

2017-401-1.5.1.

BILÖT



Regeringskansliet

Remiss

2017-05-17  
Ku2016/02814 /DISK

Kulturdepartementet  
Enheten för diskrimineringsfrågor  
Anna Schölin  
08-405 14 04  
[anna.scholin@regeringskansliet.se](mailto:anna.scholin@regeringskansliet.se)

STOCKHOLMS STAD Kommunstyrelsen Registraturet	
Ink.	2017-05-26
Dnr:	110-958/2017
Till:	RL

Remiss av betänkandet Bättre skydd mot diskriminering  
(SOU 2016:87)

Remissinstanser

- 1 Riksdagens ombudsmän
- 2 Riksrevisionen
- 3 Svea hovrätt
- 4 Hovrätt över Skåne och Blekinge
- 5 Stockholms tingsrätt
- 6 Kammarrätten i Jönköping
- 7 Förvaltningsrätten i Karlstad
- 8 Justitiekanslern
- 9 Domstolsverket
- 10 Åklagarmyndigheten
- 11 Polismyndigheten
- 12 Statens institutionsstyrelse
- 13 Myndigheten för delaktighet
- 14 Barnombudsmannen
- 15 Arbetsgivarverket
- 16 Statskontoret
- 17 Länsstyrelsen Dalarnas län
- 18 Länsstyrelsen Gotlands län
- 19 Länsstyrelsen Jönköpings län

- 20 Länsstyrelsen Skåne
- 21 Länsstyrelsen Stockholm
- 22 Länsstyrelsen Västra Götalands län
- 23 Ekonomistyrningsverket
- 24 Statens skolverk
- 25 Statens skolinspektion
- 26 Barn- och elevombudet vid statens skolinspektion
- 27 Specialpedagogiska skolmyndigheten
- 28 Sameskolstyrelsen
- 29 Lunds universitet
- 30 Stockholms universitet
- 31 Uppsala universitet
- 32 Örebro universitet
- 33 Trafikverket
- 34 Transportstyrelsen
- 35 Konkurrensverket
- 36 Tillväxtverket
- 37 Regelrådet
- 38 Myndigheten för ungdoms- och civilsamhälletsfrågor
- 39 Forum för levande historia
- 40 Sametinget
- 41 Diskrimineringsombudsmannen
- 42 Nämnden mot diskriminering
- 43 Arbetsförmedlingen
- 44 Arbetsmiljöverket
- 45 Arbetsdomstolen
- 46 Haparanda kommun
- 47 Hultsfreds kommun
- 48 Göteborgs kommun
- 49 Kiruna kommun

- 50 Luleå kommun
- 51 Malmö stad
- 52 Norrköpings kommun
- 53 Skövde kommun
- 54 Stockholms kommun
- 55 Sveriges Advokatsamfund
- 56 Företagarna
- 57 Landsorganisationen i Sverige
- 58 Näringslivets Regelnämnd
- 59 Svenskt Näringsliv
- 60 Sveriges Akademikers Centralorganisation
- 61 Sveriges Kommuner och Landsting
- 62 Tjänstemännens centralorganisation
- 63 Afasiförbundet
- 64 Afrosvenskarnas Forum för Rättvisa
- 65 Amnesty international
- 66 Antidiskrimineringsbyrån i Trollhättan
- 67 Astma- och allergiförbundet
- 68 Centrum för mångvetenskaplig forskning om rasism
- 69 Civil Rights Defenders
- 70 DHR – Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder
- 71 Dyslexiförbundet
- 72 Elöverkänsligas Riksförbund
- 73 Elevorganisationerna i Sverige
- 74 FN-förbundet
- 75 Folkbildningsrådet
- 76 Forum – Kvinnor och Funktionshinder
- 77 Friskolornas riksförbund
- 78 Förbundet Sveriges Dövblinda
- 79 Förbundet Unga rörelsehindrade

- 80 Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna
- 81 Handikappförbunden
- 82 Hjärnskadeförbundet Hjärnkraft
- 83 Hörselskadades riksförbund
- 84 Islamiska Samarbetsrådet
- 85 Judiska Centralrådet
- 86 Judiska Ungdomsförbundet i Sverige
- 87 Kulturgruppen för resandefolket
- 88 Lika Unika
- 89 Malmö mot diskriminering
- 90 Met Nuoret
- 91 MR-fonden
- 92 Mångkulturellt centrum
- 93 MÄN
- 94 Nationella sekretariatet för genusforskning
- 95 Neuroförbundet
- 96 Näringslivets Regelnämnd
- 97 Nätverket unga för tillgänglighet
- 98 Parkinsonförbundet
- 99 Personskadeförbundet
- 100 RFSU
- 101 RFSL
- 102 Riksförbundet Autism
- 103 Riksförbundet Internationella Föreningar för Invandrarkvinnor
- 104 Riksförbundet för Social och Mental hälsa
- 105 Riksförbundet Vuxenutbildning i samverkan
- 106 Riksföreningen Lärvuxpedagogerna
- 107 Riksorganisationen Same Ätnam
- 108 Riksorganisationen Unga Reumatiker
- 109 Riksorganisationen Unga Synskadade

- 110 Romernas riksförbund i Europa
- 111 Rädda barnen
- 112 Sáminuorra
- 113 Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige
- 114 Spinn-off
- 115 STIL
- 116 Svenska CP-föreningen
- 117 Svenska kyrkan
- 118 Svenska Muslimer för Fred och Rättvisa
- 119 Svenska Tornedalingars Riksförbund – Tornionlaaksolaiset
- 120 Svenska Samernas Riksförbund
- 121 Sverigefinländarnas delegation
- 122 Sverigefinska ungdomsförbundet
- 123 Sveriges antidiskrimineringsbyråer
- 124 Sveriges kristna råd
- 125 Sveriges konsumenter
- 126 Sveriges kvinnolobby
- 127 Sverigefinska Synskadadeförbundet
- 128 Sveriges Dövas Riksförbund
- 129 Sveriges Ledarhundsförare
- 130 Synskadades Riksförbund
- 131 Tjejers rätt i samhället
- 132 Transföreningen FPES
- 133 Trajosko Drom
- 134 Visita

Remissvaren ska ha kommit in till Kulturdepartementet senast den 18 september 2017. Svaren bör lämnas både på papper och per e-post.

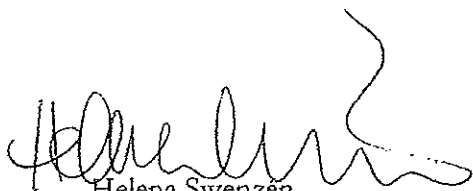
I remissen ligger att regeringen vill ha synpunkter på förslagen eller materialet i betänkandet.

Myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta.

För andra remissinstanser innebär remissen en inbjudan att lämna synpunkter.

Remissinstanserna kan utan kostnad få ytterligare högst tre exemplar av betänkandet. Exemplaren beställs hos Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm. Telefon 08-598 191 90, fax 08-598 191 91, e-post kundservice@wolterskluwer.se. Ange vid beställning att exemplaren är avsedda för remissändamål.

Råd om hur remissyttranden utformas finns i Statsrådsberedningens promemoria Svara på remiss – hur och varför (SB PM 2003:2). Den kan laddas ner från Regeringskansliets webbplats [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se).



Helena Swenzen  
Expeditions- och rättschef

Kopia till

Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm

# Bättre skydd mot diskriminering

*Betänkande av  
Utredningen om bättre möjligheter att motverka  
diskriminering*

*Stockholm 2016*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

SOU 2016:87

SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.  
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm  
Ordertelefon: 08-598 191 90  
E-post: kundservice@wolterskluwer.se  
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB  
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

*Svara på remiss – hur och varför*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).*

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på [regeringen.se/remisser](http://regeringen.se/remisser)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-38-24538-5

ISSN 0375-250X



# Till statsrådet och chefen för Kulturdepartementet

Regeringen beslutade den 30 januari 2014 att tillkalla en särskild utredare för att lämna förslag till hur arbetet mot diskriminering kan organiseras och effektiviseras (dir. 2014:10).

Den 25 februari 2014 förordnades f.d. justitierådet Anna-Karin Lundin att från och med samma dag vara särskild utredare.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om bättre möjligheter att motverka diskriminering (A 2014:01).

Som experter förordnades från och med den 1 april 2014 ämnesrådet Cafer Uzunel (Arbetsmarknadsdepartementet), kanslirådet Cecilia Carlsson (Utbildningsdepartementet), enhetschefen Kristina Scheller (Länsstyrelsen Gotland), enhetschefen Maria Kärrman (Statens skolinspektion), enhetschefen Martin Mörk (Diskrimineringsombudsmannen), handläggaren Omar Nur (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor) och departementsrådet Tommi Riihonen (Finansdepartementet). Den 28 april 2014 entledigades Omar Nur som expert och handläggaren Maria Sundbom Ressaissi (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor) förordnades samma dag som expert i utredningen. Den 24 juni 2014 entledigades Cecilia Carlsson som expert och kanslirådet Jenny Jägsander (Utbildningsdepartementet) förordnades samma dag som expert i utredningen. Den 22 januari 2015 entledigades Cafer Uzunel som expert och kanslirådet Anna Schölin (Kulturdepartementet) förordnades samma dag som expert i utredningen. Den 14 januari 2016 förordnades juristen Sara Stenberg (Statens skolverk) och kanslirådet Tarik Qureshi (Kulturdepartementet) som experter i utredningen.

Som sekreterare i utredningen förordnades från och med den 16 juni 2014 hovrättsassessorn Maria Anvin och från och med den 1 juli 2014 hovrättsassessorn Sofia Tollgerdt.

Genom tilläggsdirektiv den 28 maj 2014 och den 3 december 2015 har tiden för redovisning av uppdraget förlängts från den 13 juni 2015 till den 16 december 2016.

Arbetet har bedrivits i nära samråd med experterna. Betänkandet är därför formulerat i vi-form. Det innebär dock inte att alla experter står bakom samtliga förslag och bedömningar.

Härmed överlämnar utredningen sitt betänkande, *Bättre skydd mot diskriminering*, SOU 2016:87.

Uppdraget är med detta slutfört.

Stockholm i december 2016

Anna-Karin Lundin

/Maria Anvin  
Sofia Tollgerdt

# Innehåll

<b>Förkortningar</b> .....	<b>19</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>23</b>
<b>Summary</b> .....	<b>31</b>
<b>1 Författningsförslag</b> .....	<b>39</b>
1.1 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) .....	39
1.2 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) .....	41
1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen .....	47
1.4 Förslag till lag om ändring i skollagen (2010:800).....	48
1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.....	62
1.6 Förslag till förordning om upphävande av förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling .....	63
1.7 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion .....	64
1.8 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2011:556) med instruktion för Statens skolinspektion.....	65

1.9	Förslag till förordning om statsbidrag för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.....	67
<b>2</b>	<b>Utredningens uppdrag och arbete.....</b>	<b>71</b>
2.1	Utredningens uppdrag.....	71
2.2	Utredningens arbete.....	72
2.3	Betänkandets disposition.....	73
<b>3</b>	<b>Förbudet mot diskriminering.....</b>	<b>77</b>
3.1	Internationella åtaganden.....	77
3.1.1	Europakonventionen.....	78
3.1.2	Barnkonventionen.....	79
3.1.3	EU-rätt.....	80
3.2	Allmänt om den svenska diskrimineringslagstiftningen.....	86
3.2.1	Regeringsformen.....	86
3.2.2	Diskrimineringslagen.....	87
3.2.3	Ord och uttryck.....	90
3.2.4	Diskrimineringsgrunderna.....	93
3.2.5	Olaga diskriminering.....	97
<b>4</b>	<b>Likabehandlingsorgan i andra europeiska länder.....</b>	<b>99</b>
4.1	Behörigheten för likabehandlingsorgan (equality bodies).....	99
4.2	Främjandeorgan och domstolsliknande organ.....	101
4.3	Domstolsliknande organ i några andra länder.....	103
4.3.1	Allmänt om de domstolsliknande organen.....	103
4.3.2	Norge.....	104
4.3.3	Danmark.....	111
4.3.4	Finland.....	116
4.3.5	Nederländerna.....	122
4.3.6	Irland.....	127
4.4	Att företräda enskilda genom att driva mål i domstol.....	130
4.5	Användningen av urvalskriterier (ärendekriterier).....	132
4.5.1	Belgien.....	134

