

Nya regler i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder

Den 1 januari 2017 kommer nya regler i 3 kap. diskrimineringslagen gällande arbetet med aktiva åtgärder att träda i kraft. Förändringarna innebär i korthet att samtliga diskrimineringsgrunder omfattas av arbetet med aktiva åtgärder, att nya krav på dokumentation införs samt att ett övergripande ramverk tagits fram för hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas. Nytt är även att lönekartläggning ska ske årligen.

I syfte att förtydliga vad aktiva åtgärder innebär och vad arbetsgivare förväntas göra har reglerna i 3 kapitlet diskrimineringslagen förenklats och gjorts mer enhetliga.

Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter.

Alla diskrimineringsgrunder ska omfattas

I den nuvarande lagstiftningen omfattar arbetet med aktiva åtgärder endast diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Det förändras i och med den nya lagändringen då samtliga diskrimineringsgrunder omfattas av arbetet med aktiva åtgärder. Lagens diskrimineringsgrunder är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lönekartläggning

Lönekartläggning ska från den 1 januari 2017 ske årligen. En nyhet är att bestämmelserna har tillförts en ny grupp av arbetstagare som ska omfattas av lönekartläggningen. I den analys som lönekartläggningen innebär ska arbetsgivaren analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska från den 1 januari också särskilt avse skillnader i lön mellan en grupp arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

TEKO:s uppfattning är att en sådan lönesättning och arbetsgivarpolitik torde vara ovanlig inom våra avtalsområden – att ge högre lön till en grupp som har lägre krav i arbetet än en annan grupp som har högre krav i arbetet ter sig oförnuftigt om det inte har med yttre faktorer som marknadskrafter att göra.

Arbetet med lönekartläggning ska genomföras som en del av det löpande arbetet med aktiva åtgärder.

Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier

I arbetet med aktiva åtgärder ingår att arbetsgivaren ska förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Till stöd för detta har det införts en ny regel som innebär att arbetsgivaren ska upprätta en policy eller riktlinjer för arbetet. Genom en policy eller riktlinjer blir det tydligt att arbetsgivaren inte accepterar ett sådant beteende på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även ha

rutiner som klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier påstås ha inträffat och som anvisar vem den som anser sig ha blivit trakasserad ska vända sig till samt vem som ansvarar för att händelsen utreds.

På TEKOs hemsida, under Arbetsgivarguiden, finns ett exempel på hur rutiner kan se ut, www.teko.se.

Ändrat arbete med aktiva åtgärder

En av nyheterna i diskrimineringslagen är att det numera ges anvisningar för hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas. Lagstiftaren har valt att kalla dessa anvisningar för ett övergripande ramverk. I praktiken handlar det om en arbetsmetod som arbetsgivaren ska använda sig av för att förebygga diskriminering och främja likabehandling. Kortfattat består metoden av undersökning, analys, åtgärder och uppföljning som görs årligen.

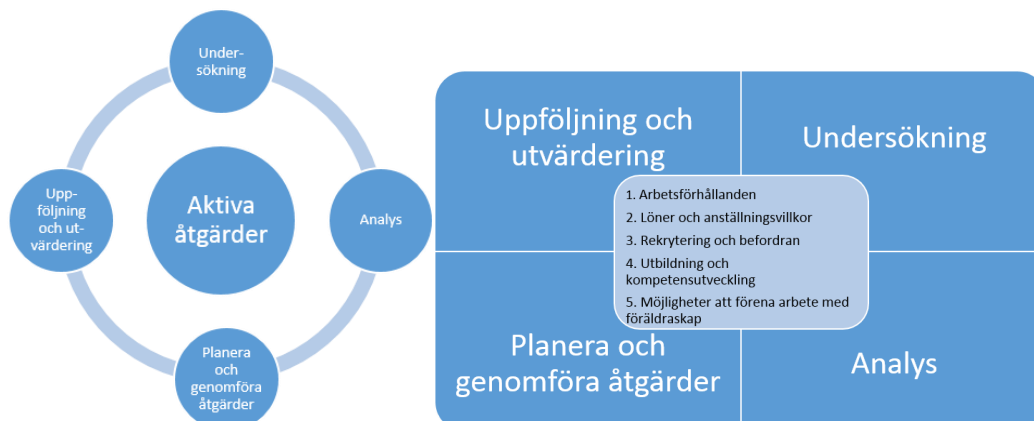
Undersökningen, analysen och åtgärderna ska behandla följande faktorer på arbetsplatsen:

- arbetsförhållanden,
- löner och andra anställningsvillkor,
- rekrytering och befordran,
- utbildning och kompetensutveckling samt
- möjligheter att förena arbete med föräldraskap

Och dessa ska undersökas och analyseras utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, dvs.

