

REMISSVAR  
A2020/02669  
2021-04-19

## **Remissvar på betänkandet Genomförande av balansdirektivet - balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare SOU (2020:81)**

Antidiskrimineringsbyråerna lämnar härmed sina synpunkter på ovanstående remiss.

---

### **Inledning**

Det finns 18 stycken antidiskrimineringsbyråer i Sverige från Malmö i söder till Luleå i Norr. Antidiskrimineringsbyråerna verkar för alla människors lika rättigheter och möjligheter oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

Antidiskrimineringsbyråerna erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning och hjälper personer som utsatts för diskriminering. De håller även utbildningar, deltar i samhällsdebatten och bildar opinion om likabehandling och diskriminering.

Antidiskrimineringsbyråerna får statligt bidrag för sin verksamhet genom Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).

Vi svarar utifrån vårt perspektiv som antidiskrimineringsbyråer. Vi arbetar utifrån diskrimineringslagen (2008:567), både det som faller innanför lagen, men också det strukturella som ofta hamnar utanför lagen.

Vi som svarar kommer inte kommentera alla förslag i utredningen, utan lämnar kommentarer på de områden där vi har något att tillägga.

---

## Generella synpunkter

Antidiskrimineringsbyråerna anser att utredningens förslag framförallt kommer att gynna mittfåran i samhället. De grupper som vi möter har ofta livssituationer som inte tas hänsyn till i utredningens förslag. Till exempel kan de vikta föräldradagarna slå extra hårt mot familjer som har en lägre socioekonomisk status än majoritetssamhället. En minskning av inkomst kan slå väldigt hårt och riskerar att leda till ett felaktigt utnyttjande av socialförsäkringssystemet. Till exempel kan föräldern som tar ut de vikta föräldradagarna ändå behöva arbeta för att klara familjens ekonomi.

Utredningens uppdrag har varit att bedöma om svensk rätt är förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare. Vårt perspektiv som antidiskrimineringsbyråer är den enskilde och efterlevnad av de rättigheterna som EU-rätten ger och hur det påverkar den enskilde.

---

## 14.1 Diskrimineringsombudsmannen ska ges utökad talerätt

### Tillsyn

Vi föreslår att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ges i uppdrag att även utöva tillsyn över förbuden mot missgynnande/diskriminering.

I utredarens uppdrag ingår att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen. Detta uppges som den främsta anledningen till att DO:s uppdrag inte bör omfatta tillsyn över förbuden mot missgynnande/diskriminering utan bör begränsas till talerätt. Vikten av att värna självständigheten för arbetsmarknadens parter måste dock vägas mot betydelsen av att förbuden mot missgynnande/diskriminering får ett genomslag inom arbetslivet. Det är vår uppfattning att ett tillsynsuppdrag för DO inte inverkar menligt på den svenska arbetsmodellen. Ett tillsynsuppdrag skulle däremot på ett effektivt sätt kunna bidra till att förbuden mot missgynnande/diskriminering efterlevs.

Ett tillsynsuppdrag verkar förebyggande. Tillsyn kan inriktas mot strukturella förhållanden hos tillsynsobjektet på ett sätt som talerätten inte medger, och ger den part som granskas förutsättningar att själv bedöma vilka åtgärder som behöver vidtas för att efterleva lagen. Enligt förarbetena till diskrimineringslagen sägs den viktigaste uppgiften för tillsyn vara att stärka de flesta tillsynsobjekts vilja att följa reglerna (Prop. 2015/16:135 s 76). Genom sitt tillsynsuppdrag inom ramen för diskrimineringslagen har DO uppbyggt erfarenhet av tillsynsverksamhet. DO:s tillsynsuppdrag överlappar dessutom redan i nuläget de frågor som behandlas av balansdirektivet då DO utövar tillsyn över diskrimineringslagens aktiva åtgärder i arbetslivet. Inom ramen för aktiva åtgärder ingår det för arbetsgivaren att underlätta för arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

Tillsynsuppdraget definieras i diskrimineringslagen 4 kap 1 a § som ”en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av denna lag” och kan användas som förebild för genomförande av tillsyn över de missgynnandeförbud som regleras i balansdirektivet.

Det är av vikt att DO:s eventuella rätt till tillsyn inte sker på bekostnad av resurser DO behöver för att utöva sin talerätt till förmån för enskild som drabbats av missgynnande. De ekonomiska

aspekterna av förslaget måste alltså tas i beaktande vid genomförande. Det vore eventuellt till fördel om DO:s uppdrag i fråga om tillsyn och talan tydliggörs i instruktioner till DO.

### **Talerätt gällande repressalier**

Enligt utredningens förslag ska en arbetsgivare inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren begär att få ta del av de rättigheter som lagarna ger. Arbetstagaren får inte heller missgynnas för att den har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med någon av lagarna. Detta skydd mot repressalier är väsentligt för att arbetstagarens rättigheter enligt lagen ska tillgodoses på ett effektivt sätt och är en integrerad del av rättigheter. Det är alltså väsentligt för missgynnandeförbudens efterlevnad att även repressalieförbudet efterlevs.

Vi föreslår därför att DO:s ges behörighet som omfattar både tillsyn och talerätt även i fråga om repressalieförbudet. Detta innebär ökade möjligheter för lagarnas efterlevnad och därmed ett utvidgat skydd för den arbetstagare som vill nyttja sin rätt till ledighet eller flexibel arbetsform, eller som påtalar missgynnanden.