4.5.2	Nordirland .....	134
4.5.3	Storbritannien .....	135
<b>5</b>	<b>Diskrimineringsombudsmannen .....</b>	<b>137</b>
5.1	Regleringen av DO:s uppdrag .....	137
5.1.1	Internationella regler .....	137
5.1.2	EU-rätten .....	139
5.1.3	De svenska reglerna .....	144
5.2	Organisation .....	152
<b>6</b>	<b>DO:s och några andra myndigheters handläggning av anmälningar från enskilda .....</b>	<b>153</b>
6.1	Regleringen .....	154
6.2	DO:s syfte och mål med hanteringen av individanmälningar .....	157
6.2.1	Vision, mål och resultat .....	158
6.2.2	Verksamhetsplanen 2014 .....	159
6.2.3	Verksamhetsplanen 2015 .....	161
6.2.4	DO:s syn på sin roll .....	162
6.3	Handläggning av en anmälan – en översikt .....	164
6.4	DO:s riktlinjer för handläggningen .....	165
6.4.1	Beslutsgången .....	165
6.4.2	Ärendekriterier .....	166
6.5	Handläggning av ärenden som rör skollagsreglerad verksamhet .....	168
6.6	Handläggningen av individanmälningar hos vissa andra myndigheter .....	168
6.6.1	Skolinspektionen och Barn- och elevombudet ....	169
6.6.2	Konsumentverket och Konsumentombudsmannen .....	172
6.6.3	Justitieombudsmannen .....	175

<b>7</b>	<b>Analys av DO:s beslut med anledning av enskildas anmälningar om diskriminering .....</b>	<b>179</b>
7.1	DO:s redovisning av arbetet med individanmälningar under åren 2011–2014 .....	180
7.1.1	Något om handläggningen i siffror.....	180
7.1.2	Anmälningsgrunder .....	181
7.1.3	Skäl för att avsluta ett ärende .....	181
7.1.4	DO:s arbete med att utveckla hanteringen av individärenden .....	183
7.2	Uppläggningsen av vårt arbete med att analysera individärenden .....	185
7.3	Typer av ärenden?.....	186
7.4	Definitionen av att ett ärende utreds .....	186
7.5	Allmänna reflektioner .....	187
7.6	Slutsatser av genomgången av anmälningar .....	189
7.7	Konsekvenser av att ärenden inte utreds .....	193
7.8	Analys av ärendekriterierna .....	198
<b>8</b>	<b>Ett effektivt arbete mot diskriminering – hur vi har disponerat betänkandet i denna del (kapitel 9–14).....</b>	<b>205</b>
8.1	Vårt uppdrag när det gäller ett effektivt arbete mot diskriminering.....	205
8.2	Hur uppnår man ett effektivt arbete mot diskriminering? .....	206
8.2.1	Vad är ett effektivt arbete mot diskriminering?.....	206
8.2.2	Särskilt om upprättelse .....	207
8.3	Uppläggningsen av vår redovisning av de förslag som kan bidra till ett effektivt arbete mot diskriminering – läsanvisningar.....	215

<b>9</b>	<b>Ökade möjligheter för DO att hjälpa dem som blivit diskriminerade .....</b>	<b>217</b>
9.1	DO:s roll och uppdrag.....	218
9.1.1	Faktorer att beakta i fråga om DO:s roll .....	218
9.1.2	Övergripande diskussion om DO:s roll.....	218
9.2	DO:s arbete med anmälningar om diskriminering .....	227
9.2.1	Utgångspunkter.....	227
9.2.2	Direktiven i denna del .....	227
9.2.3	DO:s rättsliga möjligheter och ansvar .....	228
9.2.4	Överväganden och förslag .....	229
9.3	Förlikningar.....	239
9.3.1	Allmänt om lösning av tvister på frivillig väg .....	239
9.3.2	Förlikningsverksamhet på arbetsrättens område.....	240
9.3.3	DO:s beskrivning av sitt arbete med förlikningar .....	241
9.3.4	Uttrycket ”att frivilligt följa lagen” .....	242
9.3.5	Överväganden och förslag .....	244
<b>10</b>	<b>Ett mer genomgripande alternativ – en domstolsliknande nämnd .....</b>	<b>249</b>
10.1	Allmänt om domstolsliknande organ .....	249
10.1.1	Nämnd eller nämndmyndighet? .....	250
10.1.2	Särskilt om nämndmyndigheter under regeringen.....	253
10.1.3	Myndigheter som har domstolsliknande uppgifter.....	257
10.1.4	Begreppet domstol i europarättslig praxis .....	259
10.2	Allmänna reklamationsnämnden .....	260
10.2.1	Organisation .....	261
10.2.2	Hanteringen av ärenden .....	262
10.2.3	Något om handläggningen i siffror .....	265
10.3	Överväganden och förslag.....	266
10.3.1	Argument för och emot att inrätta ett domstolsliknande organ .....	266

10.3.2	Ett domstolsliknande organ som prövar diskrimineringsstvister ska inrättas .....	270
<b>11</b>	<b>Diskrimineringsnämndens uppgifter och organisation .....</b>	<b>273</b>
11.1	Kompetensområde – nämndens uppdrag.....	273
11.1.1	Alla diskrimineringsgrunder ska omfattas.....	274
11.1.2	Alla samhällsområden ska omfattas – med vissa begränsningar .....	275
11.1.3	Tvister som rör förbud mot repressalier och tvister om brister i uppfyllandet av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier ska omfattas.....	281
11.1.4	Tvister enligt föräldraledighetslagen ska omfattas.....	284
11.2	Nämndens beslut.....	285
11.2.1	Bindande eller icke-bindande beslut .....	285
11.2.2	Nämndens prövning och beslutens innehåll .....	290
11.3	Förfarandet vid nämnden.....	295
11.3.1	Handläggningen av ärenden .....	295
11.3.2	Förlikningsverksamhet .....	298
11.3.3	Ersättning för kostnader.....	300
11.4	Hur ska nämnden organiseras?.....	301
11.4.1	En egen myndighet eller ett särskilt beslutsorgan?.....	301
11.4.2	Nämndens sammansättning .....	306
<b>12</b>	<b>Arbetet mot diskriminering på lokal och regional nivå .....</b>	<b>311</b>
12.1	Antidiskrimineringsbyråerna och det statliga stödet.....	312
12.1.1	Civilsamhället.....	312
12.1.2	Förordningen om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering ..	317
12.1.3	Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor.....	318
12.1.4	Antidiskrimineringsbyråerna .....	322



