

Vad är aktiva åtgärder?

En facklig
handbok



Vad är aktiva åtgärder? En facklig handbok är framtagen av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av medlemsförbunden. Handboken riktar sig till förtroendevalda och ombudsmän som kommer i kontakt med diskrimineringsärenden men också de som samverkar med arbetsgivaren i det förebyggande diskrimineringsarbetet har glädje av boken.

Den 1 januari 2017 infördes nya regler i diskrimineringslagen – aktiva åtgärder – med väsentligt högre krav på det förebyggande arbetet jämfört med tidigare.

I den här handboken beskrivs det nya rättsliga regelverket översiktligt och vi ger tips och råd om hur arbetet med aktiva åtgärder kan organiseras och vilka rutiner som måste finnas på plats för att samverkan ska fungera på arbetsplatsen. Det finns också grundläggande information rörande de sakområden där aktiva åtgärder ska bedrivas; arbetsförhållanden, trakasserier, föräldraskap och förvärvsarbete, rekrytering, utbildning och lönekartläggning.

Lycka till!

Innehållsförteckning

Förord / 2

Inledning / 4

◆ Regelverk / 9

◆ De fyra stegen / 17

◆ Samverkan och planering / 25

◆ Arbetsförhållanden / 31

◆ Trakasserier / 39

◆ Föräldraskap och förvärvsarbete / 47

◆ Rekrytering och utbildning / 53

◆ Lönekartläggning / 65

◆ Tillsyn och sanktioner / 79

Litteraturtips / 86

Förord

Vad är aktiva åtgärder? En facklig handbok är ett led i Offentliganställdas Förhandlingsråds (OFR) arbete med att öka kunskaperna om diskrimineringslagens nya regler om hur diskriminering ska förebyggas på arbetsplatsen.

Sedan den 1 januari 2017 gäller att arbetsgivaren i samverkan med de fackliga organisationerna ska arbeta aktivt för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Aktiva åtgärder gäller också på utbildningsområdet men i den här handboken behandlas enbart arbetslivet. Handboken vänder sig till förtroendevalda och ombudsmän som samverkar med arbetsgivaren i det viktiga förändringsarbete som aktiva åtgärder innebär.

Bestämmelserna om det förebyggande arbetet – det som kallas *aktiva åtgärder* – har tillkommit för att stödja och komplettera förbuden mot diskriminering i diskrimineringslagen. Diskrimineringsförbuden behandlas i OFRs handbok *Vad är diskriminering? En facklig handbok* som nu föreligger i en uppdaterad version. Den handboken innehåller, förutom genomgång av diskrimineringsförbuden, färsk rättspraxis och har fokus på hur lagen kan användas i det fackliga arbetet. Bägge handböckerna innehåller förslag och exempel på hur fackliga företrädare kan agera i olika situationer där diskriminering ska utredas eller förebyggas.

Med undantag för lönekartläggningsreglerna, som i allt väsentligt behållits från tidigare lagstiftning, finns när detta skrivs ingen rättspraxis avseende de nya bestämmelserna om aktiva åtgärder. Exempelen i handboken är fiktiva men bygger på uttalanden i lagens förarbeten om hur det förebyggande arbetet ska bedrivas.

Handböckerna kan användas fristående men vi rekommenderar att de studeras tillsammans. De kunskaper som förmedlas i handboken om diskrimineringsförbudet är nämligen en nödvändig förutsättning för att kunna göra de problemanalyser som reglerna om aktiva åtgärder föreskriver. För dem som vill använda handböckerna i undervisningssyfte kommer en lärarhandledning med övningsexempel att erbjudas.

Manus har utarbetats av fil.dr. Lena Svenaeus, tidigare chefsjurist på Akademikerförbundet SSR.

Offentliganställdas Förhandlingsråd, december 2018

Inledning

Kort historik

Den 1 januari 2017 infördes nya regler i diskrimineringslagen – aktiva åtgärder – med väsentligt högre krav på det förebyggande arbetet jämfört med tidigare. Begreppet aktiva åtgärder är en fackterm för att beskriva insatser för att bekämpa diskriminering och skapa lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen.

Tyngdpunkten har lagts på arbetsmetodiken – *hur* arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas och på vad som ska finnas i dokumentationen av detta arbete. Bestämmelserna beskrivs i lagförarbetena som ett övergripande ramverk som arbetsgivare i samverkan med facket ska fylla ut med konkret innehåll, gärna genom kollektivavtal.

De viktigaste nyheterna

- Aktiva åtgärder ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder.
- Arbetet ska ske fortlöpande varje år samt följa en metod i fyra steg.
- Omfattande krav på dokumentation ställs på arbetsgivare som sysselsätter 25 eller fler arbetstagare. Beträffande lönekartläggning gäller kravet vid 10 eller fler arbetstagare.
- Kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män ska genomföras vid lika och likvärdigt arbete men även när ett lägre värderat arbete ger högre lön.
- De fackliga organisationernas rätt att få den information som behövs för att kunna samverka omfattar hela arbetet med aktiva åtgärder.

