



Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

LOs remissvar över Remiss angående Ett utökad skydd mot diskriminering SOU 2021 nr 94

LO har fått möjlighet att svara på remiss på Utredningens om vissa frågor i diskrimineringslagens slutbetänkande *Ett utökat skydd mot diskriminering* SOU 2021:94 och vill lämna följande synpunkter.

- LO anser att det kan finnas fördelar med att stärka skyddet mot direkt diskriminering genom ett förbud mot missaktning.
- LO anser däremot att en eventuell ny lagregel måste analyseras närmare i relation till det straffrättsliga regelverket, för att undvika dubbelregleringar. LO anser också att en ny reglering om missaktning nogga måste avvägas i relation till tryckfrihetslagen och yttrandefrihetslagen.
- LO håller med om utredningens analys om att det finns anledning att stärka skyddet mot diskriminering av personal i offentlig anställning. Av särskilt betydelse är att förbudet även utökas till att omfatta den som är privatanställd men som utför en offentlig förvaltningsuppgift.
- Dock konstaterar LO att det är viktigt att göra en noggrann analys av det nya tillämpningsområdet, som är omfattande, liksom behov av undantag för befogad särbehandling.
- LO ser positivt på att förslaget bygger på reglerna om principalansvar och att det är arbetsgivaren som hålls ansvarig vid överträdelser.
- LO instämmer till fullo i utredningens analys av problemen och bristerna i skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier utförda av tredje man. LO anser utredningen gjort en klarsynt analys och tydliggjort de brister som finns i gällande lagstiftning. Förutom diskrimineringslagen gäller det även otydligheter och avsaknad av skydd i arbetsmiljölagen och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- LO ställer sig bakom förslaget att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

- LO anser att det finns stort behov av att revidera de gällande föreskrifterna om våld och hot, då det finns flera relativt vanliga situationer i dagens arbetsliv som inte täcks av föreskrifterna.
- LO anser även att det krävs ett helhetsgrepp över bestämmelserna för att stärka skyddet från trakasserier och sexuella trakasserier, hot och våld från tredje man.
- LO tillstyrker utredningens förslag att det straffrättsliga skyddet avseende diskriminering bör utredas i särskild ordning.
- LO tillstyrker utredningens förslag om att arbetsgivaren ska ett ansvar att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när de utförs av tredje man. Det är viktigt att regelverken i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen samspelar och är tydliga för den ansvariga arbetsgivaren.
- LO anser att kopplat till frågan om aktiva åtgärder och trakasserier från tredje man är det av vikt att regelverket klargör arbetsgivarens ansvar för att förebygga och hantera händelser med koppling arbetet men som sker utanför arbetsplatsen eller efter arbetstid.

Förbud mot missaktning

LO anser att det kan finnas fördelar med att stärka skyddet mot direkt diskriminering genom ett förbud mot missaktning. Utredningens förslag är att göra det möjligt att förhindra spridning av missaktande uttalanden från personer med ledande ställning i verksamheter, utan att det finns en enskild skadelidande. Missaktande uttalanden med samband med diskrimineringsgrunderna kan få till konsekvens att berörda personer upplever att de inte är välkomna på en arbetsplats eller organisation och undviker att söka sig dit. Det kan innebära negativa konsekvenser för potentiella arbetstagare.

LO anser däremot att en eventuell ny lagregel måste analyseras närmare i relation till det straffrättsliga regelverket, för att undvika dubbelregleringar. LO anser också att en ny reglering om missaktning noga måste avvägas i relation till tryckfrihetslagen och yttrandefrihetslagen. Varje förändring måste göras med stor försiktighet.

Utökat skydd mot diskriminering av personal i offentlig anställning

Utredningen har haft i uppdrag att föreslå hur det nuvarande skyddet mot diskriminering av personal i offentlig anställning kan utökas i diskrimineringslagen. LO håller med om utredningens analys om att det finns anledning att stärka skyddet mot diskriminering av personal i offentlig anställning. Av särskilt betydelse är att förbudet även utökas till att omfatta den som är privatanställd men som utför en offentlig förvaltningsuppgift.

Dock konstaterar LO att det är viktigt att göra en noggrann analys av det nya tillämpningsområdet, som är omfattande, liksom behov av undantag för befogad särbehandling. LO ser positivt på att förslaget bygger på reglerna om principalansvar och att det är arbetsgivaren som hålls ansvarig vid överträdelse. Det skapar incitament för arbetsgivare att arbeta aktivt med att främja antidiskriminerande bemötande bland sina anställda.

Stärkt skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man

På senare tid har trakasserier, hot, våld och sexuella trakasserier som utförs av tredje man blivit alltmer uppmärksammat.

LO instämmer till fullo i utredningens analys av problemen och bristerna i skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier utförda av tredje man. LO anser utredningen gjort en klarsynt analys och tydliggjort de brister som finns i gällande lagstiftning. Förutom diskrimineringslagen gäller det även otydligheter och avsaknad av skydd i arbetsmiljölagen och föreskriften om social och organisatorisk arbetsmiljö (OSA) (AFS 2015:4).

LO instämmer i utredningens analys att OSA:n inte inbegriper kränkande särbehandling från tredje man, och välkomnar tydliggörandet. LO instämmer också i utredningens slutsats att det krävs förtydliganden genom sakföreskrifter. LO ställer sig bakom förslaget att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

Till skillnad från utredningen anser LO att det finns stort behov av att revidera de gällande föreskrifterna om våld och hot, då det finns flera relativt vanliga situationer i dagens arbetsliv som inte täcks av föreskrifterna.

LO anser även att det krävs ett helhetsgrepp över bestämmelserna för att stärka skyddet från trakasserier och sexuella trakasserier, hot och våld från tredje man. Det kräver parallella åtgärder på flera rättsområden för att få märkbar och beständig effekt samt för att en tillfredsställande arbetsmiljö ska kunna uppnås.

Till exempel bör straffrätten ge ett tillfredsställande skydd även för mindre grova brott. LO tillstyrker därför utredningens förslag att det straffrättsliga skyddet avseende diskriminering bör utredas i särskild ordning.

LO tillstyrker utredningens förslag om att arbetsgivaren ska ett ansvar att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när de utförs av tredje man. Det är viktigt att regelverken i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen samspelar och är tydliga för den ansvariga arbetsgivaren.

Kopplat till frågan om aktiva åtgärder och trakasserier från tredje man är det av vikt att regelverket klargöra arbetsgivarens ansvar för att förebygga och hantera händelser med koppling arbetet men som sker utanför arbetsplatsen eller efter arbetstid. För att exemplifiera kan det handla om en kund som väntar kvar utanför restaurang eller affär efter stängningsdags. LO kommer i den kommande remissen över ILO 190-utredningen att utveckla vår syn på vad som krävs för att förbygga och öka skyddet mot våld, hot och sexuella/trakasserier i arbetslivet.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Joa Bergold
Handläggare