

PM 2002 RVI (Dnr 1767/02)

Ett utvidgat skydd mot diskriminering (SOU 2002:43)

Remiss från näringsdepartementet

Remisstid 1 november 2002

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Som svar på remissen översänds denna promemoria.
2. Protokollet i detta ärende förklaras omedelbart justerat.

Föredragande borgarrådet Teres Lindberg anför följande.

Bakgrund

En statlig utredning har presenterat ett betänkande med rubriken "Ett utvidgat skydd mot diskriminering" (SOU 2002:43). Sammanfattning i *bilaga*. Utredningen har haft i uppgift att föreslå hur två direktiv som antogs av Europeiska unionens råd år 2000 skall genomföras i Sverige. Utredningen föreslår tre nya lagar som skall ersätta de tre befintliga lagarna på det arbetsrättsliga området. Utredningen föreslår en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion och övertygelse, en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Remisser

Ärendet har för synpunkter remitterats till integrationsnämnden samt till stadsledningskontoret. Integrationsnämnden lämnar ärendet utan eget ställningstagande. Stadsledningskontoret menar att utredarens förslag innebär en förstärkning av den svenska lagstiftningens skydd mot diskriminering på grund av etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Förslaget tillstyrks.

Mina synpunkter

Utredningens förslag innebär en förstärkning av den svenska lagstiftningens skydd mot diskriminering på grund av etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Detta välkomnas och tillstyrks.

Jag är dock kritisk till förslaget med en lagstiftningsteknik med olika lagar för olika typer av diskriminering och förordar istället en lagstiftning som förbjuder diskriminering oavsett orsak. En person kan bli diskriminerad av olika anledningar och det kan vara svårt att avgöra vilken orsak som är den främsta. Blev kvinnan diskriminerad för att hon var svart, handikappad, lesbisk, muslim eller därför att hon var just kvinna?

Utredarens lagstiftningsmetod med olika lagar för olika diskrimineringsgrunder innebär dessutom att lagstiftningen blir svåröverskådlig. Detta försvårar i sin tur arbetsgivares möjlighet att framgångsrikt kommunicera lagstiftningen med arbetsledare och anställda. Det är därför bra att frågan om en samlad diskrimineringslagstiftning nu

utreds av en parlamentarisk kommitté (En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, Dir 2002:11).

Jag instämmer i de synpunkter som framförts av DO, HomO m fl i ett särskilt yttrande till utredningen att lagstiftningen även skall omfatta juridiska personer. Utredaren har inte haft i uppgift att lägga förslag som omfattar diskrimineringskydd för juridiska personer, men det är inte ovanligt att just juridiska personer – och därmed i praktiken ofta grupper av enskilda fysiska personer – drabbas av diskriminering. Denna fråga, liksom frågan om åldersdiskriminering, behandlas av ovan nämnda parlamentariska kommitté.

Likå instämmer jag i synpunkten från DO, HomO m fl att de bestämmelser i förslaget som handlar om socialt skydd och sociala förmåner inte enbart skall gälla diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse utan även funktionshinder och sexuell läggning.

Med ovan beskrivna förstärkningar i skyddet avseende vissa diskrimineringsgrunder tydliggörs att svensk lagstiftning helt saknar skydd mot könsdiskriminering utanför arbetslivet och högskolan. Trots att en sådan utvidgning av skyddet mot könsdiskriminering inte låg inom ramen för utredningens uppdrag vill jag ändå uppmärksamma regeringen på detta faktum och understryka vikten av att även förstärka skyddet mot diskriminering på grund av könstillhörighet. I och med att alla grundfrågor är utredda anser jag att ett lagförslag skyndsamt skall tas fram, i vilket man kombinerar alla fördelarna i den nuvarande jämställdhetslagen med de fördelar som finns i den kommande lagen mot etnisk diskriminering.

Under de senaste åren har diskrimineringskyddet stärkts avsevärt. Detsamma gäller möjligheterna att som diskriminerad få stöd bl a av de statliga ombudsmännen. En förutsättning för att lagstiftningen skall få någon praktisk betydelse är dock att människor känner till vilka rättigheter och skyldigheter man har. Det vore därför önskvärt att man på nationell nivå genomför informationsinsatser i syfte att öka kännedomen om det diskrimineringskydd som nu finns. Stockholms stad är för sin del beredd att delta i sådana informationsinsatser som rör centrala frågor om mänskliga rättigheter.

