

Nya regler om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen



Teknikföretagen

Begreppet aktiva åtgärder

”ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på ett 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”

Arbetsgivarens aktiva åtgärder omfattar:

- Att fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom fem områden.
- Att främja en jämn könsfördelning
- Att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressaler
- Att genomföra årliga lönekartläggningar

Ett övergripande ramverk

- Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- Analysera orsaken till upptäckta risker och hinder
- Planera och genomföra åtgärder
- Vidta uppföljning och utvärdering

Undersökningsfasen

- AG ska identifiera förhållanden på arbetsplatsen som *typiskt* sett kan leda till diskriminering eller innebära hinder mot likabehandling
- Undersökning ska ske på ett generellt plan och inte innebära kartläggning på individuell nivå
- Undersökningen omfattar även framtida risker och hinder
- AG kan inhämta information från medarbetarenkäter, intervjuer, arbetsplatsträffar m.m.

Undersökningsfasen forts.

Exempel:

- *Kvinnliga arbetstagare kan inte köra företagets lastmaskiner.*
- *Det finns en rå och tuff jargong eller attityd på arbetsplatsen.*
- *Arbetstagare upplever att de inte erhåller ledighet i samband med religiösa högtider.*

Analysfasen

- AG ska analysera orsaken till upptäckta risker och hinder
 - AG ska reflektera över varför det ser ut som det gör och om detta har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna



Analysfasen forts.

Exempel:

- *Vad är orsaken till att de kvinnliga arbetstagarna inte kan köra företagets maskiner och vad ger det för effekt? Har detta ett samband med diskrimineringsgrunden kön?*
- *Varför råder det en sådan rå och tuff jargong och vad beror detta på? Har detta samband med någon av diskrimineringsgrunderna?*
- *Var är orsaken till att ledighet inte har beviljats vid vissa högtider? Har detta samband med diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning?*

Planering- och åtgärdsfasen

- AG ska vidta de åtgärder som skäligen kan krävas
 - Hänsyn ska tas till resurser, behov och andra omständigheter i det enskilda fallet
 - AG beslutar
- Åtgärder ska tidsplaneras och ske så snart som möjligt
- Det bör klargöras vem hos AG som ansvarar för att eventuell åtgärd genomförs och följs upp

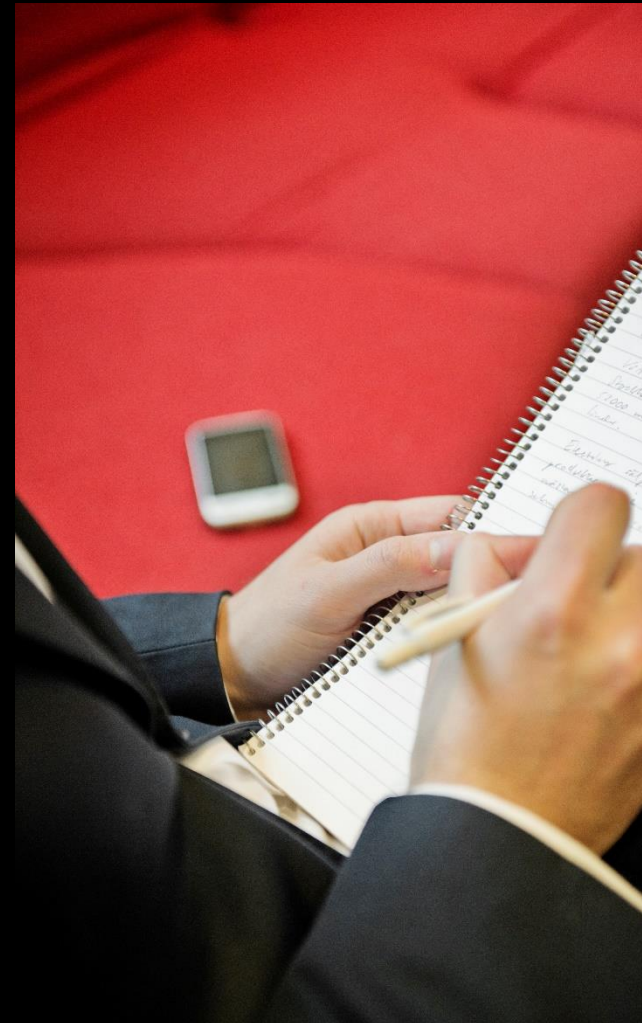
Planerings- och åtgärdsfasen forts.

