

2022-05-10

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för diskrimineringsfrågor,
mänskliga rättigheter och
barnrättspolitik

Remissyttrande över SOU 2021:94 – *Ett utökat skydd mot diskriminering*

RFSL, Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter, har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet *Ett utökat skydd mot diskriminering* (SOU 2021:94). RFSL anser att diskrimineringslagstiftningen idag fungerar otillfredsställande och vi är positiva till arbetet med att försöka få den att fungera bättre. Vi menar vidare att arbetet med att förbättra diskrimineringslagstiftningen inte kan vara över i och med denna utredning, utan att det är ett arbete som behöver fortsätta. Vi lämnar härmed följande synpunkter på utredningens förslag.

Sammanfattning

Kapitel 4 - 5: *Skyddet mot diskriminering när det inte finns en enskild skadelidande*

- RFSL tillstyrker att företrädare för en organisation eller verksamhet som sprider ett uttalande eller meddelande som uttrycker missaktning och har ett samband med en diskrimineringsgrund får föreläggas att vidta åtgärder för att spridningen ska upphöra.
- RFSL vill anföra vikten av att skyddet utökas till att täcka alla tillfällen då diskriminering sker men det saknas en enskild skadelidande.
- RFSL tillstyrker tillsättandet av en utredning för att bedöma om ovan även bör gälla grundlagsskyddad media.
- RFSL anser att vite som sanktion skulle ha varit ett rimligt instrument utifall det vore så att DO faktiskt i realiteten begärde vitesförelägganden.
- RFSL tillstyrker att Nämnden mot diskriminering får i uppgift att pröva vitesförelägganden vid diskriminerande uttalanden eller meddelanden.

Kapitel 6 - 7: *Skyddet mot diskriminering i viss offentlig anställning*

- RFSL tillstyrker att förbudet för offentligt anställda att diskriminera utökas till att omfatta all typ av bemötande, vidtagande av åtgärder eller underlåtenhet att vidta åtgärder i förhållande till allmänheten.

- RFSL tillstyrker att diskrimineringslagen även ska gälla för enskild som utför offentlig förvaltningsuppgift.

Kapitel 8 - 9: *Arbetsstagares skydd mot diskriminering och hot*

- RFSL anser det vara viktigt att arbetsgivare ska behöva ha riktlinjer och rutiner med syfte att förhindra även trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man.
- RFSL anser det vara bra att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter för trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man.
- RFSL anser det vara en rimlig bedömning att hot från tredje man ej bedöms behöva ett förstärkt rättsligt skydd.
- RFSL tillstyrker tillsättande av en utredning för att utreda det straffrättsliga skyddet mot diskriminering.

Övrigt

- RFSL vill se att arbetet med aktiva åtgärder lagstadgas på fler områden än endast arbetsliv och utbildning.
- RFSL anser, liksom DO, att diskrimineringskyddet för intersexpersoner bör förtydligas i diskrimineringslagstiftningen.
- RFSL föreslår att antidiskrimineringsbyråer ges ett större stöd i och med att deras arbetsbörda kommer öka på grund av de föreslagna lagändringarna.
- RFSL vill belysa vikten av att stödet till aktivt arbete inom civilsamhällesorganisationer som utsätts för mycket hot och trakasserier ökar i takt med att kraven ökar.
- RFSL vill belysa en lucka i lagen att klienter vid Kriminalvården inte skyddas från diskriminering av andra klienter under sin tid i myndighetens vård.

Kapitel 4 - 5: *Skyddet mot diskriminering när det inte finns en enskild skadelidande*

RFSL tillstyrker att företrädare för en organisation eller verksamhet som sprider ett uttalande eller meddelande som uttrycker missaktning och har ett samband med en diskrimineringsgrund får föreläggas att vidta åtgärder för att spridningen ska upphöra. Samtidigt vill vi uppmärksamma att de tillfällen då diskriminering sker men det inte finns en enskild skadelidande inte är begränsade till just sådana situationer och vi ställer oss frågande till att utredningen begränsar uppdraget så mycket som den gör. Det finns flera andra situationer då diskriminering sker strukturellt eller systematiskt, i form av bristfälliga rutiner eller felaktiga prioriteringar, som innebär att vissa grupper missgynnas. Det kan även handla om situationer som grundas i ren missaktning. Exempelvis kan det handla om en diskriminerande rutin eller regel som inte ännu drabbat en enskild men som i framtiden skulle kunna göra det eller sanktioner som i oproportionerlig grad drabbar personer som berörs av en viss diskrimineringsgrund. Vi vill understryka vikten av att skyddet utökas till alla tillfällen då diskriminering sker men det saknas en enskild skadelidande.

