

Farsta 29 september 2014

Arbetsmarknadsdepartementet
Mäster Samuelsgatan 70
103 33 Stockholm

Vår referens: Kristian Cornell

Remissyttrande avseende *Förslag till nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering*. SOU 2014:41

DHR är en idéburen demokratisk organisation för och av personer med nedsatt rörelseförmåga. Genom att skapa opinion och påverka de politiska besluten arbetar vi för ett öppet Sverige, där personer med nedsatt rörelseförmåga inte blir utestängda. En av utgångspunkterna i vårt arbete är FNs konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Det är utifrån detta perspektiv vi framför våra synpunkter på utredningen.

Utredningen *Förslag till nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering* har haft som uppgift att lämna förslag på hur aktiva åtgärder ska utformas och utvecklas för att de ska fungera för att effektivt förebygga diskriminering. Betänkandet beskriver förslagen om aktiva åtgärder och föreslår förändringar. Betänkandet nämner samtidigt att det finns ganska lite evidensbaserad forskning om vilken inverkan just aktiva åtgärder har.

DHR ställer sig positivt till förslaget att diskrimineringsgrunden funktionshinder omfattas i det systematiska arbetet med aktiva åtgärder hos arbetsgivare. Ett utvecklat arbete med aktiva åtgärder tror DHR kan leda till ett positivt resultat, men specifikt vill vi framhålla att det har en attitydpåverkande effekt. Att arbetsgivare tvingas bedriva ett aktivt arbete med frågan om arbetsmarknad och personer med funktionsnedsättning tycker DHR är positivt.

DHR har tidigare drivit frågan om att diskrimineringsgrunden funktionshinder ska omfattas i aktiva åtgärder. Dock har vi upplevt att frågan om aktiva åtgärder varit för luddig för att på ett enkelt och konkret sätt bedriva. Att på ett bättre sätt definiera aktiva åtgärder tror vi därför är bra, och vi håller med betänkandet om lydelsen: *förebyggande och främjande*

arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering samt på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

DHR instämmer med tanken att det systematiska arbetet med aktiva åtgärder (till exempel värdegrundsdiskussioner) bäst bedrivs i samverkan med arbetstagare. Att skapa en dialog och på det sättet se till individen är rätt sätt, men vi är tveksamma till hur det systematiska arbetet gällande rekrytering ska gå till. Rekrytering till en arbetsplats är bland de viktigaste frågorna för målgruppen personer med nedsatt rörelseförmåga. Att bedriva ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder med en arbetssökande i en rekryteringssituation blir svårt. Vi frågar oss hur detta arbete kommer se ut. Frågan är angelägen då siffror som DHR tagit fram i projektet *Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden* visar att arbetslösheten för personer med nedsatt rörelseförmåga är över 50 procent.

Med förslaget blir det tydligare för en arbetsgivare hur det systematiska arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas. DHR anser inte att arbetsgivare som sysselsätter färre än tio personer helt ska undantas från skyldigheten att dokumentera det systematiska arbetet med aktiva åtgärder. Det finns många arbetsgivare i Sverige som sysselsätter färre än tio personer och att inte med dokumentation kunna mäta hur arbetet med aktiva åtgärder går är problematiskt – speciellt eftersom det saknas evidensbaserad forskning.

Beslut om detta yttrande har tagits av förbundsordförande Rasmus Isaksson. Yttrandet har beretts av ombudsman Kristian Cornell i samarbete med förbundsstyrelseledamot Åsa Lindqvist och i den slutliga beredningen har även förbundssekreterare Ken Gammelgård medverkat.

DHR – Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder
Vänliga hälsningar



Rasmus Isaksson
förbundsordförande