

Motion till riksdagen  
2011/12:A274

av **Josefin Brink m.fl. (V)**

## Stärkt antidiskrimineringsarbete

### 1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut .....	2
3	Bakgrund .....	2
4	Tillgänglighet .....	3
5	Stärk det förebyggande arbetet .....	4
6	Rollen för arbetsmarknadens parter .....	5
7	Lönediskriminering .....	5
8	Utvärdera Diskrimineringsombudsmannen .....	6

Fel! Okänt namn på

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen begär att regeringen snarast återkommer med förslag på hur bristande tillgänglighet kan skrivas in i diskrimineringslagstiftningen.
2. Riksdagen begär att regeringen snarast återkommer med förslag på hur kraven på aktiva åtgärder kan utvidgas och förstärkas i enlighet med vad som anförs i motionen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att frågan om en separat diskrimineringslag för arbetslivet samt möjligheten till semidispositivitet i vissa delar åter bör lyftas fram i samband med en kommande revidering av diskrimineringslagstiftningen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kravet att genomföra lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner ska skärpas, så att det ska göras årligen.
5. Riksdagen begär att regeringen tar initiativ till en heltäckande utvärdering och analys av den nya myndighetens organisation och uppdrag i syfte att identifiera vad som kan behöva förändras för att nå bättre resultat.

## 3 Bakgrund

Den 1 januari 2009 trädde en ny, samlad diskrimineringslagstiftning i kraft, och den nya ombudsmannamyndigheten Diskrimineringsombudsmannen (DO) ersatte de tidigare ombudsmännen JämO, DO, HO och HomO. Förändringen föregicks av ett långt utrednings- och beredningsarbete.

Den parlamentariska diskrimineringskommittén arbetade i fyra år mellan 2002 och 2006 och hade som övergripande uppdrag att föreslå förändringar som skulle stärka rättsskyddet och effektivisera tillsynen av diskrimineringslagstiftningen. Kommittén föreslog en lång rad omfattande förändringar av såväl lagstiftningens omfattning som utformning och en ny struktur för tillsynen. Ett stort antal remissinstanser lämnade synpunkter och kompletteringar till utredningens förslag.

När regeringen lade fram sin proposition *Ett starkare skydd mot diskriminering* (prop. 2007/08:95) skilde den sig på ett stort antal punkter från utredningens förslag. Med några få undantag, bland annat vad gäller storleken på de skadeståndsbelopp som kan utbetalas, innebar regeringens lagförslag en lägre ambitionsnivå i antidiskrimineringsarbetet än vad utredningen föreslagit. Exempelvis sköts frågan om att klassa bristande tillgänglighet som diskriminering på framtiden, liksom utredningens förslag att stärka det systematiska förebyggande arbetet genom krav på likabehandlingsplaner som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Utredningens förslag att även juridiska per-

## Fel! Okänt namn på

soner ska omfattas av diskrimineringslagen saknades i regeringens proposition, liksom förslaget att tillåta en begränsad form av positiv särbehandling p.g.a. etnicitet i arbetslivet.

På jämställdhetsområdet gick regeringen ännu längre i fel riktning, genom att föreslå en urholkning av den tidigare lagstiftningen vad gäller krav på lönekartläggning och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Denna försvagning jämfört med tidigare lagstiftning var ett önskemål arbetsgivarorganisationerna drivit.

Den synpunkt samtliga fackliga centralorganisationer lämnat, att de delar av den nya lagen som gäller arbetslivet skulle regleras i en separat lagstiftning, tog regeringen däremot ingen hänsyn till.

Diskrimineringskommittén föreslog att de tidigare ombudsmännen skulle ersättas med en sammanhållen myndighet, men betonade att specialkunskaperna inom respektive område skulle värnas i den nya organisationen. Under utrednings- och remisstiden var denna fråga föremål för mycket debatt. Farhågor att den sakkunskap och opinionsbildande roll de respektive ombudsmännen besatt skulle gå förlorad lyftes, framför allt av dåvarande JämO, DO och företrädare för LO och TCO.

Regeringen valde en modell för den nya myndigheten som inte tog hänsyn till vare sig utredningens förslag eller de farhågor som framkom från remissinstanserna.

Vänsterpartiet var kritiskt till ovanstående och ett antal andra av förslagen i regeringens proposition. Det finns ett antal punkter där regeringen omedelbart bör återkomma till riksdagen med förslag på ny lagstiftning. Det finns också anledning att utvärdera och analysera effekterna av de förändringar som nu varit i kraft i snart två år, i syfte att förbättra och effektivisera antidiskrimineringsarbetet.

