



Till: Registrator, Arbetsmarknadsdepartementet  
Regeringens dnr.: A2022/00220

## Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)

Länsstyrelsen i Jönköpings län yttrar sig över utredningen *Ett utökat skydd mot diskriminering* (SOU 2021:94).

### Sammanfattning och övergripande synpunkter

Länsstyrelsen välkomnar utredningen, som i korthet går ut på att det lagstadgade skyddet mot diskriminering i diskrimineringslagen (2008:567) ska utökas till att omfatta missaktning, nästan alla offentliga förvaltningsuppgifter och ett bättre skydd för arbetstagare i utsatta situationer.

Länsstyrelsen tillstyrker samtliga förslag. Det vore dock bra om den fortsatta beredningen av ärendet gav svar på följande två frågor, som enligt Länsstyrelsens läsning aktualiseras av utredningen men samtidigt inte besvaras av den:

- 1) Skulle det gå att belysa vilka uttalanden eller meddelanden som kan falla inom respektive utanför det föreslagna förbudet mot spridning av missaktning i fler samhällsområden än arbetslivet? Länsstyrelsen ställer frågan eftersom den anser att utredningens resonemang i denna del nästan uteslutande bygger på rättsfall från arbetslivet och undantagen i Tryckfrihetsförordningen och Yttrandefrihetsgrundlagen.
- 2) Bör Länsstyrelsens sektorsöverskridande uppgift om belysa, analysera och beakta de mänskliga rättigheterna, särskilt skyddet mot diskriminering, vilket enligt en stående skrivning i regleringsbrevet till länsstyrelserna bland annat omfattar krav på att redovisa hur länsstyrelsen samverkat med andra myndigheter och bistått kommunerna med motsvarande arbete, omfatta åtgärder enligt diskrimineringslagen (2008:868) inklusive de ändringar som utredningen föreslår?
- 3) Hur ska en arbetsgivare balansera risker för trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man mot arbetstagare om verksamheten avser miljöskydd, krisberedskap eller annan samhällsviktig verksamhet. Den frågan aktualiseras regelbundet i många offentliga verksamheter, till exempel inom tillsyn med långtgående maktbefogenheter över företag och enskilda och därmed intressant från både ett arbetsgivar- och

arbetstagarperspektiv. I det sammanhanget är Länsstyrelsen av uppfattningen att risken för denna typ av diskriminering ibland måste kunna ge vika för andra samhällsintressen, såsom miljöskydd, djurskydd eller krisberedskap.

- 4) Finns det en gräns för vilka risker för trakasserier och sexuella trakasserier från allmänheten som en arbetsgivare medvetet kan utsätta sina arbetstagare för innan verksamheten bör ställas in? Länsstyrelsen uppfattar fördelar med ett starkt skydd mot diskriminering och ställer sig bakom arbetsgivaransvaret avseende aktiva åtgärder men anser också att viss verksamhet måste bli utförd även om det medför en överhängande och näst intill ofrånkomlig risk för trakasserier från enskilda, som i länsstyrelsens fall kan handla om enskilda tillsynsobjekt i kombination med begränsningar i personalstyrkan.

## Utredningens bärande förslag

Utredningen föreslår till en början att det ska bli förbjudet för ledare och andra med betydande inflytande över en verksamhet att sprida missaktning om enskilda och grupper i samhället utifrån de förbjudna diskrimineringsgrunderna, även om det inte leder till påvisbar skada för enskilda. Förbudet kan till exempel aktualiseras om en myndighetschef spridit åsikten att dennes organisation inte avser anställa personer med identiteter, uppfattningar, förmågor eller utseende som har samband med de förbjudna diskrimineringsgrunderna.

Enligt utredningen ska det vidare bli förbjudet för Polismyndigheten och flera andra rättsvårdande myndigheter som idag undantas från stora delar av diskrimineringslagens (2008:567) tillämpningsområde att begå såväl direkt som indirekt diskriminering, brista i tillgänglighet, trakassera, sexuellt trakassera och instruera till diskriminering. Därmed skulle till exempel etnisk profilering av befolkningen i syfte att beivra brott eller en överrepresentation av mörkhyade män i slumpvisa poliskontroller kunna bli föremål för klagomål och beslut enligt diskrimineringslagen, vilket inte är möjligt för närvarande. Inte minst omfattar förslaget all verksamhet som sker vid Länsstyrelsen, med undantag för frågor som direkt rör rikets säkerhet. Det är ett klagörande kring Länsstyrelsens roll i sammanhanget, vilket välkomnas.