Den i lagen föreskrivna metoden är inspirerad av arbetsmiljölagens modell för arbetsmiljöarbete och är uppbyggd i fyra steg:

- En undersökningsplikt i syfte att kartlägga risker för diskriminering.
- Krav på att analysera konstaterade risker.
- Beslut om skäligen åtgärder för att förebygga diskriminering.
- Uppföljning och utvärdering som underlag för nästa års arbete enligt samma metodik.

Fackets roll

Arbetsgivaren har ansvaret men facket har en framskjuten roll och förväntas delta aktivt i alla delar av det förebyggande arbetet. Rätten till samverkan är i och för sig inte ny men har betonats starkare än i tidigare lagstiftning. En följd av detta är att arbetsgivaren ålagts att dokumentera hur samverkan med facket fullgjorts. Om samverkan ska fungera måste fackliga företrädare ha tillgång till all information som är relevant för detta arbete. Det finns regler i diskrimineringslagen som ska säkerställa detta.

Arbetsgivare och fackförbund antas arbeta mot samma mål, en diskrimineringsfri arbetsplats som erbjuder lika rättigheter och möjligheter för alla anställda. Detta gör fackets roll annorlunda än vid partskontakter i andra sammanhang, som t.ex. i löneförhandlingar eller i en tvist om uppsägning. I samverkan kring aktiva åtgärder finns inte det konflikt- och kompromissperspektiv som präglar överläggningar och förhandlingar. Arbetsgivare och fackförbund ska ha samma mål för ögonen – allas lika rättigheter och möjligheter. Fackförbunden ska kort sagt samverka med arbetsgivaren till nytta för alla som arbetar i verksamheten, oavsett om eller hur någon är fackligt organiserad.

Det är arbetsplatsens organisation och arbetsklimat som ska vara fokus i arbetet med aktiva åtgärder, och då är organisationsgränser ointressanta.

Framgångsfaktorer

Partsgemensamma erfarenheter och även forskning har påvisat några viktiga förutsättningar för att jämställdhets- och jämlikhetsarbete på en arbetsplats ska lyckas. En avgörande faktor är ett starkt stöd på ledningsnivå, ett stöd som innefattar kunskap om och respekt för lagstiftningen och tillräckliga resurser avdelade för arbetet. Vidare är det viktigt att det förebyggande arbetet inte bedrivs i ett sidospår utan är integrerat i den ordinarie verksamheten. Slutligen gör det stor skillnad om facket bevakar att det bedrivs ett systematiskt arbete.

Joan Acker, amerikansk sociolog som också arbetat i Sverige, har pekat på fyra avgörande förutsättningar för att en förändring ska åstadkommas. Först och främst måste de ojämlika förhållandena vara synliga. Därtill krävs att legitimiteten för den bristande jämlikheten är låg, dvs diskriminering accepteras inte på arbetsplatsen. Hindren inom organisationen i form av motstånd mot förändring får inte heller vara för höga. Det behövs slutligen stöd utifrån – att omgivningen uppmuntrar ifrågasättande. Här får tillsyn och möjlighet att utdöma sanktioner betydelse. Ett exempel på hur man med hjälp av Ackers fyra punkter kan göra en lägesbeskrivning finns i avsnittet om arbetsförhållanden (se sid. 44–45).

Handbokens disposition

I det första avsnittet beskrivs översiktligt det rättsliga regelverket. Nästa avsnitt har rubriken *De fyra stegen* och handlar om den av lagen föreskrivna metodiken. I avsnittet *Samverkan och planering* ges tips och råd om hur arbetet med aktiva åtgärder kan organiseras och vilka rutiner som måste finnas på plats för att samverkan ska fungera. Därefter följer fördjupningsavsnitt rörande de sakområden, där aktiva åtgärder ska bedrivas. De behandlas under flikarna *Arbetsförhållanden, Trakasserier, Föräldraskap och förvärvsarbete, Rekrytering och utbildning, Lönekartläggning* samt *Tillsyn och sanktioner*. Lagens krav på dokumentation behandlas i respektive avsnitt.

Regelverk

- ◆ EU-rätten / 10

- ◆ En vision om universellt utformade arbetsplatser / 11

- ◆ Diskrimineringslagen / 11

- ◆ Arbetsmiljölagen / 14

- ◆ Kollektivavtalen / 15

Regelverk

Aktiva åtgärder definieras som ”ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet 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.”

Till grund för diskrimineringsförbuden i diskrimineringslagen ligger främst EU-rätten men också internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Aktiva åtgärder vilar på samma värdegrund, eftersom sådana insatser är avsedda att komplettera och förstärka diskrimineringsförbuden. I fråga om värdegrunden för det förebyggande arbetet kan därför vägledning hämtas såväl från EU-rätten som från internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Beträffande svensk lagstiftning är det viktigt att utöver diskrimineringslagen ha kännedom om arbetsmiljölagen.

EU-rätten

EU-rätten har haft en stark påverkan på utformningen av diskrimineringsförbuden. När det gäller aktiva åtgärder är situationen en annan. Av fördragen och olika EU-direktiv kan visserligen utläsas att förebyggande arbete bör stödjas och inte får förhindras men konkreta regler om hur sådant arbete ska bedrivas saknas. EU-rätten uppmuntrar men sätter också vissa gränser för vad som är tillåtet. Det gäller t.ex. tillämpningen av positiv särbehandling vid utbildning eller rekrytering, som en arbetsgivare kan vilja använda för att uppnå en jämnare könsfördelning på viss typ av arbete. Möjligheterna till positiv särbehandling är begränsade.

