

Diarienummer: DO 2025/4954

a.remissvar@regeringskansliet.se

a.arm@regeringskansliet.se

Yttrande över En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73)

Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) yttrande är avgränsat till de delar av förslagen som aktualiserar DO:s uppdrag att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

DO välkomnar utredningens generella bedömning om behovet av att ”intensifiera arbetet för jämställdhet, jämlikhet och inkludering”¹. DO vill särskilt understryka vikten av utredningens resonemang, ”för att skapa en inkluderande arbetsplats är det viktigt att motverka arbetsmiljöproblem och diskriminering, samt arbeta proaktivt för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet”².

Utredningens förslag till arbetsmiljöstrategi, innehåller likt den nuvarande strategin, utöver fyra delmål, särskilda målbilder under varje delmål. DO välkomnar att den föreslagna strategin innehåller en målbild som adresserar diskriminering och därmed på ett bredare sätt än i nuvarande strategi omfattar alla former av diskriminering, inte enbart trakasserier³. DO vänder sig däremot emot målbildens fokus att öka kunskap och kompetens på arbetsplatser. Det är inte säkert att kunskap och kompetens om diskriminering bidrar till minskad förekomst. DO anser att målbilden istället bör ta sikte på att diskriminering på arbetsplatser inte ska förekomma.

DO välkomnar också att utredningen föreslår en särskild målbild som adresserar trakasserier; ”Våld, hot och trakasserier i arbetslivet minskar till följd av förebyggande insatser som skapar ökad medvetenhet och trygghet i arbetsmiljön”⁴. DO anser dock att även sexuella trakasserier explicit bör

¹ SOU 2025:73, sid. 71.

² SOU 2025:73, sid. 135.

³ SOU 2025:73, sid. 131.

⁴ SOU 2025:73, sid. 91.

ingå i målbildens formulering eftersom det är ett fortsatt omfattande problem inom arbetslivet och riskerar missas.

DO välkomnar att strategin förstärks kring arbetsmiljöarbetet i skola och utbildning genom en särskild målbild. DO ser i bland annat anmälningar om diskriminering som inkommer till myndigheten att barn, elever och studenter utsätts för diskriminering i form av bland annat trakasserier och sexuella trakasserier i skolan, vilket kan få långtgående konsekvenser för utsatta individer och utgöra ett stort arbetsmiljöproblem. DO anser dock att även arbetsmiljön i förskolan ska inkluderas i målbilden.

DO välkomnar att utredningen föreslår två nya målbilder som tar sikte på att stärka arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning och på att ta till vara äldre arbetstagares kompetens och erfarenhet.

DO noterar dock att det utifrån ett diskrimineringsperspektiv finns en viss inkonsekvens i hur målbilderna formuleras i den föreslagna strategin. DO vänder sig mot att utmaningar på arbetsmiljöområdet som har med var och en av de sju diskrimineringsgrunder inte synliggörs i strategin. Utredningen lyfter utmaningar som rör arbetsmiljön kopplat till diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning, diskriminering som har samband med sexuell läggning, diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck samt unga kvinnors särskilda utsatthet för sexuella trakasserier. Myndigheten ställer sig frågande till varför dessa utmaningar och även övriga diskrimineringsgrunder inte får ett tydligare genomslag i strategin.

Bristen på ett systematiskt arbetsmiljöarbete med ett tydligt diskrimineringsperspektiv utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och former av diskriminering riskerar att bidra till en sämre arbetsmiljö för de individer och grupper som är utsatta för diskriminering.

Därutöver vill DO framhålla vikten av att utredningens ambition om att jämställdhetsperspektivet genomgående ska beaktas realiseras.

För att möta de reella hinder som finns i arbetsmiljön anser DO att en ny arbetsmiljöstrategi behöver kompletteras med relevanta författningsändringar som att diskrimineringslagen bör ändras så att arbetsgivares skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part.

Beslut i detta ärende har fattats av enhetschef, Cecilia Narby efter föredragning av utredare, Malpuri Groth.

Cecilia Narby