



Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se
anna.scholin@regeringskansliet.se

Yttrande över slutbetänkandet "Ett utökat skydd mot diskriminering", SOU 2021:94

Er beteckning: dnr A2022/00220

Länsstyrelsen i Stockholms län (Länsstyrelsen) tillstyrker förslagen i remissen och vill framföra följande synpunkter.

Sammanfattning:

1. Länsstyrelsen tillstyrker förslaget om att utöka diskrimineringslagen (DL) till att omfatta all offentlig verksamhet.
2. Länsstyrelsen tillstyrker förslaget om förstärkt skydd i arbetsmiljölagstiftningen mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man.
3. Länsstyrelsen föreslår att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ges i uppdrag att ta fram vägledning i syfte att klargöra på vilka sätt arbetsgivaren kan samla in statistik för andra diskrimineringsgrunder än kön och ålder på ett sådant sätt att eventuellt känsliga uppgifter som framkommer inte kan kopplas ihop med någon medarbetare.

Bakgrund

Redan i 2004 års regleringsbrev fick Länsstyrelsen i uppdrag att ta fram handlingsplaner för hur kunskapen och medvetenheten om de mänskliga rättigheterna och särskilt arbetet mot diskriminering hos de anställda skulle kunna öka. Utöver det har Länsstyrelsen sedan 2020 tilldelats ett nationellt regeringsuppdrag att samordna och utveckla länsstyrelsernas arbete mot rasism på arbetsmarknaden inom ramen för den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott.

7.3 Förslag om förbud mot diskriminering inom offentlig verksamhet

Utredningen har identifierat att stor del av den offentliga verksamheten inte omfattas av DL och att enskildas skydd mot diskriminering från offentligt

Datum
2022-05-09

Beteckning
2022-7061-2022

anställda är haltande. Vi är positiva till att förbudet i 2 kap. 17 § DL utökas till att omfatta alla åtgärder som utförs i förhållande till allmänheten. Det innebär att förbudet t.ex. kommer att omfatta myndighetsutövning i förhållande till enskilda, beslut, innehåll i råd eller information i samband med handläggning av ärenden samt ställningstaganden som ligger till grund för bedömningar som görs i sak. Samtidigt anser vi att det bör finnas möjlighet till särbehandling i vissa situationer, då det kan finnas legitima skäl som gör en särbehandling godtagbar.

Vidare anser Länsstyrelsen att flera aktörer ska ges en förstärkt roll i arbetet mot diskriminering. För att resultatet av utredningens förslag verkligen ska bli förbättrad efterlevnad av diskrimineringslagens bestämmelser behövs kompletterande insatser som ska öka kunskapen och analysförmågan om diskriminering. Det gäller exempelvis Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Skolinspektionen, Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan.

9.4.6 Ett förstärkt skydd i arbetsmiljölagstiftningen mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man

Länsstyrelsen har i arbetet med aktiva åtgärder noterat att den strikta uppdelningen mellan diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen inneburit en oklarhet och försvårat samverkan mellan olika kompetenser. Vi anser att om diskrimineringen innebär ett arbetsmiljöproblem ska det finnas ett särskilt skydd i arbetsmiljölagstiftningen. Vi tillstyrker utredningens förslag om att förstärkningen sker såväl i DL som i arbetsmiljölagstiftningen. Det bör alltså i båda regelverken finnas ett skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier även när handlingarna utförs av tredje man.

Vidare bedömer vi ett behov av fördjupad samverkan mellan DO och Arbetsmiljöverket, vilket i sin tur kan gynna efterlevnaden av bestämmelserna om aktiva åtgärder. Vi anser därför att regeringen bör ge myndigheterna i uppdrag att närmare samarbeta vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete särskilt i förhållande till aktiva åtgärder.

Övriga synpunkter

Enligt DL ska arbetet med aktiva åtgärder ske fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom fem områden (arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete). Enligt Länsstyrelsens kunskap om arbetet med aktiva åtgärder tar det stopp redan vid det första steget ”undersöka”, eftersom det råder så stor osäkerhet om vad som får göras i den undersökningen. Aktiva åtgärder ska bygga på kunskap om faktiska sakförhållanden i verksamheten men utan undersökning saknas underlag att bygga åtgärderna på vilket förklarar varför inga aktiva åtgärder kommer till stånd.

Datum
2022-05-09

Beteckning
2022-7061-2022

På Jämställdhetsmyndighetens hemsida, jämställ.nu, förklaras nödvändigheten av att ha statistik för att kunna göra nödvändiga jämförelser för att bedriva ett främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter.

Uppdelad statistik är ett nödvändigt verktyg för ett systematiskt och målstyrt arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter och arbetsgivare behöver ha klarhet vad de kan och inte kan göra när de undersöker förhållandena i den egna organisationen i arbetet med aktiva åtgärder.

Länsstyrelsen föreslår att DO ges i uppdrag att ta fram vägledning i syfte att klargöra på vilka sätt arbetsgivaren kan samla in statistik för andra diskrimineringsgrunder än kön och ålder på ett sådant sätt att eventuellt känsliga uppgifter som framkommer inte kan kopplas ihop med någon medarbetare.

Beslutande

Beslutet har fattats av länsöverdirektör Åsa Ryding med utvecklingsledare Vladimir Guala som föredragande. I den slutliga handläggningen har även chefsjurist Lena Johansson samt avdelningscheferna Anna Conzen och Helena Remnerud medverkat.

Denna handling har godkänts digitalt och saknar därför namnunderskrift.