



Nyhetsbrev januari

År 2023

Välkomna till ett nytt år och ett nytt nyhetsbrev.

Här kommer nyheter i korthet om social hållbarhet, jämställdhet, mångfald och inkludering. Fokus ligger på arbetslivet även om en del andra nyheter smyger sig in.

Nätverket för social hållbarhet och kompetensutveckling genom dialog startar den 7 mars med att Sofia Hällgren från Axfood deltar och berättar om hur dom arbetar med inkludering bla nyanlända.

Hör av er om ni vill att fler ska ta del av infon eller om ni vill avbeställa infon. Har ni synpunkter eller önskemål, mejla gärna.

info@euroquality.se

Mansdominerade Scania inför gratis mensskydd



Genrebild. Bild: Jessica Gow/TT

På Scantias växellådsfabrik i Södertälje finns gratis mensskydd på toaletterna, skriver DN.

– Jag tycker det betyder jättemycket, speciellt på en mansdominerad arbetsplats som det här är, säger Linnea Grundtman, montör på Scania, till tidningen. Enligt enhetschefen Erik Adlén är mensskyddsdispendenserna en

del av företagets jämställdhetsarbete och nu har även andra delar av Scanias verksamhet beslutat sig för att erbjuda gratis mensskydd.

<https://www.tn.se/article/25299/mansdominerat-scania-erbjuder-gratis-mensskydd/>

se en film om mensskydd på Scania

<https://www.dn.se/ekonomi/gratis-mensskydd-pa-mansdominerat-scania/>

Lagstiftad kvotering om kvinnojobb



Sierra Leones president Julius Maada Bio. Arkivbild. Foto: Jason DeCrow/AP/TT

Närmare vart tredje arbetstillfälle i Sierra Leone ska öronmärkas för en kvinna. Beslutet fattades av landets parlament och lagen undertecknades av president Julius Maada Bio på torsdagen.

Bio sade att lagen "riktar sig mot en omfattande obalans mellan könen" och underströk vikten av att lagen efterföljs.

Lagen gäller både privata och offentliga bolag och institutioner, och lagtexten fastslår mer exakt att 30 procent av arbetstillfällena ska tillfalla kvinnor.

President Bio krävde att lagen ”Ingår i ett större förändringsarbete”:

– Vi måste få ett slut på straffriheten för våld mot kvinnor . . . i samhället i allmänhet.

Kvinnor i det västafrikanska landet ska också få rätt till 14 veckors mammaledighet, lika lön och samma rätt till utbildning som män.

Lagen gäller även för Sierra Leones parlament med 146 platser. För närvarande har parlamentet 18 kvinnliga ledamöter.

TT-AFP

Ing-Marie banade väg för gruvkvinnor: ”En snubbe hade hytten full med porrbilder”

Ing-Marie Lundmark var den första kvinnliga bergarbetaren under jord i Kirunagruvan på 1970-talet. Arbetskläderna satt illa och jargongen var rå.