Utredningen föreslår slutligen ett krav på att arbetsgivare motverkar diskriminering av arbetstagare av tredje man, dvs. kunder och andra personer de kan komma i kontakt med under arbetslivet, ett ansvar som hitintills begränsas till risker för diskriminering mellan arbetstagare eller arbetsgivare och arbetstagare. Det föreslagna tillägget i diskrimineringslagen tar till exempel sikte på arbetsgivarens ansvar för att motverka sexuella trakasserier av unga kvinnor som jobbar i handeln, vilket enligt utredningen drabbar upp emot 30 procent av den målgruppen per år. Aktiva åtgärder i den och andra branscher kan exempelvis omfatta medveten planering av arbetstider, arbetsuppgifter eller arbetslag som minskar risker eller sårbarhet alternativt policyer som gör att alla misstankar av kriminaliserade trakasserier av personal polisanmäls.

## Närmare om förbudet att sprida yttranden eller meddelanden som uttrycker missaktning (sid 111 ff.)

Förslaget går ut på att införa en ny bestämmelse, det vill säga 4 kap. 5 a § diskrimineringslagen (2008:457), som ska göra det förbjudet att sprida missaktning om enskilda och grupper i samhället utifrån de förbjudna diskrimineringsgrunderna, även om det inte leder till påvisbar skada för enskilda.

Länsstyrelsen bedömer att förslaget besvarar flera aktuella behov om ett starkare skydd mot diskriminering som myndigheten på olika sätt har blivit uppmärksam på eller dragit slutsatser om på basis av egen verksamhet. Det handlar bland annat om iakttagelser som Länsstyrelsen gjorde under mediabevakningen under Covid-19, där den kom i kontakt med en hel del fall av spridning av missaktande uppgifter av bland annat äldre och etniska minoriteter på sociala medier.

I det fallet gällde det dock inte de berörda gruppernas förmågor som arbetstagare, vilket däremot är huvudfrågan i alla de domstolsavgöranden som utredningen tar stöd i som grund för sitt förslag. I det utbyte i sociala medier som Länsstyrelsen blev varse gällde snarare och till synes helt osakliga eller generaliserande påståenden gällande äldre personers och etniska minoriteters uppträdanden och synsätt som vårdtagare, mottagare av olika välfärdstjänster, med mera.

Enligt utredningen (se sid. 127) omfattar förbudet samtliga samhällsområden som står upptagna i 2 kap. diskrimineringslagen, men beskrivningen av förbudets innehåll begränsas i stort till samhällsområdet arbetsliv och avgränsningen mot Tryckfrihetsförordningens och Yttrandefrihetsgrundlagens domäner.

Enligt Länsstyrelsen är det en brist i utredningen, som samtidigt kan åtgärdas i den fortsatta beredningen av ärendet. Det vore enligt Länsstyrelsen önskvärt att förarbetena till lagändringarna sade något mer om hur lagstiftaren ser på uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning om de skyddade gruppernas användning av olika välfärdstjänster, flytt till olika bostadsområden, inskrivning i olika skolor, deltagande i olika idrotter och engagemang i olika föreningar, med mera.

## Närmare om att låta diskrimineringslagens bestämmelser omfatta fler som utför offentlig förvaltningsuppgift (sid. 164 ff.)

Avseende utredningens förslag att utöka andelen offentligt anställda och därmed offentliga verksamheter som ska följa alla diskrimineringsförbud motsvaras det av ett tilläggsförslag i 2 kap 17 § diskrimineringslagen, enligt vilket alla som helt eller delvis omfattas av lagen (1994:269) om offentlig anställning och ”... utför offentlig förvaltningsuppgift...” ska omfattas av

förbudet att diskriminera. Undantagna är domstolar, Säkerhetspolisen och andra åtgärder som rör rikets säkerhet.

Förslaget besvarar en relevant och relativt utbredd kritik mot att olika typer av offentliga verksamheter idag har olika krav på sig avseende förbud att diskriminera. Medan verksamheter som tillhandahåller skolgång, sjukvård, socialtjänst och bostäder omfattas av diskrimineringslagens samtliga förbud har annan verksamhet, däribland de rättsvårdande verksamheterna, endast varit berörda av regeln att inte agera diskriminerande i bemötande av enskilda.

