

Till Regeringen - Justitiedepartementet

FPE-S' yttrande över Diskrimineringskommitténs betänkande (SOU 2006:22)/Dnr Ju2006/1926/IM

Transvestitföreningen FPE-S, Full Personality Expression-Sweden, har beretts tillfälle att avge yttrande över rubricerat betänkande och vill med anledning av det anföra följande.

Inledning

Föreningen FPE-S har, trots sitt 40-årsjubileum innevarande år, under nästan hela sin existens levt ett "hemligt" liv. 1966 var samhällsklimatet ett helt annat än i dag, de flesta av medlemmarna var män och rädslan för att bli avslöjad som transvestit stor. Denna rädsla präglade föreningens verksamhet och medlemmar i många år.

Inte förrän 2001 tog föreningen sitt mer formella steg ut i offentligheten – dels i samband med ett riksdagsseminarium i april i samarbete med RFSL och riksdagens HBT-grupp, dels i samband med Stockholm Pride. Sedan dess har föreningen och dess medlemmar i allt högre utsträckning deltagit i den del av samhällsdebatten som rör HBT-frågor och bland annat medverkat vid ytterligare ett riksdagsseminarium i januari 2005 inför Diskrimineringskommittén, även nu i samarbete med RFSL och riksdagens HBT-grupp. På Stockholm Pride har föreningen under åren ordnat en rad seminarier. 2005 arrangerade vi tillsammans med RFSL Sveriges första offentliga transkonferens. Sedan ett antal år har föreningen en egen forskningsstiftelse, AFTO. Det är vår fulla övertygelse att den nu föreslagna sammanhållna diskrimineringslagstiftningen innebär ett ökat skydd för svenska transvestiter och innebär en tryggare och mer säker grund för föreningens verksamhet.

Sammanfattning

FPE-S konstaterar med tillfredsställelse att *könsidentitet* föreslås införas som ny diskrimineringsgrund. Detta innebär att transvestiter äntligen får ett lagstadgat skydd mot diskriminering. Föreningen har dock vissa farhågor kopplade till kommitténs val att inte lyfta fram *könsuttryck* utan istället baka in det i ett otydligt paraplybegrepp.

FPE-S ställer sig positiv till en sammanhållen diskrimineringslagstiftning samt till en sammanslagning av nämnden mot diskriminering och jämställdhetsnämnden.

FPE-S ställer sig däremot inte bakom förslaget om en sammanslagen ombudsman, utan förordar i stället att ombudsmannaskapet ska bestå av en chefsombudsman, *Ombudsmannen mot diskriminering och kränkning av mänskliga rättigheter*, samt minst en (av regeringen utsedd) ombudsman för varje enskild diskrimineringsgrund.

FPE-S anser att det bör vara individens rätt att välja vem som i första hand ska företräda henne/honom för att föra talan i diskrimineringsmål.

FPE-S föreslår en förlängning av preskriptionstiden för fall av diskriminering där den drabbade är under 18 år.

FPE-S förordar att Nämnden mot diskriminering ska ges tillräckliga resurser och ha en bred sammansättning som väl tillvaratar frivilligorganisationernas kompetens och möjligheter att delta i informationsaktiviteter riktade mot exempelvis olika myndigheter och utbildningsanordnare samt till allmänheten.

FPE-S utgår från att den sammanhållna diskrimineringslagen skyndsamt leder till lämpliga åtgärder för skärpt förbud mot diskriminerande myndighetsutövning.

Förslag till lag (2008:000) om förbud och andra åtgärder mot diskriminering

FPE-S är överlag positiv till kommitténs förslag om en sammanhållen lagstiftning. Nedan lämnar vi våra synpunkter på de avsnitt vi särskilt anser berör våra intressefrågor:

1 kap

4 § Kön, könsidentitet och könsuttryck

FPE-S konstaterar med tillfredsställelse att *könsidentitet* föreslås införas som ny diskrimineringsgrund. Detta innebär att transvestiter äntligen får ett lagstadgat skydd mot diskriminering.

