

## P A C T A

### CIRKULÄR 16:68

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Lina Cronebäck  
Johanna Read Hilmarsdottir

Nyckelord: diskriminering, aktiva åtgärder  
lönekartläggning

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

## Ändring i diskrimineringslagen – aktiva åtgärder nya bestämmelser från den 1 januari 2017

Regelverket kring aktiva åtgärder kompletterar diskrimineringsförbudet genom arbetsgivarens eller utbildningsanordnarens skyldighet att förebygga strukturell diskriminering. Reglerna om aktiva åtgärder fördes i huvudsak oförändrade över till diskrimineringslagen från de fyra lagar som tidigare gällde på arbetslivs- och utbildningsområdet. Utformningen och innebörden av bestämmelserna har kritiserats av både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att vara alltför otydliga.

Se även tidigare cirkulär nr 16:11.

### En utvidgning av arbetet med aktiva åtgärder - förändringar i 3 kap diskrimineringslagen (2008:567)

I syfte att göra reglerna om aktiva åtgärder så enhetliga och överblickbara som möjligt utvidgas arbetet med aktiva åtgärder till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. För att skapa förutsättningar för att integrera arbetet i arbetsgivarens, respektive utbildningssamordnarens, reguljära verksamhetsplanering och arbetsmiljöarbete innebär ändringarna i diskrimineringslagen därutöver att lagstiftaren anvisar en metod, ett ramverk, för hur arbetet ska bedrivas. Arbetet ska bedrivas på ett systematiskt sätt.

Lönekartläggningsskyldigheten utvidgas till att ske årligen och en tredje analyskategori införs.

Hela arbetet med aktiva åtgärder omfattas av en samverkansskyldighet, informationsskyldighet och dokumentationsskyldighet. Kravet på särskild dokumentation i form av jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner slopas.

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal  
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

Ändringarna innebär att 3 kapitlet i DL ersätts med ett helt nytt kapitel. Ändringarna träder i kraft den 1 januari 2017.

### **Skyldigheten att bedriva aktiva åtgärder utformas som ett övergripande ramverk**

Lagändringen anvisar en metod, ett ramverk, för arbetet med aktiva åtgärder. Ramverket, presenterat nedan, består av fyra steg och ska utföras fortlöpande. Arbetet har stora likheter med, och föreslås integreras i, det systematiska arbetsmiljöarbetet som idag åläggs alla arbetsgivare att utföra i enlighet med Arbetsmiljölagen och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1.

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*

Undersökningen ska ta sikte på en generell översyn av riktlinjer och rutiner, attityder och normer i den egna verksamheten i syfte att identifiera strukturella risker för diskriminering eller repressalier, eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter. Begreppet hinder avser såväl reella hinder som hinder i form av attityder och strukturer. Syftet är således inte att undersöka enskilda arbetstagares behov. Undersökningen ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, oavsett hur verksamhetens sammansättning ser ut.

Avsikten är inte en kartläggning på individnivå av etnicitet, religion, sexuell läggning eller andra personliga förhållanden, undersökningen bör därvid inte innehålla någon utökad registrering av personuppgifter.

- 2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder*

Resultatet av undersökningen ska därefter analyseras vilket också ska inkludera orsaker till upptäckta risker och hinder för likabehandling. Analysarbetet ska innebära ett reflekterande över varför det ser ut som det gör. Omfattningen av analysen beror på typ och storlek av verksamheten. För att svara upp mot lagens krav bör en genomgång och övervägande av resultaten ske på ledningsnivå.

- 3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas*

De risker för diskriminering och hinder mot lika rättigheter och möjligheter som identifierats måste därefter åtgärdas. De åtgärder som skäligen kan krävas ska vidtas.

Skälighetsbedömningen görs utifrån omständigheterna i det enskilda fallet med hänsyn till verksamhetens resurser, behov och övriga omständigheter.

De åtgärder som behöver vidtas ska tidplaneras och genomföras så snart som möjligt.