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning
- ålder

Tanken är alltså att hitta eventuella risker för diskriminering på någon av grunderna och att åtgärda dessa för att på så sätt förebygga diskriminering och främja likabehandling.



Dokumentation

Arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras. Dokumentationen ska innehålla följande:

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som avser de områden som anges i lagen,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen,
3. en redovisning av resultatet av lönekartläggningen och den analys som enligt lagen ska göras,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs (det räcker inte enbart att säga att samverkan har skett, utan arbetet ska beskrivas).

Det nya kravet på dokumentation innebär att nuvarande krav på planer utgår. Arbetsgivaren ska alltså inte längre upprätta en jämställdhetsplan eller en handlingsplan. Arbetsgivaren ska istället upprätta en redogörelse för hur arbetet med aktiva åtgärder har gått till.

Vilka arbetsgivare omfattas av dokumentationskravet?

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska i sin dokumentation redogöra för hela arbetet med aktiva åtgärder.

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen och hur samverkansskyldigheten fullgörs i fråga om lönekartläggningen. Detta är en utvidgning av gällande rätt.

Arbetsgivare med färre än 10 anställda har en skyldighet att uppfylla lagens krav på aktiva åtgärder men behöver inte skriftligen dokumentera arbetet.

Främja en jämn könsfördelning på ledande positioner

Enligt den nuvarande lagstiftningen har arbetsgivaren en skyldighet att genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare. Den nya regleringen utökar detta ansvar genom att skyldigheten även ska omfatta ledande positioner. Om arbetsgivarens undersökning visar att det råder en ojämn könsfördelning på ledande positioner ska arbetsgivaren vara skyldig att vidta främjande åtgärder för att få till stånd en förändring. Detta kan exempelvis ske genom utbildning eller annan kompetensutveckling.

Samverkan

Den nya regleringen innebär att kravet på samverkan i arbetet med aktiva åtgärder utvidgas till att omfatta hela arbetet med aktiva åtgärder (det övergripande ramverket). Hur samverkan ska ske är upp till de lokala parterna att bestämma. Om det saknas en klubb på arbetsplatsen får arbetsgivaren ta ställning till hur arbetstagarna på lämpligaste sätt kan beredas möjlighet till samverkan. Skyldigheten att samverka innebär inte att arbetsgivaren fråntas rätten att besluta i frågor om aktiva åtgärder.

Arbetsgivaren ska förse arbetstagarorganisationen med den information som behövs för att en samverkan ska kunna ske avseende arbetet med aktiva åtgärder. Det kan exempelvis vara fråga om sammanställningar av enkätsvar, statistik och utfall när det gäller utbildningsinsatser och rekrytering med mera. Denna skyldighet gäller endast i förhållande till arbetstagarorganisation till vilken arbetsgivare är knuten av kollektivavtal. Information som avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör enskilda arbetstagare omfattas av tystnadsplikt enligt MBL (arbetsgivaren får i sådana fall ta upp frågan om tystnadsplikt enligt 21 § MBL med berörda fackliga organisationer).

De olika stegen i arbetet med aktiva åtgärder

I den följande texten beskrivs innebörden av lagändringen mer i detalj. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske fortlöpande i verksamheten enligt följande steg.

1. Arbetsgivaren ska undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Arbetsgivaren ska undersöka sin verksamhet för att få kunskap om det finns risk för diskriminering eller hinder mot likabehandling. Det handlar om att identifiera förhållanden på arbetsplatsen som typiskt sett skulle kunna leda till diskriminering eller innebära hinder för likabehandling. Undersökningen ska ta sikte på såväl befintliga som framtida risker och hinder. Den kan ske genom en översyn av de riktlinjer, policyer och rutiner som används hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska även undersöka om det finns attityder eller normer i verksamheten som kan innebära en risk för diskriminering eller hinder för likabehandling. Det kan exempelvis handla om att det finns en jargong på arbetsplatsen, att arbetsplatsen inte är anpassad för anställda med funktionsnedsättning eller att utbildning endast kommer en viss grupp av anställda till del. Ett sådant resultat behöver i och för sig inte innebära att det finns ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna utan får analyseras närmare.

Som underlag för undersökningen kan arbetsgivaren använda sig av olika enkäter, individuella intervjuer, gruppintervjuer, arbetsplatsträffar eller andra samtal. Undersökningen ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och ska inte innebära en kartläggning på individnivå.

2. Analys

Efter att undersökningen är gjord ska resultatet analyseras, det vill säga arbetsgivaren ska analysera orsaken till upptäckta hinder och risker. Detta innebär i praktiken att arbetsgivaren ska reflektera över varför det ser ut som det

gör i verksamheten. Hur omfattande analysen behöver vara beror på vilken typ av verksamhet det gäller och vilken storlek verksamheten har.

