

**Bilaga 2 Utdrag ur Underlag inför samrådsmöte 15 januari 2020 med anledning av Regeringsuppdrag 19-07-04**

Det övergripande syftet med regeringsuppdraget är att informationsinsatser ska vidtas för att höja kunskapen om aktiva åtgärder och kränkande särbehandling, däribland arbetet mot sexuella trakasserier. Av regeringens skrivelse framgår att #Metoo-uppropen gjorde det uppenbart att det saknas kunskap om de regelverk som finns för att förebygga sexuella trakasserier och att det saknas kunskap om hur diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen förhåller sig till varandra.

Mot bakgrund av Jämställdhetsmyndighetens roll som samrådspart i detta uppdrag beskriver jag nedan kortfattat ett antal områden där samspelet mellan nämnda två författningar alternativt samspelet mellan författning och kollektivavtal kan behöva förtydligas. Som ett led i samrådsprocessen kan det vara av intresse att identifiera i vilken mån det råder samsyn kring de problem som kan behöva lösas. Därefter kan det vara lämpligt att reflektera kring olika strategier eller vägar för att nå förändring. Eftersom den största delen av tiden för genomförande av regeringsuppdraget redan har förflutit innan vårt första möte äger rum har jag sammanställt detta underlag så att inbjudna parter till samrådet ges förutsättningar för att kunna föra en konstruktiv dialog. Identifierade problemområden är nedan sammanfattade under fem olika rubriker.

**(... borttaget parti som beskriver Jämställdhetsmyndighetens webb om sexuella trakasserier)**

**1. Procedurfrågor kring lokal samverkan**

Här följer några *exempel på frågor som kan behöva förtydligas av lokala parter* inför en samverkansprocess:

- Arbetstagarföreträdare (fortsättningsvis kallat likabehandlingsombud) avseende aktiva åtgärder: Är detta en funktion eller ett ansvarsområde för alla aktiva åtgärder eller är det lämpligt att dela på ansvarsområdet för lönefrågor och ansvarsområdet för övriga likabehandlingsfrågor?
- Om skyddskommitté finns och arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas där, är det inte i så fall lämpligt att dela upp forum för aktiva åtgärder på så vis att lönekartläggningsarbetet sker inom en annan organisatorisk ram?
- Ska likabehandlingsombudets funktion ingå i skyddsombudets ansvarsområde och om det finns fler skyddsombud, är det lämpligt att aktiva åtgärdsarbetet även spaltas upp utifrån indelningen i olika skyddsområden?
- Om skyddskommitté finns och arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas där, blir likabehandlingsombudet/en extra person(er) i denna kommitté?
- Om skyddskommitté finns och arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas där, skulle det inte vara lämpligt att rekommendera ett namnbyte till skydds- och likabehandlingskommitté? Därmed riskerar inte arbetet med aktiva åtgärder att osynliggöras eller glömmas bort. Jämför även med AML 6 kap. 9a§, 1 st. som anger att skyddskommittén kan anta annat namn.

**2. Samverkan kring aktiva åtgärder osynliggörs i centrala samverkansavtal**

2017 års *Ramavtal om samverkan för framtiden* på det statliga området omfattar medbestämmande och arbetsmiljöfrågor. Samma sak gäller det sedan oktober 2017 gällande centrala avtalet om samverkan och arbetsmiljö för den kommunala sektorn. Inom hela den offentliga sektorn har centrala parter därmed slutit samverkansavtal där skyldigheten att samverka kring aktiva åtgärder är osynliggjort.

### 3. Motstånd eller missförstånd kring nödvändigheten av lokala överenskommelser

I prop. 2015/16:135 sid. 54 uppmanas lokala parter att träffa överenskommelser om hur arbetet med aktiva åtgärder bör bedrivas och hur samverkan bör ske. I kontakter under år 2019 med Arbetsgivarverket har det framkommit att organisationens rådgivning inte ligger i linje med dessa förarbetsuttalanden genom att lokala parter (arbetsgivare) uppmanas att inte teckna överenskommelser som berör arbetet med aktiva åtgärder. Det bör observeras att syftet med en sådan lokal överenskommelse är att fylla ut ett tomrum som inte är reglerat i diskrimineringslagen. Det är således inte frågan om *dubbel reglering*, vilket uppfattats vara Arbetsgivarverkets huvudsakliga argumentationsspår. Denna hållning är inte heller logisk då centrala parter uppmanas att teckna lokala samverkansavtal kring arbetsmiljöfrågor.