12.1.5	Utredningens enkät till antidiskrimineringsbyråerna .....	328
12.2	Länsstyrelserna.....	338
12.2.1	Det samordnade arbetet med mänskliga rättigheter.....	339
12.2.2	Särskild sakkunnig för frågor om jämställdhet....	340
12.2.3	Tidigare förslag om regionalt tillsynsansvar för frågor om jämställdhet och diskriminering ...	343
12.2.4	Uppdraget att ta fram en regional stödkonstruktion för barnets rättigheter .....	345
12.2.5	Förslaget i SOU 2012:74 om uppdrag för länsstyrelsen i fråga om antidiskrimineringsbyråerna .....	346
12.3	Överväganden och förslag i fråga om antidiskrimineringsbyråerna.....	349
12.3.1	Det statliga stödet till antidiskrimineringsbyråerna ska finnas kvar .....	350
12.3.2	Det statliga stödet bör höjas .....	352
12.3.3	Villkoren ska bli tydligare – minst hälften av bidraget ska användas för stöd till enskilda .....	354
12.3.4	Återrapporteringskraven ska öka .....	359
12.3.5	Ny förordning om stöd.....	362
12.3.6	Överklagandeförbudet ska tas bort .....	365
12.3.7	Diskrimineringsombudsmannen ska ha till uppdrag att stödja antidiskrimineringsbyråerna .....	368
12.4	Överväganden och förslag i fråga om länsstyrelserna .....	369
12.4.1	En antidiskrimineringsbyrå i varje län – en uppgift för länsstyrelsen att säkerställa? .....	369
12.4.2	Ska länsstyrelsen ha ett uttalat ansvar för arbetet mot diskriminering på regional nivå? .....	370
12.4.3	Hur ska arbetet organiseras?.....	375
12.4.4	Vilka uppgifter ska ingå i uppdraget? .....	377
12.4.5	Alternativ lösning .....	379

<b>13</b>	<b>Kostnader för rättegångar i mål om diskriminering .....</b>	<b>381</b>
13.1	Kostnader för rättegången är ett hinder.....	381
13.1.1	Beskrivning av reglerna om rättshjälp och rättsskydd.....	383
13.1.2	Beskrivning av reglerna om rättegångskostnader.....	388
13.1.3	Hur stor diskrimineringsersättning den enskilde yrkar påverkar kostnaderna i målet .....	393
13.2	Överväganden .....	394
13.2.1	Rättshjälp.....	394
13.2.2	Rättegångskostnader.....	398
13.2.3	Avslutande kommentar .....	401
<b>14</b>	<b>Några reflektioner om olika möjligheter att organisera arbetet med tillsyn och främjande av likabehandling ...</b>	<b>403</b>
14.1	Arbetet med en MR-myndighet .....	404
14.2	Hur kan ett effektivt arbete mot diskriminering organiseras?.....	406
14.3	Kan en annan myndighetsorganisation leda till ett effektivare arbete mot diskriminering? .....	409
14.3.1	En uppdelning av arbetet med att verka på ett generellt plan och ett individuellt plan .....	409
14.3.2	Delad organisation för främjande och tillsyn.....	412
14.4	Hur påverkar inrättandet av Diskrimineringsnämnden organisationen för tillsyn och främjandearbete? .....	416
14.4.1	Hur påverkas DO av att Diskrimineringsnämnden inrättas? .....	417
14.5	Överväganden.....	419
<b>15</b>	<b>Bevisbörderegler .....</b>	<b>425</b>
15.1	Diskrimineringslagens bevisbörderegler – bakgrund och tillkomst.....	426

15.2	Närmare om innebörden av diskrimineringslagens bevisbörderegul .....	432
15.2.1	Hur regeln har tolkats i doktrin och praxis .....	432
15.2.2	Hur bevisbörderegeln ska tillämpas .....	436
15.3	Föräldraledighetslagens bevisbörderegul.....	438
15.4	Skollagens bevisbörderegul.....	439
15.5	Bevisbörderegeln i lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden .....	440
15.6	Förstudien .....	441
15.6.1	Förstudiens analys av praxis .....	441
15.6.2	Förstudiens överväganden och förslag som rör bevisbörderegeln.....	443
15.7	Kommissionens studie av hur bevisbörderegeln tillämpas.....	444
15.8	Utredningens analys av rättspraxis som rör diskrimineringslagens bevisbörderegul.....	445
15.8.1	Uppläggningsen av vårt arbete med att analysera rättspraxis.....	446
15.8.2	Bifallsfrekvensen i diskrimineringsmål .....	447
15.8.3	I vilken utsträckning bevisbörderegeln redovisas och tillämpas.....	449
15.8.4	En jämförande analys .....	452
15.9	Analys av rättspraxis som rör skollagens bevisbörderegul .....	461
15.10	Överväganden och förslag.....	462
15.10.1	Bevisbörderegeln i diskrimineringslagen .....	462
15.10.2	Bevisbörderegeln i föräldraledighetslagen .....	465
15.10.3	Bevisbörderegeln i skollagen.....	465
15.10.4	Bevisbörderegeln i lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (visselblåsarlagen).....	466

<b>16</b>	<b>Diskriminering i offentlig verksamhet .....</b>	<b>469</b>
16.1	Diskrimineringsförbudet i 2 kap. 17 § DL.....	470
16.1.1	Regelns bakgrund och tillkomst .....	470
16.1.2	Förbudets tillämpningsområde .....	471
16.1.3	Vilka som omfattas av förbudet .....	474
16.1.4	Förhållandet till annan lagstiftning .....	475
16.1.5	Internationella bestämmelser .....	477
16.2	DO:s skrivelse .....	478
16.3	Problem med dagens reglering .....	478
16.3.1	Bestämmelsen ger inte tillräckligt skydd i alla situationer .....	479
16.3.2	Gränsdragningsproblem .....	483
16.3.3	Bevisfrågor.....	485
16.4	Hur säkerställer man ett skydd mot diskriminering i offentlig verksamhet? .....	486
16.4.1	Bevisproblem.....	486
16.4.2	Brister i skyddet och gränsdragningsproblem....	487
16.4.3	Överväganden.....	499
<b>17</b>	<b>Tillsyn över bestämmelserna om diskriminering i skolan – ett uppdrag för DO eller för Skolinspektionen?.....</b>	<b>501</b>
17.1	DO:s ansvarsområde .....	503
17.2	Skolinspektionens ansvarsområde.....	507
17.3	Samverkan mellan DO och Skolinspektionen.....	510
17.3.1	Överenskommelsen om samverkan mellan Skolinspektionen och DO.....	510
17.3.2	Skolverkets allmänna råd .....	511
17.4	Tidigare bedömningar av hur samverkan fungerar och tidigare förslag om ändring av ansvarsfördelningen....	513
17.4.1	Förslag av Delegationen för jämställdhet i skolan (2010).....	513
17.4.2	Rapport av Riksrevisionen (2013).....	515
17.4.3	Regeringens och riksdagens bedömningar med anledning av Riksrevisionens rapport.....	517