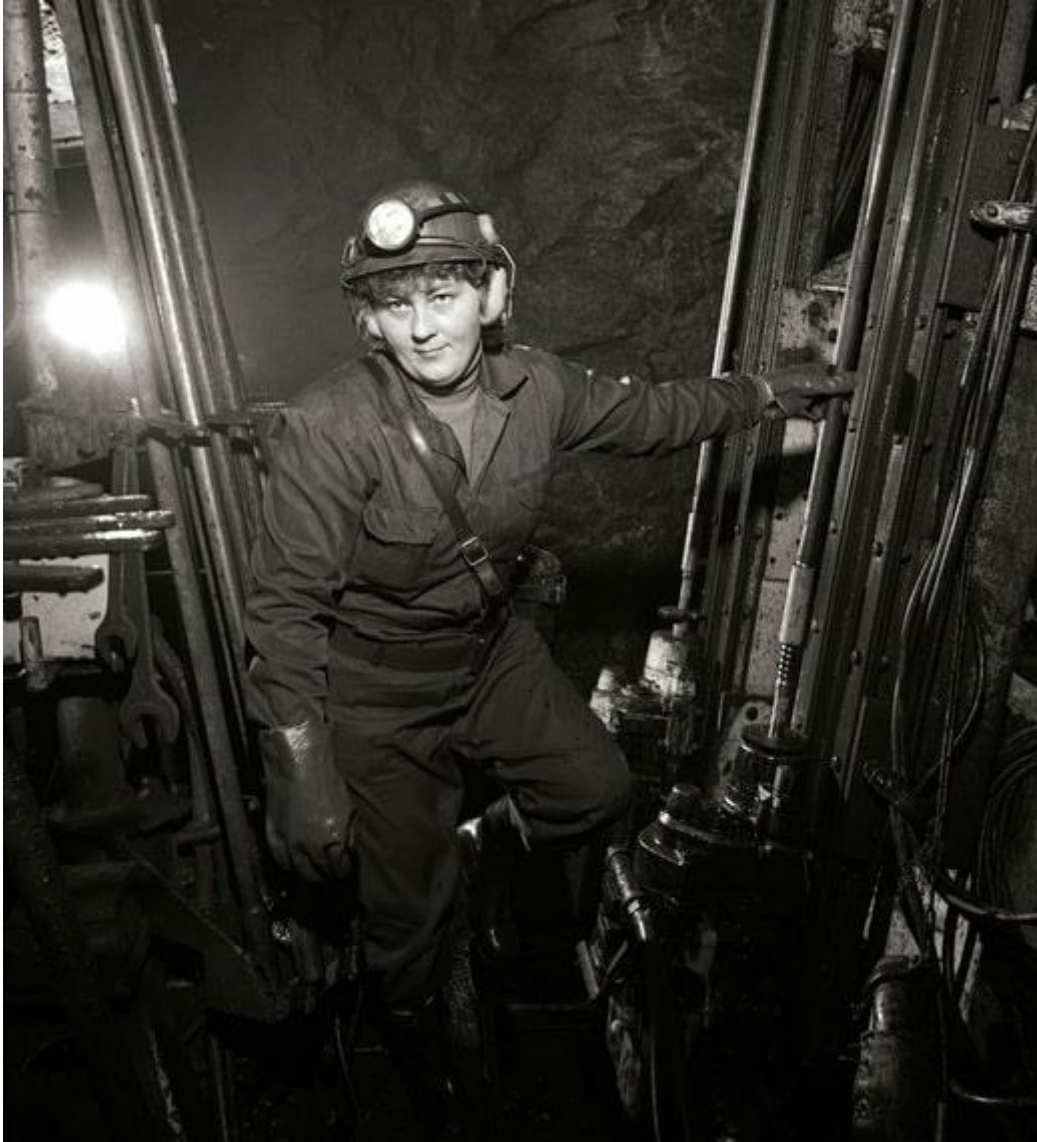
I dag är var femte gruvarbetare kvinna. Men jämställdhetsarbetet haltar.

Dela Kommentera22kommentarer

Spara

Det var blött och slaskigt. Ing-Marie Lundmark stod på en träplatå 600 meter under jord i LKAB:s Kirunagruva. Ensam i mörkret skötte hon det tunga arbetet med att borra efter järnmalm. Om hon behövde en paus fanns bara en verktygslåda med ett blött renskinn att sitta på.

Ing-Marie Lundmark hade aldrig kunnat tänka sig ett bättre arbete. Hon var den första kvinnliga bergarbetaren i Malmfälten.

