



JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS REMISSVAR PÅ ”ETT UTÖKAT SKYDD MOT DISKRIMINERING”, SOU 2021:94

Vi har anmodats att yttra oss över betänkandet *Ett utökat skydd mot diskriminering* (SOU 2022:94). Vårt yttrande är avgränsat till frågor som rör betänkandets jämställdhetspolitiska relevans.

Sammanfattning

Jämställdhetsmyndigheten välkomnar utredningens förslag och instämmer i bedömningen att förslagen kommer att förstärka skyddet för arbetstagare som diskrimineras och utsätts för trakasserier och sexuella trakasserier. Förslaget stärker arbetet med att uppnå samtliga jämställdhetspolitiska delmål. Särskilt positivt ser myndigheten på förslagen om att stärka skyddet mot sexuella trakasserier. Eftersom sexuella trakasserier är ett uttryck för mäns våld mot kvinnor kan förslagen ses som ett led i arbetet för att uppnå det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet, att mäns våld mot kvinnor och ska upphöra. Det innebär även ett förstärkt skydd som går i linje med den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.¹

Jämställdhetsmyndigheten föreslår följande synpunkter i den fortsatta beredningen av ärendet:

- Sveriges domstolar bör få utbildning i ickediskriminering då domstolars handläggning, domar, beslut i enskilda mål och ärenden inte omfattats av den nya bestämmelsen i 2 kap. 17 § DL.
- Föreskrifter rörande trakasserier och sexuella trakasserier från arbetsgivare, arbetstagare och tredje man bör införas i de befintliga föreskrifterna om våld och hot. Jämställdhetsmyndigheten instämmer inte med utredningens bedömning att det saknas tillräckligt stöd för att göra en vidare tolkning än fysiskt våld i begreppet våld.
- Arbetsmiljöverket bör samråda med Jämställdhetsmyndigheten vid utformning av föreskrifter om trakasserier och sexuella trakasserier.

¹ Skr 2016/17:10.

- Centrala parter, arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer behöver utbildningsinsatser för att förbättra informationen och stödet på enskilda arbetsplatser utifrån utredningens förslag.

Synpunkter enligt utredningens disposition

5. Övervägande och förslag när en identifierbar skadelidande saknas

5.3 Behövs ytterligare åtgärder när det saknas en identifierbar skadelidande?

Jämställdhetsmyndigheten tillstyrker utredningens förslag som innebär införandet av en ny bestämmelse i fjärde kapitlet diskrimineringslagen (DL) för att förhindra uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning mot person eller grupp.

5.5 Vite ska införas som sanktion

Jämställdhetsmyndigheten tillstyrker utredningens förslag om att införa vitesföreläggande som sanktion då det kan bidra till att avskräcka från att diskriminera.

Utredningens förslag om införandet av sanktioner kan få en positiv effekt på jämställdheten. Förslaget kan bidra till att stärka rättigheterna och möjligheterna inom delmålen ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning samt makt och inflytande. Möjligheten att förhindra diskriminerade uttalanden om kön att spridas kan bidra till att kvinnor och män får samma möjlighet till betalt arbete och utbildning. Då könsdiskriminering har samband med fysisk och psykisk ohälsa kan förslaget, utöver det sjätte delmålet, även ha en positiv effekt på det jämställdhetspolitiska delmålet jämställd hälsa.²

7. Överväganden och förslag om viss offentlig anställning.

7.3 Förslag om förbud mot diskriminering inom offentlig verksamhet

Jämställdhetsmyndigheten ställer sig positiv till utredningens förslag om att utöka förbudet i 2 kap. 17 § DL till att, utöver bemötande, även omfatta åtgärder eller underlåtenhet att vidta åtgärder för de verksamheter som är särskilt reglerade i 2 kap. DL.

Myndigheten är positiv till att förslaget inkluderar alla anställda som omfattas av lagen om offentlig anställning samt att förbudet enligt förslaget ska utökas och även omfatta privata aktörer som utför offentliga förvaltningsuppgifter.