En vision om universellt utformade arbetsplatser

En arbetsplats utan diskriminering är inte nödvändigtvis en arbetsplats som präglas av lika rättigheter och möjligheter. En diskrimineringsfri arbetsplats kan därför beskrivas som en miniminivå i det förebyggande arbetet. För att nå målet att lika rättigheter och möjligheter ska gälla också i praktiken kan inspiration hämtas i 2006 års konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD). I denna konvention talas om behovet av en universell utformning av produkter, miljöer, program och tjänster. Tillämpat på arbetslivet innebär det en uppmaning att utveckla arbetsplatsen så att den passar så många som möjligt. Vi måste utgå från att människor är olika och har olika förutsättningar, behov och önskemål och tänka kring variationer istället för att tala om avvikelser från det ”normala”.

Detta innebär ett perspektivskifte från individnivå till organisationsnivå. Den väsentliga frågan kommer att handla om hur arbetet ska organiseras för att arbetsplatsen ska vara inkluderande. I 2017 års regler om aktiva åtgärder är ett viktigt perspektivskifte just detta: att uppmärksamheten ska ligga på i vad mån organisation, rutiner och regler på arbetsplatsen i tillräcklig grad skyddar mot diskriminering och vad som behöver tillföras för att nå ännu en bit längre – till lika möjligheter och rättigheter i praktiken.

Diskrimineringslagen

Bestämmelserna om aktiva åtgärder finns i diskrimineringslagens tredje kapitel. Här regleras *vem* som ska bedriva det förebyggande arbetet, *vad* arbetet ska omfatta samt *hur* det ska göras. I lagens fjärde kapitel finns regler om DOs tillsyn och om fackförbundens möjligheter att ansöka om vitesföreläggande när reglerna om aktiva åtgärder inte följs.

Arbetsgivaren har ansvaret för att arbetet bedrivs på föreskrivet sätt. Målgrupp är inte bara anställda utan också arbetssökande, praktikanter, inhyrd och inlånad personal och andra som befinner sig på arbetsplatsen för att utföra arbete.

I en särskild bestämmelse sägs att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka. Det betyder att arbetsgivarens bedömningar och beslut ska ske i samarbete med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen. Kollektivavtalsbunden organisation har rätt att få den information från arbetsgivaren som behövs för samverkan. För känsliga uppgifter gäller tystnadsplikt enligt medbestämmandelagens regler. I offentlig verksamhet finns motsvarande bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen.

Arbetet med aktiva åtgärder ska pågå fortlöpande och omfattar fem områden:

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

I arbetet med aktiva åtgärder föreskrivs vidare

- Att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och att dessa riktlinjer och rutiner utvärderas.
- Att arbetsgivaren ska främja en jämn könsfördelning – något som även gäller ledande positioner – samt följa upp och utvärdera åtgärder som vidtas i detta syfte.
- Att arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt inklusive situationer där ett lägre värderat arbete ger högre lön.

Den nya metodiken för att arbeta med aktiva åtgärder innebär ett fortlöpande systematiskt arbete för att:

- ☑ Undersöka om det finns risker för diskriminering.
- ☑ Analysera de risker som undersökningen påvisat.
- ☑ Besluta om åtgärder på basis av riskanalysen.
- ☑ Följa upp och utvärdera hur årets arbete utfallit.
(Se sid. 17 – De fyra stegen)

En omsorgsfull planering av arbetet är avgörande för att det ska fungera.

En central punkt i de krav som ställs på arbetsgivaren är att arbetet ska dokumenteras i alla delar. Det betyder att alla de krav i fråga om omfattning, metod, analys och resultat, planering och genomförande av åtgärder som finns i lagreglerna motsvaras av krav på dokumentation. Denna dokumentation, som ska genomföras av arbetsgivare med 25 eller fler arbetstagare, ska också innehålla en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts samt en redogörelse för hur samverkansskyldigheten genomförts. Beträffande lönekartläggning ska kostnadsberäkning och tidsplanering också dokumenteras. Dokumentationskravet gäller här arbetsgivare med minst 10 anställda.

Centrala fackliga organisationer med kollektivavtal har särskilda befogenheter i situationer då arbetsgivare inte följer reglerna om aktiva åtgärder (se sid. 80).

Arbetsmiljölagen

Diskrimineringslagens regler om att förebygga diskriminering och främja likabehandling har många beröringspunkter med regler och rutiner som gäller för arbetsmiljöarbetet. Särskilt två föreskrifter från Arbetsmiljöverket har betydelse nämligen *SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)* och *OSA – Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)*. Även AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering kan ibland vara aktuell att tillämpa.

Ett exempel på att bägge lagarna behandlar samma företeelse är *kränkande särbehandling* som regleras i arbetsmiljölagstiftningen (se AFS 2015:4 § 13) men också i diskrimineringslagen i fall då kränkningen har samband med en eller flera diskrimineringsgrunder. Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagens regler bör, åtminstone när det gäller brister i arbetsmiljön, relativt enkelt kunna samordnas med de rutiner som tillämpas i arbetsmiljöarbetet. En förutsättning är dock att diskrimineringsperspektivet inte tappas bort (se sid. 32).

