

Ett utökat skydd mot diskriminering SOU 2021:94

Sveriges antidiskrimineringsbyråer har bjudits in att yttra sig över rubricerat betänkande. Vi som står bakom detta remissvar är 16 antidiskrimineringsbyråer från olika delar av Sverige.

Undertecknande:

Agera Värmland, Antidiskrimineringsbyrån Fyrbodal, Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne, Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr, Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd, Antidiskrimineringsbyrån Sydost, Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, Byrån mot diskriminering i Östergötland, Diskrimineringsbyrån Gävleborg, Diskrimineringsbyrån Humanitas, Malmö mot Diskriminering, Rättighetscentrum Dalarna, Rättighetscentrum Halland, Rättighetscentrum Norrbotten, Rättighetscentrum Västerbotten, Örebro Rättighetscenter.

Kontaktuppgift: Antidiskrimineringsbyrarna@gmail.com

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Skyddet mot diskriminering när det inte finns en identifierbar skadelidande	5
Skyddet mot diskriminering i viss offentlig verksamhet	9
Ett utvidgat skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier	13

Sammanfattning

Antidiskrimineringsbyråerna ("byråerna") är positiva till utredningen i sin helhet, då det omfattar delar där vi sett stora behov av lagstiftning av ett utökat diskrimineringskydd.

Sammanfattningsvis har byråerna följande reservationer och kommentarer:

Delfråga 1 - Skyddet mot diskriminering när det inte finns en identifierbar skadelidande:

- Begreppen '*spridning av uttalanden eller meddelanden*' och '*missaktning*' bör förtydligas.
- I och med den föreslagna utformningen av 4 kap 5 a § DL riskerar ett stort antal fall, där en identifierbar skadelidande saknas, att falla utanför diskrimineringskyddet.
- Byråerna anser att frågan om grundlagsskyddad media borde utredas särskilt.
- Byråerna avstyrker förslaget att DO ska ha exklusiv rätt att göra framställan om föreläggande med vite till Nämnden mot diskriminering vid diskriminerande uttalanden eller meddelanden.

Delfråga 2 - Skyddet mot diskriminering i viss offentlig verksamhet:

- Lagförslaget kommer att innebära att byråerna får ett ökat antal ärenden att utreda, vilket kommer att kräva mer resurser till våra verksamheter. Framför allt åsyftas anmälningar mot Polismyndigheten som kommer omfattas av diskrimineringsförbudet.
- Det är vår uppfattning att undantaget för "berättigad särbehandling" inte har utretts tillräckligt. Vidare anser byråerna att det i förarbeten ska betonas att undantaget bör tillämpas med stor restriktivitet.
- Byråerna välkomnar förslaget från utredaren att lagstiftningen ska omfatta polis och åklagare, men ser problem med att vissa beslut i domstol, såsom häktning och beslut om restriktioner inte omfattas.
- Byråerna anser att betydelsen av "rikets säkerhet" inte är tillräckligt tydliggjord i betänkandet.

Delfråga 3 - Ett utvidgat skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier:

- Byråerna anser att DO bör utarbeta föreskrifter för att klargöra bestämmelserna gällande omfattningen av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder avseende trakasserier och sexuella trakasserier av tredje man.

- En anmälan avseende brister i arbetet med de aktiva åtgärderna till DO riskerar att inte resultera i några påföljder.
- Nämnden mot diskriminerings roll och ansvar bör förtydligas.
- Vitesföreläggande bör göras i större omfattning.
- Ett förtydligande avseende utredningens syn på att trakasserier redan omfattas av arbetsmiljölagen efterfrågas.
- Byråerna önskar ett förtydligande gällande DO och Arbetsmiljöverkets ansvarsområden i synnerhet avseende tillsyn samt föreskrifter.

Skyddet mot diskriminering när det inte finns en identifierbar skadelidande

Utredningens bedömning: Det bör införas åtgärder för att stärka skyddet mot direkt diskriminering. Det bör ske genom att det ska vara möjligt att förhindra spridning av uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning som har samband med diskrimineringsgrunderna från dem som har ett bestämmande inflytande i verksamheten eller organisationen. Åtgärderna bör däremot inte omfatta uttalanden eller meddelanden som skyddas av tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen.