Stockholms stad kommer även att överväga huruvida de insatser staden själv gör inom detta område, bl a via den lokala diskrimineringsfunktionären, bör breddas för att omfatta fler områden än diskriminering i arbetslivet. En nyinrättad demokratiberedning kommer att analysera denna fråga under år 2003.

Jag föreslår med hänvisning till vad som ovan anförts att kommunstyrelsen beslutar följande

1. Som svar på remissen översänds denna promemoria.
2. Protokollet i detta ärende förklaras omedelbart justerat.

Stockholm den 7 november 2002

TERES LINDBERG

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

ÄRENDET

En statlig utredning har presenterat ett betänkande med rubriken "Ett utvidgat skydd mot diskriminering" (SOU 2002:43). Utredningen har haft i uppgift att föreslå hur två direktiv som antogs av Europeiska unionens råd år 2000 skall genomföras i Sverige. Utredningen föreslår tre nya lagar som skall ersätta de tre befintliga lagarna på det arbetsrättsliga området. Utredningen föreslår en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion och övertygelse, en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

REMISSER

Utredningen har remitterats till integrationsnämnden och till stadsledningskontoret.

Integrationsnämnden beslöt den 27 augusti 2002 att lämna ärendet utan eget ställningstagande.

Reservation anfördes av *Py Börjeson* (s) och *Anita Habel* (v) till förmån för förvaltningens förslag till beslut.

Integrationsförvaltningens tjänsteutlåtande av den 17 juli 2002 har i huvudsak följande lydelse.

Bakgrund

En statlig utredning har presenterat ett betänkande med rubriken "Ett utvidgat skydd mot diskriminering". Utredningen har haft i uppgift att föreslå hur två direktiv som antogs av Europeiska unionens råd år 2000 skall genomföras i Sverige. Syftet med de båda direktiven är att bekämpa diskriminering. Direktiven berör diskriminering pga. ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

EG-direktiven skall tillämpas på alla personer såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ. Skyddet skall omfatta direkt och indirekt diskriminering. Den skall omfatta trakasserier samt en föreskrift att diskriminera någon. Ett exempel på en direkt diskriminering är när man säger att här får inte du arbeta därför att du är svart. Ett exempel på en indirekt diskriminering är när det på en arbetsplats inte finns omklädningsrum och dusch för kvinnor utan bara för män. Ett exempel på en föreskrift om att diskriminera kan vara om en restaurangägare skriver att på den här restaurangen får serveringspersonalen inte servera Romer.

Enligt ett tilläggsdirektiv begränsas utredningens uppdrag på så sätt att utredningen inte skall lämna förslag i frågorna om skydd mot diskriminering av juridiska personer och om hur förbudet mot diskriminering på grund av ålder skall genomföras. Dvs. att juridiska personer inte får diskrimineras och att juridiska personer inte själva får diskriminera.

Diskrimineringsutredningens förslag

Utredningen konstaterar att befintlig lagstiftning inom vissa områden räcker för att tillgodose direktiven medan lagstiftningen inom andra områden saknas eller behöver ändras.

Utredningen föreslår tre nya lagar som skall ersätta tre befintliga lagar på det arbetsrättsliga området. Utredningen föreslår:

? En lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion och övertygelse.

- ? En lag om förbud mot diskriminering pga. funktionshinder och
- ? En lag om förbud mot diskriminering pga. sexuell läggning.

Lagarna skall omfatta fysiska personer oavsett medborgarskap och bosättning. De tre lagarna skall innehålla fyra förbud mot diskriminering nämligen;

- ? Förbud mot direkt diskriminering,
- ? Förbud mot indirekt diskriminering,
- ? Förbud mot trakasserier och
- ? Förbud mot en order eller en instruktion att diskriminera.

De tre lagarna skall gälla i:

- ? Arbetslivet,
- ? Vid arbetsförmedling m.m.
- ? Vid start eller bedrivande av näringsverksamhet, t.ex. ett kommunalt bolag.
- ? Vid yrkesutövning och
- ? Vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer.

Lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall dessutom omfatta beslut eller åtgärder vidtagna inom följande verksamheter:

- ? Inom socialförsäkringen och andra bidragssystem,
- ? Inom hälso- och sjukvård eller annan medicinsk verksamhet,
- ? Inom socialtjänsten m.m.
- ? Inom arbetslöshetsförsäkringen, samt
- ? I frågor om statligt studiestöd.

Ett förbud mot repressalier för den som har anmält eller på annat sätt påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering föreslås införas.

