

Arbetsmarknadsdepartementet

Stockholm den 30 april 2021

## YTTRANDE

Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området

*SOU 2020:79*

*Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med fler än 95 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905.*

*Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång.*

*Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.*

*Ledarna är partipolitiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.*

*Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer.*

Ledarna lämnar synpunkter ur ett chefsperspektiv och som arbetstagarorganisation, varför yttrandet endast rör den första av uppdragets två delar, d.v.s. åtgärder för att säkerställa efterlevnad av bestämmelser om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

Uppdragets andra del som rör tillsynsansvaret gällande verksamhet enligt skollagen lämnar vi utan synpunkter då det inte ligger inom Ledarnas intresseområde.

## **Sammanfattning**

Ledarna delar den uppfattning som kommer till uttryck i utredningens direktiv, att det är viktigt att bestämmelserna om aktiva åtgärder följs för att de ska vara ett effektivt medel för att i praktiken nå lika rättigheter och möjligheter på arbetsmarknaden. Chefer och ledare har en avgörande roll i detta arbete och det är helt centralt att bestämmelserna och kraven i lagen är väl kända och konkreta.

Ledarna delar också utredningens bedömning att föreskrifter med mer konkreta bestämmelser kan leda till en effektivare tillsyn.

Utgångspunkten för att meddela föreskrifter måste dock enligt Ledarnas uppfattning vara att underlätta det förebyggande och främjande arbetet för att motverka diskriminering genom att konkretisera kraven till cheferna som ska följa reglerna.

Ledarna avstyrker förslaget om att uttrycket att förmå enskilda att frivilligt följa lagen ska utgå. Diskrimineringsombudsmannen (DO) bör även fortsättningsvis i första hand förmå enskilda att frivilligt följa lagen och tillmötesgå efterfrågat stöd i form av information, mallar redovisning av best-practice, utbildning och möjlighet att kunna vända sig till DO för att få praktisk vägledning.

Ledarna befarar att en föreskriftsrätt med åtföljande ökad tillsynshantering riskerar att öka DO:s arbetsbörda och förskjuta dess uppdrag mot tillsyn, med risk för att främjandeuppdraget och uppdraget att föra talan i enskilda diskrimineringsärenden begränsas.

## **Inledning**

För att aktiva åtgärder ska vara ett effektivt medel för att i praktiken nå lika rättigheter och möjligheter är det viktigt att bestämmelserna följs. En utgångspunkt för utredningen har varit att det finns tecken på att lagen inte följs i tillräckligt hög grad. Av kommittédirektivet framgår att metoo-uppropen under hösten 2017 lett till slutsatsen att det kan finnas ytterligare behov av tydligare sanktioner mot arbetsgivare som inte lever upp till diskrimineringslagens krav.

Ledarna delar uppfattningen att det finns tecken på att bestämmelserna inte följs i tillräckligt hög grad och att ytterligare åtgärder kan behöva vidtas.

### 5.3.3 Uttrycket att förmå enskilda att frivilligt följa lagen ska utgå

Som framgår av lag om Diskrimineringsombudsmannen har DO flera uppgifter utöver de som framgår av diskrimineringslagen. Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund, samt verka för att diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna inte förekommer på några områden av samhällslivet. Diskrimineringsombudsmannen ska vidare inom sitt verksamhetsområde informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer samt ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

4 kapitlet i diskrimineringslagen handlar om tillsyn. Uppgiften att i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den utgör en viktig del av DO:s uppdrag att informera och utbilda bland annat arbetsgivare. Ledarna menar därför att det är viktigt att fortsatt betona att myndigheten i första hand ska förmå enskilda att frivilligt följa lagen och att tillmötesgå efterfrågat stöd i form av information, mallar, redovisning av best-practice, utbildning och möjlighet att kunna vända sig till DO för att få praktisk vägledning.

### 5.4 Förslag avseende föreskriftsrätt

Utredningen har kommit fram till att kraven i bestämmelserna om aktiva åtgärder ytterligare bör konkretiseras och att det med tydligare bestämmelser blir lättare för såväl arbetsgivare som arbetstagare att förstå innebörden av lagens krav. Utredningen konstaterar att mer precisa bestämmelser är en förutsättning för att en tillsynsmyndighet ska kunna utfärda sanktioner.