Det finns också andra regler i arbetsmiljölagen som kan bli aktuella att tillämpa när det finns allvarliga diskrimineringsproblem i den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsgivaren är vid allvarligare fall av trakasserier skyldig att anmäla detta till Arbetsmiljöverket, s.k. tillbudsanmälan. Ett farligt arbete kan stoppas av skyddsombudet. Tillbudsanmälan regleras i 3 kap 3a § arbetsmiljölagen och skyddsstopp i 6 kap 7 § arbetsmiljölagen.

Kollektivavtalen

På arbetsmiljöområdet finns kollektivavtal som reglerar hur parterna ska samverka i arbetsmiljöarbetet. På den kommunala sektorn *Avtal om samverkan och arbetsmiljö* och på den statliga sektorn *Ramavtal om samverkan för framtiden* som också reglerar formerna för samverkan. Det finns härutöver olika typer av kollektivavtalsbestämmelser om *aktiva åtgärder* som gäller lönekartläggningsarbetet, rätt till ledigheter, religion och klädsel.

Eftersom reglerna om aktiva åtgärder är tvingande får kollektivavtalsbestämmelser om aktiva åtgärder inte strida mot lagen. Att kollektivavtal som innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder skulle stå i strid med 2017 års regler om aktiva åtgärder är kanske mindre sannolikt men det kan ändå vara en god idé att göra en jämförande kontroll av lag och avtal. Eftersom diskrimineringslagens aktiva åtgärder beskrivits som ett ramverk, som bör fyllas ut med konkreta regler, kan förslagsvis diskuteras vad ett likabehandlingsavtal eller liknande mera omfattande kollektivavtal skulle kunna innehålla.

De fyra stegen

◆ Steg 1: Undersökning av risker / 18

◆ Steg 2: Riskanalys / 22

◆ Steg 3: Åtgärder / 22

◆ Steg 4: Uppföljning och utvärdering / 23

De fyra stegen

Metodiken i fyra steg kallas ibland för *årshjulet*, eftersom det förebyggande och främjande arbetet ska genomföras årligen och de olika stegen hakar i varandra. Även om tyngdpunkten i de nya reglerna ligger på arbetsmetoden talas det i lagförarbetena också om vikten av att sätta kort- och långsiktiga mål för arbetet. Till regleringen av arbetsmetoder hör också lagens krav på riktlinjer och rutiner rörande trakasserier.

Steg Undersökning av risker

Kravet på undersökning innebär att arbetsgivaren i samverkan med facket ska 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 i första hand röra frågor på ett generellt plan, eftersom det förebyggande arbetet inte är inriktat på individer utan på strukturer. Även om det vid kartläggningstillfället inte finns någon på arbetsplatsen som kan drabbas av en viss typ av diskriminering, ska alla diskrimineringsgrunder upp till bedömning. Arbetet med aktiva åtgärder syftar nämligen till att framöver förebygga risker för alla typer av diskriminering. Hur personalsammansättningen ser ut kan snabbt förändras.

Definition av olika begrepp

Normkritik handlar om att synliggöra och kritiskt granska "det normala" eller godtagna beteendet i en social grupp och därigenom utveckla jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Schablontänkande enligt följande normer/tankemönster bäddar för diskriminering.

- ✓ **Tvåkönsnormen** – det finns bara två kön, kvinnor och män. Transpersoner accepteras inte.
- ✓ **Maskulinitetsnormen** – mannen är rollmodellen för en bra arbetstagare.
- ✓ **Heteronormen** – heterosexuell läggning är det normala, homosexualitet anses onormalt och bör osynliggöras.
- ✓ **Vithetsnormen** – vita människor anses tillhöra en överlägsen ras och ges privilegier på grund av sin hudfärg.
- ✓ **Svenskhetsnormen** – allt svenskt t.ex. svensk utbildning, betraktas automatiskt som bättre än det icke-svenska.
- ✓ **Funktionsnormen** – individer med någon nedsatt fysisk eller psykisk funktion ses som avvikande och är ovälkomna på arbetsplatsen.
- ✓ **Åldersnormen** – äldre människor ses som mindre presterande och mindre flexibla än unga människor.

Vad avses med en *risk*? Begreppet är inlånat från arbetsmiljölagsstiftningen. I regel syftar det på frånvaron av eller brister i säkerhetsanordningar och skyddsföreskrifter. När vi överför riskbegreppet till diskrimineringsområdet och t.ex. ska bedöma risker för sexuella trakasserier är det alltså inte den eller de personer som misstänks trakasseras som i första hand ska ses som risk utan frånvaron av skyddsbarriärer. Denna frånvaro manifesteras i en arbetsplatskultur som accepterar sexuella trakasserier och där ingen vågar anmäla. *Hinder* för likabehandling handlar på liknande sätt om brister i hur arbetsplatsen är utformad. I fråga om tillgänglighet kan det handla om brist på rörelseutrymme för en rullstol. Värderingsmässigt kan det handla om vem som accepteras i gruppen.