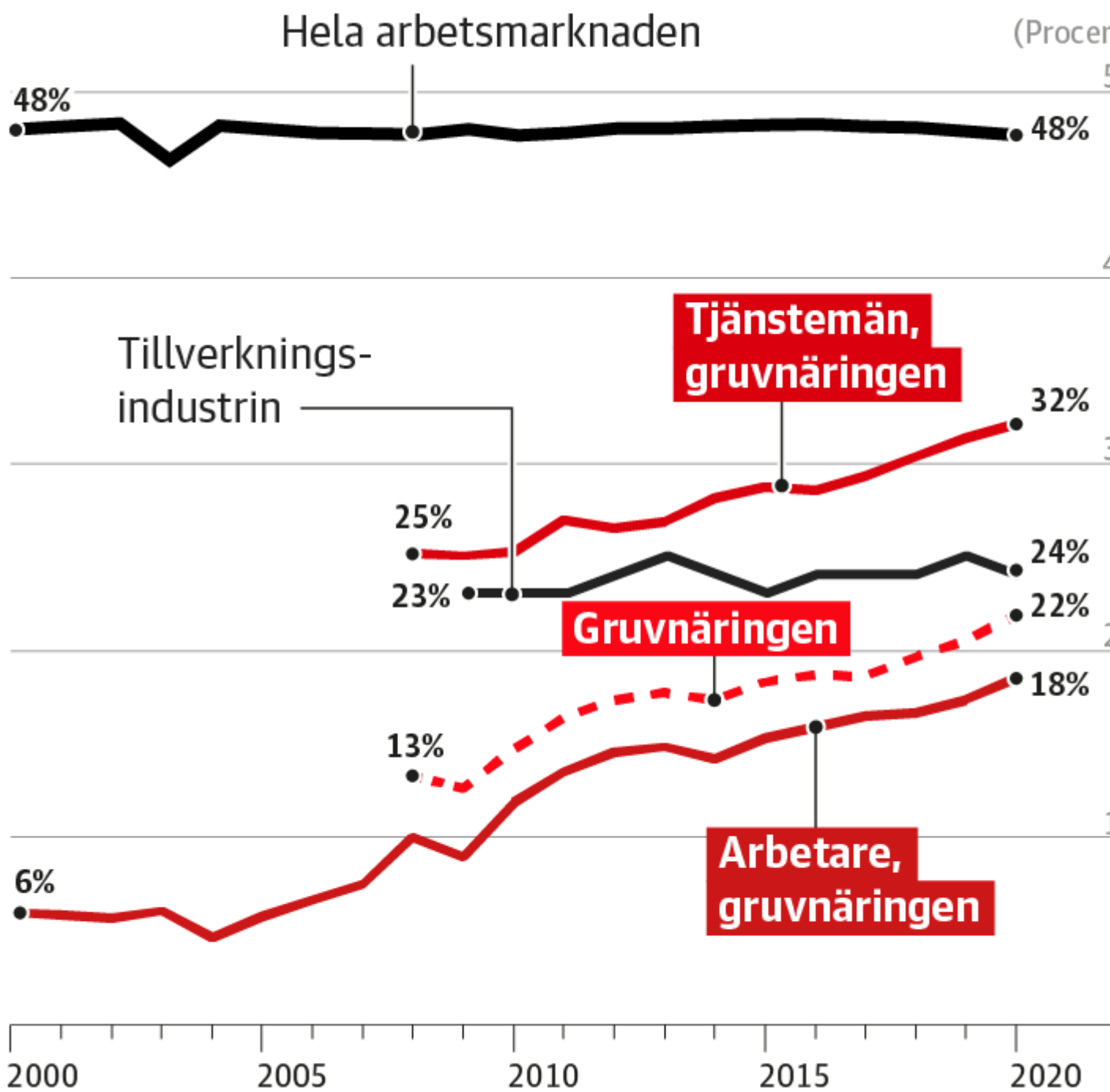


Ing-Marie Lundmark var den första kvinnliga bergarbetaren i LKAB:s Kirunagruva, här är hon fotad år 1979 nere i gruvan på sin arbetsplats, borrhningen. Foto: Börje Rönnberg

Fram till den första juni 1978 var det förbjudet för kvinnor i Sverige att arbeta i en underjordsgruva. I dag arbetar fler kvinnor än någonsin inom gruvindustrin. År 2021 var 22 procent av arbetarna och 34 procent av tjänstemännen i branschen kvinnor enligt de senaste siffrorna från Sveriges Geologiska Institut.

Andel kvinnliga gruvarbetare

Andel kvinnor i gruvnäringen jämfört med andel kvinnor på hela arbetsmarknaden och i tillverkningsindustrin.



Grafik: DN Källa: SGU enkät

I Kiruna arbetade visserligen kvinnor under jord i gruvans matsal eller som provtagare trots förbudet, men ingen kvinna hade skött något av de tyngre arbetena. När förbudet hävdes gick Ing-Marie Lundmark med bestämda steg in

på LKAB:s kontor och anmälde sig till bergarbetarutbildningen, något som fick marken i Kiruna att vibrera.

– De höll på att ramla av stolarna, säger hon när vi träffas i hennes radhus i Skellefteå där hon numer bor.

– De funderade. 'Kanske att du klarar av lastningen eller laddningen. Men borningen, det klarar du aldrig.' Tänk vad fel de hade.

Hon hade länge jobbat åt LKAB, bland annat med att rita elscheman på kontoret. När hon fick chansen att vikariera som besöksguide nere i gruvan, väcktes nyfikenheten.

– Jag var fascinerad av killen som stod längst in i gruvan, helt ensam i mörkret och handborrade. Jag förstod inte hur han klarade av det. Jag kände att jag måste jag prova.

Inför arbetet som bergarbetare provade Ing-Marie Lundmark ut arbetskläder. Den stuprörsraka overallen saknade plats för bredare höfter.

Gummihandskarna, som fanns i en storlek, åkte i golvet när hon höll armarna längs med kroppen. På borningen blev det ofta mycket vatten men LKAB hade bara stövlar med låga skaft i mindre storlekar.

– Jag sa att jag behövde stövlar med höga skaft, vet du vad de sa? 'Nej det har vi inte, för kvinnor orkar inte gå i dem', säger Ing-Marie Lundmark och tillägger:

– Har du hört något så dumt?

Under åtta år arbetade hon på borningen innan hon bytte till planeringen och sedan staben. Under åren i gruvan fick hon höra både det ena och det tredje, säger Ing-Marie Lundmark.

– Det kunde vara en machokultur på morgonmötet, den ena ville alltid överträffa den andra, säger hon och fortsätter:

– Men när grabbarna senare kom ut till mig i gruvan, kunde jag få tips om recept på älgfärsbiffar. Jag fick många goda vänner i gruvan som jag har kvar än i dag.