Kommentar: Vi tillstyrker att det införs åtgärder när det saknas en identifierbar skadelidande. Vi delar utredningens bedömning avseende att det bör införas åtgärder för att stärka skyddet mot direkt diskriminering men anser även att ett utökat skydd är påkallat i förhållande till mer indirekta uttryck för diskriminering.

Enligt byråerna är frågan nära sammankopplad med tillämpningen av begreppet *missaktning*. Byråerna vill därför lyfta en vidare tolkning av begreppet missaktning (jfr utvecklingen av begreppet i praxis till 16:8 BrB) och menar att det är av vikt att även indirekta uttryck för rasism/indirekta omdömen om exempelvis en folkgrupp omfattas av den nya bestämmelsen. Det skulle exempelvis kunna röra sig om policys på en arbetsplats/skola om att viss klädsel/språk är förbjudet och som skulle kunna utgöra indirekt diskriminering om skadelidande identifierats. Det skulle även kunna röra sig om meddelanden utanför en butik om att vissa individer inte är välkomna in i butiken på grund av klädsel. Enligt byråerna bör det av förarbeten tydligt framgå om och i vilken utsträckning till synes neutrala uttalanden kan uttrycka missaktning på ett sådant sätt som föreslås i den nya regleringen.

Vad avser bestämmelsens utformning i övrigt är det byråernas uppfattning att den är motiverad utifrån den problemformulering som identifierats i de redovisade målen från EU-domstolen. Detta bortsett från fråga om grundlagsskyddad media. Bestämmelsens utformning väcker dock frågor om paragrafens tillämplighet i situationer där ett företag eller andra aktörer tillämpar en policy som i något avseende kan anses vara diskriminerande, men då ett budskap, till skillnad från i EU-målen, inte kommuniceras offentligt. Det skulle exempelvis kunna innefatta situationer där diskriminerande policys/uttalanden *kommer till uttryck internt* och uppmärksammas av anställda utan att de själva blivit instruerade att diskriminera. En annan fråga är situationer där uttalanden och missaktning primärt uttrycks av en för organisationen extern aktör men detta får påverkan på verksamhetens sätt att agera. Det skulle exempelvis kunna röra sig om situationer där en kommun tillgodoser hemtjänstmottagares eventuella önskemål om att kunna välja bort personal med utländsk bakgrund och detta *kommer till uttryck* i arbetsledning eller i samband med rekrytering, och når allmänheten. Frågan sträcker sig vidare utanför arbetsmarknadens område där diskriminerande policys och förfaringsätt kan avskräcka individer från vissa samhällsarenor, ex bostadsmarknaden, men där något direkt meddelande inte sprids utåt. En fråga är i vilken utsträckning sådana situation omfattas av den nya regleringen.

Byråerna anser att det av förarbeten tydligt ska framgå att begreppet *spridning av uttalanden och meddelanden* inte bara omfattar offentliga uttalanden utan även andra uttalanden som sprids bland allmänheten. I enlighet med vad som uttrycks i författningskommentaren bör det även tydligt framgå att ett meddelande anses vara spritt så snart mer än ett fåtal människor nås av meddelandet.

Vi efterfrågar sammanfattningsvis ett förtydligande av begreppen missaktning och *spridning*, som mot bakgrund av uttalanden i utredningen om att bestämmelsen endast ska reglera ett begränsat antal fall där överträdelserna är relativt klara och tydliga, annars riskerar att få en alltför snäv tolkning. _

Det fortsatt oreglerade området: Byråerna anser vidare att den föreslagna bestämmelsen endast delvis svarar mot det syfte som lyfts i utredningen om att stärka skyddet mot direkt diskriminering när det saknas en skadelidande som vill eller kan föra talan.

Genom den föreslagna regleringen har visserligen området för handlingar och agerande som anses falla under lagens tillämpningsområde utvidgats till att även omfatta situationer som inte avser en specifik identifierbar skadelidande. Genom paragrafens utformning kvarstår flera situationer dock som oreglerade varav följande särskilt kan framhållas;

- Situationer där uttalanden som framförs av verksamhetens anställda inte går att knyta till de med bestämmande inflytande i verksamheten eller organisationen men där sådan praxis kan avskräcka individer från vissa samhällsarenor.
- Situationer vilka inte motsvarar rekvisiten i föreslagna 4 kap 5 a §, men där en överträdelse skett enligt 1–2 kap. diskrimineringslagen och någon enskild skadelidande inte vill, kan, eller bedöms lämplig att kliva fram och driva en process (exempelvis om det rör ett barn). Beroende på föreslagna 4 kap 5 a § tillämpningsområde kan det exempelvis röra sig om situationer där en kommun förbjuder huvudbonad på kommunala skolor och arbetsplatser, språkförbudspolicys på skola och diskriminerande arbetsledningsbeslut där hemtjänstmottagare får välja bort personal enbart pga. etnisk tillhörighet.