17.4.4	Barnombudsmannens rapport Välkommen till verkligheten (2015) .....	519
17.4.5	Barnombudsmannens årsrapport Respekt (2016) .....	520
17.4.6	Nya regler om aktiva åtgärder (2014 och 2016) .....	520
17.5	Berörda myndigheters uppfattning nu .....	523
17.5.1	Myndigheternas samverkan .....	523
17.5.2	Reglernas placering .....	524
17.6	Överväganden och förslag .....	530
17.6.1	Exempel på problem som den nuvarande regleringen kan medföra .....	530
17.6.2	Argument för och emot att flytta reglerna i tidigare utredningar .....	531
17.6.3	Finns det skäl att flytta reglerna? .....	533
17.6.4	Fördjupat samarbete eller mindre ingripande lagändringar som alternativ till en överflyttning? .....	540
<b>18</b>	<b>Utformningen av en samlad reglering i skollagen .....</b>	<b>543</b>
18.1	Inledning .....	543
18.2	Allmänna ändringar .....	544
18.2.1	Att skollagen innehåller bestämmelser om diskriminering ska komma till uttryck i de inledande bestämmelserna .....	544
18.2.2	Skollagens reglering av åtgärder mot kränkande behandling ska utvidgas till att även omfatta diskriminering .....	545
18.2.3	Diskriminering ska ha samma betydelse som i diskrimineringslagen .....	547
18.2.4	Begreppet huvudman används även i fråga om ansvaret för åtgärder mot diskriminering .....	549
18.2.5	Övriga ändringar .....	550
18.3	Regleringen av aktiva åtgärder .....	551
18.3.1	Huvudmannens arbete med aktiva åtgärder .....	551
18.3.2	Hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas .....	553

18.3.3	Skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för att motverka trakasserier .....	555
18.3.4	Arbetet ska utföras i samverkan.....	555
18.3.5	Arbetet med aktiva åtgärder ska skriftligen dokumenteras .....	557
18.4	Regleringen av förbuden mot diskriminering och repressalier .....	558
18.4.1	Förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling.....	558
18.4.2	Skyldigheten att anmäla, utreda och vidta åtgärder .....	559
18.4.3	Förbudet mot repressalier .....	560
18.5	Tillsyn och sanktioner.....	561
18.5.1	Ansvarsfördelningen mellan myndigheterna.....	561
18.5.2	Diskrimineringsersättning och skadestånd .....	564
18.5.3	Skyldighet att lämna uppgift om meriter.....	572
18.5.4	Rättegången.....	573
18.6	Ändringar i Skolinspektionens instruktion .....	577
<b>19</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>579</b>
19.1	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen .....	579
19.2	Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen .....	580
19.3	Förslaget till lag om ändring i lagen om Diskrimineringsombudsmannen .....	588
19.4	Förslaget till lag om ändring i skollagen .....	589
19.5	Förslaget till lag om ändring i lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden .....	606
<b>20</b>	<b>Förslagets konsekvenser.....</b>	<b>609</b>
20.1	Inledning .....	609
20.2	Krav på redovisningen av konsekvenser av förslagen i ett betänkande .....	609

20.3	Problembeskrivning och målsättning .....	610
20.4	Sammanfattning av utredningens förslag .....	612
20.4.1	DO:s roll och uppdrag .....	612
20.4.2	Arbetet på regional och lokal nivå.....	613
20.4.3	Diskrimineringsnämnden.....	614
20.4.4	Bevisbördereglerna .....	615
20.4.5	Diskriminering i skollagsreglerad verksamhet.....	615
20.4.6	Offentlig verksamhet .....	615
20.5	Alternativa lösningar.....	616
20.6	Vilka berörs av förslagen?.....	617
20.7	Kostnader och andra konsekvenser av våra förslag .....	618
20.7.1	Hur kostnaderna har beräknats .....	618
20.7.2	Förslagen som rör Diskrimineringsombudsmannens roll och uppdrag .....	618
20.7.3	Förslagen som rör Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och det statliga stödet .....	620
20.7.4	Förslagen som rör länsstyrelsen .....	621
20.7.5	Förslaget som rör bevisbördereglerna.....	623
20.7.6	Förslaget som rör diskriminering i skollagsreglerad verksamhet .....	623
20.7.7	Förslaget om att inrätta en diskrimineringsnämnd.....	627
20.8	Övriga konsekvenser .....	628
20.8.1	Förslagets påverkan på domstolarna .....	628
20.8.2	Förslagets konsekvenser för barn och unga.....	629
20.8.3	Konsekvenser enligt 15 § kommittéförordningen .....	630
20.8.4	Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden .....	630
20.9	En bedömning av om särskilda hänsyn behöver tas när det gäller tidpunkten för ikraftträdande och om det finns behov av speciella informationsinsatser.....	631
	<b>Referenser .....</b>	<b>633</b>

**Bilagor**

Bilaga 1	Kommittédirektiv 2014:10.....	645
Bilaga 2	Kommittédirektiv 2014:79.....	655
Bilaga 3	Kommittédirektiv 2015:129.....	657
Bilaga 4	Analyserade domar som rör bevisbörderegeln i diskrimineringslagen (kapitel 15).....	663

