



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet

Vår referens/dnr:

Anna Bergsten
Dnr 2022-40

Er referens/dnr:

A2022/00220

Stockholm 2022-05-09

Remissvar

Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)

Svenskt Näringsliv har getts möjlighet att lämna synpunkter på slutbetänkandet från Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen – "Ett utökat skydd mot diskriminering".

Sammanfattning

- Svenskt Näringsliv avstyrker utredningens förslag om skydd mot diskriminering när det saknas en enskild skadelidande.
- Svenskt Näringsliv har inget att erinra gällande förslag om utökat förbud för viss offentlig anställning.
- Svenskt Näringsliv avstyrker utredningens förslag om ett utvidgat skydd mot trakasserier och hot för arbetstagare i förhållande till tredje man.

Övergripande synpunkter

Diskriminering och diskriminerande uttalanden eller meddelanden är aldrig acceptabelt. Inte heller situationen att anställda hotas eller trakasseras på sin arbetsplats. Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar aktivt med att motverka detta. Nämnda problem, som i vissa avseenden utgör ett samhällsproblem, behöver dock adresseras med verkningfulla åtgärder som gör skillnad. I den mån lagändringar ska genomföras måste det dessutom föreligga ett reellt behov. Svenskt Näringsliv ställer sig tveksam till om utredningens förslag kommer leda till praktisk förändring och vi ställer oss frågande till behovet av föreslagna lagändringar.

Såväl diskriminerings- som arbetsmiljöområdet är idag både välreglerat och omfattande. Att ytterligare reglera och komplettera dessa regelverk är inte något som skulle lösa de problem som utredningen haft att lösa. Arbetsgivaren kan och ska ansvara för och hantera många situationer som kan uppkomma på en arbetsplats, dock inte alla. När arbetsgivarens möjligheter att agera inte räcker till måste staten och dess myndigheter ta ansvar. Svenskt Näringsliv hade därför hellre sett att straffrätten förstärks i olika avseende för att kunna hantera situationer där t ex anställda utsätts för trakasserier från allmänheten. Det är positivt att utredningen föreslår att en straffrättslig översyn sker i särskild ordning, eftersom man inte anser att det ryms inom förevarande utredningsdirektiv.

Skydd mot diskriminering när det saknas en enskild skadelidande

Utredningen föreslår att det i 4 kap 5a § diskrimineringslagen (DL) införs en möjlighet 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.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget i denna del då det bland annat innebär en inskränkning av yttrandefriheten. Svenskt Näringsliv ser även svårigheter i att bringa ett redan spritt yttrande eller meddelande att "upphöra" om det är spritt via sociala medier och sedan spridits vidare av andra än den som ursprungligen spridit yttrandet eller meddelandet. När väl ett yttrande eller meddelande gjorts finns det på de sociala medierna för evigt. Det kan alltså vara stora svårigheter att efterkomma ett föreläggande att förhindra spridning när väl uttalandet eller meddelandet har spridits. Även detta ligger till grund för vårt avstyrkande.

Att inskränkningen av yttrandefriheten "bara" föreslås avseende sådan spridning som inte skyddas av tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen förändrar inte Svenskt Näringslivs inställning, särskilt som utredningen noterat och indikerat, att utreda en inskränkning av yttrandefriheten även i grundlagsskyddade medier är nästa steg, om regeringen så önskar.

Utredningens förslag är, enligt Svenskt Näringsliv, ett steg i fel riktning. Svenskt Näringsliv anser att det förbud mot hets mot folkgrupp som finns i brottsbalken (16 kap 8 §) ger fullgott skydd mot spridande av diskriminerande och kränkande uttalanden. Det straffstadgandet, tillsammans med möjligheten att bemöta yttranden som uttrycker missaktning i den fria debatten, anser Svenskt Näringsliv är en mer ändamålsenlig lösning i en demokrati. Yttranden som uttrycker missaktning bekämpas och bemötes bäst i den fria debatten, inte genom att förbjuda och/eller vitesbelägga sådana yttranden. Syftet med förslaget kan åstadkommas med mindre ingripande åtgärder än genom en begränsning av yttrandefriheten.