Om och på vilket sätt en reglering till skydd för diskriminering i fall där det saknas en identifierbar skadelidande skulle kunna inverka på nämnda situationer har, såsom byråerna uppfattar det, lämnats utanför utredningen. Mot bakgrund av det uttalade syftet med utredningen utgör detta enligt byråerna en brist.

Byråerna anser vidare att frågan om grundlagsskyddad media borde utredas särskilt.

Utredningens förslag: Föreläggande med vite ska införas som sanktion i diskrimineringslagen (2008:567) för spridning av uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning och som har samband med en skyddad diskrimineringsgrund. Detta ska gälla uttalanden eller meddelanden från en företrädare för en verksamhet eller en organisation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen. Detsamma ska gälla även för den som inte är företrädare men som

i övrigt har ett bestämmande inflytande över verksamheten eller organisationen. Förslaget gäller dock inte för uttalanden eller meddelanden som omfattas av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

Kommentar: Vi tillstyrker att vite införs som sanktion.

Utredningens förslag: Diskrimineringsombudsmannen ska få kunna göra en framställan om föreläggande med vite till Nämnden mot diskriminering vid diskriminerande uttalanden eller meddelanden.

Kommentar: Vi avstyrker förslaget att enbart DO ska få möjlighet att göra en framställan om föreläggande med vite till Nämnden mot diskriminering vid diskriminerande uttalanden eller meddelanden. Till skillnad från utredningens förslag anser byråerna att även arbetsgivarorganisationer och andra ideella föreningar som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen bör ges möjlighet att framställa ett föreläggande om vite hos nämnden (jfr 6 kap. 2 § Diskrimineringslagen). Talerätten för andra aktörer än DO kan dock i andrahand formuleras till en subsidiär rätt att göra en framställan om vitesföreläggande på ett sätt som går att jämföra med 4 kap. 5 § diskrimineringslagen, d.v.s. i situationer där ombudsmannen förklarar sig inte villig att göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande. Vi bedömer att det dock blir mer effektivt om en och samma part handhar ärendet från det att ärendet inleds tills att det eventuellt blir aktuellt med en framställan om vitesföreläggande.

Byråerna menar att förslaget om att begränsa talerätten till att endast omfatta DO riskerar att begränsa skyddet på ett sätt som inte är motiverat. Ett stort antal utredningar om överträdelse av diskrimineringslagstiftningen görs idag inom ramen för byråernas verksamhet, vilket delvis beror på DO:s förfaringsätt med att endast utreda ett urval av de anmälningarna som inkommer till myndigheten. Samtidigt följer byråerna DO:s arbete kontinuerligt och uppmuntrar en ordning där myndigheten mer aktivt än tidigare vidtar rättsliga åtgärder. Mot bakgrund av det nämnda framstår risken för parallella processer som försumbar.

För att centrala arbetsgivarorganisationer och andra ideella föreningar ska ha möjlighet att vända sig till Nämnden mot diskriminering med ett vitesföreläggande, talar även det faktum att extremt få ärenden idag prövas i Nämnden (jfr SOU 2020:79). Om ideella föreningar och arbetstagarorganisationer får rätt att framställa en begäran om vitesföreläggande till Nämnden, vare sig denna rätt är subsidiär eller ej, skulle det kunna leda till att fler ärenden prövas i Nämnden. Nyttjas inte Nämnden i större omfattning än i dagsläget finns en uppenbar risk för att resurser och statliga medel används i onödan. Vidare föreligger, som utredningen redogör för, talerätt för ideella organisationer i situationer utan en identifierbar skadelidande i länder som Norge, Belgien och Nederländerna.

Det bör i vilket fall i DO:s uppdrag förtydligas att uppdraget kräver att DO bedriver aktiv tillsyn i dessa ärenden.

