



Diskriminerings  
ombudsmannen

## Arbetsgivarens aktiva åtgärder

Du som är arbetsgivare har ett ansvar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på jobbet – oavsett diskrimineringsgrund. I diskrimineringslagen kallas det för aktiva åtgärder.

### Bestämmelserna i korthet

Aktiva åtgärder handlar om att du ska identifiera och undanröja risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i din verksamhet. Arbetet ska ske fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom fem områden:

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

Du ska också

- 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 (bestraffning)
- genomföra årliga lönekartläggningar.

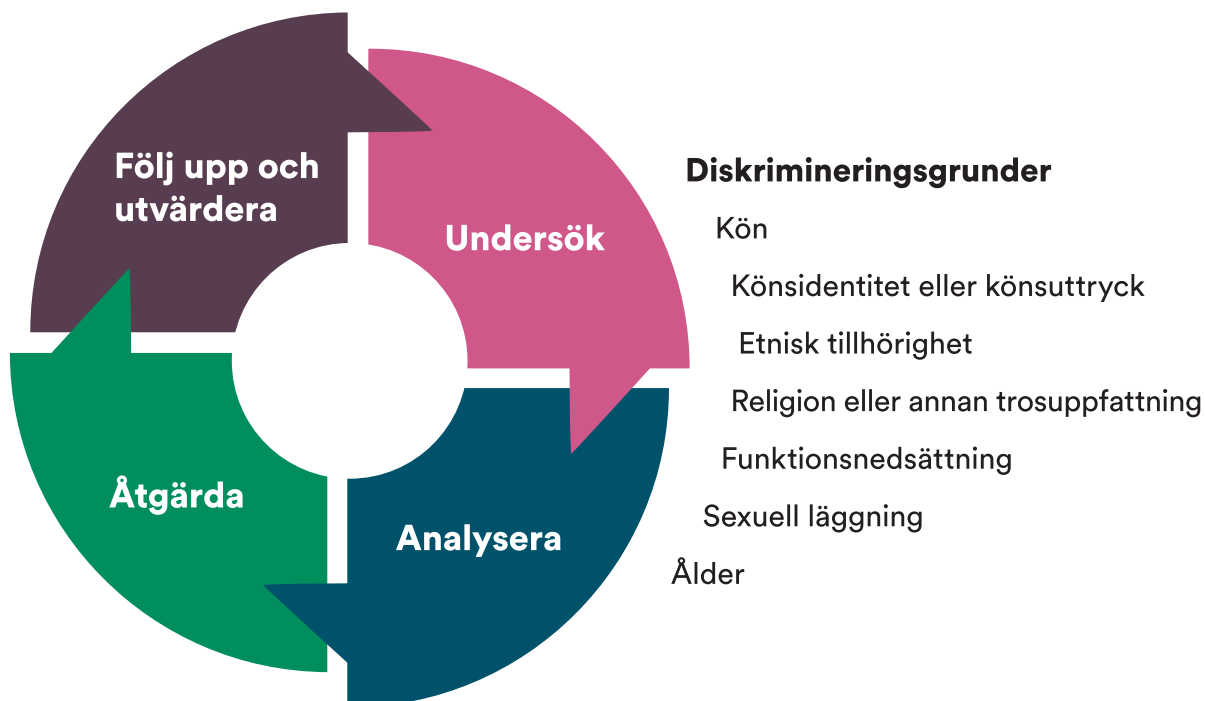
Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder. Arbetsgivare med minst 25 anställda ska dokumentera alla delar av arbetet. Arbetsgivare med mellan 10 och 24 anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning. För arbetsgivare med färre än 10 anställda finns det inget krav på dokumentation.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på andra sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

I det här informationsbladet kan du läsa om den del av arbetet med aktiva åtgärder som arbetsgivaren ska genomföra i fyra steg. Mer information och vägledning finns på [www.do.se](http://www.do.se).

Ta hjälp av vår digitala guide till aktiva åtgärder på webbplatsen: [aktiva-atgarder.do.se](http://aktiva-atgarder.do.se)

Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagare. Arbetstagarna företräds vanligtvis av de fackliga organisationerna, men arbetstagarna kan också utse sina egna representanter i en samverkansgrupp.



## Fyra steg – sju diskrimineringsgrunder – fem områden

Arbetsgivaren ska fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg:

1. undersöka risker och hinder
2. analysera orsaker
3. genomföra åtgärder
4. följa upp och utvärdera.

### 1. Undersöka risker och hinder

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

### Så här kan undersökningen gå till

Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera de risker och hinder som finns på arbetsplatsen. Det är viktigt att undersökningen har ett generellt anslag med inriktning på förhållandena på arbetsplatsen och inte de enskilda medarbetarnas etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. Det ska alltså inte göras någon kartläggning på individnivå av personliga förhållanden.

Tänk på att eventuellt känsliga personuppgifter som ändå framkommer inte ska kunna kopplas ihop med någon medarbetare på ett sätt som strider mot dataskyddsförordningen (GDPR). Arbetsgivare får alltså inte registrera och samla känslig information om enskilda individer i arbetet med aktiva åtgärder.

Undersökningen kan göras på olika sätt. Som arbetsgivare bör du till exempel gå igenom olika rutiner, riktlinjer och policydokument. Du kan undersöka verksamheten genom exempelvis enkäter, intervjuer eller andra samtal. Du som arbetsgivare ansvarar för att göra undersökningen på det sätt som fungerar bäst i din organisation.

Tänk på att undersöka verksamheten utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oberoende av hur arbetsstyrkan är sammansatt. Det kan finnas strukturella risker för diskriminering eller andra hinder mot lika rättigheter och möjligheter i organisationen, även om det inte finns någon i verksamheten som är direkt berörd.