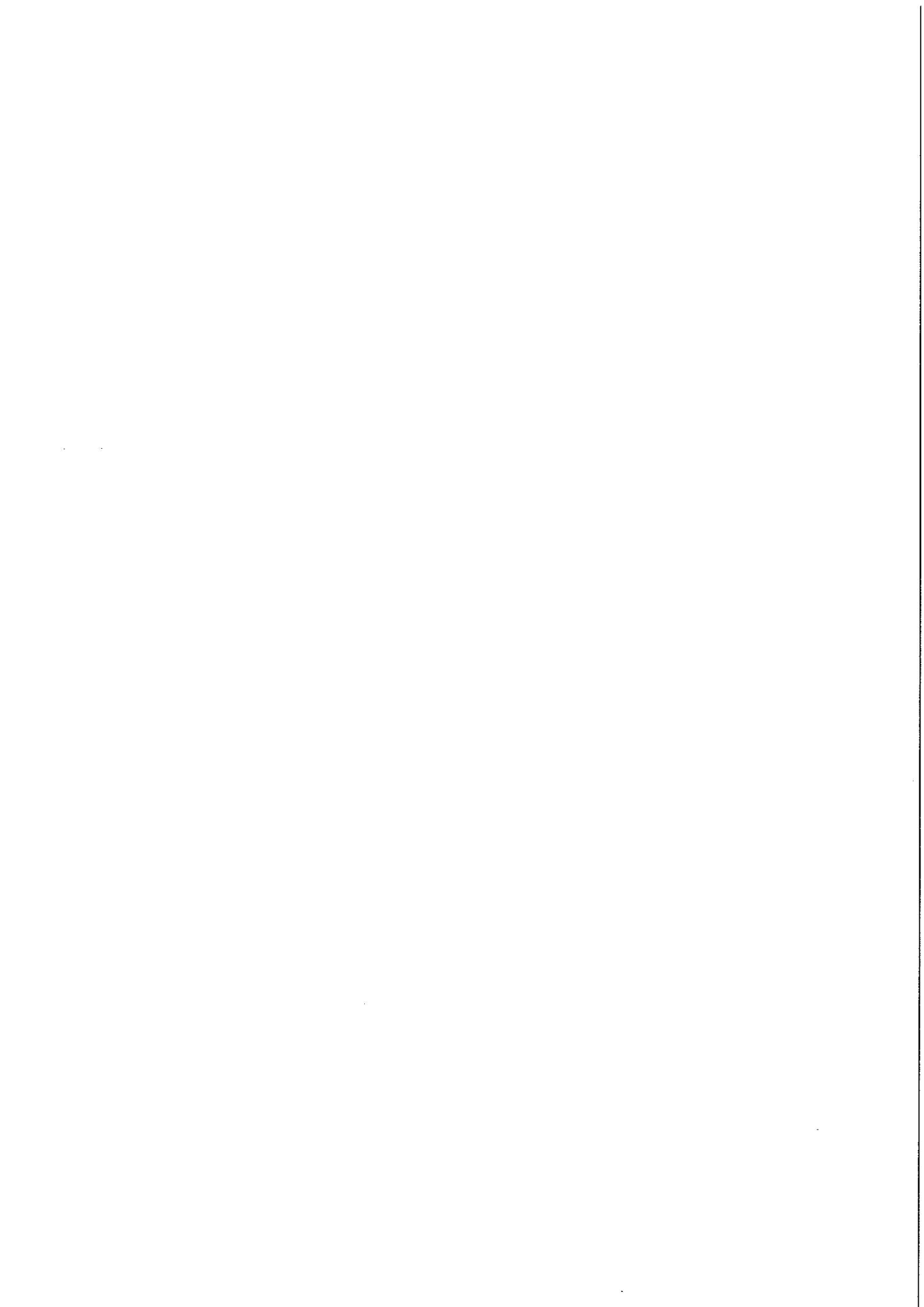


# Förkortningar

a.a.	anfört arbete
AD	Arbetsdomstolen
a. prop.	anförd proposition
ARN	Allmänna reklamationsnämnden
Barnkonventionen	FN:s konvention om barnets rättigheter
BEO	Barn- och elevombudet
BeL	lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
BO	Barnombudsmannen
BrB	brottsbalken
dir.	direktiv
DL	diskrimineringslagen (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
DO-lagen	lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen
Ds	promemoria i departementsserien
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance
EEA	Employment Equality Acts (Irland)
ESA	Equal Status Acts (Irland)
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
Europadomstolen	Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna

Europakonventionen	Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundlägg- ande friheterna
FEU	fördraget om Europeiska unionen
FEUF	fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FLL	föräldraledighetslagen (1995:584)
FN	Förenta nationerna
FRA	Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter
HD	Högsta domstolen
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
HomO	Ombudsmannen mot diskrimi- nering på grund av sexuell lägg- ning
ICCPR	FN:s konvention om medborger- liga och politiska rättigheter
IMR	Institut for Menneskerettigheder
Instruktionen	förordningen (2008:1401) med instruktion för Diskriminerings- ombudsmannen
IHREC	Irish Human Rights and Equality Commission
JK	Justitiekanslern
JO	Justitieombudsmannen
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
KO	Konsumentombudsmannen
LDO	Likestillings- och diskrimi- neringsombudet
LOA	lagen (1994:260) om offentlig anställning
LRA	lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MR	mänskliga rättigheter
MUCF	Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

NGO	non-governmental organisations (icke-statliga organisationer)
NIHR	College voor de Rechten van de Mens, Nederländernas institut för mänskliga rättigheter
NIM	Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Ot.prp.	odelstingsproposisjon
Parisprinciperna	Principles relating to the Status of National Institutions
Prop.	proposition
RF	regeringsformen
RB	rättegångsbalken
RH	rättsfall från hovrätterna
RÅ	Regeringsrättens årsbok
Rättighetsstadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
SADB	Sveriges Antidiskriminerings- byråer
SIN	Säkerhets- och integritetsskydds- nämnden
SKL	Sveriges kommuner och lands- ting
SOU	statens offentliga utredningar
Visselblåsarlagen	lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbets- tagare som slår larm om allvarliga missförhållanden
WRC	the Workplace Relations Commission (Irland)



# Sammanfattning

## Uppdraget

Att inte utsättas för diskriminering är en mänsklig rättighet. Trots det är vårt samhälle långt ifrån fritt från diskriminering. Det är givetvis ett problem. Ett annat problem är att många av dem som har diskriminerats inte får stöd och hjälp med att ta till vara sina rättigheter.

Det övergripande syftet med vår utredning har varit att hitta lösningar på dessa problem eller åtminstone vägar för att minska dem.

Vårt uppdrag har bestått av ett antal olika delar:

- Översyn av *Diskrimineringsombudsmannens (DO) roll och uppdrag*. Vårt uppdrag har innefattat att analysera DO:s rättsliga möjligheter och ansvar i fråga om handläggningen av anmälningar, förlikningsarbete och rätten att föra talan i domstol. Vi har även haft i uppgift att studera DO:s hantering av anmälningar från enskilda och analysera vilka typer av anmälningar som inte utreds och, om möjligt, bedöma vilka konsekvenser detta får.
- Översyn av organisationen av *arbetet mot diskriminering på regional och lokal nivå*. Många verksamheter på lokal nivå får statligt stöd. I vårt uppdrag har ingått att se över det statliga stödet, om det är effektivt och vilka villkor som ska gälla för stödet. En viktig aktör på regional nivå är länsstyrelserna. Vi har haft till uppgift att bedöma om länsstyrelserna ska få ett större ansvar för arbetet mot diskriminering och i så fall vilka uppgifter de ska ha och hur det arbetet ska organiseras.
- Analys av om en *annan ordning än den nuvarande för tillsyn över och främjande av likabehandling* kan bidra till att säkerställa ett effektivt arbete mot diskriminering.