Exempel på *undersökningsmetoder* är enkäter, intervjuer enskilt eller i grupp, arbetsplatsträffar och andra samtalstillfällen, då anställda kan redovisa synpunkter och upplevelser som visar eller tyder på att det finns brister i skyddet mot diskriminering och hinder för likabehandling. Det är genom en förtroendefull kommunikation med de anställda och mellan arbetsgivare och fackförbund som ett bra underlag för riskanalys kan tas fram. Kanske har det inrättats en visseblåsarfunktion som kan ge information om olämpliga förhållanden. Det är viktigt att respektera integriteten hos dem som anmält eller berättat.

Många arbetsgivare har formulerat en vision om vad som ska känneteckna verksamheten. Det brukar finnas policy och riktlinjer som beskriver arbetsgivarens åtaganden i personalpolitiken. Hit hör rutiner för rekrytering och regler för vad som ska gälla under föräldraledighet. Dokumentation från arbetsmiljöarbetet hos arbetsgivaren kan också vara ett viktigt kunskapsunderlag. Ett exempel är statistik över sjukledighet.

Arbetsgivare får inte utan samtycke kartlägga etnisk tillhörighet. Det är dock inget hinder att använda så kallad självidentifiering i en anonym enkät och på det sättet få kunskap om födelseland, modersmål och liknande fakta. När det gäller kön och ålder finns inget hinder att sammanställa information. Det är tvärtom bra att ha tillgång till uppgifter om könssammansättning och ålder. Kort sagt: allt som är meningsfullt att granska för att upptäcka risksituationer ska ingå i undersökningen.

Det är viktigt att känna till hur de typiska riskerna för diskriminering ser ut och i vilka sammanhang de brukar aktualiseras. Förtroendevalda, ombudsmän och jurister hos fackförbunden har egna erfarenheter från anmälningar och förhandlingar som rört medlemmars diskrimineringsproblem. Sådan kunskap är självklart av stort värde. Forskning och rättspraxis ger också information om risker för diskriminering och bristande likabehandling.

Genomgång av diskrimineringsgrunder

Kryss sätts i var och en av de 35 rutorna allteftersom diskrimineringsgrunder och områden gås igenom ur risksynpunkt.

Det kan också vara till hjälp att visualisera problematiken genom att göra en ritning med arbetsplatsens olika lokaler som underlag för en diskussion om risker för diskriminering eller repressalier.

	Arbets- förhållanden	Lön Anställnings- villkor	Rekrytering Befordran	Utbildning Kompetens- utveckling	Föräldraskap
Kön					
Identitet					
Religion					
Etnicitet					
Funktion					
Sexuell läggnig					
Ålder					

Steg 2 Riskanalys

Arbetsgivaren ska i samverkan med facket analysera upptäckta risker och hinder. Att analysera innebär att fundera över varför det ser ut som det gör i olika delar av verksamheten och bedöma om det problem som noterats har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

Exempel på frågor att fundera över

- ✓ Varför är det bara kvinnor som får tidsbegränsade anställningar hos oss? När uppkom den situationen och varför har en sådan anställningspraxis kunnat fortgå utan förändring?
- ✓ Varför är det just på vår arbetsplats omöjligt för anställda att få ledigt vid religiösa högtider inom annan religion än den kristna? Är det verkligen arbetet som hindrar detta?
- ✓ Varför har merparten av kvinnliga chefer lägre lön än de manliga cheferna, trots att de har lika kvalificerat och ansvarsfullt arbete?

Det ingår i riskanalysen att bedöma hur allvarlig risken är för att den praxis som tillämpas ska leda till diskriminering. Om det är många saker som behöver åtgärdas bör de allvarligaste riskerna åtgärdas först.

Steg 3 Åtgärder

Lagen säger att arbetsgivaren ska vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas. Det är inte bara konkreta risker för diskriminering som ska undanröjas utan också hinder för likabehandling. Situationer som inte täcks av diskrimineringsförbuden kan ändå innebära att en anställd inte får samma möjligheter till utveckling i arbetet som andra. Regler om att anställda med kundkontakter inte får bära symboler för politisk, filosofisk eller religiös övertygelse kan komma i konflikt med individens rätt att få manifesteras sin tro. Enligt en EU-dom (mål C-157/15) är en sådan neutralitetspolicy bara tillåten om arbetsgivaren kan visa att det är *strängt nödvändigt* att upprätthålla en sådan policy.

Vid val av åtgärd gäller att åtgärden ska vara av sådant slag att den kan lösa eller åtminstone minska problemet. I ordet *skäligen* ligger en begränsning. Det som ska genomföras ska vara rimligt med hänsyn till resurser och behov i det enskilda fallet. Dock ska inte arbetsgivarens ekonomi i sig avgöra detta. Facket ska samverka vid bedömningen om vad som behöver åtgärdas och hur det ska ske. Beslutade åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Det innebär att nödvändiga resurser måste anvisas. Arbetsgivaren ska också utse en ansvarig för att genomföra åtgärden.

Om undersökningen enligt det första steget inte visat på några risker eller hinder blir det naturligtvis inte aktuellt med analys eller åtgärder. Men om däremot konstaterade problem lämnats helt utan åtgärd eller de åtgärder som vidtagits är meningslösa har lagstiftningen åsidosatts.