## 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. Det kan också hända att arbetsgivaren behöver gå tillbaka och göra fler undersökningar för att få fram risker och hinder som först inte visade sig.

## 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.

## Planera in tid och resurser och gör en ansvarsfördelning

Som arbetsgivare behöver du avsätta nödvändiga resurser för att genomföra åtgärderna. Du bör också ange vem som är ansvarig, tidsplanera åtgärderna och se till att de genomförs så snart som möjligt.

## 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.

## Fem områden

Arbetsgivarens arbete ska ske i fyra steg inom följande fem områden:

1. arbetsförhållanden
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. rekrytering och befordran
4. utbildning och övrig kompetensutveckling
5. möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Inom varje område ska du som arbetsgivare alltså undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Här följer exempel på vad arbetet kan handla om på de olika områdena.

### 1. Arbetsförhållanden

Som arbetsgivare ska du undersöka och analysera både psykosociala och fysiska arbetsförhållanden utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. Arbetsgivaren bör bland annat undersöka, analysera och vidta åtgärder så att inte någon missgynnas av arbetsklimatet eller anställningsformerna, till exempel på grund av sin religion, ålder, sexuella läggning eller funktionsnedsättning.

Exempel på frågeställningar kan vara: Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen, hur är jargongen och vilka är de rådande attityderna? Kommer stereotypa könsroller, normer och föreställningar till uttryck på ett sätt som kan leda till diskriminering? Är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov?

Du som arbetsgivare ska även undersöka om det förekommer trakasserier eller risker för trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna och risker för sexuella trakasserier och repressalier.

Arbetsgivaren ska dessutom ta fram riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Läs mer på [do.se](http://do.se).

Det är också viktigt att undersöka och analysera arbetsfördelningen och organiseringen av arbetet, liksom fördelningen av

- heltids- och deltidsanställningar
- visstidsanställningar och tillsvidareanställningar.

### 2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera riktlinjer och kriterier för lönesättning och liknande. Det är också viktigt att se över bestämmelser och praxis som rör förmåner, till exempel tjänstebil, bostads- eller reseförmåner och bonussystem. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå – det handlar alltså inte om att göra någon kartläggning av personliga förhållanden på individnivå.

Arbetet ska i den här delen ske utifrån alla diskrimineringsgrunder till skillnad från den årliga lönekartläggningen som endast behöver göras utifrån kön. Du kan läsa mer om lönekartläggning på [do.se](http://do.se).

### 3. Rekrytering och befordran

Inom området "rekrytering och befordran" ingår till exempel att se över riktlinjer och rutiner för extern och intern rekrytering liksom befordran. Det handlar också om att se över hur och var lediga tjänster annonseras, hur annonserna är utformade och hur intervjuer går till.

Du kan också till exempel undersöka och analysera hur arbetstagarna, oavsett diskrimineringsgrund, stöds och uppmuntras att söka högre tjänster.

Fler tips på hur du kan arbeta på rekryteringsområdet finns i DO:s vägledning "Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera".

### 4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Du som arbetsgivare ska undersöka och analysera om det finns risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

### 5. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

För att underlätta för föräldrar att förena arbete och föräldraskap bör du som arbetsgivare uppmärksamma och åtgärda faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem. Åtgärderna kan till exempel handla om att införa flexitid och att begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid. Det kan också handla om att hålla kontakten med föräldralediga, bjuda in till medarbetarsamtal och personaldagar, samt att informera om sådant som händer på arbetsplatsen om den föräldralediga så önskar.

## Dokumentera arbetet

Innan lagändringen fanns det en skyldighet för arbetsgivare att ha en jämställdhetsplan. Från och med den 1 januari 2017 finns det inte något krav på att ha en plan för arbetet. Däremot ska arbetsgivare med minst 25 anställda dokumentera alla delar av det löpande arbetet. Dokumentationen ska bland annat innehålla

- en redogörelse av de risker och hinder som identifierats
- en analys av orsakerna till dessa risker och hinder
- en redogörelse för vilka åtgärder som ska genomföras
- en uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Dokumentationen kan utformas på det sätt som är mest ändamålsenligt för arbetsgivaren. För att arbetet med aktiva åtgärder ska kunna följas och fungera som ett stöd i verksamheten bör dokumentationen ske löpande.

Information om vad som ska dokumenteras i arbetet med lönekartläggningen får du på [do.se](http://do.se).

## Samverka med arbetstagare

Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med arbetstagare. Arbetstagarna företräds vanligtvis av de fackliga organisationerna, men arbetstagarna kan också utse sina egna representanter i en samverkansgrupp. Samverkan bör ske i alla de steg som ingår i arbetet, det vill säga från undersökning till eventuella åtgärder som behöver vidtas och uppföljning.

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

## Bra att veta

Aktiva åtgärder är ett begrepp i lagen som innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet handlar inte i första hand om att genomföra åtgärder mot problem som redan uppkommit i ett enskilt fall, utan om att förebygga att någon diskrimineras eller på annat sätt får sämre möjligheter på arbetsplatsen.

I diskrimineringslagen finns det även ett förbud mot diskriminering av enskilda individer. Läs mer om diskrimineringsförbudet på [do.se](http://do.se).

Det kan också vara bra att veta att lagens bestämmelser utgör minimikrav och att du som arbetsgivare gärna får göra mer i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Det kan vara en god idé att samordna arbetet med arbetsmiljöarbetet, särskilt i de delar som rör arbetsförhållanden.

Om du vill ta del av nyheter och tips är du välkommen att besöka [do.se](http://do.se). Följ oss gärna också på Facebook, LinkedIn och Twitter.