

Saco  
Box 2206  
103 15 Stockholm

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

DIK har tagit del av betänkandet *Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering* (SOU 2014:41). DIK är akademikerfacket för kultur och kommunikation. Förbundet är medlem i centralorganisationen Saco och har 22 000 medlemmar. Medlemmarna är bland andra kommunikatörer, bibliotekarier, verksamma inom museer, arkivarier och logopedier och finns inom alla sektorer på arbetsmarknaden.

DIK:s huvudsakliga synpunkter i korthet:

- Det aktiva arbetet med rättigheter och möjligheter måste på ett tydligare sätt kopplas samman med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Båda processerna gynnas av att kopplas tätare samman
- Synen på lönekartläggning speglar inte de stora förändringar som har skett inom den svenska lönebildningen med allt fler sifferlösa avtal. ...
- Centrala fackliga organisationer måste få en möjlighet att anmäla även arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal, där den fackliga organisationen har medlemmar, om arbetsgivaren inte lever upp till diskrimineringslagen. En analogi kan göras till arbetsmiljölagen och möjligheten för skyddsombud att anmäla arbetsgivaren, oavsett kollektivavtalsstatus.

DIK kommer endast att lämna synpunkter på den delen av utredningen som rör arbetslivet.

DIK är i stort positiva till utredningen och dess förslag. Framförallt är det positivt att samtliga diskrimineringsgrunder nu omfattas av regleringen om aktiva åtgärder. De synpunkter DIK har är uppdelade i två delar. Först vill DIK delge några generella ingångsvärden, för att sedan gå in mer på de specifika förslagen.

### **Attityder**

Det som ska förändras i arbetet med aktiva åtgärder är självfallet utfallet, att inte kön, könsidentitet, funktionsnedsättning, religion, etnicitet, ålder eller sexuell läggning spelar roll i arbetslivet. Men främst är det attityder hos arbetsgivare och kollegor som måste förändras. Det går inte att lagstifta om attityder och inställning, varför vi behöver aktiva åtgärder. Men åtgärderna i sig kan inte vara målet.

I lagförslaget presenteras en metod, men det saknas mål. Det gör att arbetet riskerar att fokusera på just själva användandet av metoden, och inte vad den leder fram till. Någon form av målformulering bör tillföras lagtexten.

Målet med aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter måste vara att alla behandlas som individer, inte som en gruppidentitet. Det innebär till exempel att två

personer med samma funktionsnedsättning kan behöva helt olika stöd för att få en likvärdig position med någon som saknar en funktionsnedsättning.

### **Integritet**

DIK anser att arbete med aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter är viktigt. För att arbeta aktivt krävs det undersökningar, åtgärder och utvärderingar. Det är nödvändigt för att nå resultat. Samtidigt kan ett sådant arbete verka integritetskränkande för individer, särskilt på små arbetsplatser. Utredningen har lyft detta i samband med lönekartläggning, men DIK vill lyfta att det gäller allt arbete med aktiva åtgärder. Här krävs det att arbetsgivare och arbetstagarare bedriver arbetet med en förståelse för detta.

### **Stort fokus på kön**

Det är en tydlig emfas på kön i utredningen och de föreslagna förändringarna i DL, vilket kan innebära att andra diskrimineringsgrunder hamnar i skymundan. Det riskerar även att osynliggöra de individer som inte identifierar sig som vare sig kvinna eller man – könsöverskridande identitet och uttryck – som diskrimineringslagen även omfattar. DIK har förståelse för att kön är något som, utifrån till exempel personnummer, är lätt att identifiera, och därmed mäta framgångar kring. Likväl är det viktigt att komma åt de strukturella löneskillnaderna mellan könen. Dock är det ett stort fokus på kön, både i utredningen och i lagstiftningen. Det bör till exempel inte bara vara en jämn könsfördelning som är målet i 3 kap. 9 § i nytt förslag till DL.

