

Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41)

Jusek har följande synpunkter på det aktuella betänkandet:

Sverige anses ofta ha en hög ambitionsnivå när det gäller att arbeta mot diskriminering. Forskning visar dock att arbetsmarknaden till stor del är segregerad och att personer på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck har svårare att göra karriär eller att, i vissa fall, överhuvudtaget få fotfäste på arbetsmarknaden. Jusek anser att det saknas en problemformulering och en diskussion kring syftet med Diskrimineringslagen. I betänkandet ägnas ingen uppmärksamhet till vad vi vill uppnå i Sverige och vilken ambitionsnivå vi vill ha.

Jusek anser att det är viktigt att skapa förutsättningar för karriär på lika villkor. Jusek verkar för ett arbetsliv med mångfald där alla ska ha samma förutsättningar att göra karriär. Jusek anser att samhället måste erbjuda bättre möjligheter för att de invandrade akademikerna ska komma in i arbetslivet utifrån utbildningsbakgrund och att de invandrade akademikers kompetens måste tas tillvara.

Jusek anser att de föreliggande förslagen från utredningen kan leda till att regelverket kring Aktiva Åtgärder – den proaktiva delen av Diskrimineringslagen – blir lättare att tillämpa och får större genomslag. Jusek har förespråkat vikten av att reglerna, som i dagsläget är inriktade på mål, blir tydligare. Jusek välkomnar också utredningens slutsats att Aktiva Åtgärder behövs trots att det är svårt att mäta veta vilken effekt de har och hur de tillämpas.

Jusek håller med Sacos sammanfattande synpunkter och anser att förslaget lägger för stor tonvikt på diskrimineringsgrunden kön. Mål och konkreta åtgärder bör finnas för samtliga områden och diskrimineringsgrunder. Jusek anser exempelvis att 9 § i lagförslaget bör kompletteras med en formulering som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder exempelvis på följande sätt: 9 § ”Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder främja såväl en jämn könsfördelning som mångfald utifrån samtliga diskrimineringsgrunder i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare samt på ledande positioner”.

Jusek anser, liksom Saco, att den systematiska arbetsmetoden både kan och bör förenas med specifika mål och att åtgärdskrav bör ställas när det gäller rekrytering. Jusek vill dock framhålla att det är viktigt med en tydlig och genomarbetad struktur i lagen, bl.a. att mål och krav inte sammanblandas.

När det gäller lönekartläggning anser Jusek att en återgång till kravet på årliga lönekartläggningar inte är nödvändig eller ändamålsenlig. Lönekartläggning är snarare en utvärdering av lönerevisionen på en arbetsplats än en Aktiv Åtgärd i begreppets egentliga mening. Arbetet för jämställda löner måste ske på fler fronter med en ökad medvetenhet hos arbetsgivarna och exempelvis krav i kollektivavtal om att samma lönekriterier ska tillämpas oavsett kön.

Saco för fram att det aktuella lagförslaget – som innebär att arbetsplatserna ska undersökas utifrån samtliga diskrimineringsgrunder – kan medföra allvarliga integritetsproblem. Jusek instämmer men vill i detta sammanhang erinra om att 13 § Personuppgiftslagen (PuL) i och för sig förbjuder behandling av känsliga personuppgifter, såsom ras eller etniskt ursprung, religiös övertygelse eller hälsa och sexualliv. Dock får enligt 15 § PuL känsliga personuppgifter behandlas, om den registrerade lämnar sitt samtycke till detta. Enligt 16 § PuL får känsliga personuppgifter behandlas om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige skall kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter inom arbetsrätten. En undersökning av arbetsplatsen kan leda till en medvetenhet om att förebyggande och främjande åtgärder kan behövas för att undvika diskriminering, i synnerhet när det gäller rekrytering.

För övrigt instämmer Jusek i Sacos uppfattning att informationsspridning och kompetensutvecklingsinsatser till parterna är viktiga medel för att arbetet med aktiva åtgärder ska få genomslag i praktiken.

Jusek

Magnus Hedberg
Vd

Ingrid Krogius
Ombudsman