



UPPSALA
UNIVERSITET

REMISSVAR

2014-09-23 UFV 2014/858

Arbetsmarknadsdepartementet

Box 256
SE-751 05 Uppsala

Besöksadress:
S:t Olofsgatan 10 B

Handläggare:
Stina Nyström

Telefon:
018-471 17 25

Telefax:
018-471 17 34

www.uu.se

stina.nystrom@uadm.uu.se

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

Uppsala universitet har anmodats att lämna synpunkter på betänkandet *Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering* (SOU 2014:41) med diarienummer A2014/2355/DISK.

Sammanfattning

Uppsala universitet stödjer i stor utsträckning utredningens förslag och menar att de är väl avvägda, skapar ökad tydlighet och förbättrar förutsättningarna för ett aktivt och systematiskt arbete mot diskriminering. Universitetet anser därmed att utredningens förslag bör ligga till grund för kommande lagstiftning, med ett par undantag.

Uppsala universitet anser inte att det nu är lämpligt att flytta reglerna om aktiva åtgärder i skollagsreglerad verksamhet till skollagen (SL). En sådan ändring bör inte ske förrän en översyn av hela regleringen rörande diskriminering och kränkande behandling i skolan har genomförts. Universitetet avstyrker därmed förslaget i denna del.

Vidare anser universitetet inte att det finns skäl att införa krav på att genomföra årliga lönekartläggningar. Främst då dessa i sig inte är den åtgärd som leder till minskade löneskillnader mellan kvinnor och män. Universitetet avstyrker av detta skäl förslaget om krav på årliga lönekartläggningar.

Kommentarer och ändringsförslag

7.2.2 Var ska skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder regleras?

Som utredaren uppmärksammar är uppdelningen mellan skolans skyldigheter att motverka diskriminering och kränkande behandling enligt skollagen samt tillhörande författningar och särregleringen rörande diskriminering i skolan enligt diskrimineringslagen (DL) av flera skäl en olycklig uppdelning. Att överföra bestämmelserna om aktiva åtgärder till SL kan tyckas som ett steg i rätt riktning. Detta då alla bestämmelser om

det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling samlas i SL.

Universitetets bedömning är dock att förslaget i sin nuvarande utformning riskerar att ytterligare förvirra tillämpningen för skolorna. Enligt nu gällande ordning är uppdelningen tydlig på så vis att DL reglerar det som omfattar diskriminering och därmed berör någon av diskrimineringsgrunderna medan SL reglerar all annan kränkande behandling som inte definieras som diskriminering i lagens mening.

Förslaget innebär att endast en del av det som idag är diskriminering förs över till SL. Handlingar som utgör diskriminering i skolan (t.ex. i kränkande behandling) regleras även fortsättningsvis i DL. Det innebär att två regelsystem även fortsättningsvis är tillämpliga samt att två tillsynsmyndigheter ska utöva tillsyn. Därutöver gäller arbetsmiljölagstiftningen med Arbetsmiljöverket som tillsynsmyndighet.

Enligt universitetet bör samtliga bestämmelser som rör diskriminering av elever i skolan föras över till SL så att regleringen blir överskådlig och lättare att tillämpa. Detta är särskilt viktigt för att underlätta för skolornas tillämpning. I avvaktan på att så sker bör nuvarande ordning bevaras då denna i någon mån är tydlig i sin uppdelning. Möjligen kan SL utökas med fler hänvisningar till DL för att tydliggöra denna uppdelning. Universitetet menar att utredningens förslag inte bidrar till att minska förvirringen beträffande tillämpningen och avstyrker därför denna del av förslaget.

9. Förslag till nya regler om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen

Uppsala universitet välkomnar att utredaren har låtit regelverket beträffande arbetsmiljö stå som förebild för förslagen. Detta skapar förbättrade förutsättningar för arbetsgivaren att samordna arbetet mellan dessa två till del överlappande områden.