Lagarna skall vara tvingande. Det skall alltså inte finnas någon skyldighet att följa diskriminerande avtalsbestämmelser. Avtal som är diskriminerande på ett sätt som strider mot lagarna skall kunna jämkas eller förklaras ogiltiga. Även en uppsägning av ett avtal som sker på ett diskriminerande sätt kan förklaras ogiltigt.

Den som bryter mot förbuden mot diskriminering skall enligt förslaget betala skadestånd både för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade. Även den som försummar sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd för den kränkning som underlåtenheten innebär.

Förvaltnings förslag

De förslag till genomförande i svensk intern rätt av de två direktiven mot diskriminering som utredaren förelår innebär en förstärkning av den svenska lagstiftningens skydd mot diskriminering på grund av etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Det bör välkomnas och tillstyrkas. Det är förvaltningens erfarenhet att diskriminering i olika former kränker många människors mänskliga rättigheter och utgör ett av de främsta hindren både för enskilda personers och grupper integration i samhället. Diskriminering är en av orsakerna till att människor inte kommer ut i arbetslivet, inte har möjlighet att få bostad på samma villkor som andra och dessutom drabbas av sociala problem. Detta resulterar för kommunens del bl.a. i ökade kostnader för socialbidrag och socialtjänst.

En enhetlig lagstiftning

Förvaltningen är dock kritisk till att utredaren väljer en lagstiftningsteknik med olika lagar för olika typer av diskriminering. Vi förordar istället en lagstiftning som förbjuder diskriminering oavsett orsak. En person kan bli diskriminerad pga. olika orsaker. I praktiken kan det vara svårt att avgöra vilken orsak som är den främsta. Blev kvinnan diskriminerad för att hon var svart, handikappad, lesbisk, muslim eller därför att hon var just kvinna? Utredarens lagstiftningsmetod med olika lagar för olika diskrimineringsgrunder innebär dessutom att lagstiftningen blir svåröverskådlig. Detta försvårar i sin tur arbetsgivarnas möjligheter att framgångsrikt kommunicera lagstiftningen med arbetsledare och anställda. Det är därför bra att frågan om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning nu utreds av en annan utredning.

Förbud mot diskriminering inom området socialt skydd och sociala förmåner

Förvaltningen kan i utredningen inte finna någon godtagbar förklaring till varför förbudet mot diskriminering som omfattar beslut eller åtgärder vidtagna inom socialförsäkringen och andra bidragssystem, hälso- och sjukvård eller annan medicinsk verksamhet, socialtjänsten, arbetslöshetsförsäkringen samt i frågor om statligt studiestöd, bara skall omfattas av diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

I ett särskilt yttrande till utredningen understryker DO och HomO m.fl. det orimliga i att t.ex. sexuell läggning och funktionshinder inte omfattas som diskrimineringsgrund när det gäller socialt skydd och sociala förmåner. Förvaltningen anser att de bestämmelser i utredarens förslag som handlar om socialt skydd och sociala förmåner skall gälla också diskrimineringsgrunderna funktionshinder och sexuell läggning.

Diskrimineringskydd för juridiska personer

Utredaren har inte haft i uppgift att lägga förslag som omfattar diskrimineringskydd för juridiska personer. I sitt särskilda yttrande skriver DO och HomO m.fl. att "Erfarenheten när det gäller etnisk diskriminering och diskriminering på grund av sexuell läggning visar för övrigt att det inte alls är ovanligt att just juridiska personer (och därmed i praktiken ofta också en grupp av enskilda fysiska personer) drabbas av diskriminering. Det finns inte skäl att anta att situationen när det gäller diskriminering på grund av funktionshinder skulle skilja sig härifrån på något avgörande vis." Förvaltningen anser därför att de tre föreslagna lagstiftningarna skall omfatta även juridiska personer.

Diskrimineringskydd på grund av ålder

EU direktivet omfattar diskriminering pga. ålder. Utredaren har dock inte haft i uppgift att lägga förslag som omfattar diskrimineringskydd på grund av ålder. Förvaltningen vill därför understryka vikten av att denna fråga utreds i ett annat sammanhang.

Information om diskrimineringskydd

Förvaltningen vill i samband med yttrandet över diskrimineringsutredningen ta upp en generell frågeställning om behovet av informationsinsatser som rör ny lagstiftning i allmänhet och lagstiftning som rör mänskliga rättigheter i synnerhet. En förutsättning för att lagstiftningen skall få någon praktisk betydelse är att människor känner till vilka rättigheter och skyldigheter man har. Under de senaste åren har diskrimineringskyddet stärkts avsevärt liksom möjligheterna att som diskriminerad få stöd bl.a. av de statiga ombudsmännen.

