



Översikt

Nya bestämmelser för arbetsgivare

Den 1 januari 2017 ändrades bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Nu ska du som arbetsgivare förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

De nya bestämmelserna innebär bland annat att arbetsgivaren ska

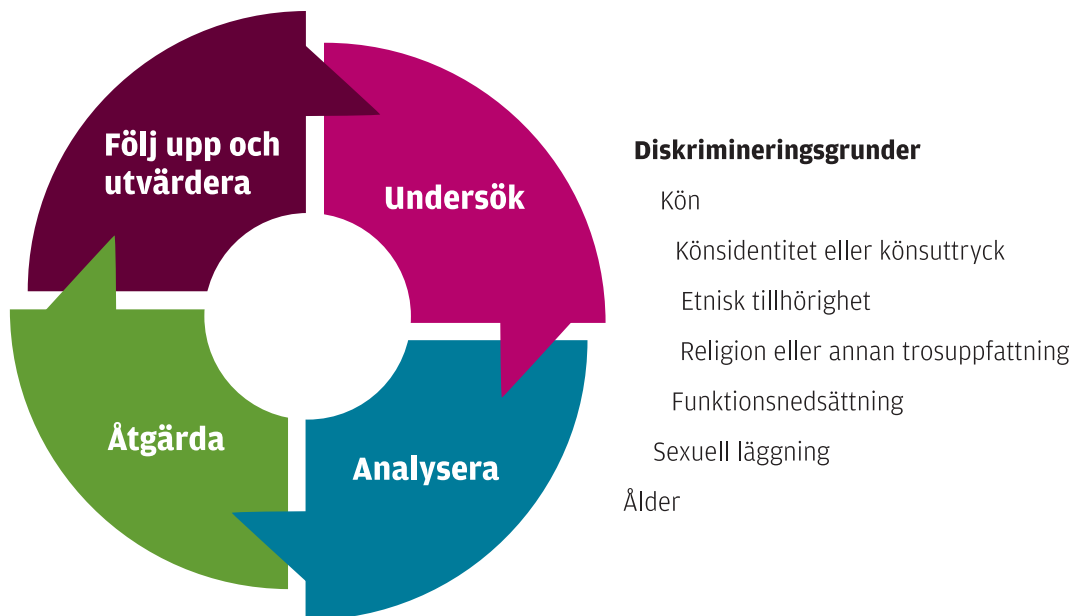
- genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom följande fem områden:
 - arbetsförhållanden
 - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
 - rekrytering och befordran
 - utbildning och övrig kompetensutveckling
 - möjligheter att förena arbete och föräldraskap.
- främja en jämn könsfördelning – även på ledande positioner
- ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (besträffning)
- genomföra årliga lönekartläggningar.

Arbetsgivare med minst 25 anställda ska dokumentera alla delar av arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivare med mellan 10 och 24 anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning. Även arbetsgivare med färre än 10 anställda ska bedriva ett arbete med aktiva åtgärder, men det ställs inget krav på dokumentation.

Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarare. Arbetstagararna företräds vanligtvis av de fackliga organisationerna, men arbetstagararna kan också utse sina egna representanter i en samverkansgrupp.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Det här informationsbladet ger dig en översikt över de nya bestämmelserna.

På www.do.se kan du läsa mer om vad aktiva åtgärder innebär och ladda ner en fylligare beskrivning av arbetet som ska genomföras i fyra steg.



Fyra steg - sju diskrimineringsgrunder - fem områden

Arbetsgivaren ska fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg inom följande fem områden:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

1. Undersöka risker och hinder

Det första steget innebär att arbetsgivaren ska undersöka arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier (besträffning), eller andra hinder för arbetstagarnas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

2. Analysera orsaker

Efter undersökningen ska arbetsgivaren analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör.

3. Genomföra åtgärder

I steg tre ska arbetsgivaren genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, mot bakgrund av undersökningen och analysen. Som arbetsgivare ska du alltså bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras.

Det går inte att generellt ange vilka åtgärder en arbetsgivare ska vidta, utan det får bedömas med hänsyn till behov, resurser och andra omständigheter i det enskilda fallet. Men huvudregeln är att du som arbetsgivare ska genomföra åtgärder för att undanröja de risker eller andra hinder som har upptäckts.

4. Följa upp och utvärdera

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska erfarenheterna från utvärderingen gå att använda i steg ett (undersökningen), det vill säga i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.