7.4.1 Undantag för domstolars handläggning, domar och beslut

Jämställdhetsmyndigheten tillstyrker utredningens förslag att undanta domstolar från förbudet i 2 kap. 17 § DL och vill i sammanhanget lyfta vikten av att utbildning tillhandahålls Sveriges domstolar avseende ickediskriminering, i syfte att möjliggöra en rättssäker tillämpning. Det är otillåtet med negativ särbehandling på grund av kön. Då mäns våld mot kvinnor i dess olika former och uttryck, så som våld i nära relationer, våld mot barn, hedersrelaterat våld och förtryck och prostitution och

² Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2019:12.

människohandel är vanligt förekommande i mål behöver domstolarnas kompetens inom områdena höjas.

9. Överväganden och förslag om ett utvidgat skydd mot trakasserier och hot för arbetstagare

9.2 Arbetstagares skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man

Jämställdhetsmyndigheten välkomnar förslaget att 3 kap. 6§ DL förstärkas så att lagen även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man. Sexuella trakasserier från tredje man är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Framför allt är det unga kvinnor i målgruppen 16–29 år som är mest utsatta för sexuella trakasserier.³ Det är främst pojkar och män som utövar sexuella trakasserier.⁴ Förslaget är därmed ett viktigt ställningstagande i arbetet för att uppnå det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet och målsättningarna i den nationella strategin om ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld.

9.4 Ett utvidgat skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier

Jämställdhetsmyndigheten tillstyrker förslaget om ett utökat skydd i den arbetsmiljörättsliga regleringen, genom att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utfärda föreskrifter gentemot trakasserier och sexuella trakasserier som omfattar både arbetsgivare, arbetstagare och tredje man. Vi anser till skillnad från utredningen att föreskrifterna bör utformas inom ramen för de befintliga föreskrifterna om hot och våld eftersom vi ser en möjlighet att markera mot den allvarliga kränkning av en persons integritet som trakasserier och sexuella trakasserier utgör. Sexuella trakasserier är ett uttryck för mäns våld mot kvinnor enligt den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.⁵ Jämställdhetsmyndigheten instämmer såldes inte med utredningens bedömning att det saknas tillräckligt stöd för att göra en vidare tolkning än fysiskt våld i begreppet våld.

Sexuella trakasserier omfattas många gånger av brottsbeskrivningarna sexuellt ofredande eller ofredande. Ofredande är en brottsrubricering med samma straffskala som olaga hot och sexuellt ofredande har samma maxstraff som misshandel av normalgraden⁶. Att trakasserier utan sexuell anspelning oftast endast utgör brottet förolämpning ser inte myndigheten som en tillräcklig anledning att helt särskilja den här typen av kränkningar från andra former av hot och våld. Jämställdhetsmyndigheten delar utredningens syn på behovet att mer ingående utreda det straffrättsliga skyddet mot trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Utredningen konstaterar att hot av sexuell natur kan utgöra sexuella trakasserier och att hot som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kan utgöra trakasserier, vilket talar för att den här typen av allvarliga och många gånger rent av brottsliga handlingar bör regleras i föreskrifterna om hot och våld. Eftersom föreskrifterna om våld och hot redan innefattar bestämmelser om arbetsgivarens ansvar

³ Arbetsmiljöverket (2020:2) Arbetsmiljöstatistik 2019.

⁴ Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2019:12.

⁵ Skr 2016/17:10.

⁶ 2 kap. 5 §, 4 kap. 5 § 1 st, 4 kap. 7 §, 6 kap. 10 § Brottsbalken.

vid hot eller våld från tredje man så ser myndigheten att detta också vore ett effektivt alternativ till utredningens förslag. Om inte annat, för att undvika otydligheter för arbetsgivaren vid den praktiska tillämpningen av föreskrifterna.

Vid utformning av föreskrifter bör Arbetsmiljöverket, enligt utredningen, samråda med arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, vilket är positivt. Arbetsmiljöverket bör även samråda med Jämställdhetsmyndigheten.

Utredningens förslag innebär att centrala parter, arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer har en viktig roll att för att förbättra informationen och stödet på enskilda arbetsplatser. Utbildningsinsatser kommer att behövas, så att det blir tydligt var ansvaret ligger med anledning av lagförslagen.

För Jämställdhetsmyndigheten

Lena Ag
Generaldirektör

Åsa Hjertström
Utredare

I den slutliga handläggningen har avdelningschefen Berit Jernberg och chefsjuristen Anna Tingbäck och enhetschef Mikael Thörn deltagit.