



Datum
2018-05-24

Dokument nr
18.69

Vår referens

Ersätter nr

Till
Enheten för Avtal och Politik
Regionkontoren
Facklig Rådgivning
Alla klubbar
APO

Rutin för hantering av arbetsgivare som bryter mot diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder

Bakgrund och syfte

Den 1 januari 2017 trädde ett antal nya regler i diskrimineringslagens (DL) tredje kapitel i kraft. Kapitlet innehåller regler i fråga om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. I A-cirkulär nr 17.02 *Nya regler för aktiva åtgärder mot diskriminering* redogörs för vad de nya reglerna innebär för arbetsgivarna respektive för likabehandlingsombud, förtroendevalda och Unionenklubben. Syftet med denna rutin är att beskriva hur vi ska gå tillväga om en arbetsgivare bryter mot diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder.

Vad som krävs av arbetsgivaren

En viktig nyhet i de nya reglerna är att samtliga sju diskrimineringsgrunder i 1 kap 4 § 1 p DL numera omfattas av kraven på aktiva åtgärder.

Arbetsgivaren ska bedriva ett arbete med aktiva åtgärder i enlighet med 3 kap DL. I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Tanken enligt DL är att parterna själva ska bestämma om de närmare formerna för denna samverkan. Om Unionen har kollektivavtal med arbetsgivaren har förbundet rätt att få den information som behövs för att kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder (3 kap 12 § DL). Arbetsgivare med visst antal arbetstagare ska även skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder (3 kap 13 och 14 §§ DL). Arbetsgivare har redan tidigare varit skyldiga att bedriva arbete med aktiva åtgärder men nyheterna och ändringarna i tredje kapitlet innebär utökade krav på detta område. För en

närmare genomgång av vad som kan krävas av arbetsgivaren hänvisas till ovan nämnda cirkulär och till DL.

Om arbetsgivaren inte följer de nya reglerna

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska utöva tillsyn över att lagen följs. Om en arbetsgivare inte följer reglerna om aktiva åtgärder kan DO göra en framställning om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering (Nämnden). Nämnden kan sedan förelägga arbetsgivaren att fullgöra sina skyldigheter vid vite. Om DO förklarar sig inte vilja göra en framställning om vitesföreläggande så får istället en central arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken den aktuella arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, göra en sådan framställning. Genom denna möjlighet har fackliga organisationer som tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren ett särskilt ansvar för efterlevnaden av bestämmelserna om aktiva åtgärder. Att Unionen har kollektivavtal med arbetsgivaren är en förutsättning för att förbundet ska kunna göra en framställning om vitesföreläggande. En enskild medlem i Unionen kan inte vända sig till Nämnden.

Praktisk hantering av Arbetsordning

1. Om Unionenklubben eller ombudsman vid regionkontoret bedömer att en arbetsgivare inte lever upp till sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder, information och/eller dokumentation bör man genom samverkan försöka komma till rätta med detta. Lyckas inte detta bör en lokal förhandling påkallas.
2. I förhandlingsframställan ska anges i vilket avseende som arbetsgivaren brister i sina skyldigheter, t.ex. om det handlar om att arbetsgivaren inte bedriver ett arbete med aktiva åtgärder eller brister i sin informations- eller dokumentationsskyldighet.
3. Om arbetsgivaren trots lokal förhandling inte rättar sig ska ärendet lämnas över till central handläggning för bedömning av om central förhandling ska påkallas. Kontakt bör tas med avtalsansvarig ombudsman redan medan ärendet förhandlas lokalt. Det är den avtalsansvariga ombudsmannen som gör en bedömning av om förhandlingsordningen kräver central förhandling. Det krävs inte enligt lag att en framställning om vitesföreläggande föregås av en lokal och en central förhandling.
4. Om inte heller en central förhandling leder till någon bättring eller om parterna är oense ska ärendet överlämnas till sektionen för juridik, försäkring och avtalssamordning (JFA) för bedömning av om det ska göras en framställning om vitesföreläggande till Nämnden.
5. Om JFA beslutar att en framställning om vitesföreläggande ska göras ska den först skickas till DO som har att ta ställning till om myndigheten ska lämna in en egen framställning till Nämnden eller om Unionens framställning kan gå vidare.
6. I framställningen till Nämnden, vilken görs av Förbundskontoret, ska det anges vad som bör åläggas arbetsgivaren; vilka åtgärder som ska vidtas, sättet för deras genomförande, tidsfrister m.m. Vidare bör det anges vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som gjorts.
7. Om arbetsgivaren saknar kollektivavtal eller inte har kollektivavtal med Unionen kan förbundet inte göra en framställning till Nämnden. En framställning till Nämnden kan

då endast göras av DO. Det är tänkbart att en medlem eller grupp av medlemmar vill påtala arbetsgivarens brister till DO i förhoppningen om att DO väljer att göra en framställning till Nämnden. Om medlemmen/medlemmarna önskar hjälp och stöd i sina kontakter med DO bör den regionala ombudsmannen bistå med detta.

Sammanfattning

Den 1 januari 2017 trädde ett antal nya regler om aktiva åtgärder i diskrimineringslagens tredje kapitel i kraft. En viktig nyhet i de nya reglerna är att samtliga sju diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen numera omfattas av kraven på aktiva åtgärder. Om Unionenklubben eller ombudsman vid regionkontoret bedömer att en arbetsgivare inte lever upp till sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder, och det via samverkan inte gått att komma till rätta med problemet, bör en lokal förhandling om detta påkallas. Om arbetsgivaren och Unionen inte är ense om vilka åtgärder som bör vidtas kan Unionen, förutsatt att kollektivavtal med arbetsgivaren finns, göra en framställning om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering.

Enheten för Avtal och politik



Niklas Hjert