

2019-07-04  
A2019/01324/MRB

**Arbetsmarknadsdepartementet**

Diskrimineringsombudsmannen  
Box 4037  
169 04 Solna

## Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen om särskilda informationsinsatser

### Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Diskrimineringsombudsmannen (DO) att vidta informationsinsatser för att höja kunskapen om aktiva åtgärder och kränkande särbehandling, däribland arbetet mot sexuella trakasserier.

I uppdraget ingår att tillsammans med Arbetsmiljöverket utveckla den digitala plattform som togs fram i samband med uppdraget (Ku2018/00556/DISK) där det i dag finns samlad information om diskrimineringslagens (2008:567) och arbetsmiljölagens (1977:1160) krav samt att sprida information om plattformen. I genomförandet av uppdraget ska DO samråda med Jämställdhetsmyndigheten.

DO ska vidare vidta åtgärder för att arbetsgivare ska ha kännedom om diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

DO får för uppdragets genomförande använda högst 4 500 000 kronor under 2019. Av kostnaderna ska 3 000 000 kronor belasta utgiftsområde 13 Jämställdhet och nyanlända invandrades etablering, anslaget 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m., anslagspost 5 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m. och 1 500 000 kronor belasta anslaget 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder, anslagspost 12 Jämställdhetsinsatser efter regeringsbeslut. Medlen utbetalas engångsvis efter rekvisition ställd till Kammarkollegiet. Rekvisitionen ska ske senast den 1 november 2019. Medel som inte har utnyttjats ska återbetalas till Kammarkollegiet senast den 1 april

2020. Senast vid samma tidpunkt ska en ekonomisk redovisning lämnas till Kammarkollegiet.

Uppdraget ska redovisas till regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 1 april 2020. Rekvisition, återbetalning och redovisning ska hänvisa till det diarienummer som detta beslut har.

### **Skälen för regeringens beslut**

Ingen ska behöva utsättas för diskriminering eller kränkande särbehandling i arbetslivet. Diskriminering är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och förbjudet enligt arbetsmiljöregelverket.

I samband med metoo-upproppen blev det tydligt att det saknas kunskap om de regelverk som finns för att förebygga sexuella trakasserier. Det gäller såväl diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen som hur dessa lagar förhåller sig till varandra. Mot den bakgrunden fick DO i uppdrag att tillsammans med Arbetsmiljöverket ta fram en digital plattform för information med stöd till arbetsgivare för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier i arbetslivet. Under 2018 lanserades den digitala plattformen. På plattformen finns information om arbetsgivares ansvar enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen, vad man enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen är skyldig att göra för att förebygga sexuella trakasserier samt hur man ska agera om sexuella trakasserier ändå sker. Här hittar besökaren även frågor och svar, förklaringar till juridiska begrepp och länkar till fördjupad information.

För att ge arbetsgivare ett fördjupat stöd i deras främjande och förebyggande arbete finns det anledning för de båda ansvariga myndigheterna att fortsätta arbetet med den digitala plattformen. DO får därför i uppdrag att, tillsammans med Arbetsmiljöverket, utveckla, sprida och informera om plattformen.

En undersökning från DO visar att mer än hälften av arbetsgivarna inte känner till någon av förändringarna i diskrimineringslagen som avser kraven på aktiva åtgärder som trädde i kraft 1 januari 2017. Endast var fjärde arbetsgivare uppger att lagändringen har lett till ett förändrat eller utvecklat arbetssätt. Av DO:s granskningar framgår också att många arbetsgivare uppvisar brister i sitt förebyggande och främjande arbete mot diskriminering.

För att uppnå ett arbetsliv där ingen utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller andra former av diskriminering måste strukturerna som möjliggör att det sker och mekanismerna som gör att omgivningen inte reagerar förändras. Det är inte något som kan göras först när en arbetsgivare fått kännedom om en händelse utan ett arbete som måste göras förebyggande innan någon drabbas, och det arbetet måste ske kontinuerligt.

DO bör mot denna bakgrund få i uppdrag att vidta särskilda kunskapshöjande insatser för att arbetsgivare ska ha kännedom om kraven i diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

Regeringen har också gett Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att, inom ramen för arbetet med att nå de jämställdhetspolitiska målen, samla och sprida kunskap om sexuella trakasserier där barns och ungas situation särskilt ska belysas.

På regeringens vägnar

Annika Strandhäll

Anna Schölin

Kopia till

Statsrådsberedningen, internrevisionen

Finansdepartementet/BA

Finansdepartementet/ESA

Arbetsmarknadsdepartementet/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet/JÄM

Riksdagens arbetsmarknadsutskott

Riksrevisionen

Arbetsmiljöverket

Jämställdhetsmyndigheten

Kammarkollegiet