Steg Uppföljning och utvärdering

Det är viktigt att arbetsgivaren i samverkan med facket undersöker om de planerade åtgärderna har fungerat. En sådan bedömning ska göras fortlöpande allteftersom åtgärderna sjsätts. Om en åtgärd inte verkställts enligt tidsplaneringen behöver man ta reda på orsaken. Det aktualiserar frågan om vad som behöver göras för att säkerställa att det som beslutats faktiskt genomförs.

Det kan förstås vara så, att en genomförd åtgärd inte lett till förväntat resultat. Man behöver då analysera orsaken till detta och överväga alternativa åtgärder. Om åtgärden visat sig framgångsrik är det viktigt att skydda resultatet. Uppföljning handlar alltså om att göra avvikelseanalyser och dra lärdom av dessa för att i det kommande arbetet bygga vidare mot målet att ha en arbetsplats fri från diskriminering.

Tidigare har nämnts att arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras. Det betyder t.ex. att alla upptäckta risker ska beskrivas och att fackets synpunkter i de olika stegen ska dokumenteras. Dokumentation ska också innehålla en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.

Samverkan och planering

◆ Finns en gemensam förståelse av uppgiften? / 26

◆ Vilken kompetens krävs i arbetet? / 27

◆ Vad betyder fortlöpande? / 27

◆ Hur ska samverkan mellan arbetsgivaren
och facket organiseras? / 28

◆ Vad ska facket göra om arbetsgivaren
inte sköter samverkan? / 29

Samverkan och planering

Arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Samverkan sker normalt med arbetstagarnas fackliga företrädare. Arbetsgivare ska förse en arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Samverkan omfattar alla moment i det förebyggande arbetet. Arbetsgivaren ska också dokumentera hur samverkansskyldigheten fullgjorts.

Hur ska arbetet med aktiva åtgärder rent praktiskt gå till och vilka rutiner ska finnas för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare? Varje år ska de sju diskrimineringsgrunderna fortlöpande kontrolleras gentemot fem områden i arbetsgivarens verksamhet plus att ett antal krav på riktlinjer, rutiner och utvärderingar ska uppfyllas. Allt ska dokumenteras. Det säger sig självt att det krävs en bra organisation och en väl genomtänkt planering för att detta ska fungera. Att lägga extra tid på uppstarten av arbetet ökar därför chansen att lyckas. Här följer några frågor som det kan vara klokt att fundera över i samband med planeringen av arbetet.

Finns en gemensam förståelse av uppgiften?

Om det partsgemensamma arbetet ska leda till resultat krävs att parterna är överens om vad bestämmelserna om aktiva åtgärder innebär. Inte minst handlar det om vad samverkan betyder, nämligen att facket har rätt att delta i alla delar av arbetet och har rätt att få den information som behövs för att kunna göra underbyggda bedömningar.

Vilken kompetens krävs i arbetet?

I arbetet med aktiva åtgärder behövs kunskaper av olika slag. Det handlar inte bara om att vara insatt i lagbestämmelserna. Både arbetsgivarens företrädare och de fackliga representanterna som ska samverka måste ha så mycket kunskap om diskriminering att de kan identifiera risker. De måste också veta hur en riskanalys genomförs och kunna bedöma vilka åtgärder som eliminerar risker för diskriminering. Härutöver krävs *lokalkännedom* i form av kunskaper om den specifika arbetsplatsens organisation, ansvar och befogenheter, dess regler och rutiner samt insikt om vilket arbetsklimat och vilken kultur som råder på arbetsplatsen. Utan sådan vetskap blir det svårt att åstadkomma den lägesbeskrivning som är första steget i arbetet. Sammantaget talar detta starkt för att årets arbete med aktiva åtgärder inleds med en gemensam utbildning.

Kanske finns experter på jämlikhetsarbete inom organisationen, t.ex. på HR-avdelningen eller inom facket, som kan genomföra en utbildning. Annars kan det vara en god idé att arbetsgivaren ger ett utbildningsuppdrag till en utomstående expert. Målgrupp är inte bara de personer som utsetts att arbeta med aktiva åtgärder utan också arbetsledare och gärna hela personalen. Förutom utbildning kan ett sådant uppdrag avse stöd under arbetets gång när besvärliga frågor uppkommit. Förändringsarbete möter ibland starkt motstånd och det kan behövas stöd för att komma vidare i processen. Ett alternativ inom ramen för samverkan är att skapa en partssammansatt referensgrupp av personer som har erfarenhet av jämlikhetsarbete och som kan följa och stödja arbetet.

Vad betyder fortlöpande?

Fortlöpande innebär enligt lagförarbetena *att arbetet ska var ständigt pågående i verksamheterna*. Rent praktiskt betyder det att arbetsgivaren måste skapa rutiner för arbetet, säkerställa att möten finns inplanerade och att frågor kring det förebyggande arbetet finns på dagordningen.

Eftersom facket ska delta i det fortlöpande arbetet måste arbetsgivare och fack enas om hur rutiner och former för samverkan ska se ut. Samverkan ska vara bestämd på förhand och etablerad. Det ska klagöras vilka personer som ska arbeta med de aktiva åtgärderna, vilka befogenheter de har och vilka resurser som arbetsgivaren ställer till förfogande. Eftersom även dokumentationen ska ske fortlöpande måste det vara tydligt vem som har den viktiga uppgiften att allteftersom arbetet fortskrider anteckna och beskriva det som görs.

