

Arbetsmarknadsdepartementet

Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)

Bakgrund

Svenska ILO-kommittén har genom remiss den 10 februari 2022 (A2022/00220) ombetts att yttra sig över betänkandet *Ett utökat skydd mot diskriminering* (SOU 2021:94).

Utredningen har haft tre deluppdrag. Det första uppdraget har varit att ta ställning till om det behövs åtgärder för att stärka skyddet mot diskriminering i de fall där det saknas en identifierbar skadelidande. Det andra uppdraget har varit att föreslå hur skyddet mot diskriminering i offentlig verksamhet kan ändras för att det ska bli ett så heltäckande skydd som möjligt. Det tredje uppdraget har varit att överväga om skyddet mot trakasserier, sexuella trakasserier och hot mot arbetstagare, och med arbetstagare jämställda personer, behöver utvidgas till att omfatta handlingar som utförs av tredje man.

Utredningens förslag i korthet

Deluppdrag 1

Utredningen gör bedömningen att det inte följer av EU-rätten att det finns en skyldighet att införa bestämmelser om sanktioner när det saknas en identifierbar skadelidande. I promemorian föreslås dock att det i diskrimineringslagen införs en möjlighet att vid vite förelägga bl.a. en företrädare för en verksamhet att upphöra med en spridning av uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning och som har samband med en skyddad diskrimineringsgrund.

Deluppdrag 2

I betänkandet föreslås att diskrimineringsförbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen ändras på så sätt att det ska omfatta, förutom offentliganställdas bemötande av allmänheten, även åtgärder eller underlåtenhet att vidta åtgärder. Detsamma ska gälla för den som utför

offentlig förvaltningsuppgift som överlåtits till enskild. Från förbudet föreslås tre undantag.

Deluppdrag 3

I denna del lämnas två förslag.

Det föreslås att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta så kallade sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier av arbetstagare från tredje man.

Därutöver gör utredningen bedömningen att det inte är lämpligt att föreslå att arbetsgivare ska ha en ersättningssanktionerad utrednings- och åtgärdsskyldighet för trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man. Däremot föreslås att 3 kap. 6 § diskrimineringslagen – om att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier – förtydligas så att det står klart att regleringen även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

Förslagets förhållande till ILO-konventioner

I betänkandet (avsnitt 3.1) finns ett särskilt avsnitt om Internationella arbetsorganisationen. Tre konventioner omnämns, nämligen konvention (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, samt konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Utredningen konstaterar att det i konventionerna (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning och (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ definieras vad som avses med diskriminering.

I betänkandets konsekvensanalys (avsnitt 11.2.12) gör utredningen bedömningen, när det gäller utredningens *deluppdrag 1*, att förslaget, utöver att det kommer att leda till positiva konsekvenser i förhållande till Barnkonventionen, inte kommer att få några övriga konsekvenser i förhållande till Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter.

När det gäller *deluppdrag 2*, gör utredningen bedömningen att förslagen kommer att få positiva konsekvenser i förhållande till Sveriges internationella åtaganden eftersom förslagen innebär en utökning av skyddet mot diskriminering och därmed ett förstärkt skydd mot diskriminering från personal i offentlig sektor.

När det gäller *deluppdrag 3*, gör utredningen bedömningen att förslaget inte har några konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden.

Som utredningen konstaterar definieras i konventionerna nr 111 och nr 158 vad som i dessa avses med diskriminering.

Svenska ILO-kommitténs slutsats

ILO-kommittén välkomnar att de identifierade ILO-konventionerna omnämns i betänkandet.

Då definitionerna av vad som är diskriminering i diskrimineringslagen inte föreslås ändras och då förslaget om ändring inom offentlig sektor inte rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, gör ILO-kommittén bedömningen att förslagen i betänkandet inte behöver analyseras i förhållande till de definitioner av diskriminering som finns i de omnämnda konventionerna.

ILO-kommittén konstaterar att det i den av Sverige i dagsläget icke ratificerade konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet från 2019 i artikel 4.2 anges att medlemsstaternas ansats för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet ”ska beakta våld och trakasserier som inbegriper tredje part, i tillämpliga fall”. Konventionen bör på lämpligt sätt beaktas i det fortsatta arbetet med utredningens förslag.

Konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet behandlas i betänkandet *ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet* (SOU 2021:86). I betänkandet dras slutsatsen att svensk rätt är i förenlighet med konvention (nr 190). ILO-kommittén har fått SOU 2021:86 på remiss och avser att besvara remissen i egen ordning.

Mot bakgrund av att det inte omnämns i betänkandet, vill ILO-kommittén tillägga att det finns ett antal ILO-konventioner på arbetsmiljöområdet, exempelvis konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö. I konventionen nämns i artikel 5 i samband med det nationella arbetsmiljöprogram som ska finnas på plats i medlemsstaterna i p 2 att programmet ska

- ”a) främja utvecklingen av en nationell förebyggande arbetsmiljökultur,
- b) medverka till skyddet av arbetstagare genom att så långt det rimligen låter sig göras och i enlighet med nationell lag och praxis avlägsna eller minimera arbetsrelaterade risker och faror för att förebygga arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsolyckor med dödlig utgång samt främja säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.”

ILO-kommittén delar bedömningarna i betänkandet att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges åtaganden enligt relevanta ILO-konventioner.

Yttrandet har beslutats av kommitténs ledamöter per capsulam och ärendet har handlagts av undertecknad sekreterare.

För Svenska ILO-kommittén

Cathrine Lilja Hansson
Ordförande

Helle Ellehøj
Sekreterare