

Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41)

Lärarnas Riksförbund har beretts tillfälle att inkomma med synpunkter på rubricerad remiss.

Utredningens förslag syftar till att få arbetet med aktiva åtgärder att bli ett effektivt medel för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Lärarnas Riksförbund delar uppfattningen att gällande regelverk är otydligt och därmed blivit mer svårtillämpat än vad lagstiftaren har avsett. Tydliga och ändamålsenliga krav på aktiva åtgärder, en tydligare metod för tillämpningen och förenklade sanktionsmöjligheter välkomnas därför av förbundet.

Lärarnas Riksförbund tillstyrker

- Förslaget att utvidga reglerna om aktiva åtgärder till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder
- Förslaget om ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder
- Förslaget att lönekartläggning ska ingå i det systematiska arbetet och genomföras varje år. Förbundet hade dock gärna sett att lönekartläggning även omfattade diskrimineringsgrunden ålder.
- Förslaget att utöka arbetsgivarens informationsskyldighet och att kravet på samverkan kvarstår
- Förslaget på dokumentation och dess omfattning
- Att reglerna om aktiva åtgärder ska vara tvingande
- Förslaget om tillsyn och sanktioner inom arbetslivet
- Förslaget att flytta reglerna om aktiva åtgärder för skollagsreglerad verksamhet till skollagen

Lärarnas Riksförbund avvisar

- Förslaget att flytta tillsynen från DO till Skolinspektionen vad gäller arbetet med aktiva åtgärder inom den skollagsreglerade verksamheten

Förslaget att utvidga reglerna till samtliga diskrimineringsgrunder

Skyldigheten av att vidta aktiva åtgärder på arbetslivsområdet omfattar tre av sju diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen (kön, etnisk tillhörighet och religion



eller annan trosuppfattning) och på utbildningsområdet omfattar aktiva åtgärder fem av sju diskrimineringsgrunder (utöver nyssnämnda grunder tillkommer här även funktionshinder och sexuell läggning). Endast könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder omfattas inte av aktiva åtgärder på utbildningsområdet. Denna skillnad mellan arbetslivsområdet och utbildningsområdet är inkonsekvent och det förefaller även omotiverat att två diskrimineringsgrunder ska lämnas utanför. Lärarnas Riksförbund delar således utredningens uppfattning att kravet på aktiva åtgärder bör omfatta samtliga diskrimineringsgrunder oavsett om det gäller arbetslivs- eller utbildningsområdet.

Förslaget om ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder

Redan idag är såväl arbetsgivare som utbildningsanordnare skyldig att bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter. Det anges däremot inte i lagen vad som mer konkret avses med detta. Utredningen föreslår därför att det ska införas ett krav på ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att på ett bättre och tydligare sätt ange hur arbetsgivare och utbildningsanordnare ska bedriva arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Utredningen drar paralleller med det systematiska arbetsmiljöarbetet som torde vara bekant för arbetsgivare och även utbildningsanordnare i sin egenskap av arbetsgivare. Följaktligen anser man att metoden borde underlätta för att bedriva ett motsvarande systematiskt arbete med aktiva åtgärder. Hur det systematiska arbetet ska bedrivas och omfattningen av det systematiska arbetet föreslås regleras i lag.

Lärarnas Riksförbund välkomnar en tydligare metod för arbetet med aktiva åtgärder där de olika stegen i arbetet beskrivs i lagtexten. Att den föreslagna metoden dessutom har stora likheter med det systematiska arbetsmiljöarbetet kan sannolikt bidra till att underlätta arbetet och tillämpningen av reglerna.

Lönekartläggning

Enligt utredningens förslag ska reglerna om lönekartläggning i huvudsak behållas oförändrade. Lönekartläggning ska således alltså endast omfatta diskrimineringsgrunden kön. Även den reglering som finns idag om hur kartläggnings- och analysarbetet ska genomföras ska behållas, då metoden för lönekartläggningsarbetet är väl inarbetad och dessutom innehåller fler detaljer än den arbetsmetod som ska tillämpas på det systematiska arbetet med aktiva åtgärder. Utredningen föreslår däremot att själva lönekartläggningsarbetet ska bli en del av det systematiska arbetet med aktiva åtgärder. Utredningen föreslår även att lönekartläggningen ska genomföras årligen till skillnad från vart tredje år som gäller idag.