Skyddet mot diskriminering i viss offentlig verksamhet

Utredningens förslag: Diskrimineringsförbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ändras på så sätt att det omfattar bemötande, åtgärder eller underlåtenhet att vidta åtgärder, i förhållande till allmänheten och inom ramen för anställningen, av den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning (1994:260). Detsamma ska gälla för den som utför offentlig förvaltningsuppgift som överlåtit till enskild i enlighet med 12 kap. 4 § regeringsformen. Förbudet ska alltså gälla i andra fall än som avses i 2 kap. 5 eller 9–15 §§ diskrimineringslagen. Förbudet ska inte hindra särbehandling som har ett berättigat syfte och därmed som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Kommentar: Vi tillstyrker utredningens förslag att ändra diskrimineringsförbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen (2008:567).

Byråerna delar utredningens uppfattning om det grundläggande problemet - att en betydande del av den offentliga verksamheten inte omfattas av DL och att enskildas skydd mot diskriminering från offentligt anställda därmed är bristfällig. Vi är därför positiva till att det nya förslaget syftar att i stort sett omfatta alla åtgärder som utförs i förhållande till allmänheten. Det är viktigt att skyddet mot diskriminering är tillräckligt starkt oavsett om den offentliga förvaltningsuppgiften har lagts ut på en privat aktör eller inte.

Vidare är faktumet att diskrimineringsförbudet enligt det nya förslaget inte kommer kunna leda till att beslut kan ändras, inget vi ställer oss frågande till. Att detta måste ske enligt den överklagandeordning som gäller för beslutet i fråga är en godtagbar lösning.

Det är vår uppfattning att undantaget för ”berättigad särbehandling” inte har utretts tillräckligt. De flesta exempel på sådana undantag som ges i utredningen är undantag som främjar lika rättigheter och möjligheter. Det uttrycks dock inte någonstans att bara sådana undantag avses. Det bör tydligt framgå att bestämmelsen ska tillämpas med stor restriktivitet, även om detta kan förstås av nödvändighets-rekvisitet.

Som vi uppfattar det omfattas förbudet mot diskriminering i den nya bestämmelsen i princip av en skälighetsbedömning - undantag från bestämmelsen är tillåtet när det är berättigat, lämpligt och nödvändigt. När det gäller övriga diskrimineringsförbud i DL 2 kap så görs en sådan bedömning endast när det gäller indirekt diskriminering. Byråerna anser att konsekvenserna av ett sådant generellt undantag bör utredas och förtydligas. Byråerna noterar också att det generella undantaget som föreslås i den nya bestämmelsen rakt av gäller samtliga diskrimineringsgrunder. Detta skiljer sig från hur undantag hittills formulerats i DL. Nuvarande undantag från förbudet mot diskriminering i DL kapitel två i övrigt avser delvis åtgärder som främjar jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. De undantag som har andra syften gäller framför allt diskrimineringsgrunderna kön och ålder.

Vidare lämnar utredningen åt rättstillämpningen att utveckla hur undantaget skall tillämpas i enskilda fall. Byråerna ifrågasätter detta och anser att lagstiftaren bör sträva efter att vara så tydlig som möjligt när det gäller undantag från skyddet mot diskriminering.

Byråerna vill dessutom särskilt anmärka följande. Utredaren har i sin konsekvensanalys konstaterat att den nya regeln troligen kommer innebära en mindre ökning av resurserna hos myndigheterna på grund av de få anmälningar som DO hittills utrett. Dock befarar vi att våra verksamheter kommer bli ytterligare belastade eftersom vi historiskt sett tagit emot många anmälningar mot aktörer som kan komma att omfattas av eventuellt utökat diskrimineringsförbud, anmälningar som tidigare lagts ner utan vidare utredning av byråerna. Därför kommer våra verksamheter onekligen utreda i många fler ärenden än tidigare, framför allt vad avser anmälningar mot Polismyndigheten som numera kommer omfattas av diskrimineringsförbudet.

Utredningens förslag: Domstolars handläggning, domar och beslut i enskilda mål och ärenden ska inte omfattas av det utökade förbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen.

