



## Sändlista

Ert tjänsteställe, handläggare

Ert datum  
2014-06-27

Er beteckning  
A2014/2355/DISK

Vårt tjänsteställe, handläggare  
Petra Jäppinen, petra.jappinen@mil.se

Vårt föregående datum

Vår föregående beteckning

## Remiss av betänkande SOU 2014:41 Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

### Sammanfattning

Försvarsmakten ställer sig överlag positiv till de föreslagna förändringarna i betänkandet. Vi anser dock att åtgärderna är svåra att genomföra inom gällande ekonomiska ram.

### **Avsnitt 9.2 Alla diskrimineringsgrunder ska omfattas av skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder**

Vi är positiva till detta förslag. Vi anser dock att arbetsgivaren även bör ha ett visst mått av handlingsfrihet för att avgöra eventuella prioriterade områden. Försvarsmakten är en stor arbetsgivare med många olika personalkategorier. Behoven kan därför se mycket olika ut beroende på var i organisationen man befinner sig.

### **Avsnitt 9.3 Aktiva åtgärder ska definieras**

Vi instämmer med utredningens förslag.

### **Avsnitt 9.4 Hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas**

Vi ställer oss positiva till att arbetet mot diskriminering ska genomföras systematiskt. Det är bra att paralleller dras till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta innebär att arbete mot diskriminering kan dra vinster från det systematiska arbetsmiljöarbete som pågår på arbetsplatsen och arbetet kan genomföras på ett mer enhetligt sätt.

(PJÄ)

### Avsnitt 9.6 Lönekartläggning

Vi anser inte att det finns skäl att genomföra lönekartläggning årligen. Detta med hänvisning till utredningens egen slutsats sid. 273 "Även det faktum att lönegapet inte verkar påverkas av frekvensen av lönekartläggningen kan sägas tala emot en ändring till årlig sådan". Men även på grund av den administrativa börda det skulle innebära för Försvarmakten med nuvarande begränsningar i administrativt stöd, samt på grund det höga antalet anställda, vår stora geografiska spridning och komplexa personalkategorier. En årlig kartläggning skulle i dagsläget ta för mycket personella resurser i anspråk.

### Avsnitt 9.8 Dokumentation på arbetslivsområdet

Vi instämmer med betänkandet att det systematiska arbetet med diskriminering ska dokumenteras årligen, precis som det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras. Här bör det från lagstiftarens sida vara tydligt vad som ska dokumenteras, gärna förtydligat med exempel.

### Avsnitt 13.7 Kostnader och andra konsekvenser av våra förslag

Vi delar inte betänkandets bedömning att förslagen inte medför något betungande merarbete för arbetsgivaren. Även om vi i stort är positiva till de föreslagna förändringarna kommer de att generera ett merarbete, bland annat då förändringarna, och ett förändrat arbetssätt behöver kommuniceras ut i hela organisationen. Vi ser också att ett utbildningsbehov kommer att uppstå inom hela Försvarmakten, vilket kommer att bli svårt att möta med nuvarande personalantal, ekonomiska ram, samt annan prioriterad verksamhet.

I detta ärende har Övlt Lars Berglund, C HKV PERSS UTV, beslutat. Petra Jäppinen, HKV PERSS UTV, har varit föredragande. I den slutliga handläggningen har också försvarsjurist Ola Svensson, HKV JURS, deltagit.



C HKV PERSS UTV

**Sändlista**

Regeringskansliet  
Arbetsmarknadsdepartementet

För kännedom:

Inom HKV:

HKV PERSS