

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

Enheten för diskrimineringsfrågor  
[a.registrator@regeringskansliet.se](mailto:a.registrator@regeringskansliet.se)

## Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) är två fristående och medlemsstyrda arbetsgivarorganisationer som tillsammans organiserar cirka 6 700 arbetsgivare av kooperativ, ideell och idéburen karaktär med cirka 116 000 arbetstagare. Tillsammans representerar vi arbetsgivare inom branscherna fristående skolor, förskolor och fritidshem, försäkringsverksamhet, handel, ideella och idéburna organisationer, idrott, industri och fastighetsförvaltning, personlig assistans, petroleumhandel, tjänsteföretag, trossamfund och ekumeniska organisationer, upplevelse och kultur, utbildning och folkbildning samt vård och omsorg.

### Synpunkter

Arbetsgivaralliansen och KFO ställer sig tveksamma till om införandet av de föreslagna reglerna bidrar till så ett effektivt medel mot diskriminering som möjligt, vilket är utredningens syfte.

Vi är positiva till viljan av *införandet av en metod* som sådan som ska tydliggöra hur man som arbetsgivare ska arbeta förebyggande med aktiva åtgärder mot diskriminering. Vi ser dock att det kan uppstå svårigheter med att tillämpa den förslagna förebyggande arbetsmetoden för våra medlemsverksamheter i praktiken. Ofta saknar våra verksamheter en personalavdelning och ofta leds verksamheten av ideella krafter som till vardags har annan sysselsättning. Om de nya reglerna om införandet av en förebyggande arbetsmetod träder i kraft ställer vi därför krav på att diskrimineringsombudsmannen guidar medlemsverksamheterna i vår intressesfär, "den privata sektorn" gällande hur själva arbetsmetoden ska tillämpas i praktiken. Diskrimineringsombudsmannen bör inför detta samverka med arbetsmarknadens parter.

Vi anser att återinförandet av en *årlig lönekartläggning* bidrar till en ökad administrativ börda för våra medlemmar. Flera av våra medlemsverksamheter omfattas av olika kollektivavtal som löper parallellt och där datum för lönerrevisioner inte är desamma. Det skulle medföra en alltför stor ökad administrativ börda för våra medlemsverksamheter

att tvingas genomföra lönekartläggning årligen. De löneprocesser som våra medlemmar omfattas av bygger i stort på samverkan mellan de lokala parterna och en årlig lönekartläggning tillför inget ytterligare till denna process. Våra medlemmars i många fall spar samma resurser är bättre nyttjade inom ramen för den lönesättning och den löneprocess som följer av respektive kollektivavtal. Med anledning av detta vill vi inte förändra dagens system med lönekartläggning som ska ske vart tredje år.

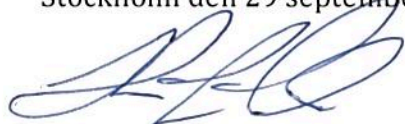
### **Det systematiska arbetet/ Metoden**

Det är problematiskt att *arbetsförhållanden*, så som den fysiska och psykosociala arbetsmiljön etc., ska vara föremål för systematiskt arbete såsom remissen föreslår. De nuvarande skrivningarna talar om åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett grunder, underlätta att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt åtgärder i fråga om trakasserier, m.m. Genom att i sammanhang med det nya konceptet med systematiskt arbete föra in begreppet arbetsmiljö uppkommer en mycket stor risk för att arbetsgivarna sammanblandar regeln med systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, som gäller enligt arbetsmiljölagstiftningen. Båda reglerna behandlar i mångt och mycket samma saker men enligt olika regelkomplex, med tillsyn från olika myndigheter och med olika sanktioner. Det sistnämnda förhållande kan även leda till dubbla sanktioner för en och samma förseelse, vilket inte är att rekommendera.

### **Förslag om vem ska besluta om vitesföreläggande**

Vi anser att den partsammansatta *nämnden mot diskriminering* även fortsättningsvis ska vara det organ som prövar framställningar om vitesförelägganden enligt diskrimineringslagen. Ett syfte med den partsammansatta nämnden mot diskriminering är att de flesta ärenden förlikas. Vi anser att diskrimineringsombudsmannen genom utredningens förslag inte kommer ta tillvara parternas kunskaper på området i samband med beslut om vite vilket sannolikt bidrar till ökade tvister på området. Vi anser även att diskrimineringsombudsmannen ges för många roller genom utredarens förslag

Stockholm den 29 september 2014



Hans-Göran Elo  
Förbundsdirektör  
Arbetsgivaralliansen



Petter Skogar  
Förbundsdirektör  
Arbetsgivarföreningen KFO