Lärarnas Riksförbund ser positivt på att lönekartläggning ska ingå i det systematiska arbetet och att det ska ske varje år. Förbundet hade dock gärna sett att även diskrimineringsgrunden ålder omfattades av lönekartläggning. Lärarnas Riksförbund önskar därför att frågan om en utvidgning av lönekartläggning till att även omfatta

ålder utreds ytterligare.

Samverkan och information

Redan idag ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder. Normalt sker samverkan med arbetstagarna genom deras fackliga organisationer. Om facklig organisation saknas får arbetsgivaren ta ställning till hur arbetstagarna lämpligast ska beredas tillfälle till samverkan. Utredningen vill behålla kravet på samverkan och betonar att samverkan har stor betydelse för hur framgångsrikt det systematiska arbetet med aktiva åtgärder blir i praktiken. Arbetsgivarens samverkan med arbetstagarna eller deras fackliga organisationer ska omfatta hela det systematiska arbetet med aktiva åtgärder, d v s från undersökning eller kartläggning till de eventuella åtgärder som behövs vidtas och uppföljning. Samverkan ska således vara en del av arbetet i samtliga de steg som ingår i det systematiska arbetet. De närmare formerna för samverkan lämnas liksom tidigare till parterna att anpassas till de specifika behoven i en viss bransch eller på en arbetsplats.

Arbetsgivaren har redan idag en skyldighet att lämna information i lönekartlägningsarbetet till en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Utredningen föreslår att denna informationsskyldighet ska utvidgas till att omfatta hela det systematiska arbetet med aktiva åtgärder och inte endast den del som rör lönekartläggningen.

Lärarnas Riksförbund ser mycket positivt den utökade informationsskyldigheten och att utredningen även betonar vikten av samverkan i alla steg av processen.

Dokumentation

Det systematiska arbetet med aktiva åtgärder ska enligt utredningen dokumenteras årligen. Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för alla delar av det systematiska arbetet avssende de områden som anges i lagen och en redogörelse för hur den lagstadgade samverkansskyldigheten fullgörs. Dokumentationen behöver dock inte samlas i en plan. Det viktiga är att arbetet med aktiva åtgärder dokumenteras inte själva upprättandet av en plan. Idag ställer lagen krav på att arbetsgivaren ska upprätta en jämställdhetsplan och att lönekartlägningsarbetet ska dokumenteras i en plan för jämställda löner. I och med att lönekartlägningsarbetet ska vara en del av det systematiska arbetet anser utredningen att detta ska dokumenteras på samma sätt som det övriga systematiska arbetet. Kravet idag på upprättandet av olika planer tas således bort.

Dagens krav på att upprätta en jämställdhetsplan respektive handlingsplan för jämställda löner omfattar endast arbetsgivare med 25 eller fler anställda. Utredningen föreslår därför att skyldigheten på dokumentation av hela det systematiska arbetet med aktiva åtgärder av praktiska skäl ska begränsas till att gälla arbetsgivare med 25 anställda eller fler. När det gäller kravet på dokumentation av lönekartlägnings-

arbetet ska detta däremot omfatta arbetsgivare med 10 anställda eller fler. Utredningen föreslår således en utvidgning i denna del.

Lärarnas Riksförbund delar utredningens uppfattning att det är själva arbetet med aktiva åtgärder som är det viktiga inte upprättandet av olika planer. Däremot behövs någon form av dokumentation vilket tillgodoses i förslaget. Utvidgningen av dokumentationskravet på lönekartläggning ser förbundet också som positivt.

Regleringen ska vara tvingande

Lärarnas Riksförbund delar utredningens uppfattning att reglerna om aktiva åtgärder ska vara tvingande. Det primära är att se till att arbetet med aktiva åtgärder fungerar på ett tillfredställande sätt innan det eventuellt kan bli aktuellt att göra reglerna semi-dispositiva.

