



Datum
2016-12-19

Dokument nr
17.02

Vår referens

Ersätter nr

Till
Klubbar och APO
Enheten för Avtal och Politik
Regionkontoren
Facklig Rådgivning

Nya regler för aktiva åtgärder mot diskriminering

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. Med aktiva åtgärder avses, enligt förarbetena ”ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund”. Kapitlet innehåller även bestämmelser om att arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare (och utbildningsanordnare)¹

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. Syftet är att effektivisera arbetet med aktiva åtgärder.

Nyheter och ändringar i 3 kap. DL

En viktig nyhet i de nya reglerna är att samtliga sju diskrimineringsgrunder² som framgår av 1 kap. 4 § p. 1 DL numera omfattas av kraven på aktiva åtgärder. Detta är en utvidgning i förhållande till tidigare regler som endast omfattade kön, etnisk tillhörighet och religion eller

¹ Framställningen kommer fortsättningsvis omnämna endast arbetsgivare och arbetstagare och utelämna utbildningsanordnare, studenter, elever och barn.

² Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

annan trosuppfattning. Utvidgningen innebär att arbetet med aktiva åtgärder kommer behöva analyseras utifrån fler perspektiv än tidigare.

En annan viktig skillnad är att den nya lagtexten mer konkret beskriver ett sätt att arbeta på istället för att, som tidigare, bara ange vissa mål som ska uppnås. I kapitlets 2 § framgår sålunda att arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten;
2. analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder;
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas; samt
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Vilka konkreta åtgärder som ska genomföras överlämnas till arbetsgivarna att utforma i samverkan med arbetstagarerna.

Av 5 § framgår att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Det är numera också obligatoriskt för arbetsgivare att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (6 §).

Vidare ska arbetsgivaren, genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagarer och på ledande positioner. De åtgärder som vidtagits ska sedan följas upp och utvärderas (7 §).

En annan nyhet är att kravet på årlig lönekartläggning och analys, vilket försvann 2009 och ersattes med ett krav på kartläggning vart tredje år, är återinfört (8 §).

I 9 § 3 p. framgår ytterligare en nyhet som innebär att arbetsgivare är skyldiga att analysera löneskillnader mellan en grupp arbetstagarer som utför arbete som är, eller brukar anses vara, kvinnodominerat och en grupp arbetstagarer som utför arbete som inte är, eller brukar anses vara kvinnodominerat, men som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. I denna del utgör lagtexten ett viktigt förtydligande. Nämnden mot diskriminering (Nämnden) ansåg nämligen inte att det utifrån den gamla lydelsen gick att utläsa att arbetsgivare var skyldiga att genomföra en sådan analys.

Det tidigare kravet i 13 § på att var tredje år upprätta jämställhetsplaner är numera ersatt med ett årligt krav på samlad skriftlig dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder.

Dokumentationskravet, vilket åvilar arbetsgivare med 25 eller fler arbetstagare, innebär ytterligare en utvidgning i förhållande till tidigare. Arbetsgivare med mellan 10 och 24 arbetstagare är undantagna från denna skyldighet och behöver bara dokumentera arbetet med lönekartläggning och analys. Övriga arbetsgivare är helt undantagna från dokumentationskraven (dock inte från kravet på att arbeta med aktiva åtgärder).

Vad lagändringen innebär för arbetsgivarna

Vad ska undersökas?

Såsom framgår ovan är arbetsgivare numera skyldiga att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier i verksamheten eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter. Med undersökning avses enligt förarbetena att inventera och utreda verksamheten för att identifiera eventuella hinder för lika rättigheter och möjligheter samt identifiera risker för diskriminering. Hinder kan innebära såväl fysiska hinder liksom hinder i form av attityder, jargonger, normer och/eller strukturer.

En undersökning kan ske på olika sätt. Den kan som exempel genomföras i form av en genomgång av verksamhetens styrdokument, rutiner, riktlinjer och policies. Verksamheten kan också undersökas genom till exempel medarbetarenkäter, enskilda intervjuer, gruppintervjuer och arbetsplatsträffar.

I 2 § 3 p framgår att arbetsgivarna är skyldiga att vidta sådana åtgärder i arbetet med aktiva åtgärder som skäligen kan krävas. Vad som skäligen kan krävas går inte att fastställa på förhand utan en skälighetsbedömning får göras i varje enskilt fall och med hänsyn till resurser, behov och andra omständigheter i den aktuella verksamheten. Klart är emellertid att identifierade problem inte får lämnas helt utan åtgärd eller att de åtgärder som vidtas är irrelevanta eller uppenbart verkningslösa.