*Följande stycken diskuterar särskilt de områden där DIK ser förbättringspotential i utredningens förslag.*

### **Arbetet för lika rättigheter och möjligheter och det systematiska arbetsmiljöarbetet**

DIK delar utredningens inställning om att diskrimineringslagen och åtgärderna bör hållas samman i en lag, och därmed inte flyttas över till arbetsmiljölagen. Däremot ser DIK att det saknas en tydlig intention att det systematiska arbetsmiljöarbetet och det systematiska arbetet med aktiva åtgärder ska drivas tillsammans. Allt fler sjukskrivningar beror på brister i den psykosociala arbetsmiljön. En dålig psykosocial arbetsmiljö kan bland annat bero på trakasserier som faller inom diskrimineringslagen. Det kräver samverkan mellan de båda områdena, både på arbetsplatsnivå och på myndighetsnivå.

Inom kommun och stat har det hos många arbetsgivare utvecklats något som kallas samverkan. I stället för att ha medbestämmandeförhandlingar och det systematiska arbetsmiljöarbetet i två separata stuprör, jobbar fack och arbetsgivare tillsammans i en samverkansmodell, framförhandlad i ett lokalt kollektivavtal. Frågor rörande verksamheten kan i samverkan tas upp på ett tidigt stadium, och arbetsmiljöaspekten kommer in tidigt i processen.

Tyvärr saknas ofta det aktiva arbetet för lika rättigheter och möjligheter i det forumet. Utredarna trycker föredömligt i förslaget på att det aktiva arbetet ska ske i samverkan, men DIK anser att det är viktigt att det tydliggörs i förarbetet att arbetet med aktiva åtgärder och det systematiska arbetsmiljöarbetet hänger ihop. Alternativt att reglerna görs semidispositiva, så som Saco föreslår, vilket skickar en tydlig signal till arbetsgivare om att det är möjligt att teckna kollektivavtal om aktiva åtgärder. I dagsläget är det många arbetsgivare som, trots påtryckningar från fackliga organisationer, inte vill arbeta med aktiva åtgärder inom samverkansarbetet. Detta gynnar varken arbetet som sådant

eller möjligheten att bedriva aktiva åtgärder tillsammans med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

DIK saknar även ett tydligt uppdrag till DO och Arbetsmiljöverket att tillsammans titta på vilka problem i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som kan bero på diskriminering, och därefter samarbeta kring hur dessa kan åtgärdas.

### **Dokumentationskrav**

DIK kan se fördelar med dokumentationskrav istället för ett plankrav, särskilt utifrån det metodförslag som utredningen föreslår. Däremot förordar DIK att det är arbetet med aktiva åtgärder som ska dokumenteras, inte lönekartläggningsarbetet. Risken blir då att det endast arbetas med diskrimineringsgrunden kön.

### **Lönekartläggning**

De flesta av löneavtalen som finns inom DIK:s verksamhetsområden är så kallade processavtal. De innehåller inte ett fast utrymme för löneökningar varken till kollektivet eller individen. Det gör att innehållet i varje individs arbete, samt dennes prestation utifrån de arbetsuppgifter som chef och medarbetare enats om, är det som är viktigt vid lönesättning. Processen vid individuell lönesättning pågår ständigt, men med två tydliga tidpunkter för avstämning – medarbetarsamtal och lönesamtal.

En allt för traditionell syn på lönebildningen, som DIK uppfattar gör sig gällande i utredningen, gör att processavtalen kan vara svåra att mäta rättvist i en lönekartläggning. Precis som Saco skriver i sitt remissvar bör lönekartläggningen, framförallt för de sifferlösa avtalen, göras i samband med löneöversynen, så att allt blir en tydlig och sammanhållen process.

### **Centrala fackliga organisationers rätt att göra framställning om vitesföreläggande**

DIK är väldigt positiva till att centrala fackliga organisationer göra framställningar om vitesföreläggande av arbetsgivare till DO. Däremot ser DIK ett problem med begränsningen till att det endast är arbetsgivare till vilken arbetstagarorganisationen är bunden av kollektivavtal som går att anmäla till DO. DIK har medlemmar hos arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. Dessa har samma skyldighet att i samverkan med arbetstagarerna, DIK:s medlemmar, arbeta med aktiva åtgärder. Om en arbetstagarare och medlem hör av sig gällande bristande arbete i enlighet med diskrimineringslagen, bör DIK kunna göra en framställan om vitesföreläggande, oavsett förekomsten av kollektivavtal. I en analogi till arbetsmiljölagen, är skyddsombudens möjligheter att använda sanktionsmedel inte kopplade till förekomsten av kollektivavtal.

Karin Linder

Förbundsordförande DIK