#### *4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3*

I det fjärde och sista steget ska arbetet med aktiva åtgärder följas upp och utvärderas. Utvärderingen och uppföljningen ska omfatta hur arbetet fungerat samt om målen uppfyllts. Erfarenheterna av arbetet ska dokumenteras och läggas med i underlaget inför nästa undersökning av verksamheten.

### **Omfattningen av arbetet med aktiva åtgärder**

*Arbetsgivarens* omfattning av arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta:

#### *1. arbetsförhållanden*

Begreppet arbetsförhållanden är avsett att ha samma innebörd som tidigare och återspeglas i det arbetsmiljörättsliga regelverket. Här inkluderas sociala och organisatoriska arbetsförhållanden såsom arbetsfördelning och organisering av arbetet vilket inkluderar fördelningen av heltids- och deltidsanställningar samt fördelningen av visstids- och tillsvidareanställningar. Propositionen föreslår en undersökning av arbetsmiljön utifrån utformningen av kontorsmöbler, tekniska hjälpmedel och dess anpassning utifrån arbetstagare i olika åldrar, men även den psykosociala arbetsmiljön och t.ex. attityder till arbetstagare i olika åldersgrupper. Arbetsgivaren bör även se över behovet av åtgärder för att tillse att det råder ett socialt öppet klimat, dvs. ett möjliggörande för den som är homo- eller bisexuell att förhålla sig till sin sexuella läggning på samma sätt som för den som är heterosexuell. Undersökningen av arbetsförhållanden kan också avse behovet av åtgärder för att motverka stereotypa könsroller och normer så att anställda med könsöverskridande identitet inte exkluderas genom t.ex. stereotypa klädkoder.

#### *2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,*

Arbetsgivaren ska utifrån samtliga diskrimineringsgrunder undersöka och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i verksamheten, dock endast på strukturell och kollektiv nivå. Undersökningen är inte ämnad att ske på individnivå utan avser att arbetsgivarens generella förhållningssätt i

form av riktlinjer, kriterier för lönesättning och andra ställningstaganden. Även bestämmelser och praxis avseende förmåner som tjänstebil, bonussystem och liknande ingår.

*3. rekrytering och befordran,*

Med en undersökning av rekrytering och befordran avses t.ex. riktlinjer och rutiner för extern och intern rekrytering samt befordran. Det kan handla om att se över hur lediga arbeten annonseras, hur annonser utformas och hur intervjuer går till. I arbetet med aktiva åtgärder ingår här att undersöka vilka hinder som föreligger för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet att söka lediga anställningar och möjlighet till befordran.

*4. utbildning och övrig kompetensutveckling*

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera om det föreligger några risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i målgruppen till del på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund.

*5. möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap*

Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap ska ingå i arbetet med aktiva åtgärder. Den ändrade lydelsen av bestämmelsen är inte avsedd att innebära någon förändring i sak. Undersökningen och analysen ska omfatta frågan hur verksamheten fungerar för den som är förälder, och om det finns behov av åtgärder för att underlätta arbete och föräldraskap.

För *utbildningsanordnare* ska arbetet med aktiva åtgärder omfatta

- 1. antagnings- och rekryteringsförfarande*
- 2. undervisningsformer och organisering av utbildningen*
- 3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer*
- 4. studiemiljö, och*
- 5. möjligheter att förena studier med föräldraskap*

Arbetet ska göras utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

### Lönekartläggning

Vissa ändringar sker även i de bestämmelser som gäller arbetsgivarens skyldighet att genomföra lönekartläggning. Från och med den 1 januari 2017 återinförs skyldigheten för arbetsgivaren att genomföra årliga lönekartläggningar. Ingen ändring införs avseende metoden för genomförande av lönekartläggning, inte heller avseende analysen av lika arbeten eller likvärdiga grupper. Lönekartläggningsarbetet utökas dock med en tredje analyskategori. Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön, analysen ska avse:

- *löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika (lika grupp)*
  
- *grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat (likvärdiga grupper)*
  
- *grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat med en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre (högre värderad grupp men med lägre lön)*

Detta innebär således att grupper som inte har värderats lika eller likvärdiga ska analyseras – om den grupp som fått högre värdering har lägre medellön än den grupp som värderats lägre men där medellönen är högre. Detta under förutsättning att den grupp som är lägre värderad men som har högre medellön inte anses vara kvinnodominerad dvs. där andelen kvinnor utgör mindre än 60 %.