## 4 Tillgänglighet

Diskrimineringskommittén föreslog att bristande tillgänglighet skulle klassas som diskriminering i den nya lagen. Sanktioner skulle införas för arbetsgivare, fastighetsägare och andra aktörer som omfattas av lagen och som inte vidtar skäligen åtgärder för att göra sina lokaler och verksamheter tillgängliga för personer med funktionsnedsättningar.

Regeringen valde att inte föra in bristande tillgänglighet i den nya diskrimineringslagen. Vänsterpartiet instämmer helt med den kritik regeringen därmed dragit på sig från framför allt handikapprörelsen.

Det är hög tid att staten tar ledningen i arbetet med att göra såväl arbetslivet som samhället i övrigt tillgängligt för alla medborgare. Satsningar på fysisk ombyggnad av lokaler, bättre och mer lättillgängliga hjälpmedel och kunskapspridning är nödvändiga ingredienser i ett sådant arbete. Ett starkt skydd i diskrimineringslagstiftningen är en annan.

Fel! Okänt namn på

Vänsterpartiet menar att det inte behövs vidare utredningar i denna fråga. Regeringen bör snarast återkomma med förslag på hur bristande tillgänglighet kan skrivas in i diskrimineringslagstiftningen. Detta bör riksdagen begära.

## 5 Stärk det förebyggande arbetet

Det övergripande målet med antidiskrimineringsarbetet måste vara att i grunden förändra de strukturer och institutioner som upprätthåller och återskapar diskriminering, i arbetslivet och samhället i stort. Det kräver systematiskt och målmedvetet förändringsarbete. Det är sällan ideologiskt motiverad illvilja mot vissa grupper som ligger till grund för diskriminering – även om det dessvärre också förekommer. Framför allt är det ojämlika maktrelationer, vanemönster, okunskap, kortsiktiga ekonomiska prioriteringar och så vidare som i det dagliga livet upprätthåller diskriminerande strukturer.

Därför är aktiva åtgärder för att systematiskt upptäcka och undanröja diskriminerande faktorer avgörande för att nå målet om ett samhälle präglat av delaktighet och likaberättigande för alla individer och grupper.

Vänsterpartiet menar därför att lagens krav på aktiva åtgärder bör utvidgas och förstärkas. I januari 2010 lämnade utredaren Anne-Marie Morhed sitt betänkande *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden* (SOU 2010:7) till regeringen.

I stora drag bygger utredningen vidare på Diskrimineringsutredningens förslag om utvidgade krav på aktiva åtgärder i arbetslivet och utbildningsväsendet. Utredaren betonar vikten av att utforma lagkrav och tillsyn så att systematik, samverkan och verksamhets specifika åtgärder blir det centrala i det förebyggande arbetet, snarare än detaljreglering och pliktskyldigt upprättande av dokument för att klara en myndighetsgranskning. Det borde vara en självklarhet, men är väl värt att betona om det systematiska antidiskrimineringsarbetet ska få avsedd effekt.

Vänsterpartiet är inte enigt i varje detalj med utredarens förslag. Det är inte rimligt att så många arbetsgivare ska undantas från lagens krav som utredaren föreslår. Ett undantag för arbetsgivare med upp till tio anställda är försvarbart, men alla arbetsgivare med fler än tio anställda bör åläggas att genomföra ett systematiskt förebyggande arbete för likabehandling.

Utredningens förslag utgör en bra grund för att skärpa och utvidga lagens krav på systematiskt antidiskrimineringsarbete. Det är anmärkningsvärt att regeringen ännu inte presenterat något förslag med anledning av utredningen. Regeringen bör därför snarast återkomma med förslag på hur kraven på aktiva åtgärder ska utvidgas och förstärkas. Detta bör riksdagen begära.

## 6 Rollen för arbetsmarknadens parter

I arbetslivet är det parterna som bär huvudansvaret för antidiskrimineringsarbetet. För att antidiskrimineringsarbetet ska bli en självklar och integrerad del i respektive parterans ansvarsområde krävs att lagstiftningen harmonierar med övrig arbetsrätt. Vidare måste den lagstiftning som gäller arbetslivet vara enkel att tillämpa ute på arbetsplatserna.

När den nya sammanslagna lagen presenterades invände många remissinstanser att lagen var otydlig och komplicerad. De tre fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco förespråkade en separat lagstiftning för arbetsmarknadsområdet. Framför allt för att det skulle tydliggöra att diskriminering är en arbetsrättslig fråga som lika självklart som annan lagstiftning som rör arbetslivet ska hanteras inom ramen för parternas ordning för samarbete och konfliktlösning.