3. Planera och genomföra åtgärder

Nästa steg i arbetet är att arbetsgivaren ska genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas. Åtgärderna ska tidplanernas och genomföras så snart som möjligt. Hur tidsplaneringen bör se ut beror på vilka åtgärder som ska vidtas.

Lagen innehåller inga specifika krav om vilka åtgärder som ska vidtas, utan det är upp till arbetsgivaren att besluta. Beslutet ska föregås av samverkan med behörig arbetstagarorganisation/anställda (se nedan om samverkan). Åtgärderna ska vara skäligen. Vad som avses med skäligen bedöms från fall till fall. Hänsyn ska dock tas till resurser, behov och andra omständigheter i det enskilda fallet.

4. Uppföljning och utvärdering

Slutligen ska en uppföljning och utvärdering ske av undersökningen, analysen och genomförandet av åtgärder. Arbetsgивaren ska utvärdera resultatet för att ta ställning till hur arbetet och de planerade åtgärderna har fungerat och om de mål som har satts upp har uppfyllts. Erfarenheterna från detta bör utgöra en del av underlaget vid nästa undersökning av verksamheten.

Omfattningen av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder

I det följande beskrivs de områden som de aktiva åtgärderna omfattar och exempel på olika faktorer som ska undersökas och analyseras.

1. Arbetsförhållanden

I begreppet arbetsförhållanden ingår exempelvis arbetsfördelning och organisering av arbetet, fördelning av heltids- och deltidsanställningar, fördelning av visstidsanställning och tillsvidareanställning, fördelning av arbetsuppgifter, hur arbetsmiljön är utformad eller hur den sociala arbetsmiljön fungerar. När arbetsgivaren undersökt hur arbetsförhållandena är på arbetsplatsen ska resultatet analyseras. Med detta menas att arbetsgivaren ska analysera om det kan finnas något samband mellan exempelvis de anställningsformer som finns i verksamheten och någon av diskrimineringsgrunderna. Om så är fallet ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som skäligen kan krävas.

I undersökningen om arbetsförhållanden ingår även att undersöka om det förekommer trakasserier eller risker för trakasserier utifrån samtliga diskrimineringsgrunder samt även sexuella trakasserier. För att undersöka detta kan arbetsgivaren behöva ställa frågor till de anställda om hur de uppfattar klimatet på arbetsplatsen. Vidare kan arbetsgivaren undersöka om det finns en jargong eller om det förekommer skämt som är rasistiska, sexistiska eller på något annat sätt är nedsättande.

2. Löner och andra anställningsvillkor

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i verksamheten. Denna undersökning

är inte detsamma som den lönekartläggning som också ska göras, utan innebär en undersökning av arbetsgivarens generella förhållningssätt. Det kan exempelvis röra sig om olika riktlinjer och kriterier för lönesättning och andra förmåner som exempelvis tjänstebil, bonussystem med mera. Det måste understrykas att de löneprinciper som gäller hos TEKOs medlemmar innebär att lönesättningen sker enligt sakliga grunder och att osakliga löneskillnader mellan exempelvis män och kvinnor inte ska förekomma. Det får antas att risken för någon form av diskriminering avseende löner och andra anställningsvillkor bör vara mycket liten.

3. Rekrytering och befordran

I arbetet med aktiva åtgärder ingår att undersöka hur rekrytering eller befordran går till i verksamheten. Det kan exempelvis handla om att analysera en rekryteringspolicy eller de rutiner som tillämpas vid befordran, eller avsaknaden av sådana, i syfte att upptäcka om dessa innebär att vissa sökande utestängs. Andra frågor som arbetsgivaren kan behöva undersöka och analysera är hur lediga arbeten utannonseras, hur annonser utformas, hur intervjuer går till, med mera. Utifrån de risker och hinder som upptäcks får sedan lämpliga åtgärder vidtas. Det kan exempelvis röra sig om att annonsera lediga arbeten, erbjuda viss utbildning eller annan kompetensutveckling för att främja möjligheten till befordran.

4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera om det finns risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i målgruppen till del på ett sätt som har med någon av diskrimineringsgrunderna att göra. Här kan exempelvis arbetsmiljöklimatet på arbetsplatsen ge vägledning; finns det stereotypa föreställningar om olika grupper, trakasserier med mera som påverkar beslut om utbildning och kompetensutveckling? Skulle så vara fallet ligger det givetvis i arbetsgivarens intresse att åtgärda dessa missförhållanden.

5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Enligt nuvarande reglering har arbetsgivaren en skyldighet att underlätta för en arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Denna skyldighet kommer fortfarande att gälla men enligt det nya ramverket ska arbetsgivaren även undersöka och analysera hur verksamheten fungerar för den som är förälder och om det finns behov av åtgärder för att underlätta arbete och föräldraskap. Vilka åtgärder som ska vidtas beror på arbetsplatsen, vilka hinder som finns och vilka möjligheter till förbättringar som framkommer.