Vidare gäller, liksom tidigare, att om arbetsgivaren konstaterar en skillnad i lön mellan individer i grupper där arbetet är att betrakta som lika, eller mellan likvärdiga/högre värderade grupper som inte kan förklaras med sakliga skäl presumeras skillnaden bero på kön. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas.

Hela skillnaden och all skillnad ska kunna förklaras.

### Trakasserier

Både arbetsgivare och utbildningsanordnare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. För arbetsgivare gäller förbud mot

repressalier kopplat till att arbetstagare påtalat diskriminering eller trakasserier, och det ska tydliggöras i rutiner och riktlinjer.

Syftet med bestämmelsen är att arbetsgivare, och utbildningsanordnare, ska vidta åtgärder för att tydliggöra att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras på arbetsplatsen eller lärosätet. Åtgärderna är obligatoriska även om det i undersökningen framkommer att trakasserier inte förekommer eller ens riskerar att förekomma. Arbetsgivare, och utbildningsanordnare, ska ha en färdig rutin som klargör hur denne ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat och som tydligt anvisar vem som ansvarar för att påståendet eller händelserna utreds. Rutinen ska också tydligt utvisa vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till.

#### **Främjande av jämn könsfördelning**

Arbetsgivare ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

### **Dokumentation, samverkan och informationsskyldighet**

#### **Arbetsgivare**

Det tidigare kravet på särskild dokumentation i form av handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan ersätts med ett allmänt skriftligt krav på dokumentation av alla delar av arbetet.

Dokumentationskravet gäller alla arbetsgivare som sysselsatte 25 eller fler arbetstagare vid ingången av kalenderåret. Alla steg i det övergripande ramverket och alla delar av arbetet omfattas av dokumentationskravet. Dokumentationen ska ske över året och innehålla en redogörelse för alla delar av arbetet i de områden som pekas ut i lagen och som redogjorts för ovan. Syftet med dokumentationskravet är att underlätta och effektivisera arbetet med aktiva åtgärder samt fungera som ett stöd i verksamheten genom att knyta an till verksamhetsplaneringen eller arbetsmiljöarbetet.

#### *Samverkan*

Dokumentationsskyldigheten omfattar även en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen dokumentera hur samverkansskyldigheten fullgjorts och i detta redogöra för vilka synpunkter som framförts inom ramen för samverkan och hur dessa beaktats. Arbetsgivaren är skyldig att förse den arbetstagarorganisation till vilken denne är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för samverkansarbetet

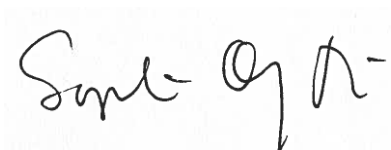
avseende hela arbetet med aktiva åtgärder. Detta innebär en utvidgning av informationsskyldigheten vilken tidigare endast omfattat lönekartläggningsarbetet.

### Utbildningsanordnare

För utbildningsanordnare gäller redan idag att arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras årligen i en likabehandlingsplan. Dokumentationskravet ersätter dagens likabehandlingsplan. För den skollagsreglerade verksamheten finns inte några specificerade verksamhetsområden som dokumentationen av arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta. För övriga utbildningsanordnare omfattar dokumentationskraven de områden som redogjorts för ovan.

Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgjorts i varje steg av det övergripande ramverket. Hur samverkan ska fullgöras får lösas i varje enskild utbildningsverksamhet. Viktigast är att de personalgrupper som har daglig kontakt med barnen, eleverna eller studenterna. Samverkan bör ske med representanter för olika grupper, däribland elev- och studentorganisationer. Utbildningsanordnaren bär ansvaret för att samverkan kommer till stånd.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Lina Cronebäck

Bilaga:  
SFS 2016:828

Se även information från DO, [www.do.se](http://www.do.se)