



2010-01-15

Utredningen om aktiva åtgärder inom
diskrimineringsområdetÄrende Jämo 2008/1163
Handling 5

Särskilt yttrande till utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet, IJ 2008:05

Nedan följer några generella synpunkter på vad vi anser utgör brister i utredningens inriktning och förhållningssätt till utredningsuppdraget. Vi är samtidigt medvetna om de tids- och resursmässiga ramar som begränsat utredarens möjligheter att på ett mera systematiskt sätt ta sig an frågorna.

Skyddet mot diskriminering i arbetslivet har utvecklats som en del av den svenska arbetsrättsliga modellen. Lagskyddet mot diskriminering kompletterades tidigt med krav på förebyggande, aktiva åtgärder i syfte att bryta den köns- och etniskt segregerade arbetsmarknaden. Lagstiftarens uttalade ambition var, och har sedan dess varit, att sätta en ram som arbetsmarknadens parter skulle fylla med effektivt och praktiskt arbete. Eftersom parterna inte infriat de inledningsvis ställda förväntningarna, har det huvudsakliga formella ansvaret att utöva tillsyn över regelverket överförts till ombudsmannainstitutionen, tidigare Jämställdhetsombudsmannen respektive Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och numera Diskrimineringsombudsmannen.

Man har dock inte i samband med detta ”systemskifte” eller i det nu framlagda utredningsförslaget närmare analyserat skälen till de uteblivna aktiviteterna och inte heller vad ombudsmannens tillsynsuppdrag kan kräva för följdändringar i lagstiftningens utformning. Reglernas utformning följer fortfarande idén om en ramlagstiftning som måste konkretiseras med arbetsplatspecifika åtgärder, något som på ett påtagligt sätt försvårar granskningen från myndighetens sida och kräver ett resursintensivt tillvägagångssätt i granskningsarbetet. Dessa förhållanden underminerar förutsättningarna för reglernas effektiva genomförande.

Utredaren framhåller att bestämmelserna om aktiva åtgärder har varit otydligt formulerade vilket har gjort det svårt för arbetsgivarna att utläsa sina skyldigheter samt att arbetet har präglats av bristande systematik. Vi kan dock inte se på vilket sätt de föreslagna bestämmelserna ska kunna bidra till en förändring.

Utredningen har bestämt sig för att stanna vid den nu gällande modellen med en än större emfas för ombudsmannens roll som stödjande och rådgivande under granskningsprocessen. Förutom att ett sådant förhållningssätt för med sig problemet att inte kunna sära på myndighetens granskande och främjande roller, saknar vi i samband med förslaget en

ordentlig analys av på vilket sätt de föreslagna ändringarna skulle kunna effektivisera granskningsarbetet. En sådan analys hade varit särskilt viktig att fördjupa sig i mot bakgrund av att utredaren också föreslår krav på förebyggande arbete på flera diskrimineringsgrunder, något som vi i och för sig är positiva till.

Om tillsynen av aktiva åtgärder även fortsättningsvis huvudsakligen ska bedrivas av ombudsmannen, anser vi att det behövs en mera genomgripande ändring av lagreglernas utformning. Det är påtagligt att i delar där lagstiftningen innehållit mera konkreta och preciserade krav, inte minst lönekartläggningsbestämmelserna, har också tillsynsarbetet kunnat bedrivas mera systematisk. Det tycks dessutom ha lett till en stimulans av parternas arbete.

Det hade enligt vår uppfattning vidare varit angeläget att analysera på vilket sätt DO:s och Arbetsmiljöverkets mandat överlappar varandra inom detta fält och hur tillsynen kan effektiviseras även utifrån regelförenklingsperspektivet.

Vi vill också redan i detta sammanhang ta avstånd från utredarens förslag att helt undanta arbetsgivare med färre än 25 anställda från skyldigheten att vidta aktiva åtgärder. Det finns ingen anledning att anta att behovet av att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter skulle vara mindre på sådana arbetsplatser, snarare tvärtom mot bakgrund av att de anställda på mindre arbetsplatser ofta saknar lokalt fackligt stöd.

Vi vill slutligen understryka vikten av att man utreder vidare behovet av verksamhetsrelaterade aktiva åtgärder inom offentlig verksamhet med avseende på dess agerande gentemot allmänheten. Offentlig verksamhet utförs på medborgarnas uppdrag utifrån grundlagsfästa principer om icke-diskriminering, varför respekten för alla människors lika värde och rättigheter bör garanteras i särskilda krav på förebyggande arbete av detta slag, i likhet med länder som Storbritannien och Finland.

Peter Tai Christensen

Katri Linna