Angående att förslaget inte gäller uttalanden i medier skyddade av Yttrandefrihetsgrundlagen och Tryckfrihetsgrundlagen anser RFSL att detta är rimligt utifrån principen att förändringar i grundlagen är beslut som ska tas varsamt och att yttrandefriheten bör värnas. RFSL vill

dock anföra, likt utredningen, att det bör utredas särskilt huruvida lagändringen bör gälla även för sådana medier.

Angående valet av vite som sanktion anser RFSL att detta skulle vara ett rimligt val utifall att möjligheten att begära vitesföreläggande idag utnyttjades av DO. Beklagligt nog har DO inte inkommit med någon sådan begäran sedan 2009. På grund av detta uppfyller vite inte kravet från EU om att sanktionerna ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. En sanktion som i praktiken aldrig används kan knappast anses vara avskräckande. Om vite ska användas som sanktion i Sveriges rättsväsende vill RFSL understryka vikten av att se till att det faktiskt används. Vi anser att detta antingen bör ske genom att DO får möjlighet att själv utdöma viten, att ett självständigt organ får i uppgift att göra det eller att staten på annat vis ser till att påverka DO till att faktiskt använda sig av detta verktyg.

På grund av den problematik som finns i att använda vite som instrument anser RFSL att om vite ska användas som instrument i dessa fall bör ett system med utförandet av sanktionsavgifter vid sidan av vite implementeras. Att införa en sådan sanktion skulle komplettera en del av det som saknas med ett vite. Detta genom att både fungera avskräckande och ge upprättelse till den diskriminerade gruppen.

Angående att Nämnden mot diskriminering idag prövar vitesförelägganden så stödjer RFSL detta. Även här vill vi dock påpeka problematiken i att begäran om vitesföreläggande inte sker men i brist på annat förslag stödjer RFSL att Nämnden mot diskriminering fortsatt har denna uppgift samt även tilldelas denna uppgift vid diskriminerande uttalanden eller meddelanden.

Kapitel 6 - 7: *Skyddet mot diskriminering i viss offentlig anställning*

RFSL tillstyrker att förbudet för offentligt anställda att diskriminera utökas till att omfatta all typ av bemötande, vidtagande av åtgärder eller underlåtenhet att vidta åtgärder i förhållande till allmänheten. Vi vill dock understryka vikten av att de som ska bedöma ett fall av diskriminering får tillräcklig vägledning i att göra denna bedömning. Detta så att den bevissvårighet som utredningen tar upp ofta finns i diskrimineringsfrågor, och som kan komma att förstärkas i och med detta förslag, inte leder till att lagändringen blir helt verkningslös när fler och fler fall kommer röra tillfällena då ord står mot ord.

RFSL tillstyrker förslaget att diskrimineringslagen även ska gälla för enskild som utför offentlig förvaltningsuppgift. Detta är ett viktigt förslag som kommer täppa till ett hål i svensk diskrimineringslagstiftning. I dagens Sverige är flera förvaltningsuppgifter utförda av enskilda och allmänheten bör inte ha ett lägre diskrimineringskydd beroende på vem det är som utför den diskriminerande behandlingen.

RFSL vill understryka att regleringen, när den är införd, bör följas noggrant särskilt avseende ordningsvakter. Det finns en rad uppmärksammade fall under senare tid där misstänkt diskriminering inträffat i samband med ordningsvaktens ingripande på allmän plats och RFSL ser allvarligt på detta. Att regleringen blir effektiv i detta avseende är av största vikt.

Angående att förbudet inte omfattar åtgärder som har ett berättigat syfte om de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet så anser RFSL att detta är berättigat. Undantag från lagen är nödvändiga utifall att syftet är tillräckligt viktigt.

Angående att säkerhetspolisen, domstolars handläggning, domar och beslut i enskilda mål och ärenden samt övriga åtgärder som avser rikets säkerhet undantas från detta förbud så anser RFSL detta vara rimligt. Skyddet från diskriminering i domstol är tillräckligt i och med att domstolar måste följa diskrimineringsbestämmelserna i grundlagen.