Kommentar: Vi instämmer i vikten av oberoende domstolar, vilket är en central komponent i en rättsstat. Andra delar av rättsstatens principer inkluderar rätten till en rättvis rättegång, likhet inför lagen, förbud mot godtycklighet samt respekt för mänskliga rättigheter. Att motarbeta diskriminerande förhållanden i hela rättsprocessen är av yttersta vikt för att skapa förtroende för rättsväsendets myndigheter.

Det finns stöd i forskning för att negativ särbehandling sker i alla led i rättsprocessen, men är mer tydlig hos polisen än i domstolarna. Byråerna välkomnar därför förslaget från utredaren att lagstiftningen ska omfatta polis och åklagare, men ser problem med att vissa beslut i domstol, såsom häktning och beslut om restriktioner inte omfattas. En stringens i tillämpningen av diskrimineringsförbudet i rättskedjan skulle följas om även dessa beslut omfattas.

Vi ställer oss vidare frågande till utredarens formulering om otillbörlig påverkan och att domstolarna skulle tvingas ta hänsyn som inte har sin grund i lagstiftningen. Vi efterfrågar ett förtydligande kring utredarens avsikt med formuleringen då vi anser att domstol har att ta hänsyn till principen om icke-diskriminering både i grundlag såväl som i lag.

Utredningens bedömning: Det krävs inget särskilt undantag från det utökade förbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen för de brottsbekämpande myndigheterna.

Kommentar: Vi delar utredarens bedömning avseende att det inte krävs särskilt undantag från det utökade förbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen för de brottsbekämpande

myndigheterna. De brottsförebyggande myndigheternas verksamhet kan typiskt sett bedömas som ingripande mot enskilda, något som talar för ett starkt skydd för enskilda mot diskriminering från just dessa myndigheter.

Vidare har, vilket utredaren framhäver, andra nordiska länder en diskrimineringslagstiftning vilken träffar all offentlig verksamhet, inklusive de brottsförebyggande myndigheternas verksamhet. Risken att enskilda i syfte att störa de brottsförebyggande myndigheternas verksamhet skulle anmäla myndigheterna med stöd av det utökade förbudet ser vi, likt utredaren, som osannolikt. Det finns därmed fler skäl för att brottsbekämpande myndigheter ska omfattas av det utökade förbudet i 2 kap. 17 § DL än att myndigheterna ska lyda under ett särskilt undantag. Om brottsförebyggande myndigheter skulle undantas kan inte heller DO utöva tillsyn över verksamheterna. Noterbart är enligt vår mening att FN:s kommitté om de mänskliga rättigheterna i sina rekommendationer från år 2016 (CCPR/C/SWE/CO/7) kritiserar Sverige för att DO inte har en möjlighet att utöva tillräcklig tillsyn över bland annat Polisens och Kriminalvårdens verksamhet. Brottsförebyggande myndigheter bör därmed inte undantas från det utökade förbudet, eftersom Sveriges internationella förpliktelser talar för att ett förbud ska gälla även för dem.

Utredningen anför att det kan finnas skäl till att undanta brottsförebyggande myndigheter från det utökade förbudet av sekretessskäl. En risk brottsförebyggande myndigheter har sett är att 6 kap. 3 § DL ställer krav på myndigheterna att framföra bevisning vilken i vissa fall kan innehålla uppgifter som är sekretessbelagda. Det utökade förbudet kan därmed föranleda att myndigheterna tvingas lämna ut information som lyder under sekretess. Utredaren bemöter inte denna farhåga i betänkandet. Trots att byråerna tillstyrker det förslag som framlagts är vi av uppfattningen att det finns skäl att utreda huruvida det utökade förbudet utgör ett problem för myndigheter av sekretessskäl.

Utredningens förslag: Säkerhetspolisens verksamhet och åtgärder som avser rikets säkerhet ska inte omfattas av förbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen.

Kommentar: Vi delar utredningens bedömning avseende att det krävs särskilt undantag från det utökade förbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen för Säkerhetspolisens verksamhet och åtgärder som avser rikets säkerhet. Vi är dock av uppfattningen att betydelsen av ”rikets säkerhet” inte är tillräckligt tydliggjord i betänkandet. Ytterligare förtydliganden om vilka myndigheter som kan åberopa ”rikets säkerhet” som undantag för ansvar enligt 2 kap. 17 § DL vore nödvändigt i syfte att tydliggöra rättsläget.