<https://www.dn.se/sverige/ing-marie-banade-vag-for-gruvkvinnor-en-snubbe-hade-hytten-full-med-porrbilder/>

Jämställda inkomster ger jämställda pensioner

Den allmänna pensionens pensionsgap mellan könen minskar och är idag 20 procent. Pensionsgapet är en avspegling av inkomstskillnader under förvärvslivet. Det finns flera möjliga åtgärder för att minska pensionsgapet men i princip alla skulle leda till minskad koppling mellan arbete och pension. Pensionsgapet mellan könen i den allmänna pensionen har minskat över tid till dagens 20 procent. Gapet i disponibel inkomst mellan kvinnor och män som har tagit ut pension är dock nästan 30 procent (2019) och har knappt förändrats sedan 90-talet. Det förklaras bland annat av att tjänstepensioner, arbetsinkomster och kapitalinkomster har ökat sin andel av de totala inkomsterna för pensionärer. Tiden mellan det första pensionsintjänandet och pensionering ger en tröghet på 40 till 50 år.

– Om alla som går till jobbet i morgon skulle få jämställda inkomster så blir också pensionerna jämställda så småningom, närmare bestämt om en halv livstid. Men då blir pensionerna bara jämställda för de nyblivna pensionärerna, säger Kristin Kirs, analytiker på Pensionsmyndigheten och författare av rapporten 'Kan pensionerna bli mer jämställda?'

Skälen till pensionsgapet är kända sedan länge och mekanismer för att minska gapet finns i den allmänna pensionen. Men för att minska gapet krävs oftast åtgärder som urholkar kopplingen mellan arbete och pension, den så kallade livsinkomstprincipen, som var en av lagstiftarens avsikter med pensionsreformen under 1990-talet.

– Helt jämställda pensioner idag kräver en ren folkpension, lika för alla oavsett lön, något som tidigare har avvisats politiskt. Lagstiftaren behöver ta ställning till om det finns en skillnad i pension som ändå kan accepteras som jämställd, säger Kristin Kirs, analytiker på Pensionsmyndigheten.

Möjliga åtgärder inom pensionssystemet för minskat pensionsgap

Rapporten redogör för en rad åtgärder som, utöver de som finns på plats idag, har lyfts i pensionsdebatten och som ytterligare skulle minska det allmänna pensionssystemets pensionsgap på 20 procent:

- höja grundskyddet,
- sänka förskottsräntan,
- förändra och/eller införa nya pensionsgrundande belopp,
- utöka möjlighet till överföring av premiepensionsrätter till att även omfatta sammanboende,
- införa möjlighet att dela pensionsrätter för inkomstpensionen,
- införa möjlighet att välja efterlevandeskydd för inkomstpensionen.

Fakta livsinkomstprincipen

Det allmänna pensionssystemet bygger på livsinkomstprincipen. Den innebär att pensionen beräknas utifrån pensionsgrundande inkomster som tjänats in under hela livet.

Rapport

[Kan pensionerna bli mer jämställda? \(pdf\)](#)

[Det är den fjärde rapporten i Pensionsmyndighetens faktaserie om pensioner.](#)

[En kort film om rapporten](#)

<https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/jamstallda-inkomster-ger-jamstallda-pensioner>

”Det är för krångligt och dyrt att ta ut skilsmässa”

Varje människa ska ha frihet att älska och äkta vem de vill – men också rätt att lämna. För den som lever i ett våldsamt äktenskap kan beslutet vara livsviktigt. Det är orimligt att den som vill avsluta ett äktenskap kan tvingas av staten eller partnern att vara kvar, skriver Centerkvinnornas Malin Bergman och Charlotte Ljung vid rådgivningsföretaget Endbright. Frihet betyder många saker. Det betyder bland annat att varje människa ska få älska och leva ihop med den som vill älska och leva ihop tillbaka. Det betyder också att kunna ingå ett äktenskap av fri vilja – och att kunna lämna det. Det är inte ovanligt att svenskar skiljer sig i dag. Förra året upplöstes [omkring 21 000 äktenskap](#). Antalet skilsmässor har ökat stadigt sedan 1960–1970-talen, och det finns en korrelation mellan skilsmässor och det faktum att allt fler kvinnor började förvärvsarbete. Kvinnor har alltid arbetat, men i folkhemmets Sverige var hemmafrun norm och många kvinnor levde utan en egen inkomst. I dag ser samhället annorlunda ut och det är snarare norm att kombinera familj och arbete.

Det är nu många år sedan de högst personliga äktenskapen var föremål för kyrkans makt och moralism. Sedan dess har makten förflyttats från kyrkan till äktenskapsbalken och individerna. Trots att svensk lagstiftning gällande äktenskap är någorlunda liberal, finns det fortfarande ett antal juridiska förpliktelser vid äktenskapsskillnader. Bland annat ska en skilsmässa föregås av ett halvårs betänketid om paret har barn under 16 år, eller om den ena parten begär det.

Få personer skiljer sig för att det är kul.