Som påpekas i utredningen är de händelseförlopp som leder till överträdelser av lagen i form av missgynnade/diskriminering ofta komplexa. En arbetstagare som missgynnas i fråga om exempelvis rätt till ledighet eller flexibel arbetsform kan även utsättas för repressalier i samband med sin begäran. Utredningen konstaterar att det kan komplicera för den enskilde som utsätts för både missgynnande och repressalier om DO inte kan driva en process som omfattar samtliga frågor. Detta leder också till att processföring blir mindre effektiv.

I fråga om DO:s talerätt vid repressalier föreslår vi att den görs subsidiär till arbetstagarorganisationernas talerätt. Den torde alltså inte påverka friheten för arbetsmarknadens parter.

### **Talerätt för ideella organisationer såsom antidiskrimineringsbyråerna**

Vi föreslår vidare att ideella organisationer såsom antidiskrimineringsbyråerna bör få talerätt i samma delar som DO på samma sätt som de har talerätt enligt diskrimineringslagen. Personer söker sig till antidiskrimineringsbyråerna när de upplever sig diskriminerade på något sätt. Det kan bero på att de sökt hjälp hos DO och/eller sin arbetsgivarorganisation men inte fått den hjälp som de söker. Det kan också bero på att de inte vill vända sig till en statlig myndighet eller en arbetstagarorganisation. Det är också många som inte är medlemmar i någon arbetstagarorganisation.

Grupper som omfattas av diskrimineringslagen upplever sig många gånger missgynnade enligt föräldraledighetslagen. Många gånger är det också ett diskrimineringsärende. Talerätten för ideella föreningar ska ses som en möjlighet och inte en skyldighet.

---

## **9.3 Det behövs lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer**

Utredningens förslag omfattar en förälder med barn som inte har fyllt åtta år eller arbetstagare som vårdar en svårt sjuk närstående. En grupp som inte omfattas av förslaget är vårdnadshavare till barn med funktionsnedsättning oavsett ålder. Föräldrar till barn med funktionsnedsättning

arbetar ofta deltid för att kunna tillgodose de behov som barnet har. Dessa barn har också högre omsorgskrav än barn utan funktionsnedsättning när de är sjuka.

En förälder har idag rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken. Lag (2018:1266) Om även möjligheten att begära flexibla arbetsformer fanns tillgänglig för denna grupp, skulle det kunna möjliggöra för dessa föräldrar att delta i arbetslivet i större utsträckning än idag. Vi vill också nämna att föräldrar till barn med funktionsnedsättning som inte har blivit beviljade omvårdnadsbidrag också skulle gynnas av möjligheten till flexibla arbetsformer.

Förslaget tar heller inte hänsyn till att alla inte har möjlighet att jobba hemifrån. Låginkomstyrken såsom till exempel lokalvårdare eller personal inom hemtjänsten kommer inte gynnas av de vaga formuleringar som förslaget har. Många personer som har dessa yrken är personer som är utlandsfödda och som av flera skäl har behov av att vårda sina närstående.

Förslaget innebär att en har rätt att begära flexibla arbetsformer, men arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja begäran. Här önskar vi en tydligare reglering för att arbetsgivaren ska vara mer flexibel kring de grupper som inte kan arbeta hemifrån. Detta är något som har blivit extra tydlig under den pågående pandemin.

I direktivet punkt 37 tas denna frågan upp, där står att: *Utöver kravet på att utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till, och den närmare utformningen av, föräldraledighet till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har, uppmuntras medlemsstaterna att bedöma om villkoren för tillgång till, och de närmare formerna för utövandet av, rätten till pappaledighet, ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer behöver anpassas till de särskilda behov som vissa föräldrar har, till exempel ensamstående föräldrar, adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning, föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom, eller föräldrar i särskilda omständigheter, såsom i samband med flerbarnsfödelse eller för tidig födsel.*

Vi tycker inte att utredningens förslag omhändertar denna punkten för alla grupper som punkt 37 tar upp.

---

## Sammanfattning

Avslutningsvis vill vi framföra att vi inte tror att utredningens förslag kommer att påverka och förbättra situationen för grupper som på olika sätt faller utanför normen i samhället.

Av den anledningen är det viktigt att konsekvenserna av förslagen följs upp för olika grupper.

En sådan uppföljning bör också göras med ett intersektionellt perspektiv. Det kan vara stor skillnad på vilka förutsättningar en har för personer som är födda i Sverige och för personer som är utlandsfödda.

Vi vill också nämna att det för många grupper i samhället fortfarande är svårt att tillgodogöra sig de rättigheter som är skrivna i lagar och konventioner i praktiken. Många gånger för att det är svårt att få tillgång till adekvat hjälp både för att det är få aktörer som de kan vända sig till, men också för att det krävs förmågor och resurser som många grupper inte har.

Antidiskrimineringsbyråerna bidrar gärna med våra kunskaper och erfarenheter i arbetet framåt.

Ni når oss enklast via vår gemensamma gmail-adress: [antidiskrimineringsbyraerna@gmail.com](mailto:antidiskrimineringsbyraerna@gmail.com)

**Antidiskrimineringsbyråerna vill med detta svar lyfta ett antal riskfaktorer och förslag som vi anser behöver tas i beaktande i arbetet framåt.**

2021-04-19

***Bakom detta remissvar står följande antidiskrimineringsbyråer:***

Agera Värmland Antidiskrimineringsbyrån  
Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne  
Antidiskrimineringsbyrån Uppsala  
Antidiskrimineringsbyrån Sydost  
Antidiskrimineringsbyrån Väst  
Byrån mot diskriminering i Östergötland  
Diskrimineringsbyrån Gävleborg  
Diskrimineringsbyrån Humanitas  
Malmö mot diskriminering  
Rättighetscentrum Dalarna  
Rättighetscentrum Norrbotten  
Rättighetscentrum Västerbotten  
Örebro Rättighetscenter