



2022-04-06

YTTRANDE: ETT UTÖKAT SKYDD MOT DISKRIMINERING, SOU 2021:94

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

Sammanfattning

DIK kommenterar i detta remissvar enbart de delar av utredningen som rör arbetstagares skydd mot trakasserier, sexuella trakasserier och hot som utförs av tredje man.

DIK delar utredningens uppfattning att dessa allvarliga problem är utbredda i arbetslivet och att vissa branscher är särskilt utsatta. DIK har i flera undersökningar sett att hot, våld, kränkningar och sexuella trakasserier är vanligt bland flera av förbundets medlemsgrupper. Utsattheten är större i kvinnodominerade kontaktyrken som bland bibliotekarier¹ och teckenspråkstolkar², men förekommer också bland exempelvis kommunikatörer³. Bakom handlingarna står ofta besökare på biblioteket, kunder hos kommunikationsbyråer eller brukare i fallet med teckenspråkstolkare. DIK delar fullt ut utredningens uppfattning att det är anmärkningsvärt att så pass många i sitt arbete ska behöva utsättas för sexuella trakasserier från tredje man, inte minst eftersom handlingarna oftast sker på arbetsplatsen där arbetstagaren är skyldig att vara för att utföra sina arbetsuppgifter.

DIK delar utredningens bedömning att skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier i arbetslivet är svagare när handlingarna utförs av tredje man. Detta trots att det är betydligt vanligare att arbetstagare utsätts av just tredje man än av till exempel en chef eller kollega. DIK delar också bedömningen att skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier är svagare än i de fall det handlar om våld och hot om våld från tredje man.

DIK tillstyrker därför förslagen om att stärka skyddet både i diskrimineringslagen och i arbetsmiljölagstiftningen genom att:

- Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

¹ DIK, [Samhället drar sig tillbaka – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek](#), 2019

² DIK, [Teckenspråks- och dövblindtolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö](#), 2018

³ DIK, [Kommunikation på olika villkor – flexibilitet, obetalt arbete och kompetensflykt](#), 2019

- 3 kap. 6 § i diskrimineringslagen förtydligas så att det framgår att trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man ska omfattas av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder och kraven om riktlinjer och rutiner.
- Det straffrättsliga skyddet mot diskriminering utreds i särskild ordning.

Dessa förslag är också i linje med ILO:s konvention nr 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och den tillhörande rekommendationen nr 206, som Sverige har för avsikt att ratificera. Konventionen omfattar även våld och trakasserier som utövas av tredje part, och det betonas att medlemsstater ska anta förebyggande och effektiva åtgärder i yrken och arbetsformer där arbetstagare är mer exponerade för våld och trakasserier, samt att detta ska ske i samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Det fastslås vidare att tillsyn och sanktioner ska vara effektiva.

9.2 Arbetstagares skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man

DIK delar utredningens bedömning att arbetstagares och med arbetstagare jämställda personers skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man behöver förstärkas.

DIK delar också bedömningen att bestämmelserna i Diskrimineringslagen inte omfattar trakasserier eller sexuella trakasserier från tredje man, utan endast från andra arbetstagare eller jämställda personer. Det innebär att skyddet mot diskriminering i form av trakasserier och sexuella trakasserier är sämre om handlingarna utförs av tredje man.

DIK delar vidare bedömningen att arbetstagarens skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man är sämre även i arbetsmiljölagstiftningen. Arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen preciseras främst genom sakföreskrifter som primärt är riktade mot kränkningar som utförs av arbetsgivare eller andra anställda. Undantaget är föreskriften om våld och hot om våld som är tydligare kring arbetsgivarens ansvar när handlingarna utförs av tredje man. Där inkluderas dock inte trakasserier och sexuella trakasserier.

9.3 Arbetstagares skydd mot hot från tredje man

DIK delar utredningens bedömning att arbetstagares och med arbetstagare jämställda personers skydd mot diskriminering i form av hot från tredje man inte bör förstärkas särskilt. Detta då skyddet på området redan är tydligt preciserat genom sakföreskrift kopplad till arbetsmiljölagen. Däremot ser DIK behov av att arbetsgivarens kunskap om bestämmelserna ökar och att tillsynen på området skärps.