Vi vill att det ska vara enkelt att skilja sig. Varför? Det handlar om frihet – och frivillighet. Ett äktenskap ska ytterst vara ett personligt avtal mellan två individer, där deras frivilliga deltagande är grundbulten. Självklart möter äktenskap och relationer utmaningar och består av toppar och dalar. Få personer skiljer sig för att det är kul. Det är oftast ett stort och svårt beslut, och för de som befinner sig i ett våldsamt äktenskap är det ett livsviktigt beslut.

När individen har fattat sitt beslut finns det ingen anledning till att försvåra omständigheterna. Trots någorlunda få lagar om skilsmässor går det att förenkla vägen ut. Vad samhället ska finnas till för, är att ge var person trygghet och stöd i utsatta situationer. Skilsmässor kan vara en oerhört påfrestande process där de inblandade kan behöva stöd.

Det behöver vara enklare att skilja sig för att fler kunna lämna farliga äktenskap. Det behövs också en bättre skilsmässopolitik för att andra ska kunna leva ett tryggt liv efter skilsmässan med god kontakt med sin tidigare maka eller make där man har gemensamma barn. Vi vill tillsammans presentera ett antal förslag för att göra skilsmässor enklare.

1.Slopa avgiften på ansökan för skilsmässa. I dag ska den som ansöker om skilsmässa avlägga en avgift på 900 kronor innan tingsrätten påbörjar behandlingen av ansökan. För en person med knappa medel, eller med en strängt kontrollerad ekonomi, är det inte en liten summa. Vi vill att avgiften slopas.

2.Avskaffa betänketiden. En part har i dag rätt att begära betänketid, och det kan användas som ett maktmedel. Att tvinga någon att stanna i ett äktenskap är ett orimligt tvångsmedel från staten gentemot den individ som vill genomföra skilsmässan. Varken en annan individ eller staten ska kunna tvinga någon att vara gift, inte ens under ett halvårs betänketid. Betänketiden bör avskaffas. Det gäller även i de fall då paret har gemensamma barn. Föräldraansvaret upphör inte bara för att äktenskapet upplöses.

3.Säkrare bodelningsprocess. I dag är bodelningsprocesser kostsamma och långdragna. Förlorare blir oftast den som är sämre bemedlad, och det är vanligen kvinnan. Reglerna för bodelning måste ses över. Vi vill se en bortre tidsgräns över hur lång tid en bodelningsprocess får ta, införa rätten att ta del av rättshjälp och höja grundnivån för att kunna genomföra en bodelning, samt att vite ska utgå om någon part förhalar processen.

4.Inför ett frigörelsestöd. Fyra av tio kvinnor är osäkra på om de har råd att skilja sig. Kvinnor och mäns privatekonomier är inte jämställda – kvinnors livsinkomst är i snitt 3,6 miljoner lägre än mäns. Det krävs åtgärder för ekonomisk jämställdhet, men i ett akut skede då en person vill lämna ett destruktivt äktenskap, vill vi utreda möjligheterna att införa en form av frigörelsestöd för personer som saknar eget kapital eller som har en låg inkomst, och som befinner sig i en särskilt utsatt situation i samband med skilsmässa eller separation.

5. Mer stöd från myndigheter. Att genomgå en skilsmässa är en stor kris för många. För att personen ska få stöd och så småningom landa på fötterna krävs det stöd från omgivningen. Det måste också gälla från myndigheter.

Försäkringskassan behöver stärka sin hållning och kommunikation till arbetsgivare och arbetstagare som exponeras för skilsmässa eller separation och Arbetsmiljöverket bör bistå arbetsgivare med kunskapsinsatser och kompletteringar till allmänna råd, såsom vägledning inom psykosociala arbets- och miljöfrågor.

6. Arbetsgivarorganisationer och fackförbund måste lyfta frågan. För att säkra nutida och framtida kompetensförsörjning, social hållbarhet och psykosocial hälsa på arbetsplatser måste frågan om skilsmässa och separation komma högre upp på agendan hos exempelvis Svenskt Näringsliv, TCO och andra fackförbund. Tusentals människor drabbas varje år och med rätt stöd kan krisen mildras.

7. Öka kunskapen om effekter av skilsmässor. Det finns stora kunskapsluckor kring hur skilsmässa och separation påverkar såväl individers hälsa, arbetsliv och familjeliv, som samhället i stort, exempelvis i form av kostnader för sjukskrivningar, risker för stagnation i jämställdhet och kvinnors utsatthet. Regeringen måste ta initiativ till fler forskningsprojekt i samspel med akademi, näringsliv och offentlig sektor.

