



Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se

Delbetänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området SOU (2020:79)

Er beteckning: A2020/02630

Sammanfattning

Länsstyrelsen i Stockholms län har tagit del av rubricerade delbetänkande med uppdraget att genomföra en analys och vid behov föreslå ändringar i bestämmelserna om tillsyn i diskrimineringslagen (2008:567) DL, avseende aktiva åtgärder. Utifrån analysen skulle även andra förslag lämnas som kan säkerställa att DL:s bestämmelser om aktiva åtgärder följs.

Vi delar uppfattningen att utredningens förslag kan leda till bättre stöd och tydlighet i arbetet med aktiva åtgärder för arbetsgivarna samt en bättre samordning och tydlighet för såväl huvudmännen som för elever och vårdnadshavare inom det skollagsreglerade området.

Delar i utredningen har en direkt beröring till Länsstyrelsens i Stockholms läns verksamhetsområde och utifrån det lämnar vi här i sammanfattning följande synpunkter och förslag som kan bidra till att DL:s bestämmelser om aktiva åtgärder följs.

1. Länsstyrelsen i Stockholms län föreslår att myndigheter med tillsynsansvar för aktiva åtgärder ska öka kunskapen och analysförmågan om effekterna av begränsande normer kring hudfärg. De berörda myndigheterna är Diskrimineringsombudsmannen (DO), Skolinspektionen och Arbetsmiljöverket. Även fackliga organisationer ska uppmuntras att öka sina kunskaper om effekterna av begränsande normer kring hudfärg.
2. Länsstyrelsen i Stockholms län föreslår att DO ges i uppdrag att ta fram vägledning i syfte att klargöra hur arbetsgivare 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.
3. Länsstyrelsen i Stockholms län föreslår att DO får i uppdrag att, i samråd med Integritetsskyddsmyndigheten, ta fram vägledning om hur

Datum
2021-05-03

Beteckning

arbetsgivare kan behandla känsliga personuppgifter i enlighet med dataskyddsförordningen (DSF), i arbetet med aktiva åtgärder.

Yttrandet

Bakgrund

Länsstyrelsen i Stockholms län har sedan i 2020 ett 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. Sedan våren 2019 driver Länsstyrelsen i Stockholms län även projektet "Vidga normen i praktiken" med medel från Europeiska socialfonden. Projektets syfte är att stärka kompetensen i organisationer så att de är bättre förberedda att arbeta med aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. Under projektets gång har vi fått mycket goda insikter om vilka hindren är i vägen för arbetsgivare att implementera aktiva åtgärder.

Länsstyrelsen i Stockholms läns bild av svårigheterna med efterlevnaden av bestämmelserna om aktiva åtgärder stämmer överens med vad som framgick i enkäten från delbetänkandet där arbetsgivare som tidigare varit föremål för tillsyn från DO svarade på frågan: "Vad behövs för att kunna genomföra arbetet med aktiva åtgärder? Mest efterfrågade arbetsgivarna stöd i form av råd hur arbetet ska utföras" följt av stöd i form av föreskrifter för hur arbetet ska utföras."

Ökade kunskaper till myndigheter och fackförbund

I delbetänkandet framhålls att flera aktörer ska ges en förstärkt roll i arbetet med tillsynen av aktiva åtgärder. Där anförs också att regeringen bör ge DO och Arbetsmiljöverket i uppdrag att samverka vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljölagen. För att resultatet av dessa åtgärder verkligen ska bli förbättrad efterlevnad av DL:s bestämmelser om aktiva åtgärder behövs att exempelvis DO, Skolinspektionen, Arbetsmiljöverket och fackliga organisationer ges förstärkta kunskaper om begränsande normer kring hudfärg och dess effekter i arbetslivet.

Länsstyrelsen föreslår att myndigheter med tillsynsansvar för aktiva åtgärder ska öka kunskapen och analysförmågan om effekterna av begränsande normer kring hudfärg. De berörda myndigheterna är Diskrimineringsombudsmannen (DO), Skolinspektionen och Arbetsmiljöverket. Även fackliga organisationer ska uppmanas att öka sina kunskaper om effekterna av begränsande normer kring hudfärg.