Vad ska dokumenteras?

Den skriftliga dokumentationen som arbetsgivare med minst 25 arbetstagare årligen måste upprätta, ska innehålla en redogörelse för hur arbetsgivaren genomfört undersökningen av risker och hinder samt en redogörelse för analysen av genomförd undersökning.

Dokumentationen ska även innehålla en redogörelse för de förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller ska vidtas samt en redogörelse för uppföljning och utvärdering av tidigare arbete med aktiva åtgärder.

Det är inte meningen att arbetsgivaren ska kartlägga arbetstagarnas eventuella kopplingar till de olika diskrimineringsgrunderna, förutom avseende diskrimineringsgrunderna kön och ålder (en sådan kartläggning skulle sannolikt strida mot personuppgiftslagen) utan arbetet ska ligga

på en strukturell och kollektiv nivå. Vid lönekartläggning och analys är det däremot direkt nödvändigt att kartlägga och analysera löneskillnader utifrån diskrimineringsgrunden kön.

Vad händer om en arbetsgivare inte följer reglerna?

Om en arbetsgivare inte följer reglerna om aktiva åtgärder kan Diskrimineringsombudsmannen (DO) göra en framställning om vitesföreläggande till Nämnden. I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den arbetsgivare som framställningen avser, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har genomförts. Nämnden kan sedan besluta om vite för arbetsgivaren.

Om DO förklarat sig inte vilja göra en framställning enligt ovan så får istället en central arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken den aktuella arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, göra en sådan framställning.

Vad lagändringen innebär för likabehandlingsombud och förtroendevalda

Unionens likabehandlingsombud och förtroendevalda har en särskild, lagstadgad roll som samverkanspart i arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder.

Likabehandlingsombud eller andra förtroendevalda som är delaktiga i arbetet med aktiva åtgärder bör tillgöra sig den utbildning som uppdraget kräver. Därför är det viktigt att de går kurserna *Med rätt att vara olika* och *Lönekartläggning och analys*.

Så snart som möjligt bör likabehandlingsombud eller särskilt utsedda förtroendevalda tillsammans med arbetsgivaren:

- diskutera hur arbetet med aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggning och analys, bedrivits tidigare och vilka konsekvenser de ändrade bestämmelserna om aktiva åtgärder kommer att få för hur arbetet organiseras, genomförs och följs upp framöver;
- säkerställa att tillräcklig kompetens och kunskap finns för att bedriva ett arbete som lever upp till lagens krav (vid behov bör utbildningsinsatser för chefer, likabehandlingsombud och förtroendevalda genomföras) samt;
- planera hur arbetet med aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggning och analys, ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och fack.

Vad lagändringen innebär för Unionenklubben

Om Unionenklubben bedömer att en arbetsgivare inte lever upp till sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder kan en lokal förhandling om detta påkallas. Om arbetsgivaren trots detta inte rättar sig kan en central förhandling påkallas. Om inte heller detta leder till bättring kan ärendet överlämnas till juridiska sektionen som kan göra en framställning om vite. Innan framställningen överlämnas till Nämnden ska Unionen kontrollera att DO inte har för avsikt att göra en vitesframställning avseende samma arbetsgivare.

Stöd från Unionen

Unionens regioner erbjuder löpande olika utbildningar om likabehandling, inklusive utbildning om aktiva åtgärder. Information om aktuella kurser finns under <http://www.unionen.se/kurser-och-aktiviteter>.

Unionens rapporter om föräldravänligt arbetsliv, arbetet med lönekartläggning och analys samt mångfald innehåller alla vägledningar för Unionens förtroendevalda.

Härutöver finns skriften *Mobbad, trakasserad, diskriminerad - handledning när någon blivit kränkt på din arbetsplats*, liksom checklistorna *Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö - checklistor för samtliga diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen*.

Flera av Unionens regioner har även nätverk för likabehandlingsombud.

Vid frågor om diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder ska klubb eller likabehandlingsombud i första hand vända sig till Unionens rådgivning för förtroendevalda: 0770-870 870.

Sammanfattning

Syftet med diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder är att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbete med aktiva åtgärder ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Unionens förtroendevalda spelar därmed en central roll i arbetet med aktiva åtgärder på företags- och arbetsplatsnivå.

Enheten för Avtal och Politik

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'N' and 'H' followed by a horizontal line.

Niklas Hjert