8. Stöd för samarbete efter skilsmässan. "Men barnen då?" säger många när det talas om skilsmässor. Barn mår dåligt när föräldrar inte kan samarbeta. Ett samarbete förutsätter två jämlika parter som bidrar och vi vill att det ska finnas familjerådgivning och samarbetsstöd, som det finns i dag. Däremot vill vi att i de fall då våld förekommit, ska samarbetspresumtionen upphöra. Ingen ska behöva samarbeta med sin förövare och barn mår dåligt av att växa upp i

våldsamma miljöer. Våldsamma föräldrar ska inte ha rätt till sina barn eller sin tidigare partner.

<https://www.dn.se/debatt/det-ar-for-krangligt-och-dyrt-att-ta-ut-skilsmassa/>

Forskare: Extremister delar syn på maskulinitet

Synen på maskulinitet går igen bland våldsbejakande extremister – trots skilda politiska uppfattningar. Det visar en ny rapport, skriver TT.

Oavsett om det gäller högerextremism, islamistisk extremism eller vänsterextremism delar de i många fall åsikten att världen behöver en återupprättad manlighet.

– Då kan våldet vara ett sätt att återföra en manlig makt i samhället, och den enskilde extremisten kan framställa sig själv som en stark och kraftfull man som kämpar för det goda mot det onda, säger professor Lucas Gottzén vid Stockholms universitet som skrivit rapporten.

En del forskare talar om ett ”manligt misslyckande”, som präglar framför allt ensamagerande terrorister. Där kan identitetsfrågor även vara en del av radikaliseringsprocessen.

I Sverige är uppskattningsvis 75–90 procent av personerna i dessa miljöer män

TT

Läs rapporten

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/man-maskulinitet-och-valdsbejakande-extremism/>

<https://omni.se/forskare-extremister-delar-syn-pa-maskulinitet/a/4oEb8q>

nya ärenden från DO

- Omplacering efter föräldraledighet utgjorde ett förbjudet missgynnande

Pressmeddelande publicerad 19 januari 2023

När en kvinna som arbetade på ett verkstadsföretag skulle återgå i arbete efter föräldraledighet fick hon veta att hennes tjänst hade tillsatts med en kollega och att hon därför skulle erbjudas en annan tjänst. DO anser att omplaceringen i praktiken har inneburit ett avskedande och att kvinnan har missgynnats enligt föräldraledighetslagen.

Av det så kallade balansdirektivet, som inom EU reglerar arbetstagares intresse och behov av att kunna kombinera arbete och familjeliv, framgår att en arbetsgivare inte får omplacera en arbetstagare på grund av att denne har utnyttjat sin rätt till föräldraledighet. Enligt direktivet, som i svensk rätt har genomförts genom föräldraledighetslagen, har en föräldraledig arbetstagare rätt att efter föräldraledigheten återgå till samma arbete. Om inte arbetstagarens arbetsuppgifter finns kvar vid föräldraledighetens slut, har arbetstagaren en mer eller mindre absolut rätt att erbjudas arbetsuppgifter som är likvärdiga med dem som han eller hon hade före ledigheten.

DO anser att företagets omplacering av kvinnan i praktiken har utgjort ett avskedande eftersom hennes gamla tjänst fanns kvar och hade tillsatts med en annan anställd. Därtill var den nya tjänsten som hon erbjöds inte likvärdig med den tidigare tjänsten, bland annat eftersom den inte innefattar något ledningsansvar och innebär väsentligt förändrade arbetstider.

– Balansdirektivet ger arbetstagaren ett starkt skydd att återgå till den tjänst som gällde innan föräldraledigheten. Hela syftet med direktivet och föräldraledighetslagen är att möjliggöra för arbetstagare att vara föräldralediga

utan att det får negativa konsekvenser för arbetslivet, säger Karin Ahlstrand Oxhamre, chef för DO:s processenhet.

DO anser att företaget till följd av missgynnandet ska betala 175 000 kronor i allmänt skadestånd för kränkningen. Om företaget motsätter sig DO:s begäran kommer DO att lämna in en stämningsansökan till Arbetsdomstolen.

DO 2022/3202

Finansbolag betalar ersättning för avbruten rekrytering

Nyhet publicerad 18 januari 2023

Det finansbolag i Stockholmsområdet som avbröt en rekrytering när det framkom att den sökande kvinnan var gravid har nu valt att betala ersättning till kvinnan. DO:s bedömning efter att ha utrett händelsen är att det har varit fråga om diskriminering som har samband med kön.

Bolaget har tidigare gjort gällande att skälet till den avbrutna rekryteringen var att det fanns en annan kandidat som hade kommit längre i rekryteringsprocessen. Bolaget har också framfört att kvinnan var mindre kvalificerad än andra sökande. DO bedömer dock att det har funnits ett tydligt samband mellan den avbrutna rekryteringen och graviditeten, något som också framgår av en sms-konversationen med den rekryteringsansvarige.

Företaget har nu valt att betala den ersättning som DO har begärt till kvinnan, och ärendet avslutas därmed.