Exempel:

- *Vilka åtgärder måste vidtas så att samtliga arbetstagare oavsett längd kan köra företagets maskiner? När kan åtgärden ske och vem ansvarar för att åtgärden genomförs?*
- *Hur kan företaget komma tillrätta med den jargong som råder? När kan åtgärden ske och vem ansvarar för att åtgärden genomförs?*
- *Kan vi möjliggöra tillfredställande och flexibla lösningar vad gäller ledighet vid religiösa högtider ur ett såväl arbetsgivar- som arbetstagarperspektiv? När kan åtgärden ske och vem ansvarar för att åtgärden genomförs?*

Uppföljnings- och utvärderingsfasen

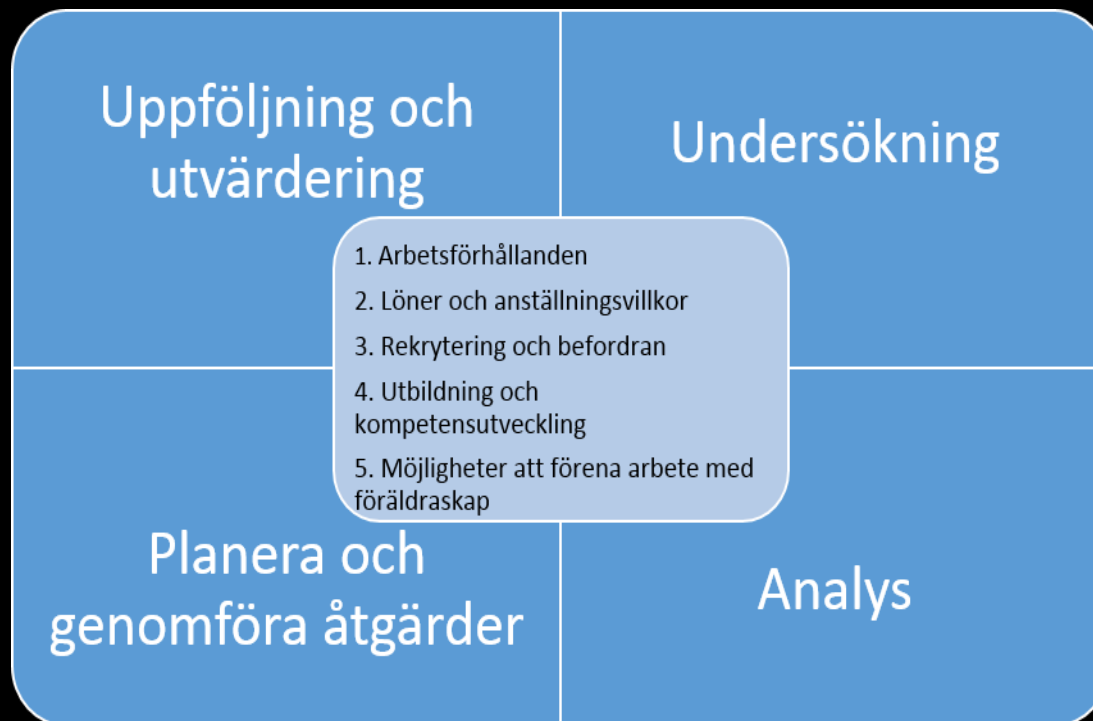
- AG ska följa upp så att de planerade åtgärderna har genomförts



Omfattningen av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Övergripande ramverk



- Arbetsgivaren ska upprätta riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier
- Arbetsgivaren ska främja en jämn könsfördelning på ledande positioner

Lönekartläggning – nyheter

- Ska ske årligen
- Ny grupp av arbetstagare som ska omfattas av kartläggningen
 - ”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 som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.”

Samverkan

- Avser hela arbetet med aktiva åtgärder
 - Tidigare endast lönekartläggningen
- Arbetsgivaren ska förse facket med den information som krävs



Dokumentation

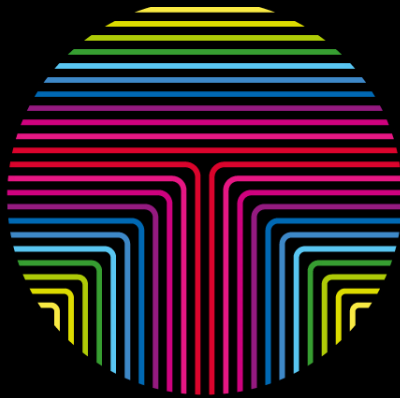
- Redogörelse för alla delar av arbetet som avser de områden som anges i lagen
- Redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen,
- Redovisning av resultatet av lönekartläggningen och den analys som enligt lagen ska göras,
- Redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
- Kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
- Redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts och
- Redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs.

Vilka arbetsgivare omfattas av dokumentationskravet?

- Arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte:
 - 25 eller fler arbetstagare; dokumentera hela arbetet med aktiva åtgärder
 - Mellan 10 och 24 arbetstagare; dokumentera arbetet med lönekartläggningen och hur samverkansskyldigheten fullgörs i fråga om lönekartläggningen

Vite

- Arbetsgivare som ej fullgör arbetet med aktiva åtgärder
- Arbetsgivare som underlåter att lämna information till facket i samband med samverkan
- Arbetsgivare som underlåter att upprätta dokumentation



Teknikföretagen