Länsstyrelsen inser vidare att utredningens förslag får konsekvenser för våra egna uppgifter. Vi ser också en fördel med att i lag göra det helt tydligt att ingen del av verksamheten får utföras på ett sätt som kan leda till diskriminering enligt de former och grunder som är upptagna i diskrimineringslagen.

Länsstyrelsen gör vidare bedömningen att ett utvidgat ansvar kommer att öka omfattningen av det arbete som för närvarande utförs enligt 5 § 5 pkt i förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion, som säger att länsstyrelsen ska "... integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering."

Att utveckla tolkningen och tillämpningen av denna bestämmelse är föremål för särskilda skrivningar i regleringsbrevet till länsstyrelserna, enligt vilket de ska redovisa hur de samverkat med andra myndigheter och stöttat kommunerna i arbetet med mänskliga rättigheter. Bestämmelsen i länsstyrelseinstruktionen kopplar också an till ett särskilt samordnings- och utvecklingsuppdrag till Länsstyrelsen i Dalarnas län, som eftersträvar stöd till förankring av det rättighetsbaserade arbetssättet på länsstyrelserna på basis av de rättsligt förpliktade konventionerna om mänskliga rättigheter, som har långtgående skrivningar om diskrimineringsskyddet (vilket utredningen beskriver i sin inledande översikt av internationell rätt).

I ljuset av utredningens förslag och dess övergripande syfte att öka skyddet mot diskriminering framstår det som logiskt att länsstyrelseinstruktionens bestämmelse och därmed det bredare arbetet med att skapa människorättsligt tillfredsställande verksamheter på länsstyrelserna omfattar de krav och åtgärder som de ska vidta enligt i diskrimineringslagen. Det skulle i sin smitta av sig på det pågående kunskaps- och erfarenhetsutbyte med andra myndigheter, inklusive kommuner och regioner, som också omfattas av lagen.

Den bedömningen vilar dock på premissen att Länsstyrelsens kombinerade tolkning av lagförslaget och länsstyrelseinstruktionen 5 § 5 pkt. stämmer överens med utredningens förslag. Länsstyrelsen efterfrågar därför ett klagörande av sammanhanget i den fortsatta beredningen av ärendet. Frågan som Länsstyrelsen vill se besvarad är om länsstyrelserna i ljuset av länsstyrelseinstruktionen 5 § 5 pkt. förväntas samverka med andra myndigheter och stötta implementeringen av den nya diskrimineringslagen bland kommuner och andra aktörer i länet.

## Närmare om krav på aktiva åtgärder mot trakasserier mot arbetstagare av tredje man (sid. 249 ff.)

Länsstyrelsen bedömer att det utgör en efterlängtd lösning på ett omfattande problem, inklusive personer anställda inom vård och omsorg liksom i olika former av tillsynsverksamhet.

Länsstyrelsen vill dock föreslå att den fortsatta beredningen av ärendet försöker bringa större klarhet i hur lagförslaget ställer sig till risker som inte går att motverka med mindre att verksamheten ställs in. Detta gäller både i förhållande till hur allvarlig risken är och i förhållande till hur omfattande de aktiva åtgärderna kan gå.

Uttryckt annorlunda gör Länsstyrelsen bedömningen att vissa offentliga verksamheter måste utföras även om det utsätter personalen för otrevliga eller obehagliga situationer som förorsakas av brukare, exempelvis företrädare för tillsynsobjekt. Frågan ställs av rättssäkerhetsskäl för både arbetsgivare och arbetstagare, men det är Länsstyrelsens bestämda uppfattning att risken för trakasserier och sexuella trakasserier måste kunna avvägas mot andra samhällsintressen, till exempel miljöskydd, djurskydd och krisberedskap.

### Beslut

Detta yttrande har beslutats av landshövding Helena Jonsson, efter föredragning av utredare Tobias Rahm. I den slutliga handläggningen har även enhetschef Nina Lindgren deltagit.

Helena Jonsson  
Landshövding

Tobias Rahm  
Utredare

Detta beslut har bekräftats digitalt och saknar därför namnunderskrifter.

Kopia: Anna Scholin, Arbetsmarknadsdepartementet