DO 2023/210

Rekryteringsprocess avbröts när arbetsgivaren fick besked om graviditet

Pressmeddelande publicerad 13 januari 2023

När en kvinna i Stockholmsområdet som sökte arbete hos ett finansbolag berättade för rekryteraren att hon var gravid fick hon beskedet att hon inte var aktuell för tjänsten, och ett inbokat möte ställdes in. Beskedet från bolaget kom direkt efter att kvinnan berättat om graviditeten. DO anser efter utredning att det har varit fråga om diskriminering och begär nu att bolaget ska betala diskrimineringsersättning till kvinnan.

Kvinnan hade under åren 2018 till 2020 arbetat hos bolaget och sökte i maj 2022 på nytt en utannonserad tjänst. Hon blev kort därefter kontaktad av en rekryterare och i början av juni planerade man in ett möte mellan kvinnan och den rekryterande chefen. Men när kvinnan i samband med det meddelade att hon var gravid ställdes mötet in och rekryteringen avbröts. Kvinnan fick via sms beskedet att hösten skulle komma att vara arbetsintensiv och att det saknades tid för att hitta en ersättare för kvinnan under en kommande föräldraledighet.

Enligt bolaget var skälet till den avbrutna rekryteringen att det fanns en annan kandidat som hade kommit längre i rekryteringsprocessen. Bolaget har också framfört att kvinnan var mindre kvalificerad än andra sökande. DO anser dock att det finns ett samband mellan den avbrutna rekryteringen och graviditeten, något som också framgår av sms-konversationen med rekryteraren.

– DO:s bedömning är att omständigheterna visar att agerandet har haft samband med kvinnans graviditet. Det är alltså bolaget som nu måste kunna

visa att det inte har varit fråga om diskriminering, säger Karin Ahlstrand Oxhamre chef för DO:s processenhet.

DO begär nu att bolaget ska betala 100 000 kronor i diskrimineringsersättning till kvinnan. Om bolaget motsätter sig DO:s begäran kommer DO att lämna in en stämningsansökan till Arbetsdomstolen.

DO 2022/1917

Bilfirma ersätter man vars provanställning avbröts efter vab

Nyhet publicerad 8 december 2022

En bilfirma i Stockholmsområdet har valt att betala skadestånd till en man efter att ha avbrutit mannens provanställning i samband med att mannen var hemma för vab.



Mannen hade precis påbörjat en provanställning hos företaget när han på grund av sjukt barn var tvungen att stanna hemma, något som företaget via SMS meddelade inte fungerade för dem för att de behövde personal på plats.

Bilfirman betalar mannen krävt skadestånd

DO har efter utredning gjort bedömningen att det handlar om ett missgynnande enligt föräldraledighetslagen. För en dryg vecka sedan kontaktade därför DO företaget och framställde ett krav på skadestånd, och meddelade samtidigt avsikten att lämna in en stämningsansökan till Arbetsdomstolen om inte företaget inte gick med på kravet.

Företaget har nu valt att betala mannen den ersättning som DO hade begärt, och ärendet avslutas därmed.

DO 2022/2980

Viktigt steg för stärkt diskrimineringskydd i EU

I dagarna har EU-kommissionen presenterat nya viktiga förslag för att skapa bättre verktyg i arbetet mot diskriminering. Förslagen syftar till att skapa enhetlighet för de olika likabehandlingsorganen i EU. Det här är ett bra och betydelsefullt steg som har förutsättningar att flytta fram positionerna genom att ge ett stärkt skydd mot diskriminering i alla medlemsstater. DO ser nu fram emot en konstruktiv lagstiftningsprocess för att säkerställa att förslagen leder till en faktisk förbättring för alla i EU.

Rätten att inte bli diskriminerad är en grundläggande rättighet i EU. Under åren har diskrimineringskyddet i EU-rätten stärkts genom att EU-lagstiftningen har kommit att omfatta allt fler situationer och områden. I EU:s diskrimineringsregler finns krav på att varje medlemsstat ska inrätta institutioner – så kallade likabehandlingsorgan – för att främja lika rättigheter

och möjligheter och motverka diskriminering. I Sverige är det DO som har den uppgiften. Likabehandlingsorganen i EU spelar en avgörande roll i att bidra till att människor som utsatts för diskriminering får upprättelse, förebygga diskriminering samt även i övrigt främja likabehandling.

Olika diskrimineringskydd inom EU

Idag finns inte tillräcklig vägledning i EU:s regler om hur de nationella likabehandlingsorganen ska se ut. Konsekvensen av det är att det finns stora skillnader mellan de nationella likabehandlingsorganen i fråga om resurser, oberoende, utredningsverktyg och rättsliga befogenheter. Dessa skillnader leder i praktiken till ett varierande diskrimineringskydd för individer och grupper i EU beroende på var man befinner sig. Det tycker både DO och det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan är otillfredsställande.