9.4 Ett utvidgat skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier

DIK tillstyrker utredningens förslag att arbetstagares skydd mot diskriminering i form av trakasserier och sexuella trakasserier bör förstärkas i arbetsmiljölagstiftningen, samt att det bör ske genom att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier av arbetstagare från tredje man.

DIK tillstyrker också förslaget att arbetsgivaren bör ha en skyldighet att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när de utförs av tredje man. Den redan gällande bestämmelsen i tredje kapitlet i diskrimineringslagen om att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier bör därför förtydligas så att det står klart att regleringen även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.

Genom ett sådant förtydligande tillsammans med klargörande sakföreskrifter tydliggörs arbetsgivarens ansvar att aktivt arbeta för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier, även i de fall handlingarna utförs av tredje man. Även om arbetsgivaren inte kan utöva kontroll över tredje man på samma sätt som över en anställd så kan samma krav ställas på arbetsgivaren att motverka och hantera händelser. Det vill säga att bedöma risker, sätta in förebyggande åtgärder samt se till att det finns rutiner och handlingsplaner för hur de ska hanteras och vilket stöd den som utsatts ska få. Exempel på förebyggande åtgärder kan vara att inte tillåta ensamarbete och att säkerställa att alla får tillgång till larmutrustning.

I detta arbete är det viktigt att arbetsgivaren samverkar med arbetstagarorganisationer och förser den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till genom kollektivavtal med information. För att komma åt den särskilda utsattheten i kontaktyrken bör arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarrepresentanter vara skyldig att undersöka om det finns särskilda risker att utsättas för trakasserier eller sexuella trakasserier inom ramarna för det aktuella arbetet.

Förslagen innebär att Diskrimineringsombudsmannen kan bedriva tillsyn över även denna form av diskriminering. I dagsläget är dock tillsynen av diskrimineringslagen bristfällig. I remissyttrandet till utredningens delbetänkande SOU 2020:79 har DIK framfört att tillsynen behöver skärpas samt att sanktionerna måste bli mer effektiva och kännbara så att de sänder en stark signal till arbetsgivare att leva upp till bestämmelserna⁴.

DIK tillstyrker också förslaget att det straffrättsliga skyddet avseende diskriminering bör utredas i särskild ordning, bland annat utifrån det förhållandevis svaga straffrättsliga skyddet mot diskriminering i form av trakasserier.

9.4.6 Ett förstärkt skydd i arbetsmiljölagstiftningen mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man

DIK tillstyrker förslaget att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta s.k. sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man i syfte att precisera arbetstagarernas skydd. Vid utarbetandet ska såväl *Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö* som *Föreskrifterna om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön* beaktas.

⁴ DIK, Yttrande: [Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området](#), SOU 2020:79

Föreskrifterna är viktiga för att förtydliga och konkretisera vad som gäller. I utarbetandet av föreskrifterna bör Arbetsmiljöverket samråda med arbetstagarorganisationer.

Övriga synpunkter

Utöver ett stärkt skydd behövs fler insatser från regeringen och berörda myndigheter för att bättre se till att arbetsgivare har kunskap om och lever upp till lagar och regleringar. Här ser DIK att flera av utredningens förslag i delbetänkandet om effektiv tillsyn kan hjälpa. Bland annat förslagen om att samarbetet mellan Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket bör stärkas och att DO bör ges rätt att utfärda föreskrifter som förtydligar de övergripande bestämmelserna om aktiva åtgärder. DIK anser att en föreskrift från DO bör förtydliga hur arbetsgivaren ska arbeta kopplat till trakasserier och diskriminering från tredje man.

Det är också viktigt att arbetsmiljö och diskriminering inte blir två separata frågor – det behöver finnas en samverkan mellan lagarna och föreskrifterna inom dessa två områden.

Anna Troberg
Förbundsordförande, DIK

Johanna Alm Dahlin
Utredningsansvarig, DIK