Tillsyn och sanktioner inom arbetslivsområdet

Utredningen föreslår att DO alltjämt ska vara tillsynsmyndighet i fråga om att utöva tillsyn över att reglerna om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen följs. Vidare föreslås att DO ska ges rätt att besluta om vitesföreläggande när det gäller skyldigheten att följa diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder. Denna lösning innebär att Nämnden mot diskriminering avskaffas och att ett beslut av DO om vitesföreläggande kan överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Utredningen föreslår även att central arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, ska få rätt att hos DO göra en framställan om att myndigheten ska utfärda vitesföreläggande gentemot en arbetsgivare som inte följer lagens regler om aktiva åtgärder. DO är då skyldig att pröva om begärt vitesföreläggande ska meddelas. Om DOs beslut går arbetstagarorganisationen emot kan det överklagas till allmän förvaltningsdomstol av den organisation som gjort framställningen.

Lärarnas Riksförbund ser det som självklart att DO är den myndighet som alltjämt ska utöva tillsynen. Förbundet ser det även som ett naturligt led att DO också övertar rätten att besluta om vitesföreläggande när det gäller skyldigheten att följa lagens regler om aktiva åtgärder. Förbundet välkomnar även förslaget som ger en central arbetstagarorganisation möjlighet att vända sig till DO med en framställan om att utfärda vitesföreläggande och att det finns möjlighet att överklaga DOs beslut.

Förslaget att flytta reglerna om aktiva åtgärder för skollagsreglerad verksamhet till skollagen och att flytta tillsynen till Skolinspektionen

I diskrimineringslagen finns idag även regler om aktiva åtgärder i skollagsreglerad verksamhet. Utredningen föreslår att dessa regler flyttas till skollagens sjätte kapitel som redan idag innehåller regler om åtgärder mot kränkande behandling. Enligt förslaget ska sjätte kapitlet således innehålla regler om att huvudmannen ska bedriva ett arbete mot diskriminering och för lika möjligheter och rättigheter, som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna och mot kränkande behandling, som inte utgör

diskriminering. Detta för att få mer enhetlighet och tydlighet och samla reglerna i en och samma lag i stället för i två olika regelverk.

Även inom skollagsreglerad verksamhet ska arbetet med aktiva åtgärder bedrivas systematiskt. Utredningen föreslår därför att dagens regler i kapitel fyra i skollagen om systematiskt kvalitetsarbete kompletteras med ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder ska således ske inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet. Vad gäller krav på dokumentation föreslår utredningen att huvudmannen ska se till att det systematiska kvalitetsarbetet med aktiva åtgärder dokumenteras årligen i en särskild plan, sk likabehandlingsplan, för varje verksamhet. Planen ska även omfatta arbete för att motverka kränkande behandling. Huvudsyftet med planen ska vara att dokumentera det arbete som utförs och ska utföras. Denna plan ersätter dagens likabehandlingsplan enligt diskrimineringslagen och planen mot kränkande behandling enligt skollagen.

I och med att reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering flyttas från diskrimineringslagen till skollagen är det Skolinspektionen som övertar tillsynsansvaret från DO.

Lärarnas Riksförbund välkomnar en tydligare samordning av reglerna om arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering resp kränkande behandling inom den skollagsreglerade verksamheten genom att samla alla reglerna i skollagens sjätte kapitel. Vad gäller det valda systematiska arbets sättet kan förbundet konstatera att man redan idag har sett detta som ett naturligt inslag i det systematiska kvalitetsarbetet och att förslaget rimmar väl med grundtanken i det systematiska kvalitetsarbetet inom skolans värld.

Att Skolinspektionen övertar hela tillsynsansvaret ställer sig Lärarnas Riksförbund däremot mer tveksam till. Utredningen har inte övertygat i sin argumentation att Skolinspektionen skulle vara mer lämpad än DO vad gäller tillsynen för arbetet med aktiva åtgärder inom den skollagsreglerade verksamheten samtidigt som man anser det naturligt att DO ska fortsätta att vara tillsynsmyndighet över reglerna om aktiva åtgärder på arbetslivsområdet och inom universitets- och högskolområdet. DO är trots allt expertmyndighet på området medan Skolinspektionen inte alls har samma kunskap och erfarenhet som DO i denna del. Förbundet känner därför oro att olika praxis kan komma att utvecklas beroende på om det är DO eller Skolinspektionen som utövar tillsyn. Lärarnas Riksförbund anser därför att frågan om vilken myndighet som ska ha tillsynsansvaret över den skollagsreglerade verksamheten behöver utredas ytterligare.

Med vänliga hälsningar
LÄRARNAS RIKSFÖRBUND



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

6(6)

Dnr

Bo Jansson
Förbundsordförande

Lena Davidsson