

”Amnesti råder för brott mot diskrimineringslagen”

När kommer Alice Bah Kuhnke att genomskåda DO:s prat om strategi, effektivitet och rättssäkerhet? Ministern behöver se till att offer för diskriminering får den hjälp de har rätt till och att lagens sanktionssystem används, skriver Lena Svenaeus, fil. dr. i rättssociologi och tidigare Jämo.

SvD 18-02-03 DEBATT | DISKRIMINERING

Vad har Kolmårdens djurpark, vårdbolaget Vardaga, Växjö lasarett och bostadsbolaget Väsbyhem gemensamt? Jo, de har alla fått ett beslut från Diskrimineringsombudsmannen med besked om att de brutit mot diskrimineringslagen. På Kolmårdens djurpark var hörselslingan på delfinriet under reparation men en besökare fick ett felaktigt besked om att den skulle finnas på plats och fungera. Kolmårdens felaktiga information var diskriminering på grund av bristande tillgänglighet, meddelade DO och avslutade ärendet. I övriga fall påstods adressaterna ha gjort sig skyldiga till könsdiskriminering, etnisk diskriminering och diskriminering på grund av funktionsnedsättning.

Under de två senaste åren har DO publicerat ett tiotal beslut av det här slaget på sin hemsida. Sista meningen i beslutet är alltid densamma: *Detta beslut går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslut är inte juridiskt bindande och beslutet påverkar inte enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.* Besluten kallas tillsynsbeslut och har sin upprinnelse i en anmälan till DO om diskriminering.

Att använda anmälningar för att i beslut påtala att arbetsgivare och andra aktörer bryter mot lagen är en ny arbetsmetod. Anmälaren får ingen hjälp till upprättelse genom dom eller förlikning. Den anmälde får besked om att en viss åtgärd står i strid med lagen, vilket förvisso kan bli en fläck på anseendet men därutöver inte har några konsekvenser. Lagens sanktionssystem aktualiseras inte.

Läser man förarbetena till den paragraf i diskrimineringslagen som säger att DO:s beslut inte kan överklagas handlar det om beslut att lägga ner en anmälan utan åtgärd eller beslut att gå vidare till domstol. Att avgöra brott mot diskrimineringslagen ligger enligt regeringsformen i händerna på domstolsväsendet. Arbetsdomstolen dömer med fem ledamöter i diskrimineringsmål. Men på DO fattas sådana beslut av enskilda handläggare och i regel på enbart skriftligt underlag.

Enligt DO:s årsredovisningar gjorde 7 800 personer en anmälan om diskriminering under åren 2013–2016. Av dessa blev endast mellan 10 och 15 procent föremål för utredning. Flertalet anmälningar avslutades med ett standardbrev med besked om att myndigheten själv valde vilka anmälningar som skulle utredas. Resultatet för dessa fyra år blev stämningsansökan i 46 fall och förlikningar i 26 ärenden.

Som ett mantra upprepas i årsredovisningarna att DO har "ett strategiskt förhållningssätt till uppdraget" samt att verksamheten är "rättssäker" och "effektiv". Ser man närmare på denna panegyrika betygsättning saknas uppgifter om för varför det skulle vara strategiskt bra, effektivt eller rättssäkert att välja bort större delen av diskrimineringsanmälningarna och ersätta kontroll av laglydnad med informationsåtgärder. Orden är en dimridå till försvar för

den omtolkning av myndighetens mandat som nuvarande chef genomfört. En påfallande stor personalomsättning vittnar om genomgripande förändringar.

På frågan varför så få anmälningar leder till resultat, brukar svaret bli att allmänheten missuppfattat DO:s uppdrag. I en intervju i tidningen Seniorens i december 2017 säger pressansvarig på DO: "Vi vet att det finns en bild av DO:s uppdrag som inte stämmer med hur lagen är formulerad." DO missleder intervjuaren. Den korrekta uppgiften är att det saknas stöd i lagen för det valda sättet att arbeta.

Att DO driver ett mindre antal ärenden i domstol som man bedömer kan få betydelse för många skiljer sig inte från hur de gamla ombudsmannamyndigheterna arbetade. Skillnaden består i att utredningar av diskriminering och skarp tillsyn med användning av sanktioner bortprioriterats till förmån för rådgivning och information. Undermåliga lönekartläggningar godkänns utan annan åtgärd än en from förhoppning om förbättring. Jag gissar att granskade aktörer är nöjda. Jag förmodar att anmälare är besvikna, trots att de får ett brev med tack för att anmälan bidrar till DO:s kunskapsuppbyggnad.

DO fick 2011 ta emot kritik av Statskontoret och Riksrevisionen för att diskrimineringsanmälningarna tog så stor del av resurserna att myndigheten försummade sina andra uppgifter: kontrollen av lagreglerna om aktiva åtgärder och informationsarbetet. Jag konstaterar att verksamheten nu kanträt åt informationshållet. Enligt en färsk rapport från Unionen var det trots lagkrav endast sex av tio företag som gjorde eller planerade att göra en lönekartläggning förra året. Jag är inte förvånad. Det råder allmän amnesti för brott mot diskrimineringslagen.

När kommer ansvarig minister Alice Bah Kuhnke att genomskåda DO:s prat om strategi, effektivitet och rättssäkerhet och se till att det finns ett regelverk som garanterar att offer för diskriminering får den hjälp de har rätt till och att lagens sanktionssystem används? I dag får anmälare nöja sig med ett tack för att de genom sin berättelse bidrar till DO:s kunskapsuppbyggnad.

Lena Svenaeus

fil. dr. i rättssociologi, Lunds universitet, Jämo 1994–2000