Av samma skäl ville de fackliga centralorganisationerna också att kraven på aktiva åtgärder skulle göras semidispositiva, det vill säga att parterna kan ersätta lagens krav med avtal så länge dessa inte ger ett sämre skydd för arbetstagarna än vad lagen kräver. På så sätt skulle det bli än tydligare att det är parterna och inte staten som ansvarar för det systematiska antidiskrimineringsarbetet i arbetslivet.

Vänsterpartiet menar att dessa synpunkter är väl värda att lyssna på. Förutsättningen för ett framgångsrikt antidiskrimineringsarbete i arbetslivet är att de som har ansvar för att genomföra det får vara med och utforma redskapen som de ska använda. I samband med en kommande revidering av diskrimineringslagstiftningen bör därför frågan om en separat diskrimineringslag för arbetslivet samt möjligheten till semidispositivitet i vissa delar åter lyftas upp. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 7 Lönediskriminering

Lönediskriminering p.g.a. kön har en lång och väl dokumenterad historia på den svenska arbetsmarknaden. Vi har gått från förbud för kvinnor att inneha vissa yrken via separata lönetariffer för kvinnor och män till en situation där formell könsdiskriminering ersatts av en seglivad informell diskriminering.

Redan den första jämställdhetslagen från 1980 tog sikte på denna strukturella orättvisa, och sedan dess har lagens krav på att kartlägga och systematiskt motverka lönediskriminering p.g.a. kön successivt utvecklats och förstärkts. Den borgerliga regeringen bröt trenden och sänkte kraven på att genomföra lönekartläggning och vidta åtgärder för att åtgärda osakliga löneskillnader i och med den nya lagen år 2008.

Kraven på systematiskt arbete mot lönediskriminering omfattar nu betydligt färre arbetsgivare och i stället för en årlig kartläggning och handlingsplan krävs nu endast att sådana görs vart tredje år. Vänsterpartiet vände sig emot denna försvagning av lagens krav. Vi menar att det skickar en signal till ar-

**Fel! Okänt namn på**

betsgivare att prioritera ned arbetet mot osakliga löneskillnader. Lönerrevisioner görs varje år, då bör naturligtvis även kartläggning och åtgärder mot osakliga löneskillnader genomföras varje år.

Kravet att genomföra lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner ska skärpas, så att det ska göras årligen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 8 Utvärdera Diskrimineringsombudsmannen

Farhågorna var, vilket nämnts i det föregående, många då de olika diskrimineringsombudsmännen skulle slås samman i en enda myndighet. Turbulens har också präglat den nya myndighetens första tid. Via medierna har konflikter mellan grupper av anställda och chefsombudsmannen uppdragats. Konflikter som så småningom ledde till att regeringen avsatte chefen i fråga tidigare i år. Att byta chef i en verksamhet i kris kan vara en rimlig åtgärd, men är sällan hela förklaringen till problem av de slag som uppenbart präglat den nya myndigheten.

Förutom de rent arbetsplatsanknutna problemen, som självfallet måste lösas mellan parterna på arbetsplatsen i fråga, är det rimligt att också undersöka om det är något i själva uppdraget och organisationsstrukturen som kan förbättras.

Diskrimineringskommittén föreslog en annan organisationsmodell än den regeringen valde, och de två största ombudsmannamyndigheterna, DO och JämO, uttryckte stor oro för hur den nya myndighetens arbete skulle komma att fungera. Flera remissinstanser uttryckte oro för att specialistkunskaper skulle gå förlorade i den nya organisationen och att det skulle försvaga delar av antidiskrimineringsarbetet som hittills varit framgångsrikt. I synnerhet fanns en stor oro för att arbetet med att granska och driva på det förebyggande jämställdhetsarbetet skulle försvagas.

I december 2010 riktade DO:s eget expertråd skarp kritik mot att myndigheten i stort sett helt lagt ned granskningen av det förebyggande jämställdhetsarbetet. DO själv medgav att den nya myndigheten inte har och "aldrig kommer att ha" samma resurser för det förebyggande jämställdhetsarbetet som den tidigare myndigheten JämO.

Det är inte acceptabelt att avvecklingen av de separata ombudsmännen innebär en sänkt ambitionsnivå i något avseende – i synnerhet inte det förebyggande arbetet.

Regeringen bör ta initiativ till en heltäckande utvärdering och analys av den nya myndighetens organisation och uppdrag i syfte att identifiera vad som kan behöva förändras för att nå bättre resultat. Detta bör riksdagen begära.

**Fel! Okänt namn på**

Stockholm den 19 september 2011

*Josefin Brink (V)*

*Ulla Andersson (V)*

*Christina Høj Larsen (V)*

*Jacob Johnson (V)*

*Rossana Dinamarca (V)*

*Wiwi-Anne Johansson (V)*