I det kompendium som FPE-S tillsammans med RFSL utarbetade i samband med riksdagens HBT-grupps seminarium för diskrimineringskommittén den 26 januari 2005, förs ett resonemang om att även begreppet *könsuttryck* borde användas i en kommande lagstiftning. Vi ville dessutom att dessa båda begrepp skulle införas som en utvidgning av den existerande diskrimineringsgrunden kön eftersom det skulle ge en förenklad hantering av dessa tre aspekter som alla har med kön att göra: tillhörighet, identitet och uttryck.

Diskrimineringskommittén har istället valt att använda begreppet könsidentitet som ett separat paraplybegrepp inkluderande även utseende och beteende. Föreningen befarar att detta kan komma att innebära problem, pedagogiska och andra, vid tillämpningen av lagen och information kring den. Delvis illustreras detta problem av författningskommentaren till 1 kap 4 § andra punkten. Den känns bitvis ganska svårgenomtränglig. Att använda ett begrepp som i sig innehåller "identitet" och hävda att det i detta juridiska sammanhang inte bara handlar om just identitet utan även utseende och beteende kan skapa en hel del förvirring och missförstånd.

Det kommer, tror vi, att krävas stora och tydliga informationsinsatser för att få alla berörda instanser att förstå vad det faktiskt handlar om. Risken är annars att det som har med könsuttryck (utseende, beteende etc) att göra tappas bort och därmed tappas också bl a just transvestiter bort eftersom de vanligtvis riskerar

att diskrimineras inte pga sin osynliga identitet utan pga just sitt synliga uttryck. Det vore alltså önskvärdt att lyfta fram könsuttrycket tydligare och inte baka in det i något som låter som att det handlar om något annat. Ett förslag är att kalla den nya diskrimineringsgrunden könsidentitet/könsuttryck.

Föreningen är i vilket fall som helst mycket angelägen om att ett skydd av det slag som nu föreslås verkligen genomförs. Om regeringen av olika skäl inte fullföljer projektet att förelägga riksdagen en samlad lagstiftning, måste initiativ tas av statsmakterna för att genomföra utredningens förslag om könsidentitet som ny diskrimineringsgrund. Detta kan ske antingen genom att befintlig diskrimineringslag kompletteras, eller genom att en särskild lag stiftas i denna del. FPE-S kommer noga att följa utvecklingen.

2 kap

FPE-S tillstyrker utredningens förslag rörande skydd för könsidentitet i arbetslivet. Eftersom arbetslivet inom en relativt nära framtid med största sannolikhet kommer att vara den arena där många transvestiter kommer att visa sin vilja att komma ut är detta en viktig del i lagförslaget. Vi har dock följande kommentar.

28 § Rätt att föra talan

FPE-S är positiv till att talan i mål som gäller överträdelse av förbudet mot diskriminering ska kunna innehållas av organisationer. Vi tror att detta förstärker det civila samhällets möjligheter att tillvarata enskilda intressen på ett positivt sätt. Vi anser dock att denna talerätt skulle utsträckas längre. Vidare anser vi att det bör vara individen som väljer vem som ska företräda henne/honom. Det bör också kunna vara så att en individ kan företrädas av flera parter om målet kräver det – vilket till exempel kan innebära en arbetstagarorganisation och en organisation för funktionshindrade.

I 27 § föreskrivs att en organisation som ska företräda enskild ska vara lämpad för det, bland annat i fråga om ekonomiska förutsättningar. FPE-S vill här påtala att det kan vara viktigt att som en följd av den utvidgade diskrimineringslagstiftningen se över och i viss mån jämställa villkoren mellan arbetstagarorganisationer och andra organisationer som kan beröras av lagen.

Fackliga organisationer har för detta ändamål under en lång tid byggt upp kompetens, ekonomiska reserver etc. och för detta ändamål gynnats genom särskilda skatteregler avseende medlemmarnas medlemsavgifter. Andra organisationer som kan komma att på liknande sätt företräda enskild har inte jämförbara villkor.