### 4. Frågor som kan vara lämpliga att precisera antingen i kollektivavtal alternativt i partsgemensamma riktlinjer som ej har karaktären av kollektivavtal

- *Rättigheter för den som gör en anmälan*, ex. facklig representants rätt att närvara om så önskas.
- *Tidsrymd när utredning påbörjas* från att arbetsgivaren fått kännedom.
- *Precisera att det kan finnas två olika / alternativa vägar; formell eller informell behandling* (rekommenderas i OFR broschyr). Å andra sidan, om arbetsgivaren får kännedom aktualiseras utredningsskyldigheten. Utredningen måste utmynna i ett beslut om åtgärd (eller att inte vidta något särskilt). Rör vi oss inom offentlig sektor kommer TF 2 kap. och OSL in i bilden. Således måste ett formellt ärende startas, vilket i sin tur kräver diarieföring etc., vilket gör det tveksamt om det finns utrymme för så kallad informell behandling.
- *Lokala parter är enligt min bedömning i stort behov av vägledning kring vilka regler som gäller avseende diarieföring och offentlighet/sekretess*. Det kan exempelvis vara frågan om olika sekretessnivåer vad gäller namnet på personen som gjort en anmälan (om det är någon annan än den som blivit utsatt för trakasserier) och den person som blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är många chefer, HR-personer eller lokala fackombud som saknar förståelse för den konkreta innebörden av så kallad svag sekretess (rakt skaderekvisit) och stark sekretess (omvänt skaderekvisit).
- *Utbildning av arbetsledare och fackliga företrädare i likabehandlingsfrågor*. Denna fråga är oreglerad. Arbetsgivarens ansvar för att parter som deltar i samverkansprocessen kring arbetsmiljöfrågor har tillräckliga kunskaper är däremot författningsreglerad.
- *Arbetsgivarens utredningsansvar var gäller trakasserier/sexuella trakasserier från kunder/klienter*. Detta ansvar täcks i viss mån in av skrivningar i AML om att ett arbetsställe ska vara säkert. Men frågan kan behöva förtydligas med exempel som är typiska för branschen. Även ILO konvention 190 uppmärksammar behovet av precisering i nationell lagstiftning (se artikel 4, p 2 och ILO:s Rekommendation 206, p 8 (b)).

### 5. Klassificering och uppföljning av trakasserier / sexuella trakasserier

Beroende på om en anmälan om trakasserier hanteras som ett arbetsmiljöproblem eller som sexuella trakasserier kopplat till diskrimineringslagen innebär det olika handlingsalternativ för arbetstagarnas representanter om arbetsgivaren själv inte lyckas med att åtgärda problemet. Det är exempel på ett sakförhållande som behöver synliggöras för arbetsgivare och fackliga företrädare för att undvika onödiga missförstånd. Klassificeras ett ärende om (köns)trakasserier/sexuella trakasserier som en arbetsmiljöfråga ska bristande efterlevnad hanteras inom ett offentligt regelverk (Arbetsmiljölagen, AML). Skyddsombud respektive fackliga representanter har olika roller beroende på vilken väg som väljs. Skyddsombud ska göra en anmälan till Arbetsmiljöverket (AML 6:6a). De sanktioner som kan riktas mot arbetsgivaren är föreläggande eller förbud som även kan kombineras

med ett vitesföreläggande (AML 7:7). *Inom ramen för arbetsmiljölagens regler kan den som drabbas inte få någon ersättning.* Klassificeras ärendet som en *diskrimineringsfråga* hanteras bristande efterlevnad inom ett civilrättsligt regelverk (Diskrimineringslagen, DL). Den lokala fackliga organisationen begär förhandling med anledning av att arbetsgivaren brutit mot undersökningsplikten (DL 2:3) alternativt att arbetsgivaren gjort sig skyldig till diskriminering (DL 2:1). De sanktioner som kan riktas mot arbetsgivaren är att *den som utsatts för trakasserier kan tilldömas diskrimineringsersättning.* Parternas informationsmaterial har i begränsad omfattning uppmärksammat denna specifika fråga.

**(... Den avslutande delen med sammanfattning är borttagen)**