- Analys av *diskrimineringslagens bevisbörderegeln*. Det har ifrågasatts om den regeln har fått genomslag i praktiken. Vi har därför haft i uppgift att analysera hur domstolarna tillämpar den och redovisar den i sina domar. Syftet med denna undersökning har varit att bedöma om den som anser sig ha blivit diskriminerad i praktiken får den bevislättning som regeln är avsedd att ge. Bevisbörderegler med motsvarande innehåll finns också i föräldraledighetslagen (1995:584) och skollagen (2010:800). Även dessa har omfattats av vårt uppdrag. Vi har även behandlat bevisbörderegeln i lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.
- Analys av vem som ska ansvara för *tillsynen över arbetet med åtgärder mot diskriminering i skolan – DO eller Skolinspektionen*. På skolans område är ansvaret för tillsynen över att man följer de regler som handlar om att barn inte utsätts för diskriminering och andra kränkningar delat mellan DO och Skolinspektionen. En del av vårt uppdrag har varit att analysera om diskrimineringslagens regler på det skollagsreglerade området bör flyttas till skollagen för att samordnas med reglerna om skydd mot kränkande behandling av barn och elever, eller om de problem som finns skulle kunna lösas med ett fördjupat samarbete mellan DO och Skolinspektionen.
- Analys av om regleringen om *skydd mot diskriminering i offentlig verksamhet* behöver ändras.

## Utredningens utgångspunkter

Utredningsarbetet har syftat till att skapa ett system där aktörer på olika nivåer arbetar aktivt mot diskriminering. Ett system där olika aktörer kan komplettera och stödja varandra i arbetet mot diskriminering och med att ge stöd och hjälp till dem som har utsatts för diskriminering. Målet är att risken för att utsättas för diskriminering ska minska och att de som utsätts ska kunna få stöd och hjälp bl.a. genom rådgivning och genom att få kunskap om sina rättigheter och möjligheter.

När det gäller frågan om diskriminering i skollagsreglerad verksamhet har vår utgångspunkt varit att skapa det bästa skyddet och

stödet för barn och elever som utsätts för diskriminering och andra kränkningar i skolan.

## Våra förslag

### DO:s roll och uppdrag

Vi bedömer att DO i stort bör arbeta som man gör i dag. I DO:s uppdrag ingår att ge enskilda stöd och hjälp, men det är inte den huvudsakliga uppgiften. Myndigheten har även andra uppgifter och bör arbeta på en övergripande nivå, med att skapa praxis och arbeta med främjandeåtgärder.

Det är bara domstolar som kan fastställa att någon har blivit utsatt för diskriminering och besluta om ersättning. DO kan föra talan i domstol. I syfte att förtydliga att DO inte ska agera som ombud för alla som vill föra talan i domstol föreslår vi att bestämmelsen om DO:s talerätt ändras. Det ska framgå att DO i första hand ska använda sin talerätt för att få fram avgöranden i prejudicerande mål, alltså mål som gäller frågor där det behövs vägledning från domstolar. Talan kan enligt vårt förslag också föras i ärenden där DO anser att det annars finns särskilda skäl för det.

Vi lämnar vidare några rekommendationer om hur DO bör arbeta med hanteringen av anmälningar från enskilda. I dagsläget utreds ett mindre antal av de anmälningar som ges in till DO. Vi anser inte att det är rimligt att föreslå att DO ska utreda alla anmälningar som kommer in till myndigheten. Vi anser dock att DO bör utreda fler ärenden genom att en anmälan skickas över till den anmälde så att denne får kännedom om att han eller hon har anmälts och ges möjlighet att reagera på anmälan. Det kan leda till att den anmälde ser över sina rutiner eller att han eller hon självmant erbjuder någon form av ersättning till den diskriminerade. På så sätt får också fler veta att de har anmälts och kunskap om diskriminering kan spridas. Fler som utsätts för diskriminering kan få upprättelse. Vi anser också att DO i större utsträckning bör skicka över beslut och meddelanden om andra åtgärder som vidtas med anledning av en anmälan till anmälaren. Beslut som innebär att DO inte kommer att utreda en anmälan vidare bör innehålla en bilaga med allmän information om hur DO arbetar och om vilka möjligheter som finns för den enskilde att gå vidare på egen hand. Vidare bedömer vi att DO

oftare bör använda sig av möjligheten att fatta andra beslut i sin tillsyn än beslut att väcka talan.

DO ska även fortsättningsvis i första hand arbeta för att parterna kommer överens. DO bör dock enligt vår mening vidga sitt arbete med samförståndslösningar. Myndigheten bör i fler fall undersöka möjligheten för parterna att komma överens.

## Arbetet på regional och lokal nivå

### *Det statliga stödet till antidiskrimineringsbyråerna*

Antidiskrimineringsbyråerna är ideella organisationer inom civilsamhället. Enligt vår uppfattning är de viktiga i arbetet mot diskriminering. Vi föreslår därför att byråerna ska få statligt bidrag även i framtiden. Vi anser att det huvudsakliga målet med byråernas verksamhet ska vara att stödja enskilda. En förutsättning för att få bidrag ska vara att minst hälften används för verksamhet som gäller avgiftsfri rådgivning och stöd till enskilda om hur de kan ta till vara sina rättigheter. Det innebär att verksamheten delvis får en annan inriktning än den har i dag.

Kontrollen och återrapporteringen ska öka. På så sätt ska möjligheterna att säkerställa kvaliteten hos den verksamhet som får bidrag bli bättre.

Vi föreslår vidare en ny förordning. I den införs ett antal förändringar som syftar till att modernisera regleringen.

DO ska ge råd och stöd till antidiskrimineringsbyråerna. Det ska framgå av lagen om Diskrimineringsombudsmannen. Förslaget innebär i princip en kodifiering av hur det fungerar redan i dag.

### *Länsstyrelsens arbete*

Vi föreslår att länsstyrelsens ansvar för att arbeta mot diskriminering genom att vidta olika främjandeåtgärder ska förtydligas i instruktionen. Det handlar bl.a. om kunskapsöverföring, stöd och utbildning till strategiska aktörer i länet. Vi lämnar inte några detaljerade förslag om vilka närmare uppgifter länsstyrelsen ska ha i detta avseende. Det beror på att förhållandena – och därmed även behovet av åtgärder – varierar mellan de olika länen. Arbetet ska ske i



samråd med DO. Det ska framgå av lagen om Diskrimineringsombudsmannen att en uppgift för DO är att ge råd och stöd till länsstyrelserna i deras arbete mot diskriminering.