Datum
2021-05-03

Beteckning

Vägledning om insamling av anonymiserad statistik

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). Vad arbetsgivarna berättat för Länsstyrelsen i Stockholms län är att det tar stopp redan vid det första steget, ”undersöka”, eftersom det råder så stor osäkerhet om vad som får göras. Aktiva åtgärder ska bygga på kunskap om faktiska sakförhållanden i verksamheten, men utan undersökning saknas underlag att bygga åtgärderna på. Detta förklarar varför inga aktiva åtgärder kommer till stånd.

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

Vägledningen som för närvarande finns på DO:s hemsida behöver utvecklas eftersom den bara säger vad som inte ska göras:

”Det ska alltså inte göras någon kartläggning på individnivå avseende personliga förhållanden och undersökningen måste skötas på ett sådant sätt att eventuellt känsliga personuppgifter som ändå framkommer inte kan kopplas ihop med någon medarbetare på ett sätt som strider mot dataskyddsförordningen.”

Instruktionen ovan bör därför ersättas med stöd i form av råd hur arbetet faktiskt kan utföras och med vilket stöd i form av föreskrifter för något slags lägsta krav om hur arbetet behöver utföras.

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.

Vägledning om behandling av särskilda kategorier av personuppgifter

Rättsläget i Sverige är otydligt gällande arbetsgivares möjlighet till insamling av arbetstagares personuppgifter för syftet att arbeta med aktiva åtgärder. För att få behandla personuppgifter krävs att behandlingen har stöd i gällande dataskyddslagstiftning. Enligt huvudregeln i DSF är behandling av känsliga personuppgifter – som där omnämns ”särskilda kategorier av personuppgifter” – förbjuden. Det finns dock undantag från förbudet, bland annat om den registrerade uttryckligen har lämnat sitt samtycke eller om behandlingen är nödvändig av

Datum
2021-05-03

Beteckning

hänsyn till ett viktigt allmänt intresse. Det finns ytterligare bestämmelser i lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning som anger förutsättningarna för att behandla känsliga personuppgifter.

Enligt Länsstyrelsen i Stockholms län ska myndigheter normalt inte använda den rättsliga grunden samtycke eftersom samtycke bara kan ske mellan jämbördiga parter. Istället bör någon av de övriga rättsliga grunderna i DSF tillämpas, till exempel allmänt intresse.

Viss vägledning finns genom ett beslut från Datainspektionen, numera Integritetsskyddsmyndigheten, (Datainspektionens diarienummer 120–2017) relaterat till det svenska företaget King som behandlat känsliga personuppgifter i sitt arbete med mångfald och likabehandling. Enligt beslutet har de samtycken som inhämtats från arbetstagarna inte varit giltiga, bland annat med hänsyn till att en arbetstagare står i beroendeställning till arbetsgivaren.

Datainspektionens beslut fattades enligt den nu upphävda personuppgiftslagen och beslutet överklagades inte till domstol. Mot bakgrund av att DSF trädde i kraft den 25 maj 2018 och att ett effektivt arbete mot diskriminering är en mycket angelägen fråga så behöver förutsättningarna för att kunna behandla känsliga personuppgifter i detta sammanhang klargöras. Det skulle därför vara önskvärt att en expertmyndighet som DO med kunskap om diskrimineringsfrågor på ett begripligt sätt kunde fastställa vad som bör gälla i fall där arbetsgivare behöver behandla känsliga personuppgifter för sitt arbete med aktiva åtgärder.

Länsstyrelsen i Stockholms län föreslår att DO får i uppdrag att, i samråd med Integritetsskyddsmyndigheten, ta fram vägledning angående hur arbetsgivare kan behandla känsliga personuppgifter i enlighet med DSF, i arbetet med aktiva åtgärder.

De som medverkat i beslutet

Beslutet har fattats digitalt av länsstyrelseöverdirektör Johan von Sydow med utvecklingsledare Kitimbwa Sabuni som föredragande. I den slutliga handläggningen har också avdelningschef Anna Conzen medverkat.

Så här hanterar Länsstyrelsen personuppgifter

Information om hur vi hanterar dessa finns på www.lansstyrelsen.se/dataskydd

Kopia:

anna.scholin@regeringskansliet.se

jenny.frolich@lansstyrelsen.se