3 kap

38 § Preskription m.m.

FPE-S ser med stor oro på kommitténs förslag gällande preskriptionstid och rätt att föra talan. För att den utsatta som är under 18 år ska kunna väcka talan i en tvist krävs att han/hon har vårdnadshavares medgivande. I fall där vårdnadshavaren vägrar att ge medgivande så kan inte barnet väcka talan. Detta kan ske i de fall föräldrarna inte stödjer barnets könsidentitet. Om den utsatta dessutom inte fyller 18 år inom loppet av två år så hinner preskriptionstiden löpa ut och frågan om skadestånd kan därmed inte väckas.

Enligt kommitténs lagförslag finns inga skrivningar om vad som gäller för barn under 18 år, på samma sätt som finns i nuvarande skollag (2006:67) som reglerar vårdnadshavarens medgivande. Kommittén har inte kommenterat varför denna reglering inte finns med, vilket gör det svårt att utläsa kommitténs ställningstagande i frågan. Därför utgår FPE-S helt enkelt från att kommittén har valt att gå i linje med den generella regleringen (i rättegångs- och föräldrabalcken) om barns rätt att föra talan i domstol, där vårdnadshavarens medgivande under 18 år gäller. Vi föreslår därför att preskriptionstiden förlängs till mer än två år så att barn och ungdomar som vill väcka talan men inte får föräldrars medgivande kan göra detta efter att de fyllt 18 år utan att preskriptionstiden hinner löpa ut.

Det är också viktigt att erinra om att transvestiter även kan utsättas för våld och hot från sin egen familj när de berättar (eller blir påkomna) om sin transvestism. Att den omyndiga som lever i sådana familjeförhållanden och som blivit diskriminerad på grund av sin könsidentitet i skolan ska vara beroende av sina föräldrars medgivande är som vi ser det orimligt.

Vi anser därför att det bör finnas en möjlighet för den omyndiga att väcka talan utan vårdnadshavarens medgivande. I stället ska den utsatta kunna representeras av någon annan, lämpligt barnombudsmannen.

4 kap

6 § Vite

FPE-S vill rikta samma kritik mot formuleringen av denna bestämmelse som tidigare vad gäller talerätt inför domstol. I de fall ombudsmannen mot diskriminering inte vill väcka talan inför nämnden mot diskriminering kan en central arbetstagarorganisation göra det. Här torde samma organisationer som äger lämplighet att föra talan för medlems räkning inför arbetsdomstolen också vara skickade att bevaka sina medlemmars rättigheter genom att väcka frågan om vitesföreläggande mot den som är skyldig att vidta aktiva åtgärder.

Nämnden mot diskriminering

FPE-S ställer sig bakom förslaget att ha en nämnd som avgör alla ärenden, oavsett diskrimineringsgrund, eftersom ombudsmännens kansli och organisation är gemensamt och vi därför är förvissade om att det kommer att finnas nödvändig kompetens att bistå nämnden. Det är dock av yttersta vikt att nämnden får tillräckliga resurser för sin verksamhet, inklusive möjligheter att informera om den.

Vi vill i sammanhanget påpeka vikten av att frivilligorganisationerna får en fortsatt stark representation i nämnden som bidrar till bred kompetens och ett starkt förtroende för denna. Många frivilligorganisationer har en unik och djup kunskap om diskriminering, vilket bidrar till både djup och allsidighet i behandlingen.

Övriga synpunkter

Likabehandlingsplaner

FPE-S anser det av stor vikt, i och med kravet på att arbetsgivaren ska upprätthålla en likabehandlingsplan, att ombudsmännen får tillräckligt med resurser för att ha reell möjlighet att följa upp planerna på ett tillfredställande sätt.

