



Handläggare: Anders Anagrius
Tfn: 50803427

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Remiss av betänkandet En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22)

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden beslutar att som svar på remissen överlämna detta utlåtande.

Jack Kindberg
Stadsdelsdirektör

Remissen

Stadsledningskontoret har remitterat det statliga betänkandet; En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22) till stadsdelsnämnden för yttrande senast den 19 juni 2006. En sammanfattning av betänkandet bifogas, bilaga 1. Ärendet har även remitterats till stadsdelsnämnderna Maria-Gamla Stan och Älvsjö samt utbildningsnämnden, socialtjänstnämnden samt marknämnden.

Utredningen har bl.a. haft i uppdrag att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Frågan om behovet av regler avseende positiv särbehandling har också ingått i uppdraget liksom

att se över ansvarsområden och uppgifter för jämställdhetsombudsmannen, ombudsmannen mot etnisk diskriminering, handikappombudsmannen och ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

I betänkandet konstateras att diskriminering utgör ett brott mot grundläggande mänskliga rättigheter. Vidare pekas på att den nuvarande situationen med ett flertal lagar mot diskriminering är svår att överblicka. En ny lag föreslås därför om förbud och andra åtgärder mot diskriminering. Den ska gälla i stor sett alla samhällsområden och innehåller bestämmelser om skyldighet att vidta aktiva åtgärder för att främja likabehandling och motverka diskriminering samt direkt förbud mot diskriminering.

Diskriminering skall vara förbjuden enligt ett antal diskrimineringsgrunder. De är kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder. Av de här diskrimineringsgrunderna är könsidentitet och ålder nya i svensk lagstiftning.

I och med införandet av den nya lagen upphävs de nuvarande lagarna på jämställdhets- och diskrimineringsområdet. Den nya lagen innehåller också, till skillnad mot nuvarande lagstiftning, förbud mot diskriminering av juridiska personer.

De fyra ombudsmän som nämns ovan föreslås slås samman till en ny myndighet, ombudsmannen mot diskriminering.

Bestämmelserna om kravet på aktiva åtgärder handlar främst om att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att uppnå lagens syften. Arbetsgivare skall också vidta aktiva åtgärder i fråga om rekrytering, utbildning, kompetensutveckling m.m.

Skolor och andra som bedriver utbildning skall vidta aktiva åtgärder i fråga om målinriktat arbete för att förebygga och förhindra diskriminering och repressalier samt upprätta en årlig likabehandlingsplan.

Enligt utredningens förslag skall positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet och på grund av kön vara tillåten i arbetslivet.

Förvaltningens synpunkter

Bristande jämställdhet, främlingsfientlighet, homofobi etc i samhället gör ett effektivt skydd mot diskriminering är mycket angeläget.

Förvaltningen anser därför att det är positivt att det nu kommer förslag om en lag mot diskriminering och en tillsynsmyndighet, istället för den nuvarande situationen med ett antal lagar samt flera myndigheter som ska utöva tillsyn var för sig. Utgångspunkten är ju i huvudsak densamma oavsett diskrimineringsgrund och det är därför naturligt att lagstiftningen hålls samman. Ur ett förvaltande perspektiv är det förenklande att förhålla sig till en lag och en myndighet inte minst när det till exempel krävs på aktiva åtgärder. Ur den enskildes perspektiv blir det också enklare och tydligare med en myndighet att vända sig till.

Skyddet mot diskriminering bör också bli mer heltäckande och effektivt.

För flertalet av diskrimineringsgrunderna finns det lagstiftning som förs över till den nya lagen. När det gäller könsidentitet och ålder är de nya diskrimineringsgrunder. Det senare av begreppet är dock inte helt enkelt att tillämpa. Ett förbud mot åldersdiskriminering kan i och för sig vara väl motiverat men är knappast lätt att tillämpa. All särbehandling på grund av ålder, hög eller låg, är ju inte diskriminering utan ofta tvärtom syftande till att stärka och skydda. Det finns därför all anledning att, som också utredningen föreslår, utreda utformningen av ett förbud mot åldersdiskriminering ytterligare innan det kan tillämpas på alla de samhällsområden som omfattas av lagen.

Skyddet mot diskriminering av juridiska personer är bra. Det är välkänt att företag som drivs av personer med utländsk bakgrund missgynnas när de till exempel söker lån. Till de juridiska personerna hör också registrerade trossamfund.

Utredningen föreslår att positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet och på grund av kön skall vara tillåten i arbetslivet. När det gäller kön innebär det en överflyttning av nuvarande bestämmelser i jämställdhetslagen. När det gäller etnisk tillhörighet är det en nyhet.

Arbetsmarknaden är segregerad vilket syns mycket tydligt i Spånga-Tensta. Det råder inte lika villkor. Arbetslösheten bland utrikes födda i Sverige är 2- 3 gånger högre än bland inrikes födda. Högskoleutbildade utrikes födda har i avsevärt mindre utsträckning arbete som motsvarar deras kvalifikationer. Syftet med förslaget om positiv särbehandling är att främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet.

Inom utredningen har det i flera särskilda yttranden och reservationer anmälts en avvikande åsikt gentemot utredningens majoritet i synen på positiv särbehandling. En huvudinvändning har varit att en lagstiftning om positiv särbehandling på grund av etniskt tillhörighet inte når sitt syfte. Vilka etniska grupper ska kategoriseras som eftersatta och underrepresenterade är en annan fråga som kan vara svår att hantera. Principen om alla likabehandling riskerar att urholkas med undantaget om positiv särbehandling för vissa etniska grupper är en annan invändning.

Det är förvaltningens uppfattning att det finns en diskriminering på arbetsmarknaden som hör samman med den etniska tillhörigheten och att det är mycket viktigt att samhället kan ha effektiva åtgärder mot den. Utredningens huvudbedömning av när positiv särbehandling kan vara tillåten är ”när två arbetssökande, arbetstagare etc. har lika eller nästan lika meriter”. Förvaltningen anser att den synen är rimlig. Problemet uppstår när den principen ska omsättas i praktiken. Anser till exempel inte parterna på arbetsmarknaden att detta är en rimlig princip eller att det finns sådana svårigheter med att tillämpa principen att den förfelar sitt syfte, kommer en lagstiftning om positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet att vara ett slag i luften. En förutsättning för att en bestämmelse i denna del ska vara meningsfull att ta med i lagstiftningen är därför enligt förvaltningens bedömning att det finns en större enighet.

SLUT