

a.remissvar@regeringskansliet.se
cc: anna.scholin@regeringskansliet.se.

Remissyttrande: "Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området

Delbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagstiftningen

Arbetsmarknadsdepartementet har anmodat Högskolan Väst att yttra sig över de förslag förslagen som presenteras av utredarna i delbetänkandet "Utredning om vissa frågor i diskrimineringslagstiftningen" vars syfte är att föreslå en effektivare tillsyn över diskrimineringslagen. Rektor har fastställt yttrandet. I beredningen av yttrandet har högskolans arbetsenheter och samordningsgrupp för lika villkor och jämställdhet (där linje, fackliga organisationer, studentkår m.fl. finns representerade inbjudits att lämna synpunkter på delbetänkandet.

Högskolan Väst anser att delbetänkandets förslag är väl argumenterade och ställer sig bakom dem.

Yttrandet har fastställts av rektor efter föredragning av HR-strateg Beatrice Löfström.

Martin Hellström
Rektor

Beatrice Löfström
Föredragande

Remissyttrande: Delbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagstiftningen

Sammanfattning och övergripande synpunkter

Högskolan Väst har i sitt yttrande fokuserat på de avsnitt och förslag i delbetänkandet som handlar om tillsynen över aktiva åtgärder inom arbetslivet och högre utbildning, eftersom dessa delar berör högskolans verksamhet och uppdrag.

Högskolan Väst ställer sig i huvudsak bakom utredarnas förslag på de förslag av förändringar i diskrimineringslagen som anges i delbetänkandet. Det gäller bland annat förslaget att effektivisera tillsynen genom att verka för frivillig rättelse, att Diskrimineringsombudsmannen ska få föreskriftsrätt om aktiva åtgärder i 3 kap. DL och att ett föreskriftsråd inrättas. Vidare bedömer högskolan att det är en stor fördel att samordna bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3 kap. DL respektive bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160), AML i den mån det är möjligt för att på så vis stärka lagefterlevnaden men också generera mer kunskaps- och metodstöd i hur aktiva åtgärder faktiskt kan och ska genomföras.

Kommentarer och ändringsförslag

I övrigt lämnar högskolan följande synpunkter:

5.3 Förslag om tillsyn

Högskolan Väst ställer sig bakom utredningens förslag om att diskrimineringslagen bör vara alltjämt tvingande och därmed inte längre skall innehålla en särskild bestämmelse om att Diskrimineringsombudsmannen ska förmå dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den (så kallad frivillig rättelse). Precis som utredarna pekar på så är det paradoxalt att en lagstiftning som ytterst vilar på mänskliga rättigheter i nuläget så starkt betonar att detta skydd ska åstadkommas på frivillig väg vilket också riskerar att försvaga diskrimineringslagen, dess syfte och funktion. Att skrivelsen också tillkom i en tid när dess funktion var en annan samt att regleringen är obehövlig mot bakgrund av förvaltningslagens bestämmelser (vilken reglerar just DO:s ansvar att kommunicera med tillsynsobjekten och ge dem skälig tid för rättelse innan mer ingripande tillsynsåtgärder vidtas) stärker ytterligare denna bedömning.

5.4 Förslag avseende föreskriftsrätt

Högskolan Väst ställer sig bakom förslaget om att DO skall kunna utfärda föreskrifter i syfte att öka regelefterlevnaden och effektivisera tillsynen. Högskolan ser att det kan stärka och tydliggöra

bestämmelserna i kap 3 Diskrimineringslagen samt de förväntningar som arbetsgivare och utbildningsanordnare har på sig i arbetet. I dagsläget är de allmänt hållna och övergripande skyldigheterna ibland svårtolkade och det är inte självklart vad som krävs för att nå upp till lagens krav.

För att möjliggöra för arbetsgivare och utbildningsanordnare att uppfylla lagkraven vill Högskolan Väst också trycka på vikten av ett ökat metod- och kunskapsstöd från Diskrimineringsombudsmannen för att kunna förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och represalier på det sätt lagen föreskriver. Lagens utformning, där alla 7 diskrimineringsgrunder inom 10 olika områden skall kartläggas, analyseras, åtgärdas och följas upp kräver ett väl strukturerat arbetssätt för planering och genomförande samt teoretisk och praktisk förståelse. Högskolan håller därför med utredarna om att det finns ett stort behov av förtydliganden och stöd i arbetet med aktiva åtgärder, framför allt eftersom det rör sig om ett övergripande ramverk, varvid utfärdandet av föreskrifter både skulle kunna tydliggöra och driva fram en bättre metodik kring hur lagen skall efterlevas och aktiva åtgärder bedrivs.

Att därtill koppla ett föreskriftsråd, där bland annat representanter från universitets- och högskoleområdet finns representerade, för att ge Diskrimineringsombudsmannen råd och stöd i myndigheternas arbete med föreskrifterna ter sig som en god idé. Det kan ge myndigheten mer kunskap om och ringa in behov för hur efterlevnaden av föreskrifterna inom högskolesektorn kan förbättras och utvecklas.

Högskolan Väst ser också att förslaget om att Diskrimineringsombudsmannen i allt större utsträckning föreslås samverka med Arbetsmiljöverket, för att sammanföra arbetet kring de delar av lagarna som har stora beröringsområden, som ett viktigt förslag för att öka och underlätta regelefterlevnaden. Genom att ge diskrimineringslagen och aktiva åtgärder en mer central roll i det förebyggande arbetet med arbets- och studiemiljö och därtill koppla ihop lagarna och procedurerna tydligare mellan varandra skulle arbetet med aktiva åtgärder kunna stärkas. I nuläget finns det flera områden i lagarna med tydliga överbrygningar, bland annat det som handlar om att hantera och förebygga kränkande särbehandling och hantera trakasserier/sexuella trakasserier samt kopplat till de områden i diskrimineringslagens tredje kap som handlar om aktiva åtgärder inom områdena arbetsmiljö (för arbetsgivare) och studiemiljö (för utbildningsanordnare). I dagsläget genomförs arbetet med dessa delar många gånger i parallella spår (i och med dess särreglering).

Exempel på synergier skulle vara möjligheten att ta fram gemensamma processer och rutiner kring kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier samt i det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen skulle samverka i större utsträckning kan det ge synergier inom en rad områden samt tydliggöra ansvar och metodik i det förebyggande arbetet, där både ansvariga, arbetsmiljöombud, medarbetare, HR med flera får ett tydligare

ansvar och tillvägagångssätt i hanteringen. Högskolan Väst har redan idag försökt integrera det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder i rådande strukturer som det systematiska arbetsmiljöarbetet, som t.ex. medarbetarsamtalsprocesser, arbetsmiljörondsarbetet, introduktion av medarbetare, studenter och chefer m.m. Men vi ser här att vi skulle kunna få mer kraft i arbetet genom en tydligare länkning lagarna emellan.