Därför är EU-kommissionens nya förslag om bindande minimistandarder för alla likabehandlingsorgan inom EU mycket välkommet. Förslagen skulle till exempel innebära ett krav på att likabehandlingsorganen ska förses med tillräckliga resurser för att kunna utföra sina uppdrag, och ställa krav på en hög grad av oberoende från både medlemsstaternas regeringar och andra aktörer. Detta är två faktorer som både EU-kommissionen och Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI) har lyft som särskilt viktiga för ett effektivt arbete mot diskriminering.

Kunna väcka talan i eget namn i domstol

Lagförslagen skulle också ställa minimikrav på möjligheterna för likabehandlingsorganen att ge stöd till de som har diskriminerats, utreda anmälda överträdelser och agera i domstolsförfaranden. En viktig utveckling är förslaget att ge alla likabehandlingsorgan rätten att företräda individer i

domstol i diskrimineringsmål. Denna möjlighet är redan idag en viktig del i DO:s verktygslåda för att kunna genomföra vår strategi att bidra till upprättelse för fler individer som diskriminerats. Jag ser det därför som en uppenbar brist att inte alla likabehandlingsorgan i EU har samma förutsättningar att driva ärenden i domstol för enskilda skadelidande.

EU-kommissionens förslag skulle också medföra konkreta förbättringar för DO:s arbete. Kommissionen föreslår till exempel att likabehandlingsorganen ska kunna inleda tillsynsärenden på eget initiativ och väcka talan i eget namn i domstol. Denna rätt har DO delvis redan idag, men det nya är att det skulle möjliggöra för DO att föra talan även i diskrimineringsfall där det saknas en identifierbar skadelidande person, eller där det saknas en enskild individ som är villig att kliva fram och anmäla diskrimineringen. Att DO idag saknar dessa befogenheter är en brist i den svenska diskrimineringslagen som DO har påtalat under en längre tid. En statlig utredning i Sverige har lämnat liknande förslag på lagändringar som nu bereds inom Regeringskansliet.

Stärkta befogenheter viktiga i en alltmer digitaliserad värld

En situation där dessa befogenheter kan bli särskilt viktiga är när offentliga och privata aktörer använder algoritmer och automatiserade system för att fatta beslut. Det finns en påtaglig risk att de beslut som fattas av AI-system kan leda till diskriminering av ett mycket stort antal enskilda utan att varken de skadelidande eller den som använder systemet i sin verksamhet känner till det. För att DO ska kunna ingripa mot diskriminering i en alltmer digitaliserad värld måste våra verktyg och befogenheter hålla takt med den tekniska utvecklingen.

Enstaka förslag som skulle begränsa diskrimineringskyddet

Det är dock angeläget att nämna att det i EU-kommissionens förslag finns enstaka bestämmelser som kan riskera att leda till en faktisk försämring av DO:s förutsättningar att bidra till upprättelse för individer som diskriminerats. Det gäller främst förslaget att likabehandlingsorganen som huvudregel ska hindras från att använda vissa typer av uppgifter som inhämtats under en tillsynsutredning som bevisning i domstolsprocesser. Ingen sådan principiell begränsning finns i det svenska regelverket idag, utan de processrättsliga principerna om fri bevisföring och fri bevisvärdering gäller även i diskrimineringsmål.

Om detta förslag skulle gå igenom skulle det urholka DO:s tillsynsuppdrag och bidra till en mindre effektiv tillämpning av diskrimineringsskyddet i Sverige. Det är svårt att förena detta med den princip som förslagen ger uttryck för, att lagstiftningen under inga omständigheter får utgöra skäl för att inskränka den skyddsnivå mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna.

Bindande standarder viktiga för en mer jämlik union

EU-kommissionen ser lagförslagen som en viktig del i arbetet för en mer jämlik union. Jag anser också att förslagen har mycket stor potential, men jag vill särskilt understryka vikten av att det fåtal förslag som riskerar att faktiskt försämra diskrimineringskyddet i vissa medlemsstater ses över inom ramen för de kommande förhandlingarna. Jag ser fram emot en bra lagstiftningsprocess och uppmanar nu EU:s lagstiftare att ta tillfället i akt att tillsammans skapa ännu mer robusta institutioner som kan förverkliga målet om ett stärkt skydd mot diskriminering för alla i EU.

Debattartikel publicerad Svenska Dagbladet 22 december 2022

Lars Arrhenius, diskrimineringsombudsman

Nya mångfaldsspelet har kommit, rekommenderas för dig som söker ett verktyg för att kunna prata om jämställdhet, mångfald och inkludering på ett organiserat sätt. För beställning <https://euroquality.se/bocker-spel-mm/>



Nytt arbetsmaterial om det osynliga arbetet



Ha ett bra slut på oxveckorna, håll i håll ut, snart kommer våren!

Hälsningar från ann-katrine Roth