Universitetet instämmer i utredningens bedömning, att frågan om ett regelverk om aktiva åtgärder kan fylla sitt övergripande syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter alltjämt är komplicerad. Dessa frågor omfattar till stora delar arbetet med att påverka och förändra omedvetna och medvetna normer och värderingar. Universitetet delar utredarens bedömning att lagstadgade skyldigheter för arbetsgivare och utbildningsanordnare att arbeta med aktiva åtgärder, trots detta, bör kunna antas medverka till att positivt leda utvecklingen framåt inom området. Bedömningen är även mot denna

bakgrund, att föreslagen metod på ett ändamålsenligt sätt, kan förväntas bidra till att avsedd effekt uppnås.

Universitetet menar att förslagen om att alla diskrimineringsgrunder omfattas, att begreppet aktiva åtgärder definieras, om arbetsmetoden och omfattningen av det systematiska arbetet samt samverkan i allt väsentligt ger förbättrade förutsättningar för ett effektivt och verksamhetsanpassat arbete inom området.

9.6 Arbetsgivaren ska årligen genomföra en lönekartläggning

Universitetet menar att årliga lönekartläggningar, riskerar att flytta fokus från ett aktivt arbete för jämställda löner, inom ramen för lönebildningsarbetet, till administration. Vidare menar universitetet att den ökade administration som årliga lönekartläggningar skulle innebära, inte står i paritet till de eventuella resultat som årliga lönekartläggningar kan ge. Uppsala universitet anser inte att lönekartläggningar i sig kan sägas vara den åtgärd som leder till minskade löneskillnader mellan kvinnor och män. Åtgärder som blir ett resultat av lönekartläggningar kan bidra till minskade löneskillnader under förutsättning att de kopplas samman med det långsiktiga lönebildningsarbetet och övriga kontinuerliga aktiviteter beträffande lönebildning.

Universitetet menar därför att det inte är ändamålsenligt med föreslagen periodicitet. Universitetet avstyrker förslaget i denna del. Nuvarande krav på lönekartläggningar vart tredje år bör behållas. Detta innebär i sig inte att en arbetsgivare är förhindrad att genomföra lönekartläggningar oftare. Arbetsgivaren har med nuvarande reglering möjlighet att planera arbetet med lönekartläggningar så att de kan kopplas till hela lönebildningsarbetet. I sista hand föreslås att en semidispositivitet övervägs beträffande periodiciteten med innebörden att lönekartläggningar ska genomföras minst vart tredje år.

9.11 och 10.7 Verkställighetsföreskrifter

Enligt universitetet är det överflödigt att införa en upplysningsbestämmelse att regeringen själv får, eller genom delegation till en myndighet, meddela verkställighetsföreskrifter. Det framgår av regeringsformen, vilket berörda parter rimligtvis bör känna till. Det bör däremot införas en tydlig rätt för regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, att meddela de föreskrifter som behövs för att konkretisera kraven på aktiva åtgärder.

Det kan inte uteslutas att de föreskrifter som regeringen eller, efter delegation, diskrimineringsombudsmannen och skolverket meddelar kan innebära nya åligganden för enskilda arbetsgivare eller fristående skolor. I sådant fall krävs lagstöd (enligt 8 kap. regeringsformen). För att undvika att föreskrifter meddelas i strid med grundlagen bör därför en sådan delegationsbestämmelse införas i lagen. Förutsatt att det är lagstiftarens mening att denna möjlighet ska finnas.

Bilaga; Yttrande, Uppsala studentkår

Beslut i detta ärende har i rektors frånvaro fattats av undertecknad prorektor i närvaro av ställföreträdande universitetsdirektören Kerstin Jacobsson, efter föredragning av personaldirektören Stina Nyström. Närvarande därutöver var Uppsala studentkårs ordförande Caisa Lycken.



Anders Malmberg



Stina Nyström