Vi menar att det nu är läge för staten att genomföra större riksomfattande informationsinsatser som syftar till att medvetandegöra människor om det diskrimineringskydd som nu finns. Stockholms stad bör förklara sig beredd att delta i sådana informationsinsatser som rör centrala frågor om mänskliga rättigheter.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande av den 19 augusti 2002 har i huvudsak följande lydelse.

De förslag till genomförande i svensk intern rätt av de två EG-direktiven mot diskriminering som utredaren föreslår innebär en förstärkning av den svenska lagstiftningens skydd mot diskriminering på grund av etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Stadsledningskontoret tillstyrker förslaget.

Stadsledningskontoret har på uppdrag av kommunstyrelsen utarbetat en antidiskrimineringsklausul. Förslaget utgår från att en leverantör kan uteslutas från en upphandling om denne har begått brott eller gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen. I de fall staden redan har tecknat ett avtal med en leverantör som bryter mot diskrimineringslagstiftningen kan staden häva avtalet om detta står i proportion till brottet.

Skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna i arbetet för de mänskliga rättigheterna. Utredningsförslaget stärker den svenska lagstiftningens skydd mot diskriminering, vilket är angeläget. Diskriminering kan leda till svårigheter för människor att komma ut i arbetslivet eller att få bostad. Detta leder i sin tur till ett ökat utanförskap och sociala problem för den enskilde, vilket kan medföra ökade kostnader för staden i form av socialbidrag och socialtjänst.

Om en ny lagstiftning ska få någon verklig genomslagskraft krävs omfattande informationsinsatser. Det är angeläget att staten genomför informationsinsatser eftersom det krävs att människor känner till vilka skyldigheter och rättigheter man har för att lagstiftningen ska få någon praktisk betydelse.

Sammanfattning

Vårt uppdrag

Vår uppgift har varit att föreslå hur två direktiv som antogs av Europeiska unionens råd (rådet) år 2000 skall genomföras i Sverige.

Syftet med de båda EG-direktiven är att bekämpa diskriminering.

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) behandlar diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) behandlar diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

EG-direktiven skall tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ. Skyddet mot diskriminering skall omfatta både *direkt* och *indirekt diskriminering*. Det skall också omfatta *trakasserier* samt en *föreskrift* att diskriminera någon.

Båda EG-direktiven skall tillämpas inom vad som i EU benämns arbetslivsområdet. Detta är ett vitt begrepp som täcker inte bara förhållanden på arbetsplatsen utan även andra områden som har beröring med arbetet. Direktiven omfattar:

- ✍ villkor för tillträde till anställning,
- ✍ villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare,
- ✍ villkor för tillträde till yrkesutövning,
- ✍ tillträde till yrkesvägledning,
- ✍ tillträde till yrkesutbildning och högre yrkesutbildning,
- ✍ tillträde till omskolning,
- ✍ tillträde till yrkespraktik,
- ✍ anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner
- ✍ medlemskap och medverkan i en arbetstagarorganisation, en arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller

Därutöver skall direktivet mot etnisk diskriminering tillämpas på följande samhällsområden som ligger utanför arbetslivet:

- ✍ socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård,
- ✍ sociala förmåner,
- ✍ utbildning,
- ✍ tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

Den 31 januari 2002 fattade regeringen beslut om direktiv för en parlamentarisk kommitté med en lång rad uppgifter på diskrimineringsområdet (En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, Dir. 2002:11). Uppgifterna att lämna förslag till skydd mot diskriminering för juridiska personer och skydd mot diskriminering på grund av ålder, som från början var avsedda för vår utredning, skall i stället ingå i uppdraget för den parlamentariska kommittén.

Den svenska lagstiftningen i dag

I Sverige finns redan lagstiftning som delvis svarar mot direktivens krav.

Inom straffrätten finns bestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken. Den bestämmelsen riktar sig främst mot näringsidkare och deras anställda och förbjuder dem att i sin verksamhet diskriminera någon på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller

etniska ursprung, trosbekännelse eller homosexuella läggning. Bestämmelsen tillämpas också på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag. Den gäller vidare diskriminering vid tillträde till allmän sammankomst och offentlig tillställning.

