

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

Läraryrket har fått möjlighet att yttra sig till TCO angående betänkandet av utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41).

Sammanfattning av Läraryrkets synpunkter

Sammanfattningsvis ställer sig Läraryrket bakom förslaget om att det också i fortsättningen ska finnas lagreglerade krav på att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta med aktiva åtgärder. Vi anser att utredningens förslag tydliggör arbetsgivares och tillsynsmyndigheters roller och ansvar, och att det därför borde bli enklare att bedriva förebyggande och främjande arbete mot diskriminering.

Utredningen innehåller flera välkomna förslag, t.ex. att flytta reglerna om aktiva åtgärder till skollagen (när det gäller skollagsreglerad verksamhet), att arbetet med aktiva åtgärder utvidgas till att omfatta alla sju diskrimineringsgrunderna, och att lönekartläggning ska ske årligen i stället för vart tredje år.

Dock anser Läraryrket att det är viktigt att överväga om de dokumentationskrav som utredningen föreslår tillför tillräckligt mycket till verksamheten för att väga upp den belastning det utgör. Läraryrket anser att det är tveksamt om regleringen kring dokumentation av aktiva åtgärder behöver vara så detaljerad som betänkandet föreslår. Ett annat sätt att stärka det förebyggande och främjande arbetet är att satsa på att stärka medarbetarnas kompetens på området.

Utredningen i korthet

Utredningen föreslår att reglerna om aktiva åtgärder när det gäller skollagsreglerad verksamhet (barn och elever) flyttas från diskrimineringslagen till skollagen, och att detta samordnas med arbetet mot kränkande behandling. Med förändringen följer att Skolinspektionen blir tillsynsmyndighet. När det gäller arbetslivsområdet (lärare och skolledare) och universitets- och högskoleområdet (studenter) kommer reglerna även i fortsättningen att finnas i diskrimineringslagen. Diskrimineringsombudsmannen fortsätter att vara tillsynsmyndighet i dessa fall.

Utredningen föreslår också att arbetet med aktiva åtgärder i framtiden ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Vidare föreslås att arbetet ska bedrivas systematiskt, enligt en arbetsmetod, och ske i samverkan mellan arbetsgivare/arbetstagare eller utbildningsanordnare/barn, elever och studenter.

Utredningen föreslår också att lönekartläggning nu ska genomföras årligen i stället för vart tredje år.

Ytterligare en förändring är att plankrav ska ersättas med dokumentationskrav. I stället för jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner ska arbetsgivare och utbildningsanordnare på universitets- och högskoleområdet årligen dokumentera sitt systematiska arbete med aktiva åtgärder. Skollagsreglerad verksamhet ska även fortsättningsvis producera en likabehandlingsplan. I denna ska arbetet med aktiva åtgärder dokumenteras.

Läraryrkesförbundets synpunkter

Sammanfattningsvis ställer sig Läraryrkesförbundet bakom förslaget om att det också i fortsättningen ska finnas lagreglerade krav på att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta med aktiva åtgärder. Vi anser att utredningens förslag tydliggör arbetsgivares och tillsynsmyndigheters roller och ansvar, och att det därför borde bli enklare att bedriva förebyggande och främjande arbete mot diskriminering.

Läraryrkesförbundet anser att det är en bra idé att flytta reglerna om aktiva åtgärder till skollagen, när det gäller skollagsreglerad verksamhet. Detta medför en förenkling för utbildningsanordnarna, och ger Skolinspektionen som tillsynsmyndighet möjlighet att ta sig an frågorna med en större helhetssyn.

Det är också bra att arbetet med aktiva åtgärder utvidgas till att omfatta alla sju diskrimineringsgrunderna.

Läraryrkesförbundet instämmer också med att arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas systematiskt. För skolor och utbildningsanordnare som omfattas av skollagen föreslås att arbetet med aktiva åtgärder ska inlemmas i det systematiska kvalitetsarbetet. Detta är mycket bra.

När det gäller arbetsgivare och utbildningsanordnare på universitets- och högskoleområdet formuleras dock att regleringen i diskrimineringslagen ska anvisa skyldigheten att använda en *arbetsmetod*. Vi anser att ordet *arbetsmetod* är tveksamt, då det för tankarna till fasta modeller med mallar och manualer. Det tillvägagångssätt som utredningen skisserar med undersökning av risker för diskriminering, analys, åtgärder och uppföljning är dock betydligt öppnare än en arbetsmetod. Kanske borde man i stället benämna det *arbetsordning* eller *arbetssätt*?

Vi anser att det är bra att det även fortsättningsvis ska finnas en skyldighet för arbetsgivare och utbildningsanordnare att samverka med arbetstagare, elever och vårdnadshavare. Det är positivt att det på universitets- och högskoleområdet införs en skyldighet till samverkan med studenter.

Vidare är Läraryrkesförbundet mycket positivt till att lönekartläggning ska genomföras årligen i stället för vart tredje år.

Läraryrkesförbundet är ett fackligt yrkesförbund med 230 000 medlemmar. De största medlemsgrupperna utgörs av lärare i grund- och gymnasieskolan, förskola och fritidshem, skolledare och lärare på högskolan. Läraryrkesförbundet är Nordens största lärarorganisation och driver frågor som utvecklar läraryrket och skolan.

När det gäller jämställdhets- och likabehandlingsplaner anser Lärarförbundet att det är en bra utgångspunkt att fokusera det arbete som har gjorts och det man ska göra, i stället för själva planen.

När det gäller skollagsreglerad verksamhet anser Lärarförbundet att det är viktigt att överväga om ett dokumentationskrav tillför tillräckligt mycket till verksamheten för att väga upp den belastning det utgör för lärare och skolledare. I detta fall anser förbundet att det är positivt att ersätta dagens tre planer (likabehandlingsplan enligt diskrimineringslagen, plan mot kränkande behandling enligt skollagen och dokumentation av det systematiska kvalitetsarbetet enligt skollagen) med *en* likabehandlingsplan. Lärarförbundet anser dock att det är tveksamt om regleringen kring dokumentation av aktiva åtgärder behöver vara så detaljerad som betänkandet föreslår. Ett annat sätt att stärka det förebyggande och främjande arbetet är att satsa på att stärka medarbetarnas kompetens på området.

Lärarförbundet



Eva-Lis Sirén
Ordförande



Therese Biller
Utredare

Lärarförbundet är ett fackligt yrkesförbund med 230 000 medlemmar. De största medlemsgrupperna utgörs av lärare i grund- och gymnasieskolan, förskola och fritidshem, skolledare och lärare på högskolan. Lärarförbundet är Nordens största lärarorganisation och driver frågor som utvecklar läraryrket och skolan.