Hur ska samverkan mellan arbetsgivaren och facket organiseras?

I lagförarbetena rekommenderas att samverkan sker i de former som normalt tillämpas för kontakter mellan arbetsgivare och fackförbund enligt medbestämmandelagens regler. Formerna varierar med hänsyn till kollektivavtalsreglering om samarbetsformer och beror av naturliga skäl också på arbetsplatsens storlek och organisation.

En ledstjärna för beslut om hur det förebyggande arbetet ska skötas är att det inte ska bedrivas i ett sidospår bredvid övrig verksamhet.

När det gäller lönekartläggning bör man tänka på dess samband med övriga lönefrågor såsom lönesättning vid nyanställning och genomförande av lönerevisioner. Se till att lönekartläggningen blir en integrerad del av arbetsgivarens lönepolitik. För arbetsmiljöarbetet finns en lagreglerad särskild organisation med skyddskommitté och skyddsombud. Det förebyggande arbete som gäller trakasserier och repressalier kan med fördel bedrivas inom den organisationen (se sid. 32).

Vad ska facket göra om arbetsgivaren inte sköter samverkan?

Det finns ingen särskild sanktion för bristande samverkan. Lagen föreskriver att samverkan ska dokumenteras, vilket betyder att fackliga synpunkter som lämnats inom ramen för samverkan ska finnas med i en sådan redovisning. Dokumentationskravet ger vissa möjligheter att agera, eftersom ett fackförbund kan ansöka om vitesföreläggande när dokumentation saknas (se sid. 84).

Varför ska vi jobba med aktiva åtgärder?

- ✓ Fackets värdegrund är alla människors lika värde och lika rätt i praktiken.
- ✓ Aktiva åtgärder minskar otrygghet, ökar samhörighet och trivsel på arbetsplatsen.
- ✓ Lagstiftningen kräver det.

Arbetsförhållanden

- ◆ Samordning med arbetsmiljöarbetet / 32

- ◆ Risker i den fysiska arbetsmiljön / 33

- ◆ Risker i den psykosociala arbetsmiljön / 34

- ◆ Risker förknippade med anställningsformer och ledigheter / 35

- ◆ Analys, åtgärder och uppföljning / 36

Arbetsförhållanden

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållandena. Med arbetsförhållanden avses arbetsgivarens sätt att organisera arbetet, fördela arbetsuppgifter och ta andra beslut som påverkar arbetssituationen. Det avser också anställningsformer, arbetstider och ledigheter, den fysiska arbetsmiljöns utformning och den psykosociala arbetsmiljön.

Samordning med arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagens bestämmelser innefattar kartläggning, riskanalys och åtgärdsplanering och är av samma karaktär som det arbete som arbetsgivare ska bedriva enligt diskrimineringslagen för att upptäcka och åtgärda risker och hinder som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

Här finns alltså en koppling till bestämmelserna om arbetsmiljöns beskaffenhet i arbetsmiljölagen, där krav ställs på att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, (AFS 2001:1) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, (AFS 2015:4) anger hur detta arbete ska bedrivas.

När det gäller att förebygga diskriminering i arbetsmiljön finns en klar samordningsvinst i att låta det systematiska arbetsmiljöarbetet också inkludera ett diskrimineringsperspektiv. För att uppfylla diskrimineringslagens krav måste då alla diskrimineringsgrunder finnas med i kartlägnings- och analysarbetet. Det krävs också en medvetenhet om att diskriminering inte enbart kan ses som en brist i arbetsmiljön utan är ett problem som rör mänskliga rättigheter.

Väljer man att integrera diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet får det konsekvenser för hur samverkan mellan fack och arbetsgivare ska bedrivas. På större arbetsplatser är skyddskommittén det organ där samråd sker. Det blir också aktuellt att ta ställning till skyddsombudets roll och kompetens. Utbildning av skyddsombuden i diskrimineringsfrågor torde bli aktuellt på många arbetsplatser. Man måste också ha i minnet att målgrupperna vid aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen respektive arbetsmiljölagen inte helt överensstämmer.

Risker i den fysiska arbetsmiljön

Kartläggningen av den fysiska arbetsmiljön tar sikte på att undersöka om maskiner, verktyg och andra arbetsredskap är konstruerade så att de passar för alla oavsett diskrimineringsgrund. I praxis har det främst handlat om att utformningen inte bara ska passa normalbyggda män utan också kvinnor i fråga om skyddsutrustning, verktyg eller arbetskläder. En försummad aspekt i kontrollen av arbetsförhållanden är att bedöma hur tillgänglig arbetsplatsen är. Att det för tillfället inte finns någon anställd med känd funktionsnedsättning saknar betydelse. Den fråga som ska undersökas är om arbetsplatsen är utformad så att den kan möta behov som exempelvis en rullstolsburen arbetstagare har eller en arbetstagare med syn- eller hörselnedsättning eller någon annan funktionsvariant.

Tillgänglighet handlar inte bara om byggnadens tillgänglighet genom trappor, ramper och hissar utan också frågan huruvida inredning, ljus- och ljudförhållanden, datorutrustning och liknande ger lika möjligheter att arbeta oavsett funktionsvariationer. Tillgänglighet handlar också om kommunikation; om hur budskap och information förmedlas. Arbetsgivaren måste ha en beredskap för att kunna tillämpa nödvändiga anpassningsåtgärder när behov uppstår. Är arbetsplatsen *universellt utformad* är problemet löst innan det uppstår.

