

Regeringskansliet  
Arbetsmarknadsdeparte-  
mentet  
[au.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:au.remissvar@regeringskansliet.se)

## Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)

### Inledning

Svensk Scenkonst har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerat betänkande och får härmed anföra följande.

Svensk Scenkonst är bransch- och arbetsgivarorganisation för musik, dans, teater, opera och samtida cirkus. Organisationen representerar cirka 115 verksamheter och har samtliga scenkonstinstitutioner på nationell, regional och kommunal nivå samt flertalet privata scenkonstföretag i landet som medlemmar.

Svensk Scenkonst avstår från att lämna synpunkter på utredningsuppdragets andra del, som avser hur skyddet mot diskriminering i offentlig verksamhet kan stärkas, eftersom dessa förslag inte direkt berör organisationens medlemmar.

### Allmänna synpunkter

Svensk Scenkonst instämmer med syftet med de olika förslagen i betänkandet att motverka diskriminering i samhället och ge dem som utsätts för olika former av diskriminering ett bättre skydd.

Ett av förslagen syftar till att förhindra spridning av diskriminerande uttalanden eller meddelanden som är riktade mot en grupp eller en enskild, som inte behöver vara identifierad. Ansatsen är positiv men Svensk Scenkonst anser att förslaget bör utformas försiktigt med hänsyn till yttrandefriheten. Det är en viktig princip i ett demokratiskt samhälle att yttrandefriheten inte inskränks mer än nödvändigt.

Svensk Scenkonst delar utredningens uppfattning att ingen anställd ska behöva utstå trakasserier eller hot på sin arbetsplats. Men det är inte rimligt att ge arbetsgivaren ett utökat ansvar för situationer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. I fall där en anställd trakasserar en annan anställd har arbetsgivaren möjlighet att vidta långtgående åtgärder som varning, omplacering eller uppsägning. Möjligheterna att vidta åtgärder mot tredje man är starkt begränsade.

## **Synpunkter på betänkandets innehåll och förslag**

### 5.3 När en identifierbar skadelidande saknas

Svensk Scenkonst delar utredningens uppfattning att principen om ickediskriminering är grundläggande i ett demokratiskt samhälle och att det därför är av stor vikt att säkerställa ett starkt skydd mot diskriminering och värna om alla människors lika värde.

Förslaget om att det ska vara möjligt att förhindra spridning av uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning om en person eller en grupp av personer som har samband med en diskrimineringsgrund från någon som har en ledande ställning i verksamheten eller organisationen, har ett gott syfte. Svensk Scenkonst ställer sig dock tveksam till om det behövs nya regler i diskrimineringslagen eftersom det redan finns ett visst skydd när det saknas skadelidande, bland annat genom bestämmelsen om hets mot folkgrupp i Brottsbalken. Hets mot folkgrupp är även ett brott enligt tryckfrihetsordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

### 9.4 Ett utvidgat skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier

Svensk Scenkonst delar uppfattningen i betänkandet att det är komplext att hantera trakasserier från tredje man. Arbetsgivaren kan inte utöva kontroll över dessa personer i samma utsträckning som över arbetstagare.

Svensk Scenkonst instämmer i utredningens slutsats att det inte är lämpligt att utöka arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet till trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man. Skälet är att arbetsgivaren saknar verktyg mot tredje man för att fullt ut kunna utreda och vidta adekvata åtgärder. Det är

därför inte rimligt att arbetsgivaren ska bära arbetstagarens civilrättsliga skydd mot diskriminering när handlingarna begås av tredje man.

Svensk Scenkonst delar även slutsatsen i betänkandet att det inte är lämpligt att föreslå ett ersättningssanktionerat civilrättsligt skydd för arbetstagare och jämställda personer mot trakasserier och sexuella trakasserier av tredje man i diskrimineringslagen. Det som skulle kunna övervägas ett är eget civilrättsligt ansvar för tredje man avseende diskriminering. Ett sådant ansvar skulle förutsetta en konstruktion i diskrimineringslagen med ett diskrimineringsförbud riktat mot exempelvis kunder och att de vid överträdelse skulle kunna åläggas att utge diskrimineringsersättning till den anställde.

#### 9.4.5 Aktiva åtgärder i diskrimineringslagen

Svensk Scenkonst instämmer i det som anförs i utredningen om att arbetsgivarna, i samråd med arbetstagare och arbetstagarorganisationer, behöver arbeta proaktivt med det angelägna arbetslivsproblem som trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man utgör. Omfattningen och riskbilden för sådana trakasserier varierar mellan olika branscher, verksamheter och arbetsplatser. Det är därför nödvändigt att finna åtgärder och lösningar som är anpassade för den aktuella situationen.

Beträffande utredningens förslag att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier från tredje man, gör Svensk Scenkonst bedömningen att detta redan täcks av de skyldigheter som följer av arbetsmiljölagen. Ytterligare reglering är därför inte nödvändig.

Förhandlare Rejhana Babovic, [rejhana.babovic@svenskscenkonst.se](mailto:rejhana.babovic@svenskscenkonst.se),


tel 070-111 67 47 är Svensk Scenkonsts kontaktperson i detta ärende.

SVENSK SCENKONST



Birgitta Svendén

Ordförande



Mikael Brännvall

VD