Ledarna delar utredningens bedömning att föreskrifter med mer konkreta bestämmelser kan vara en förutsättning för att uppnå en effektivare tillsyn.

Utgångspunkten för att ta fram föreskrifter måste dock, enligt Ledarnas uppfattning, vara att underlätta det förebyggande och främjande arbetet för att motverka diskriminering genom att konkretisera kraven till cheferna som ska följa reglerna. Föreskrifterna måste vara tillräckligt konkreta för att ge vägledning till cheferna som ska följa dem. Ledarnas erfarenhet från arbetsmiljöområdet är att föreskrifterna inte är tillräckligt handlingsdirigerande och därmed inte till den hjälp som behövs för att fylla ut

lagens mer generella krav. De leder därför snarare till en ökad administrativ pålaga och en ökad osäkerhet för cheferna om de vidtagit tillräckliga åtgärder för att främja ett arbetsliv fritt från diskriminering.

En föreskriftsrätt med åtföljande ökad tillsynshantering kommer också att öka DO:s arbetsbörda och förskjuta dess uppdrag mot tillsyn, med risk att främjandeuppdraget och uppdraget att föra talan i enskilda diskrimineringsärenden begränsas.

#### **5.4.3 Ett föreskriftsråd ska ge DO stöd**

För det fall DO ges föreskriftsrätt ställer sig Ledarna bakom inrättande av ett föreskriftsråd. Ledarna vill dock framhålla vikten av att även chefernas perspektiv iakttas. Eftersom Ledarna inte ingår i en centralorganisation bör även Ledarna, som representant för de som har som arbetsuppgift att se till att arbetsprocessen med aktiva åtgärder fungerar, involveras i möjligheten att ge DO råd och stöd.

#### **5.4.4 DO ska samråda med arbetsmarknadens parter i arbetet med föreskrifter**

Ledarna delar utredningens bedömning av att arbetsmarknadens parter ska involveras inför beslut om föreskrifter. Om samrådet ska leda till förankring hos de som berörs av dem bör dock Ledarna ha en självklar roll i samrådet, vilket inte är fallet på arbetsmiljöområdet idag.

#### **5.5.1 Straff eller sanktionsavgift bör inte införas**

Ledarna ställer sig bakom utredningens bedömning att det inte är aktuellt att straffbelägga överträdelser. Erfarenheterna från arbetsmiljöområdet gör att Ledarna är kritiska till att chefer, dvs arbetsgivarens företrädare, riskerar straff för att av oaktsamhet underlåta att tillämpa otydliga regler.

#### **5.6.2 Nämnden mot diskriminering ska kvarstå med en förändrad sammansättning**

Ledarna har inga synpunkter på förslaget om att minska antalet ledamöter i Nämnden mot diskriminering i syfte att förenkla och effektivisera handläggningen. Ledarna konstaterar dock att Ledarna, som inte ingår i någon centralorganisation, inte har inflytande över tillsättande av ledamöter.

### **5.6.3 Centrala arbetstagarorganisationer ska kunna göra en framställning till Nämnden mot diskriminering och kunna föra talan om utdömmande av vite**

Ledarna ställer sig positivt till förslaget att ge central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal förstahandsrätt att göra framställan till Nämnden mot diskriminering om vitesföreläggande.

### **5.7.1 Samverkan mellan DO och AV ska förstärkas**

En ökad samordning och samverkan mellan myndigheterna avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet i förhållande till arbetet med aktiva åtgärder ser Ledarna enbart som positivt, under förutsättning att det leder till ökad tydlighet och förenkling för cheferna.

### **5.8 Övervägande om likabehandlingsombud**

Utredningen föreslår att Regeringen bör överväga om det ska införas likabehandlingsombud som representerar arbetstagarnas intressen i arbetet med aktiva åtgärder. Tanken är att dessa ombud får ungefär samma funktion som skyddsombud, men med inriktning aktiva åtgärder och med särskild kunskap inom diskrimineringsområdet.

Diskrimineringslagen innehåller en samverkansskyldighet i arbetet med aktiva åtgärder. Med beaktande av de fackliga organisationernas olika förutsättningar att engagera lokala företrädare förordar Ledarna att det är upp till parterna att bedöma hur samverkan ska ske utifrån specifika behov i en viss bransch eller på en viss arbetsplats.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation

Andreas Miller  
Ordförande

Sara Kullgren  
Chefsjurist