



YTTRANDE

Vårt datum Vårt Rnr: 55.17
2017-06-02

Ert datum Ert Rnr: 55.17
2016-06-02

SACO

Lena Maier Söderberg
Box 2206
103 15 STOCKHOLM

Bättre skydd mot diskriminering, SOU 2016:87

Sveriges Ingenjörer har valt att avgränsa yttrandet till de frågor i utredningen som typiskt sett berör förhållandet arbetstagare - arbetsgivare. De aktuella områdena kommenteras kortfattat, punktvis, nedan.

Sammanfattande synpunkter

Sveriges Ingenjörer delar utredarens uppfattning att vårt samhälle är långt ifrån fritt från diskriminering. Som framgår av Sveriges Ingenjörers mångfaldsprogram, anser förbundet att alla ska inkluderas och ges samma rättigheter/möjligheter att delta i arbetsliv och utbildning, var och en utifrån sina förutsättningar. Sveriges Ingenjörer anser därmed också att det är angeläget såväl att den som har diskriminerats får stöd och hjälp med att ta tillvara sina rättigheter som att det pågår ett förebyggande arbete mot diskriminering på olika plan.

Sveriges Ingenjörer konstaterar att förslagen i utredningen på många punkter stämmer överens med förbundets uppfattning och ställer sig positivt till den föreslagna förändringen av diskrimineringslagens bevisbörderegeln, såsom en kodifiering av nu gällande rätt. Vi väljer därför huvudsakligen att, endast kortfattat, belysa några i vårt tycke extra väsentliga delar, såsom Diskrimineringsombudsmannens (DO) roll och den av utredaren förespråkade Diskrimineringsnämnden, till vilken förbundet ställer sig frågande.

Sveriges Ingenjörer vill också ta tillfället i akt att påpeka att förbundet, liksom angivet i tidigare remissyttranden, efterlyser sanktionsmöjligheter gentemot den arbetsgivare som inte samverkar med arbetstagarsidan i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. Enligt Sveriges Ingenjörers mening är det olyckligt med ett påbud som saknar möjlighet till påföljd för den som underlåter att rätta sig efter detsamma.

DO:s roll och uppdrag

Sveriges Ingenjörer anser att DO bör tilldelas utökade resurser för att både beredas möjlighet att utreda fler ärenden, driva fler mål i domstol och regelbundet genomföra större granskningar avseende olika områden inom diskrimineringslagstiftningen.

Vad gäller utredning av ärenden anser Sveriges Ingenjörer att det inte bara är nödvändigt att DO får möjlighet/skyldighet att utreda en betydligt större andel av de anmälningar som kommer in till myndigheten, utan också att det är av vikt att DO får resurser nog att driva fler ärenden till domstol. Ett större antal diskrimineringsärenden avgjorda i domstol skulle skapa såväl en fördjupad kunskap om den typen av frågor, som en värdefull, bredare praxis att luta sig emot för både arbetsgivare och arbetstagare i bedömningen av huruvida skilda situationer innehåller inslag av diskriminering eller ej.

Enligt vad Sveriges Ingenjörer erfar, fick också de tidigare genomförda så kallade ”massgranskningarna” av exempelvis lönekartläggningsarbete, en betydande effekt vad gäller arbetsgivarnas incitament att genomföra sådant arbete på ett lagenligt vis. Det synes därför angeläget att DO får i uppdrag att upprätthålla intresset för arbetet med aktiva åtgärder genom större periodvisa granskningar inom utvalda delar av diskrimineringsområdet.

Föreslag om inrättande av en diskrimineringsnämnd

Sveriges Ingenjörer är skeptiskt till förslaget om inrättande av en diskrimineringsnämnd och förespråkar i stället, i enlighet med ovan nämnda skäl, att DO får utökade resurser både vad gäller utredning av anmälningar och, vid behov, att driva dessa ärenden vidare till domstol. Enligt Sveriges Ingenjörers mening är det angeläget att en bredare domstolspraxis kring diskrimineringsfrågor skapas. Ett förfarande där enskilda driver sin sak i ett separat forum, som dessutom utmynnar i ett icke bindande beslut, känns inte tillfyllest på detta, såväl viktiga som känsliga, område. Det är tvärt om av stor vikt att utsätta individer, även de som inte tillhör någon facklig organisation, får professionellt stöd och vägledning i bedömningen kring när det är möjligt/lämpligt att angripa en upplevd diskriminering.

En ordning med en separat diskrimineringsnämnd, riskerar dessutom att utmynna i en tungrodd administrativ apparat, utan att leda till konkreta åtgärder från eventuella diskriminerande arbetsgivares sida. Att anmälningar från

enskilda sker utan någon vägledning/urskiljning från expertis skulle lätt kunna leda till att å ena sidan vissa personer anmäler varje nekad anställning/uttagning till intervju såsom diskriminerande, även i fall då det inte föreligger objektiv grund att anta att diskriminering har skett, medan å andra sidan personer som verkligen har utsatts för diskriminering, inte får erforderlig hjälp att föra fram sin sak.

Ett utökat anslag till DO skulle kunna skapa möjligheter för ombudsmannen att både utreda fler ärenden och att driva dessa vidare till domstol när så krävs. En sådan åtgärd torde gynna utvecklingen mot en bredare domstolspraxis och därmed bana väg för en enhetlig rättstillämpning inom området.

SVERIGES INGENJÖRER

Peter Larsson
Samhällspolitisk direktör

Helene Sjöman
Förbundsjurist