Vi vill även passa på att betona att det är oerhört viktigt att arbetsgivaren även får hjälp och stöd med att upprätta den årliga likabehandlingsplanen. För att arbetsgivaren ska kunna upprätta konkreta och genomförbara aktiva åtgärder krävs att arbetsgivaren får kunskap och kompetens i de olika diskrimineringsgrunderna, hur de tar sig uttryck, hur de går att motarbeta och förhindra samt hur de går att åtgärda.

Påföljder - skadestånd och viten

Möjligheten att utdöma vite är en sanktionsmetod som måste ha reell verkan. Sverige har en tradition av att hålla viten och skadestånd förhållandevis låga. FPE-S menar att detta har nackdelen att arbetsgivare, företag och andra organisationer kan överväga att bryta mot bestämmelser eftersom vitesbeloppen då blir marginella kostnader i verksamheten.

I individuella diskrimineringsfall menar FPE-S att det finns skäl att sätta beloppen högre. Skälen för detta är att det i botten finns positiva kontraktssintressen som en individ gått miste om. En anställning innebär ett positivt intresse genom den lön och de anställningsförmåner som då tillkommer genom anställningen. Dessa belopp kan vara betydande.

För fall där skadestånd för förlorad eller utebliven anställning är aktuellt vill FPE-S därför förorda att praxis för beloppen sätts efter målet att kompensera individen för förlusten av det positiva intresse denne haft i anställningen, till exempel under ett år. Beloppen för andra skadestånd eller viten bör sedan justeras uppåt för att balansera detta.

Förslag till lag (2008:000) om Ombudsmannen mot diskriminering

I 1 § fjärde stycket anges vad ombudsmannen ska verka för samt förebygga och motverka. Här saknas den bit som motsvarar diskrimineringsgrunden könsidentitet, nämligen transfobi. FPE-S föreslår därför att skrivningen utökas med detta ord.

Föreningen ställer sig inte bakom förslaget om en sammanslagen ombudsman. Vi anser att ombudsmanskapet ska bestå av en chefsombudsman, som förslagsvis kan kallas *Ombudsmannen mot diskriminering och kränkning av mänskliga rättigheter*, samt minst en (av regeringen utsedd), ombudsman för varje diskrimineringsgrund.

FPE-S föreslår därför en ny skrivning:

§ 2 Regeringen utser minst en ombudsman för varje diskrimineringsgrund samt en chefsombudsman. Chefsombudsmannen ska vara administrativ chef.

Vi ser flera fördelar med att behålla de olika expertombudsmännen. Det viktigaste är att expertkunskapen bibehålls för varje diskrimineringsgrund hos varje enskild ombudsman. Genom att specifikt formulera att regeringen måste utse **minst en** ombudsman för varje diskrimineringsgrund riskeras inte att diskrimineringsgrunder som eventuellt har färre ärenden, exempelvis ålder och könsidentitet, slås ihop till en ombudsman.

Genom att inte specificera det maximala antalet ombudsmän i lagtexten behöver inte riksdagen ta nya beslut om antalet ombudsmän i fall då till exempel en diskrimineringsgrund behöver fler än en ombudsman eller fler diskrimineringsgrunder tillkommer.

Den direkta titeln och funktionen av *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning* (HomO) har haft stor betydelse i fråga om status och respektabilitet i internationella sammanhang. Inte minst för RFSL, som genom att kunna hänvisa till och påtala att regeringen, med stöd i lagen om ombudsmän, har en utsedd HomO – direkt har inverkat på det påverkansarbete organisationen bedriver i fråga om sexuell läggning. Om FPE-S i framtiden på samma sätt kan hänvisa till en tilltänkt ombudsman mot diskriminering på grund av könsidentitet, kommer det självfallet att ha en avsevärd betydelse både nationellt och internationellt, inte minst när det gäller att synliggöra dels transvestiter som grupp, dels arbetet för transvestiters och andra transpersoners rättigheter, möjligheter och livsvillkor.

