



Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för
diskrimineringsfrågor
103 33 Stockholm

Regeringskansliets
diarienummer
A2014/2355/DISK

Betänkande av utredningen SOU 2014:41 om Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

Sammanfattning

Länstyrelsen Östergötland tillstyrker utredarens förslag att förstärka det förebyggande- och främjande arbetet med aktiva åtgärder inom både arbetsliv och utbildning genom att den nuvarande diskrimineringslagen och skollagen utvidgas till att omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder.

Det är bra att utredningen tydliggör och definierar att aktiva åtgärder innebär ett systematiskt arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering, samt på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. Vi tillstyrker utredningens förslag att reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete skulle kunna fungera som förebild för arbetet med aktiva åtgärder på diskrimineringsområdet.

Utredningens förslag att dokumentationen inte nödvändigtvis behöver samlas i en plan och att denna ska utgöra ett stöd i det systematiska arbetet är bra.

Länstyrelsen tillstyrker inte utredningens förslag att arbetsgivare med 25 eller fler anställda varje år skriftligen ska dokumentera det systematiska arbetet med aktiva åtgärder. Vi rekommenderar att även fortsättningsvis bör lönekartläggning och aktiva åtgärder redovisas vart tredje år. Att kräva årliga dokumentationer är inte rimligt eller effektivt i förhållandet till den kostnadspress som finns. Ökade dokumentationskrav kräver i sådana fall ökade resurser.

Länsstyrelsen instämmer inte i utredarens slutsatser att utvidgning av diskrimineringsgrunder inte medför extra kostnader. En utvidgning av aktiva åtgärder som ska omfatta alla lagstadgade diskrimineringsgrunder ställer högre krav på både kunskap och kompetensutveckling av chefer och medarbetare. Länsstyrelsens ekonomi är pressad och begränsad. Hälften av länsstyrelsens anslag utgörs av särskilda sakanslag. För att de nya förstärkningarna ska få genomslag bör ytterligare resurser tillföras förvaltningsanslaget.

Allmänt

Artikel 1 i den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter lyder *Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter*. Den synen på människan ligger till grund för en rad bestämmelser inom FN, Europarådet och EU som Sverige är bundet av. Målet för regeringens politik mot diskriminering är ett samhälle fritt från diskriminering. Att bekämpa diskriminering är ett centralt mål i arbetet för mänskliga rättigheter på såväl internationell som nationell nivå.

Diskrimineringslagen som trädde i kraft i januari 2008 består av dåvarande diskrimineringslagar samlade i en och samma lag. Problemet som man ännu hittills inte har löst med den nya lagen, är att diskriminering på olika grunder innefattar olika åtgärder på olika områden. Diskrimineringslagens legitimitet beror i största grad av att kunna säkra ett likvärdig skydd mot diskriminering på alla sju grunder d.v.s. likställa alla dessa sju diskrimineringsgrunder.

Därför tycker Länsstyrelsen Östergötland att utredningens förslag att utvidga reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering till alla sju grunder ligger helt och hållet i linje med intentionerna med mänskliga rättigheter som säger att diskrimineringsgrunderna inte har någon hierarkisk ordning.

Särskilda synpunkter

6 Effekter av aktiva åtgärder

6.6 Analys och överväganden

Länsstyrelsen Östergötland instämmer i utredarens slutsatser att det är svårt att mäta vilka effekter lagreglerna har lett till. Dock tycker vi det är värt att fortsätta med att ytterligare reglera aktiva åtgärder. Den bestämmelse som anses ha gett störst effekt enligt genomförda effektstudier är kravet på lönekartläggning. Överlag anses bestämmelserna som rör jämställdhet mer verkningsfulla än de övriga. Inom ramen för jämställdhetsarbetet har krav på aktiva åtgärder funnits längst tid och reglerna i detta område är mest konkreta. Länsstyrelsen är positiv till att arbetet med aktiva åtgärder

gällande alla lagstadgade diskrimineringsgrunder införs, samt att det tas tillvara på erfarenheterna från jämställdhetsarbetet med aktiva åtgärder.