Inom arbetsrätten finns tre lagar från 1999 som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet samt diskriminering av personer med funktionshinder och på grund av sexuell läggning. Bestämmelserna riktar sig mot arbetsgivare och skyddar arbetssökande och arbetstagare. Vidare finns lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, som ger skydd mot diskriminering på alla de nämnda grunderna samt även mot diskriminering på grund av kön.

Det skydd mot diskriminering som finns i den svenska lagstiftningen i dag räcker förhållandevis långt på arbetsplatserna och i högskolan. Det finns också ett visst skydd mot diskriminering inom handeln. På en stor del av det tillämpningsområde som täcks av båda EG-direktiven saknas dock lagstiftning och på de nya samhällsområdena som skall täckas av lagstiftning enligt direktivet mot etnisk diskriminering är det ännu sämre ställt.

Förslag till tre nya lagar med förbud mot diskriminering

En av de första frågorna vi har haft att ta ställning till har varit hur vi bäst skulle utforma våra lagförslag. Vi har valt att föreslå tre nya lagar som skall ersätta de tre lagar som finns på det arbetsrättsliga området i dag och som skall gälla även på de övriga samhällsområden som omfattas av direktiven. Lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall enligt förslaget gälla som tidigare men bör ändras för att svara mot kraven i de båda EG-direktiven.

Vi föreslår

- ✍ en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,
- ✍ en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och
- ✍ en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Lagarna skall omfatta alla fysiska personer oavsett medborgarskap och bosättning.

De tre lagarna skall innehålla fyra förbud mot diskriminering, nämligen förbud mot *direkt diskriminering*, förbud mot *indirekt diskriminering*, förbud mot *trakasserier* och förbud mot *en order eller en instruktion att diskriminera*.

Förbudet mot direkt diskriminering skall gälla inte bara på grund av en persons egen tillhörighet till någon av de skyddade grupperna. Det skall också vara förbjudet att diskriminera någon på grund av anknytning till en annan person som hör till dessa grupper.

Förbudet mot trakasserier skall riktas mot alla som omfattas av förbuden mot direkt och indirekt diskriminering. Förbudet skall dessutom gälla bl.a. arbetstagare emellan. Det innebär att en arbetstagare inte får trakassera en annan arbetstagare eller den som genomgår praktik eller utbildning på arbetsplatsen. Vid sidan av förbudet mot trakasserier skall det både på arbetsplatser och inom utbildningsväsendet finnas en skyldighet för arbetsgivare respektive skolor och andra som bedriver utbildning att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Förbudet mot order eller instruktion att diskriminera tar närmast sikte på interna uppmaningar hos de ansvariga i verksamheter som förbuden riktas mot. Det skall inte få förekomma att någon ansvarig person beordrar eller instruerar sina underlydande att göra sig skyldiga till diskriminering. När detta förekommer skall det sanktioneras särskilt.

Tillämpningsområdet för de nya lagarna

I alla tre lagarna föreslås att de fyra förbuden mot diskriminering – i enlighet med arbetslivsdirektivets krav – skall gälla i

- ✍ arbetslivet,
- ✍ vid arbetsförmedling m.m.,
- ✍ vid start eller bedrivande av näringsverksamhet,
- ✍ vid yrkesutövning, och

✍ vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer.

Som vi nämnt kräver direktivet mot etnisk diskriminering lagstiftning även på samhällsområden som inte har med arbetslivet att göra. Lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse har utformats så att de fyra diskrimineringsförbuden skall gälla hela det tillämpningsområde som täcks av direktivet mot etnisk diskriminering.

Till en del har vi valt att låta även de andra båda lagarna omfatta områden som inte täcks av arbetslivsdirektivet och där EG-rätten således inte fordrar nationell lagstiftning. Skyddet mot diskriminering inom utbildningsväsendet och vid tillgång till och tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder som är tillgängliga för allmänheten är därför likalydande i de tre lagförslagen.

Det föreslagna skyddet mot diskriminering inom utbildningsväsendet gäller främst den grundläggande rätten att ta del av utbildning, dvs. rätten att få tillträde till utbildningen och också att få fullfölja den.

Skyddet mot diskriminering vid handel skall enligt förslaget gälla när någon tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten eller efterfrågar detsamma från allmänheten. Det skall också gälla när någon anordnar allmänna sammankomster eller offentliga tillställningar.

