

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm  
Telefon: 08-700 13 00  
E-post: [registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)

Arbetsmarknadsdepartementet  
Ert dnr: A2022/00220

## **Remissvar avseende betänkandet Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)**

Arbetsgivarverket, som har anmodats att yttra sig över i rubriken nämnda betänkande, besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

### **Skyddet mot diskriminering när det saknas en särskild skadelidande**

Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag.

Arbetsgivarverket delar utredningens unionsrättsliga bedömning att det inte krävs att det införs sanktioner mot diskriminering när det saknas en särskild skadelidande. Vi kan dock inte se att det skulle vara lämpligt att införa en sanktionerad skyldighet för arbetsgivaren att agera.

Utredningens förslag innebär att yttrande- och kritikrätten begränsas. Även om det redan idag finns begränsningar i yttrandefriheten har de föregåtts av noggranna överväganden. Det kan noteras att det av Arbetsdomstolens praxis och JO:s uttalanden framgår att utrymmet är mycket begränsat när det gäller möjligheten att vidta arbetsrättsliga åtgärder inom den statliga sektorn när en anställd utnyttjat sin yttrande- och kritikrätt. För att vidta ytterligare inskränkningar av yttrandefriheten bör det föreligga ett verkligt behov. Utredningen har inte visat att ett sådant behov föreligger. Det torde tvärtom vara sällsynt att situationer uppstår där den nu aktuella sanktionen skulle kunna komma att aktualiseras. Den faktiska effekten av det presenterade förslaget skulle därför vara begränsat.

För det fall att förslaget skulle genomföras är dock Arbetsgivarverket positivt till den sanktionsmodell som föreslås. Genom att föreskriva att vite beslutas av Nämnden mot diskriminering efter ansökan av DO uppfylls de rättssäkerhetskrav som denna grannliga bedömning kräver.

### **Ett utökat förbud för viss offentlig anställning**

Arbetsgivarverket tillstyrker utredningens förslag. Enligt Arbetsgivarverket är det av vikt att samma regelverk är tillämpligt oavsett om verksamheten drivs i offentlig regi eller i privat regi. Arbetsgivarverket finner också att de undantag från tillämpningen som presenteras är väl avvägda och väsentliga för att kunna bedriva en effektiv och rättssäker offentlig verksamhet.

### **Ett utvidgat skydd mot trakasserier och hot för arbetstagare**

Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag.

Arbetsgivarverket delar bedömningen att trakasserier och hot mot arbetstagare från tredje man är ett samhällsproblem. Dessa problem bör dock handläggas inom ramen för den befintliga arbetsmiljölagstiftningen samt den straffrättsliga ordningen. Trakasserier och hot är kriminaliserade handlingar och det saknas skäl att reglera dessa, även om de har en koppling till diskriminering, på annat sätt än annan brottslig och kränkande behandling från utomstående.

Enligt 3 kap. 2 § 1 st. AML har arbetsgivaren en skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Denna reglering omfattar såväl hot som trakasserier utifrån definitionerna i diskrimineringslagen. Det saknas behov av förtydligande i sakföreskrifter. Att skydda arbetstagarna från brottsliga angrepp är redan en väsentlig del i det systematiska miljöarbetet. Det föreligger således redan en ändamålsenlig rättslig reglering av arbetsgivarens skyldigheter i denna del.

För att motverka hot och trakasserier från tredjeman skulle det vara mer ändamålsenligt att se över den straffrättsliga regleringen på området. Arbetsgivarverket välkomnar därför att regeringen tillsatt utredningen Åtgärder för att minska offentligt anställdes utsatthet (dir. 2022:31).

Ett förtydligande av 3 kap. 6 § diskrimineringslagen kommer inte få någon praktisk betydelse då arbetsgivarens ansvar att förebygga att arbetstagare

utsätts för trakasserier och hot från tredjeman redan omfattas av det arbetsmiljörättsliga regelverket.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, kommunikationschef Lars Andréén samt arbetsrättsjurist Carl Durling, föredragande.

Christina Gellerbrant Hagberg

Carl Durling