Utökat förbud för viss offentlig anställning

Utredningen föreslår att diskrimineringsförbudet i 2 kap 17 § DL utvidgas i syfte att skapa samma skydd mot diskriminering av anställda i offentlig sektor för alla myndigheter samt att skyddet mot diskriminering ska vara lika starkt oavsett om de offentliga förvaltningsuppgifterna lagts ut på privat aktör eller inte.

Svenskt Näringsliv har inget att erinra gällande förslaget i denna del. Diskrimineringsförbudet bör omfatta samtliga åtgärder som vidtas i förhållande till allmänheten med de undantag som utredningen identifierat. Dessutom anser vi att skyddet mot diskriminering bör vara detsamma i offentlig och privat verksamhet.

Utvidgat skydd mot trakasserier och hot för arbetstagare

Utredningen föreslår ett förtydligande i 3 kap 6 § DL så att det klart framgår att även trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man omfattas av kraven om riktlinjer och rutiner för arbetsgivaren. Vidare föreslås att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslagen i denna del. Trakasserier från tredje man utgör ett allvarligt problem för många av Svenskt Näringslivs medlemsföretag, speciellt inom vissa branscher. Dock föreligger svårigheter för arbetsgivaren att agera gentemot tredje man

eftersom det rör sig om situationer och aktörer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Det är därför bra att utredningen lyfter fram komplexiteten kring att arbetsgivaren inte kan kontrollera tredje man samt saknar verktyg att agera mot densamma. Likaså är det bra att utredningen lyfter frågorna till en organisatorisk nivå med fokus på det förebyggande, något som arbetsgivaren faktiskt kan kontrollera.

Utredningen har inte beaktat att de åtgärder som ligger inom arbetsgivarens möjligheter att vidta, t ex att förebygga och upprätta rutiner, redan finns reglerat i arbetsmiljöregelverket – i arbetsmiljölagen samt i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö och våld och hot i arbetsmiljön. Det är således varken oreglerat eller oklart att arbetsgivaren har ett visst ansvar även gällande trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

Av den anledningen anser Svenskt Näringsliv att det inte finns behov av föreslagna ändringar i 3 kap 6 § DL. Vi menar att det faller in under redan gällande lagstiftning på arbetsmiljöområdet. I den mån förslaget genomförs skulle det således innebära en dubbelreglering som skulle leda till såväl oklarheter som krångligheter i tillämpningen. Det handlar t ex om två olika tillsynsmyndigheter där risk finns att dessa gör olika bedömningar.

Vidare vill Svenskt Näringsliv betona att arbetsgivaren varken kan eller ska vara någon "privatpolis". Ska man på allvar komma åt problematiken med icke-anställda som trakasserar på arbetsplatserna måste det ankomma på staten och dess myndigheter att agera. Ansvaret kan inte ligga på arbetsgivarna eftersom dessa kan ansvara endast för de händelser som går att kontrollera och åtgärda av arbetsgivaren.

Svenskt Näringsliv avstyrker även förslaget att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man. Arbetsmiljöverket har försetts med föreskrifträtt och har själva mandat och kompetens att avgöra vad som ska föreskrivas och inte. Tanken med föreskrifter ska inte vara att förtydliga vad som redan gäller utan att verkställa det som står i lagen. Att skapa nya föreskrifter eller ändra i föreskrifter i syfte att förtydliga är alltför långtgående. Utredningen konstaterar att förslaget inte innebär någon egentlig förändring av rättsläget samt att det handlar om ett förtydligande och en konkretisering av vad som redan gäller. I den mån Arbetsmiljöverket har för avsikt att förtydliga detta bör det i stället ske i en vägledning.

Svenskt Näringsliv



Mattias Dahl

