

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för diskrimineringsfrågor
103 33 Stockholm**Yttrande över betänkande SOU 2014:41 Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering**

(A2014/2355/DISK)

Riksdagens ombudsmän har inbjudits att lämna synpunkter på det i rubriken angivna betänkandet. Från de synpunkter JO har att beakta vill jag lämna följande kommentarer.

I utredningen föreslås att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Förslaget innebär att en arbetsgivare som inte bedriver ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder beträffande samtliga diskrimineringsgrunder riskerar att drabbas av vite. Redan i den utredning som föregick den nu gällande diskrimineringslagen (2008:567) föreslog Diskrimineringskommittén att arbetet med aktiva åtgärder skulle omfatta samtliga diskrimineringsgrunder (se SOU 2006:22). Regeringen fann skäl att låta bestämmelserna enbart omfatta tre av de sex diskrimineringsgrunder som fanns vid tidpunkten. Som skäl för att inte inkludera samtliga diskrimineringsgrunder angavs bl.a. följande:

Liksom flera remissinstanser anser regeringen att kommitténs förslag om aktiva åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder är alltför allmänt hållna och i många fall opreciserade. Som *Riksdagens ombudsmän* anför ska efterlevnaden av flertalet bestämmelser om aktiva åtgärder kunna framtvingas med vitesföreläggande. Framför allt från rättssäkerhetssynpunkt är det viktigt att den som riskerar att träffas av ett föreläggande har en rimlig möjlighet att förutse vad skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder faktiskt innebär. Det är enligt regeringens bedömning tveksamt om kommitténs förslag uppfyller detta rättssäkerhetskrav (se prop. 2007/08:95 s. 318 f.).

Enligt min uppfattning finns det återigen skäl att ställa sig frågande till om utredningens förslag, till bestämmelser angående arbetsgivares skyldighet att systematiskt arbeta med aktiva åtgärder, är tillräckligt preciserat. För att det ska vara möjligt att förena en sådan skyldighet med ett vitesföreläggande måste en arbetsgivare ges möjlighet att avgöra vilka krav som kan komma att ställas på honom eller henne. Enligt min mening är det tveksamt om förslaget uppfyller detta rättssäkerhetskrav.

Vidare konstaterar jag att utredningen föreslagit att det införs ett helt nytt tredje kapitel i diskrimineringslagen. Den första och andra paragrafen innehåller delvis samma information. Enligt min mening tynger det lagtexten och riskerar att förvirra den som läser texten. Av den anledningen finns det skäl att överväga en annan utformning där paragrafarna samverkar på ett bättre sätt. Även i övrigt

uppvisar det föreslagna kapitlet vissa strukturella brister.

I 8 § regleras arbetsgivarens skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier. Sådana riktlinjer ska alltid finnas och är alltså inte beroende av det systematiska arbete som arbetsgivaren är skyldig att utföra enligt 2 §. Av den anledningen kan det verka förvirrande att 8 § återfinns under rubriken ”Omfattningen av arbetsgivarens systematiska arbete”. För att öka tydligheten bör man, enligt min uppfattning, överväga möjligheten att förse kapitlet med ytterligare en rubrik under vilken det skulle vara möjligt att placera sådana åtgärder som en arbetsgivare alltid är skyldig att vidta.

Slutligen har bestämmelserna angående arbetsgivarens skyldighet att motverka lönediskriminering försetts med en egen rubrik. Dessa bestämmelser utgör en del av arbetsgivarens systematiska arbete och rubriken ”Löner och andra anställningsvillkor för kvinnor och män” borde således utgöra en underrubrik till den tidigare rubriken. I förslaget är rubrikerna placerade på samma rubriknivå och för att öka tydligheten bör den senare rubriken antingen utformas som en underrubrik eller helt tas bort.

I övrigt har jag inga synpunkter på utredningens förslag.

Elisabet Fura

Karl Lorentzon
föredragande