



SOU 2021:94 Ett utökad skydd mot diskriminering

Er beteckning: Begäran om yttrande över Ett utökad skydd mot diskriminering, (SOU 2021:94), A2022/00220

Sammanfattning

Principen om icke-diskriminering är grundläggande i ett demokratiskt samhälle och det är därför av största vikt att säkerställa ett starkt skydd mot diskriminering, även i situationer där inte en eller flera fysiska personer träder fram och framför ett formellt klagomål. Länsstyrelsen Västerbotten, nedan enbart Länsstyrelsen, instämmer i stort med förslagen till förstärkning som lämnas i slutbetänkandet.

Det är positivt att förstärkningar görs inom diskrimineringsområdet, både när identifierbar skadelidande saknas, i viss offentlig verksamhet samt när det gäller arbetstagares skydd mot trakasserier och hot. Många av utmaningarna och problemen som lyfts fram i betänkandet drabbar kvinnor, särskilt unga kvinnor. Därför anser Länsstyrelsen att ytterligare åtgärder behöver vidtas för att minska risken för diskriminering av unga kvinnor.

Skyddet mot diskriminering när det inte finns en identifierbar skadelidande

Det är välkommet att skyddet mot diskriminering stärks i de fall där det saknas en identifierbar skadelidande. Förslaget landar i ett nytt begrepp, missaktning. Länsstyrelsen anser att det är viktigt att även skyddet mot direkt diskriminering stärks och vår bedömning är att det nya förslaget kommer bidra till det.

Länsstyrelsen tillstyrker också förslaget att det är Diskrimineringsombudsmannen som får framställa när det kan vara aktuellt med vitesföreläggande och att denna föreslagna möjlighet i första hand ska användas i situationer där det saknas en identifierad skadelidande.

Skyddet mot diskriminering i viss offentlig verksamhet

Länsstyrelsen tycker att det är bra att utredningen har identifierat att många offentliga verksamheter idag inte omfattas av diskrimineringslagen i samma utsträckning som de verksamheter som särskilt identifierats i 2 kap. DL. Skyddet mot diskriminering ska vara starkt oavsett vilken offentlig verksamhet som en rättighetsinnehavare

möter. Därför instämmer Länsstyrelsen i utredningens förslag och det är dessutom positivt att utredningen föreslår att utvidga förbudet mot diskriminering så att inte enbart bemötande omfattas.

Länsstyrelsen saknar dock en tydlig koppling till det som förvaltningsmyndigheterna redan är bundna till genom t.ex. förvaltningslagens krav på legalitet, objektivitet och proportionalitet osv. Motiveringen till utökningen haltar dessutom något eftersom offentliga aktörer, precis som domstolar är bunden till lagar, om än domstolarna har en starkare oberoende ställning enligt RF.

Länsstyrelsen instämmer i förslaget att alla åtgärder som en anställd vidtar i förhållande till allmänhet och inom ramen för sin tjänst, ska omfattas av förbudet mot diskriminering. En viktig del i förslaget är att även privata aktörer som bedriver verksamheter där man utför offentliga förvaltningsuppgifter ska omfattas av förbudet mot diskriminering. Skyddet för den enskilde ska vara lika starkt oavsett om den offentliga förvaltningsuppgiften har lagts ut på privat aktör eller inte.

Arbetstagares skydd mot trakasserier och hot

Länsstyrelsen instämmer i utredningens bedömning att *”Arbetstagares och med arbetstagare jämställda personers skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man behöver förstärkas”*.

Länsstyrelsen bedömer dock att det tydligare bör framgå att sexuella trakasserier är en form av våld.

Instämmer också i utredningens förslag att *”Vidare bör arbetsgivaren ha en skyldighet att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när de utförs av tredje man. Den redan gällande bestämmelsen i tredje kapitlet diskrimineringslagen om att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier bör förtydligas så att det står klart att regleringen även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.”*

Förslaget om att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att utarbeta s.k. sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man tillstyrks. Länsstyrelsen utgår från att samverkan i uppdraget sker med relevanta parter inom området, såsom Jämställdhetsmyndigheten och Diskrimineringsombudsmannen.

Allmänna synpunkter

För att motverka trakasserier och sexuella trakasserier bör det förtydligas hur ett förebyggande arbete kan ske och vilka skyldigheter arbetsgivare har. Med bakgrund mot alla metoo-upprop, där majoriteten av vittnesmålen är kopplade till arbetsplatsen, bör det

aktiva förebyggande arbetet förstärkas samt följas upp, detta även när det utförs av tredje person/man. Utsatthet för sexuella trakasserier är en arbetsmiljöfråga och det bör åligga arbetsgivaren att arbeta såväl förebyggande som med att upptäcka våld.

Regeringen bör ge statliga myndigheter i uppdrag att arbeta utifrån "Våld som arbetsgivarfråga" så att de statliga myndigheterna arbetar aktivt med att upptäcka och förebygga våld.

Inom det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet "Mäns våld mot kvinnor ska upphöra" ingår sexuella trakasserier, därför bör sexuella trakasserier lyftas fram som en form av våld även i denna utredning.

Utredningen bedömer att förslaget inte har några konsekvenser för varken Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter och att Barnkonventionen inte har relevans för förslagen.

Länsstyrelsen vill här betona att konsekvenserna av diskriminering får långtgående inverkan på mänskliga rättigheter, inklusive barnrätt. Det är därför av stor vikt att skyddet mot diskriminering förstärks. Rätten att leva ett liv fritt från diskriminering är grunden för ett demokratiskt samhälle och barn har rätt att växa upp i ett tryggt sammanhang där deras behov tillgodoses, vilket kanske inte alltid är fallet om barn och/eller vårdnadshavare utsätts för diskriminering.

De som medverkat i beslutet

Beslutet har fattats av Landshövding Helene Hellmark Knutsson med strateg mänskliga rättigheter och barnrätt Rebecka Marcusson som föredragande.

I beredningen av ärendet har även ytterligare sakkunniga inom social hållbarhet, juridik och HR medverkat.

Helene Hellmark Knutsson

Rebecka Marcusson