Kommittén skriver i författningskommentarerna (3 §) att ”rådgivningen bör vara enkel och formlös men också aktiv”. FPE-S vill tydligt markera vikten av att även om rådgivningen är enkel och formlös bör den vara genomtänkt och gälla för samtliga diskrimineringsgrunder. Vi är rädda för att frågan om könsidentitet prioriteras ner till förmån för andra frågor och vill säkerställa att sådana risker inte finns i det föreslagna ombudsmannasystemet.

FPE-S stöder kommitténs förslag att kansliet/administrationen under ombudsmännen bör vara gemensam. Det är dock viktigt att myndigheten när den påbörjar sin verksamhet har en klar plan över utbildning, information, personal, resurser etc. Enligt vår mening bör det göras en stor informationssatsning i samband med lagens ikraftträdande, eftersom det säkerställer att den sammanhållna lagstiftningen får ordentligt genomslag. Endast då kan lagen ha den fulla normerande kraft som avses. Såväl myndigheten som många frivilligorganisationer bör delta i detta informationsarbete.

Förslag till lag om ändring i brottsbalken

5 kap, 5 §, 4 punkten ”Förolämpning mot någon med anspelning på hans eller hennes sexuella läggning.”

FPE-S noterar att könsidentitet och därmed förknippade uttryck inte ingår i förslaget, vilket vi anser vara en stor brist.

Övriga synpunkter

Lagens språkliga utformning

FPE-S tycker stundom att den föreslagna lagstiftningen, språkligt sett, är inkonsekvent och splittrad. Vi anser att aktiva åtgärder och preskriptionsregler bör

vara likartat utformade oberoende av vilken diskrimineringsgrund det rör sig om eller inom vilket samhällsområde.

Det känns därför också bra att diskrimineringsgrunderna upprepas i samtliga paragrafer. Det finns ett pedagogiskt värde i att samtliga diskrimineringsgrunder explicit nämns i de olika paragraferna. De tillfällen där delar ur lagtexten plockas ut ur sitt sammanhang för att användas i andra är det av stor vikt att diskrimineringsgrunderna finns med för tydliggöra och förklara lagens innebörd och omfattning.

Diskriminerande lagar, regler och tillämpningar av dessa

När diskrimineringslagen på detta sätt skärps, är det också viktigt att den har genomslag i myndigheters verksamhet. Fokus på framför allt arbetsliv och utbildning innebär att en viktig del av livet glöms bort - den när individen är föremål för myndighetsutövning.

Endast grundlag kan påverka stiftandet av andra lagar. Det är FPE-S åsikt att den svenska grundlagen mer aktivt än i nuvarande form bör förhindra att diskriminerande lagar stiftas genom att ett sådant förbud med klar rättsverkan tas in i grundlagen. Då det finns en påbörjad grundlagsutredning förutsätter FPE-S att denna ges tilläggsdirektiv att se på diskrimineringsfrågorna i ljuset av den nya diskrimineringslagstiftningen.

Andra myndigheter, kommuner, landsting eller deras organ, kan dock i förekommande fall utfärda regler och förordningar eller är satta att tillämpa dessa och kan då medverka till diskriminering. En heltäckande diskrimineringslag bör även omfatta ett principiellt förbud mot detta.

Beredning och beslut

Inom föreningen informerades ca 30 deltagare vid årsmötet i Jönköping den 25 mars 2006 om diskrimineringskommitténs betänkande. Därefter har föreningen anordnat ett seminarium under transdagarna i Båstad den 6 maj (ca 25 deltagare) där inriktning av föreningens ställningstagande diskuterades. Vidare anordnade föreningen ett seminarium under Stockholm Pride den 3 augusti 2006 kring förslaget (ca 30 deltagare).

Yttrandet har beretts av medlemmarna Madeleine Nordenstam/Jan-Olov Ågren, Sara Lund/Claes Schmidt och Lena Edenbrink. Det har antagits av föreningens styrelse under dess helgmöte den 23-24 september 2006. Härmed överlämnar Transvestitföreningen FPE-S detta yttrande till er och hoppas på en fortsatt positiv hantering av den nya diskrimineringslagstiftningen.

Sophia Lopez
Ordförande