Konsekvenser i förhållande till annan lagstiftning

Kommentar: Utredningen bedömer att någon dubbelreglering inte borde bli ett resultat av det utökade förbudet i 2 kap. 17 § DL. Som utredningen visar är reglerna i SkL subsidiära i förhållande till reglerna om diskrimineringsersättning i DL, någon kollision i lagstiftningen borde därmed inte föranses av det utökade förbudet. Likaledes kan en arbetsgivare sanktioneras genom DL samtidigt som exempelvis en arbetstagare kan bli skyldig för brott i BrB. Likt Utredningen anser vi att det utökade förbudet i 2 kap. 17 § DL inte kommer innebära några betydande konsekvenser i förhållande till annan lagstiftning.

Ett utvidgat skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier

Utredningens förslag: Arbetstagares och med arbetstagare jämställda personers skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man behöver förstärkas. Arbetsgivare bör 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 de står klart att regleringen även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

samt

Utredningens bedömning: Arbetstagares och med arbetstagare jämställda personers skydd mot diskriminering i form av hot från tredje man bör inte förstärkas särskilt.

Kommentar: Vi tillstyrker förslaget om att arbetsgivaren ska ha en skyldighet att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när dessa utförs av tredje man och att arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier även när dessa utförs av tredje man.

Dock anser vi att DO bör utarbeta föreskrifter för att klargöra bestämmelserna gällande omfattningen av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder avseende trakasserier och sexuella trakasserier av tredje man. Detta för att underlätta för arbetsgivare att leva upp till lagens krav.

Vidare ser vi en risk med att en anmälan avseende brister i arbetet med de aktiva åtgärderna till DO inte resulterar i några påföljder. Det har av utredningen fastställts att DO efter ett avslutande tillsynsärende förutsätter att konstaterade brister rättas på frivillig väg. Av utredningen framgår att DO inte har gjort någon framställning om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering under de senaste tio åren, därmed riskerar även anmälningar kring brister i arbetet gällande trakasserier och sexuella trakasserier av tredje man att bli verkningslösa. Vi anser det nödvändigt, för att tillägget i 3 kap. 6 § DL ska bli effektivt, att Nämnden mot diskriminerings roll och ansvar förtydligas samt att vitesföreläggande framställningar görs i större omfattning.

Utredningens förslag: Arbetstagares skydd mot diskriminering i form av trakasserier och sexuella trakasserier bör förstärkas i arbetsmiljölagstiftningen. Det bör ske genom att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta s.k. sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier av arbetstagare från tredje man.

Kommentar: Vi tillstyrker delvis förslaget om ett förstärkt skydd i arbetsmiljölagstiftningen mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man. Vi delar utredningens syn på att trakasserier och sexuella trakasserier utgör ett allvarligt arbetsmiljöproblem och att arbetsgivaren har ett ansvar över hela arbetsmiljön. Vi ställer oss bakom att skyddet mot sexuella trakasserier från tredje man förstärks genom sakföreskrifter.

Däremot önskar vi ett förtydligande avseende utredningens syn på att trakasserier redan omfattas av arbetsmiljölagen. Då vi delar DO:s syn avseende vikten av att upprätthålla en ordning mellan de olika begreppen i DL samt AML. Föreskrifter om trakasserier från tredje man, men inte kränkningar, kan skapa gränsdragningsproblem. Varför vi efterfrågar att en utredning avseende kränkningar från tredje man också görs.

Vi delar Arbetsmiljöverkets förslag (s. 259) att det vore rimligare att myndigheten fick i uppdrag att bedöma behovet av föreskrifter och om sådant skulle framkomma utarbeta föreskrifter. Alternativt att myndigheten utifrån utredningens analys själv ges möjlighet att utarbeta föreskrifter eller annat material.

Slutligen efterfrågas ett förtydligande mellan de två myndigheternas ansvarsområden framför allt gällande tillsyn samt föreskrifter, då utredningen fastställt att trakasserier och sexuella trakasserier i dagsläget redan omfattas av arbetsmiljölagen.

Utredningens förslag: Det straffrättsliga skyddet avseende diskriminering bör utredas i särskild ordning.

Kommentar: Vi tillstyrker förslaget om att det straffrättsliga skyddet avseende diskriminering bör utredas, i helhet.