

NÄMNDEN MOT DISKRIMINERING**REMISSYTTRANDE**

2014-09-30

Dnr Ad 12-14

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

A2014/2355/DISK

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

Nämnden mot diskriminering begränsar sitt yttrande till frågor som rör nämnden och nämndens verksamhet.

Regleringen av krav på aktiva åtgärder

Nämnden mot diskriminering delar utredningens bedömning att dagens reglering om aktiva åtgärder i 3 kap. diskrimineringslagen (2008:567) är otydlig och svårtillämpad och dessutom svår att följa upp och övervaka. Som utredningen pekar på anges det i de flesta reglerna inte vilka åtgärder som ska vidtas. Nämnden mot diskriminering delar därför utredningens bedömning att regleringen behöver ändras. Som utredningen framhåller skulle reglerna då bättre kunna fylla sitt syfte.

Hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas

Utredningen föreslår att dagens regler huvudsakligen ersätts med en skyldighet att använda en arbetsmetod enligt vilken arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas. Enligt Nämnden mot diskriminering har ett sådant förslag klara fördelar i förhållande till dagens reglering. Det är emellertid tveksamt om de föreslagna reglerna är tillräckligt precisa för att kunna läggas till grund för vitesförelägganden. Utredningen föreslår visserligen att Diskrimineringsombudsmannen ska bemyndigas att utfärda verkställighetsföreskrifter. Det är dock osäkert om det genom verkställighetsföreskrifter är möjligt att åstadkomma en tillräcklig grad av precisering. Nämnden ser däremot inga nämnvärda svårigheter att utfärda vitesförelägganden såvitt avser de föreslagna åtgärder som ska vidtas enligt 3 kap. 7 och 8 §§

diskrimineringslagen (lönekartläggning respektive riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier m.m. som avses i 2 kap. 18 §).

Tillsyn och sanktioner

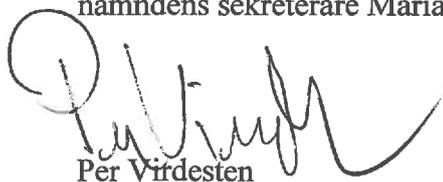
Utredningen föreslår bl.a. att Diskrimineringsombudsmannen ges rätt att utfärda vitesförelägganden och att Nämnden mot diskriminering avskaffas.

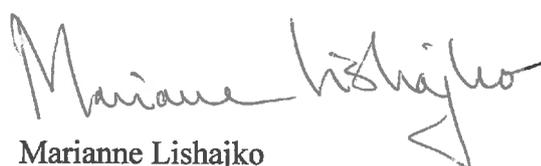
Som framgår av betänkandet fick nämnden under 2013 in tre ärenden angående ansökan om vitesföreläggande enligt 4 kap. 5 § diskrimineringslagen. Under 2014 har det ännu inte kommit in några sådana ärenden till nämnden. I alla tre ärendena från 2013 har Diskrimineringsombudsmannen förklarat sig inte vilja göra någon framställning. I samtliga fall har Diskrimineringsombudsmannen getts tillfälle att yttra sig enligt 4 kap. 8 § andra stycket i diskrimineringslagen men ombudsmannen har valt att inte yttra sig.

Nämnden mot diskriminering delar rent principiellt utredningens bedömning att det är naturligt att en förvaltningsmyndighet, i detta fall Diskrimineringsombudsmannen, som ett led i sin tillsyn ges rätt att besluta om vitesförelägganden. På så sätt får Diskrimineringsombudsmannen en aktivare och tydligare roll vid tillsynen av aktiva åtgärder.

Utredningen föreslår att Diskrimineringsombudsmannens beslut ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. För att behålla den breda och värdefulla kompetens som Nämnden mot diskriminering genom ledamöterna har, skulle ett bättre alternativ till att helt avskaffa nämnden vara att Diskrimineringsombudsmannens beslut om vitesföreläggande överklagas till nämnden och alltså inte till allmän förvaltningsdomstol. På så sätt skulle Diskrimineringsombudsmannen få en tydligare och aktivare roll samtidigt som nämndens kompetens skulle bibehållas i den här typen av ärenden.

Detta yttrande har beslutats av nämndens ordförande Per Virdesten efter föredragning av nämndens sekreterare Marianne Lishajko.


Per Virdesten


Marianne Lishajko