

2022-05-04

Sacos Remissavisering R 3.22

## Remissvar Ett utökat skydd mot diskriminering SOU 2021:94

Akavia har beretts tillfälle att lämna synpunkter på betänkandet Ett utökat skydd mot diskriminering SOU 2021:94.

Förslaget om stärkt skydd mot diskriminering när det saknas en enskild skadelidande Akavia anser att diskrimineringslagens skydd är otillräckligt i situationen där en arbetsgivare uppställer kriterier, exempelvis för anställning eller för tillgång till vissa förmåner, som direkt eller indirekt missgynnar personer som tillhör en i diskrimineringslagen skyddad kategori. En sådan regel kan i sig ha en avskräckande, och därmed missgynnande, effekt. Lagen förutsätter dock att kriterierna har tillämpats mot någon för att direkt eller indirekt diskriminering ska anses ha inträffat. Först om diskriminering har inträffat kan regeln jämkas eller förklaras ogiltig. En bekymmersam konsekvens av en sådan ordning är att bestämmelsen framstår som giltig till dess att det kan bevisas att den faktiskt har tillämpats av arbetsgivaren mot någon i en konkret situation. Ett ytterligare problem är att det är oklart om ogiltigheten har rättsverkan endast i förhållande till den enskilde som har väckt talan.

Utredningen föreslår att föreläggande med vite ska införas som sanktion i diskrimineringslagen 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.

Akavia har följande synpunkter på utredningens förslag i denna del. Förslaget syftar till att förhindra spridning av "uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning". Det är oklart om bestämmelsen även omfattar diskriminerande platsannonser, vilket särskilt lyfts som ett problem i kommittédirektivet (dir. 2020:102). Begreppet "företrädare" förekommer inte någon annanstans i lagen. För en mer enhetlig tillämpning bör bestämmelsen förslagsvis omfatta arbetsgivaren eller den som ska likställas med arbetsgivaren enligt 2 kap 1 § 3 stycket. Det tycks också vara till företrädaren personligen och inte till verksamheten som vitesföreläggandet ska rikta sig, vilket avviker från lagens systematik där arbetsgivaren eller verksamhetsutövaren utgör ansvarssubjekt (jfr 4 kap 5 §). Akavia anser inte att vite lämpar sig som sanktion då överträdelsen (skadan) redan har skett och vitet inte inriktats på det som redan har inträffat. Enligt Akavias bedömning är sanktionsavgifter ett mer effektivt medel för att förhindra fortsatt spridning av diskriminerande uttalanden och meddelanden.

I stället för utredningens förslag anser Akavia att skyddet bör stärkas genom att förbuden mot direkt och indirekt diskriminering utvidgas till att omfatta kriterier som direkt eller indirekt missgynnar personer som tillhör en i diskrimineringslagen skyddad kategori, oavsett om kriterierna faktiskt har tillämpats mot någon. Detta ligger enligt Akavias bedömning i linje med EU-domstolens uttalanden i bland annat avgörandet Firma Feryn (C-54/07). Sanktionsavgifter bör kunna utdömas i de fall då en enskild själv inte har väckt talan. En diskriminerande regel bör också kunna jämkas eller förklaras ogiltig enligt 5 kap 3 § även innan den har hunnit tillämpas.

#### Förslaget om utökat skydd mot diskriminering i viss offentlig verksamhet

Akavia välkomnar ett mer heltäckande diskrimineringskydd inom offentlig verksamhet. Akavia anser dock att diskrimineringsförbudet i 2 kap 17 §, i likhet med övriga diskrimineringsförbud enligt lagen, bör utformas på ett sådant sätt att det omfattar verksamheten och inte den enskilda arbetstagaren. Att arbetsgivaren är ersättningsskyldig vid fall av konstaterad diskriminering förändrar inte denna bedömning. På motsvarande sätt är det myndigheten, och inte den enskilda arbetstagaren, som har en lagstadgad serviceskyldighet gentemot allmänheten.

Bestämmelsens utformning bör därför ses över.

#### Förslaget om ytterligare åtgärder för att förhindra trakasserier av arbetstagare från tredje man

Idag finns endast ett begränsat skydd för arbetstagare mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man, i form av förbudet för kundföretag att diskriminera inhyrd personal (2 kap 1 §). Akavia tillstyrker utredningens förslag till ytterligare åtgärder i denna del.

Akavia vill se att arbetsgivare både visar nolltolerans samt har riktlinjer och rutiner för att förhindra alla former av trakasserier och sexuella trakasserier mot sina arbetstagare, oavsett om dessa utförs av kollegor, chef, kunder eller klienter. En undersökning som förbundet genomförde bland sina medlemmar under 2020 visar att så många som 11 procent av medlemmarna hade utsatts för sexuella trakasserier någon gång under det senaste året. Var tionde kvinna under 30 år uppgav sig ofta ha blivit sexuellt trakasserad det senaste året. Undersökningen besvarades av drygt 3 200 personer och genomfördes bland medlemmar inom förbundets yrken: ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

Karin Lundin  
Chefsjurist

Patrik Nilsson  
Samhällspolitisk chef