Länsstyrelserna arbetar redan i dag med sådana främjandeåtgärder som vårt förslag omfattar, men de gör det i olika omfattning. Med vårt förslag ska det bli tydligt att länsstyrelserna har ett ansvar för att arbeta externt mot diskriminering.

### Förslag om att det ska inrättas en diskrimineringsnämnd

Ett skäl till att det är svårt för dem som har diskriminerats att få upprättelse är att detta, om de berörda inte är överens, kräver domstolsprövning. Att processa i domstol är något som de flesta drar sig för, om inte annat för att det kan leda till att man måste betala höga rättegångskostnader. Vi föreslår att det ska inrättas en nämnd som ska tillhandahålla ett enkelt, billigt och snabbt förfarande för prövning av diskrimineringsstämningar, en *diskrimineringsnämnd*.

Inrättandet av en sådan nämnd skulle effektivisera arbetet mot diskriminering och ge fler diskriminerade möjlighet att få upprättelse. Den nya nämnden med uppgift att pröva diskrimineringsstämningar bör inrättas som ett särskilt beslutsorgan inom en ny myndighet där nämnden kommer att utgöra den huvudsakliga verksamheten. Vi har övergripande redogjort för hur vi anser att nämnden bör arbeta och särskilt diskuterat vissa frågor av mer principiell art. På samma sätt har vi på ett övergripande plan diskuterat hur den bör vara organiserad. Om en diskrimineringsnämnd ska inrättas krävs det dock ytterligare överväganden i dessa frågor.

### Bevisbörderegler

För diskrimineringsstämningar gäller en särskild bevisregel. Syftet med denna regel är att ge de diskriminerade en bevislättning. Vi föreslår en ändrad lydelse av regeln. Syftet med det är att tydliggöra att det är fråga om en presumptionsregel. En tydligare utformning bör kunna bidra till att regeln tolkas och tillämpas på ett korrekt sätt.

Vi föreslår också att bevisbörderegeln i föräldraledighetslagen, skollagen och lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbets-

tagare som slår larm om allvarliga missförhållanden ska ändras på motsvarande sätt.

### Ansvar för att motverka diskriminering i skollagsreglerad verksamhet

Vi anser att ett samlat ansvar för att motverka kränkningar – i alla dess former – i skollagsreglerad verksamhet är mest förenligt med barnets bästa. Vi föreslår därför att ansvaret för tillsyn över arbetet med åtgärder mot diskriminering i skollagsreglerad verksamhet flyttas från DO till Skolinspektionen. Till följd av detta flyttas diskrimineringslagens regler som rör skollagsreglerad verksamhet till skollagen och samordnas med reglerna där om kränkande behandling. Det innebär att såväl förbudet mot diskriminering och repressalier som reglerna om aktiva åtgärder för att motverka diskriminering som gäller för skollagsreglerad verksamhet kommer att regleras i skollagen.

Vi lämnar några förslag på justeringar i skollagen med anledning av att reglerna samordnas. Ett sådant förslag är att diskrimineringsersättning ska vara den ersättningsform som gäller för alla former av kränkningar, alltså både diskriminering och annan kränkande behandling. Möjligheten att få ersättning för s.k. ekonomisk skada ska dock finnas kvar.

### Skyddet mot diskriminering i offentlig verksamhet

Enligt diskrimineringslagen gäller förbud mot diskriminering inom vissa samhällsområden, oavsett om verksamheten är privat eller offentlig. För offentlig verksamhet finns dessutom en särskild reglering som innebär ett förbud mot diskriminerande bemötande. Det finns frågetecken kring om detta skydd är tillräckligt. Vi har gjort bedömningen att frågan om en utvidgning av den särskilda regleringen inte är lämplig att utreda inom ramen för denna utredning. Vi anser att regeringen bör utreda frågan om att införa ett generellt diskrimineringsförbud.

## Konsekvenser av förslagen

Vår bedömning är att de förslag som vi lämnar leder till att enskilda som utsätts för diskriminering får större möjligheter att ta till vara sina rättigheter. Fler som utsätts kan få hjälp, antingen av DO eller av en antidiskrimineringsbyrå. Genom att länsstyrelsernas ansvar för att arbeta med externa främjandeåtgärder förtydligas kan fler kommuner, företag, organisationer etc. i länen få kunskap om diskrimineringsfrågor. Det kan i sin tur leda till att dessa frågor i större utsträckning uppmärksammas och att färre riskerar att utsättas för diskriminering.

Den ändring av bevisbörderegeln i diskrimineringslagen som vi föreslår kan leda till att den som anser sig ha utsatts för diskriminering får den bevislättning som regeln är avsedd att ge. Detsamma gäller för de övriga bevisbörderegler som vi har föreslagit ska ändras på motsvarande sätt.

Vårt förslag om att inrätta en diskrimineringsnämnd kräver ytterligare utredning för att kunna genomföras. Inrättandet av en sådan nämnd skulle dock enligt vår mening vara ett bra sätt att effektivisera arbetet mot diskriminering och ge fler enskilda som utsätts för diskriminering möjlighet att få upprättelse.

Ett genomförande av förslagen kommer att påverka DO:s, länsstyrelsernas och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors (MUCF) arbete. Det handlar både om nya arbetsuppgifter och om delvis ändrat fokus i arbetet. Antidiskrimineringsbyråerna kommer också att påverkas. Villkoren för statsbidraget kommer att bli tydligare och kraven kommer i vissa fall öka, bl.a. på byråernas redovisning till MUCF.

Vårt förslag att flytta ansvaret för tillsyn över arbetet med åtgärder mot diskriminering i skollagsreglerad verksamhet till Skolinspektionen och att flytta regleringen från diskrimineringslagen till skollagen bör leda till att reglerna blir lättare att tillämpa. En annan effekt är att det blir enklare för barn, elever och vårdnadshavare att veta hur de ska agera. Förslaget innebär att barn och elever som utsätts för diskriminering eller annan kränkande behandling i skollagsreglerad verksamhet kan få samma stöd och samma möjligheter till upprättelse oavsett grunden till kränkningen. Förslaget får även konsekvenser för berörda myndigheter, främst Skolinspek-

tionen, DO och Skolverket. Även enskilda skolor och deras huvudmän kommer att i viss mån påverkas av förslaget.

Våra förslag får positiva effekter för jämställdheten mellan kvinnor och män och för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen.

### **Ikraftträdande**

Utredningen föreslår att de nya reglerna träder i kraft den 1 juli 2018.