Kapitel 8 - 9: *Arbetstagares skydd mot trakasserier och hot*

RFSL anser det vara viktigt att arbetsgivare ska behöva ha riktlinjer och rutiner med syfte att förhindra även trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man. Som utredningen tar upp är arbetstagaren tvungen att vara på arbetsplatsen som en del av sin tjänst och kan ofta inte gå därifrån om den utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier. Därmed är det arbetsgivarens skyldighet att se till att i största möjliga mån skydda sina arbetstagare från sådana upplevelser under den tid de är i tjänst.

Att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter för trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man anser RFSL vara bra. Det är viktigt att arbetsgivare får praktiska verktyg i hur de ska implementera lagförslaget, eftersom hur aktiva åtgärder även ska involvera tredje man kan upplevas som komplicerat.

Angående att hot från tredje man bedöms inte behöva ett förstärkt rättsligt skydd anser RFSL detta vara en rimlig bedömning i och med att det redan finns ett starkt rättsligt skydd i diskrimineringslagen och brottsbalken.

RFSL tillstyrker tillsättandet av en utredning för att utreda det straffrättsliga skyddet mot diskriminering och huruvida det behöver justeras för bättre samstämmighet med diskrimineringslagstiftningen och ett starkare diskrimineringskydd. Det är av vikt att diskrimineringslagstiftningen och brottsbalken överensstämmer och att brottsbalken utvecklas vidare i och med att diskrimineringslagstiftningen gör det.

RFSL vill även peka på vikten av att dessa föreslagna bestämmelser följs upp med fokus på huruvida de ger ett tillräckligt skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man eller om ytterligare åtgärder behöver utredas.

Övrigt

RFSL förordar att det lagstadgade kravet att bedriva arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering utökas till att gälla på fler områden än endast i arbetsliv och utbildning. Vilka krav på aktiva åtgärder som är relevanta behöver givetvis bedömas från område till område, men det är tveklöst så att arbetet med att identifiera risker för samt förebygga diskriminering inom en verksamhet berör fler områden i samhället än arbetslivet

eller utbildningsväsendet. Det är precis lika viktigt att offentliga aktörer, organisationer och företag arbetar med aktiva åtgärder på andra områden där förbud mot diskriminering gäller. Aktiva åtgärder är en viktig del i arbetet att se till att diskriminering inte sker.

Vi önskar uppmärksamma det beklagliga i att dagens diskrimineringslagstiftning inte utgör ett fullgott skydd för intersexpersoner och föreslår att lagstiftningen utökas vidare till att gälla även för denna utsatta grupp. Det kan noteras att DO har uppmärksammat bristen och har lämnat ett förslag i denna riktning. Det är beklagligt att detta inte är något som utredningen lyfter eller ens nämner.

Vi vill vidare även påpeka att antidiskrimineringsbyråerna behöver få ett utökat statligt stöd för att kunna fortsätta sin verksamhet och ha möjlighet att utöka den. Detta i takt med att deras arbetsbörda troligtvis kommer att öka i och med de föreslagna lagändringarna.

I relation till att större krav ställs på arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man vill RFSL även belysa den extra utsatthet som anställda vid civilsamhällesorganisationer, såsom RFSL, upplever i tjänst. RFSL:s avdelningar utsätts för hat från våldsbejakande grupper som resulterar i både trakasserier och hot. Vi arbetar redan hårt med det aktiva arbetet att förebygga diskriminering från tredje man och välkomnar förslaget, men vill belysa vikten av att i takt med att kraven ökar även öka stödet till civilsamhällesorganisationer som, likt RFSL, behöver lägga mycket resurser på att säkerställa våra aktivisters och anställdas trygghet och säkerhet.

RFSL vill slutligen även belysa en eventuell lucka i lagstiftningen som angår klienter vid Kriminalvården. I och med att lagen utökas kommer dessa uppleva ett utökat skydd mot diskriminering från personal, men de kommer fortfarande kunna utsättas för diskriminerande behandling från andra klienter under sin tid i Kriminalvården. Likt resonemangen om att arbetstagare behöver ett extra skydd från trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man, på grund av att de inte kan lämna sin arbetsplats, så kan inte heller klienter inom Kriminalvården lämna en anstalt. Liknande reglering finns redan i skollagen där en skola har ett ansvar att se till att diskriminering, kränkande behandling och mobbning inte sker i skolan, oavsett vem den utförs av. RFSL anser att det bör vara Kriminalvårdens ansvar att agera för att klienter inte ska utsättas för diskriminering under sin tid i myndighetens vård.

Trifa Shakely
Förbundsordförande

Peter Sidlund Ponkala
Vice förbundsordförande