9.5 Arbetslivet

9.5.2 Det systematiska arbetet ska omfatta vissa utpekade områden

Länsstyrelsen tillstyrker utredningens förslag att införa en bestämmelse som anger och konkretiserar de områden som arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta. Utredaren föreslår att ett främjandearbete införs inom ramen för varje av de fem föreslagna områden; arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Vi tillstyrker utredningens förslag att reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete skulle kunna fungera som förebild för arbetet med aktiva åtgärder på diskrimineringsområdet.

9.7 Samverkan på arbetslivsområdet

Vi tillstyrker utredningens förslag att det systematiska arbete med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med arbetsgivare och arbetstagare samt att arbetsgivare även fortsättningsvis ska vara skyldig att förse arbetstagarorganisation med information om det systematiska arbete med aktiva åtgärder.

9.9 Arbetslivet och frågan om reglerna ska göras semidispositiva

9.9.3 Regleringen ska vara tvingande

Länsstyrelsen styrker förslaget att reglerna ska vara tvingande. Det är viktigt att reglerna inte ska vara semidispositiva eftersom det gäller så grundläggande frågor som mänskliga rättigheter.

11 Förslag till regler om tillsyn och sanktioner

11.4 Förslag om tillsyn

Länsstyrelsen tillstyrker utredningens förslag att reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen efterlevs och även fortsättningsvis ska regleras i diskrimineringslagen. Vi instämmer i utredarens förslag att DO och Skolinspektionen ska vara tillsynsmyndigheter samt att deras tillsyn borde stärkas.

Vi vill uppmärksamma att det finns regionala aktörer, däribland länsstyrelsen, som idag i sin myndighetsroll kan vara ett stöd för tillsynsmyndigheterna då främjandearbetet är viktigt. Med ett tillskott av resurser skulle länsstyrelsen kunna vara ett ännu bättre stöd i det främjande arbetet.

12 Övriga samhällsområden

12.3.2 Offentlig anställning

Offentlig anställning har nämnts som ett möjligt utvidgningsområde. Vi tycker, som Diskrimineringsombudsmannen, att bestämmelser om aktiva åtgärder vore önskvärda för all offentlig verksamhet. Offentlig verksamhet bör vara ett föredöme när det gäller arbetssättet att respektera alla människors lika värde och rättigheter. Denna verksamhet utförs på medborgarnas uppdrag och det är därför fullt rimligt att kräva att särskilda åtgärder vidtas i syfte att verka för att varje enskild medborgare ska bli bemött och behandlad på ett sätt som är fritt från diskriminering och trakasserier.

Ärendets beredning


Länsstyrelsen har bjudit in de 12 myndigheter som ingår i vårt regionala nätverk för mänskliga rättigheter att lämna synpunkter till utredningens förslag. Deras förslag och synpunkter har integrerats i vårt remissvar.

Övrigt

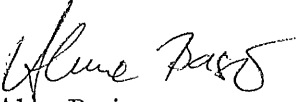
Länsstyrelsen Östergötland driver och koordinerar ett myndighetsnätverk för mänskliga rättigheter i vårt län sedan 2000. I dagsläget är vi 12 myndigheter som deltar i nätverket. Syftet med myndighetsnätverket för mänskliga rättigheter och mot diskriminering är att bygga upp en gemensam kompetensutvecklingsplattform gällande arbetsmetoder för verksamhetsintegrering av mänskliga rättigheter samt upprätthålla ett kontinuerligt erfarenhetsutbyte. Utifrån vår mångåriga erfarenhet av arbetet med att motverka diskriminering kan vi utan tvekan påstå att kunskap och kompetens gällande normer, arbetsmetoder, diskrimineringsgrunder och dess verksamhetsintegrering är tids- och resurskrävande.

Länsstyrelsen har under perioden 2012-2014 genomfört utbildningar i mänskliga rättigheter och workshops där medarbetare från alla våra verksamheter deltagit. Syftet var att våra medarbetare ska se sambandet mellan regler och lagar och sin egen verksamhet.



I den slutliga handläggningen av detta ärende har förutom föredragande deltagit Mona Hallström Hjorth, chef Enheten för social hållbarhet, och Ylva Jacobsson, HR-chef.



Elisabeth Nilsson
Landshövding



Alma Basic
Samordnare Mänskliga rättigheter
Föredragande

Deltog;
Ylva Jacobsson 
Mona Hallström  H.orth

Kopia

- Myndigheter i nätverket för mänskliga rättigheter