Det är vår uppfattning att även socialt skydd, inklusive social trygghet, hälso- och sjukvård och sociala förmåner bör täckas av alla de tre lagarna. På den tid som stått oss till buds har det dock inte varit möjligt att lägga fram förslag om sådant skydd i de två lagar där det inte krävs enligt EG-direktiven. Bestämmelser på de områdena finns därför bara i förslaget till lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse. I den lagen föreslås skydd mot diskriminering som skall gälla när någon fattar beslut eller vidtar åtgärder inom följande verksamheter:

- ✍ inom socialförsäkringen och andra bidragssystem,
- ✍ inom hälso- och sjukvård eller annan medicinsk verksamhet,
- ✍ inom socialtjänsten m.m.,
- ✍ inom arbetslöshetsförsäkringen, samt
- ✍ i frågor om statligt stöd.

Stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Arbetslivsdirektivet kräver att arbetsgivare vidtar rimliga anpassningsåtgärder för att göra det möjligt för personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller för att genomgå utbildning.

I 1999 års lag om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder har förbudet mot direkt diskriminering förenats med ett krav på att arbetsgivare vidtar skäliga stöd- och anpassningsåtgärder vid anställning, befordran och utbildning för befordran. Vi har utformat förslaget till lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder så att den bestämmelsen utvidgas till att gälla i andra situationer då en arbetstagare annars skulle kunna anses missgynnad.

En annan fråga är om skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet bör införas på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan. Detta skall utredas av den parlamentariska kommittén och omfattas inte av våra förslag.

Förbud mot repressalier

I enlighet med krav i de båda EG-direktiven föreslår vi förbud mot repressalier för den som har anmält eller på annat sätt påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Ogiltighet

Lagarna skall vara tvingande. Det skall alltså inte finnas någon skyldighet att följa diskriminerande avtalsbestämmelser. Vi föreslår vidare att avtal som är diskriminerande på ett sätt som strider mot lagarna skall kunna jämkas eller förklaras ogiltiga. Även en uppsägning av ett avtal eller en annan sådan rättshandling som sker på ett diskriminerande sätt skall kunna förklaras ogiltig. Detsamma skall gälla bestämmelser som tillämpas på en arbetsplats samt bestämmelser som tillämpas inom en organisation som är förbjuden att diskriminera enligt lagarna.

Skadestånd

Den som bryter mot förbuden mot diskriminering och repressalier i lagarna skall enligt förslaget betala skadestånd både för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade. Även den som försummar sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd för den kränkning som underlåtenheten innebär. EG-direktiven ställer krav på att skadestånden skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Skadeståndsbeloppen bör bestämmas med beaktande av den praxis i fråga om beloppens storlek som förekommer på det arbetsrättsliga området. Generellt sett bör beloppen dock vara högre.

Tillsyn över de nya lagarna

Det skall ligga på Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) att se till att lagarna följs. Förslagen innebär en avsevärd utökning av tillsynsområdet för alla de tre ombudsmännen. Utvidgningen av området för DO är särskilt stor.

Rättegången

De rättsliga förfarandena skall ske efter vad som gäller i den svenska processlagstiftningen. Det innebär att diskriminering på det arbetsrättsliga området handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister på samma sätt som i dag. Mål om ogiltighet eller skadestånd utanför det arbetsrättsliga området skall prövas inom ramen för ett tvistemålsförfarande i allmän domstol och diskriminerande myndighetsbeslut skall såsom gäller i dag kunna överklagas i förvaltningsrättslig ordning.

Ombudsmännen föreslås få rätt att föra talan både som part för den enskilde och som ombud för honom eller henne på samma sätt som ombudsmännen kan föra talan i arbetsrättsliga tvister enligt de nu gällande lagarna.

I arbetsrättsliga mål skall samma preskriptionsregler gälla som enligt nu gällande lagstiftning. För övriga mål föreslår vi att talan skall väckas inom två år.

Bevisfrågor

Enligt de båda EG-direktiven fordras särskilda regler som ger en bevislättning för den som anser sig diskriminerad. Om den personen lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit diskriminering skall det åligga svaranden att bevisa att så inte är fallet.

Principerna för hur bevisbördan skall fördelas går tillbaka på praxis från EG-domstolen och tillämpas redan vid prövning av tvister som handlar om jämställdhetslagen, de tre arbetsrättsliga diskrimineringslagarna från 1999 och lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Vi lägger fram förslag till bestämmelser om hur prövningen skall gå till.

Ikraftträdande

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering skall medlemsstaterna anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 19 juli 2003 och enligt arbetslivsdirektivet skall det ske senast den 2 december 2003.

Vi föreslår att de tre nya lagarna om förbud mot diskriminering skall träda i kraft den 1 juli 2003.