Vad är UUA?

Universellt utformade arbetsplatser (UUA) är arbetsplatser som är inkluderande för alla redan från början. Istället för att en arbetsplats tar fram individuella anpassningslösningar, som ofta är stigmatiserande, eller enskilda åtgärder som är utformade efter specifika målgrupper, är syftet och målsättningen att utforma arbetsplatser som från början är inkluderande för alla. Det innebär en helhetssyn som innefattar mer än en traditionell "handikappanpassning" eller enskilda integrationsåtgärder. Det handlar om att *göra rätt från början* och därigenom få ett arbetsliv som är anpassat för alla.

Vid genomgången av risker i den fysiska arbetsmiljön är säkerheten en angelägen fråga. Om manualer och säkerhetsföreskrifter endast finns på svenska kan det betyda en lägre säkerhetsnivå för arbetstagare som inte behärskar svenska språket. Kanske krävs utbildning, kanske behöver säkerhetsföreskrifterna finnas på fler språk än svenska eller skaderiskerna klagöras med symboler? När religiöst betingad klädsel medför säkerhetsrisker, t.ex. att fladdrande tyg kan fastna i en maskin eller om klädseln i en medicinsk verksamhet kan medföra smittorisk, är det legitimt att förbjuda arbete i sådan klädsel. I annat fall kan ett sådant förbud innefatta diskriminering. En arbetsgivare bör alltid överväga om kompromisser kan uppfylla säkerhets- och hygienkrav samtidigt som den religiösa sedvänjan respekteras.

Risker i den psykosociala arbetsmiljön

Hur en arbetsgivare utövar sin affärsledningsrätt och organiserar arbetet har inte bara betydelse för anställdas hälsa utan också för hur trakasserier och diskriminerande beteenden kan förebyggas. Dålig organisation och arbetsledning leder till otrygga arbetsplatser och risk för konflikter, vilka i sin tur kan utlösa trakasserier som har samband med kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

Aktuella frågor i en riskbedömning:

- Finns det risk för att jargong, skämt och språkbruk, som knyter an till någon diskrimineringsgrund, kränker anställda?
- Vågar anställda vara öppna med sin sexuella läggning eller sin könsidentitet?
- Hur är attityden till arbetstagare i olika åldersgrupper?
- Förekommer beteenden som anställda beskrivit som obehagliga, olustiga, obegripliga eller orättvisa?
- Råder en tystnadskultur rörande sexuella trakasserier?

De åtgärder som blir aktuella rör i första hand organisation och arbetsledning. En chef som inte vågar ingripa mot en jargong som kränker vissa arbetstagare bör ersättas av någon som förmår upprätthålla nolltolerans.

Risker förknippade med anställningsformer och ledigheter

Hur arbetsförhållandena gestaltar sig för en anställd beror i hög grad på anställningsformen. Otrygga anställningsformer ökar risken att bli utsatt för diskriminering. Uppgifter om fördelningen av tillsvidareanställningar och visstidsanställningar ska därför tas fram i undersökningen av risker liksom hur heltids- respektive deltidstjänster fördelar sig inom verksamheten. Siffrorna ska analyseras ur likabehandlingssynpunkt.

Att kön och ålder kan vara faktorer som leder till att en arbetsgivare erbjuder sämre anställningstrygghet är känt men det kan också finnas samband med etnisk tillhörighet eller annan diskrimineringsgrund som missgynnar vid beslut om anställningsform och arbetstidsmätt. Förutom att det kan handla om direkt diskriminering, som då får åtgärdas i den ordning som finns för detta, är det väl känt att den beroendeställning som otrygga anställningsvillkor skapar medför särskilda risker för sexuella trakasserier. Om analysen påvisar sådana risker ska en förändring planeras och skäligen åtgärder vidtas.

Ledigheter av olika slag, såsom semester och helgledigheter, följer inte bara regler i lagstiftning och avtal utan också praxis – hur det brukar vara på en viss arbetsplats. För anställda som vill fira andra högtider än de traditionella svenska kan detta ställa till med stora problem. I regel medför det inga svårigheter för en arbetsgivare att lösa ledighetsbehov genom överenskommelse och byte av arbetsdag/ledig dag. I det förebyggande arbetet ställs krav på att ha en framförhållning och en genomtänkt strategi för hur ledighetsönskemål kan anpassas till verksamheten. Det förekommer att lokala kollektivavtal träffats om detta.

Analys, åtgärder och uppföljning

Undersökningen av vilka risker för diskriminering som kan finnas i den fysiska eller psykiska arbetsmiljön, vid beslut om anställningsform och arbetstidsmätt eller vid organisation av ledigheter av olika slag bildar underlag för den riskanalys som ska göras. Arbetsgivare ska därefter tillsammans med de fackliga företrädarna ta ställning till hur allvarlig en identifierad risk är, varför den uppkommit och hur den ska åtgärdas.

Beslut om åtgärd ska ange vem som är ansvarig och när åtgärden ska vara genomförd. Åtgärderna kan av förklarliga skäl vara av mycket olika slag. Det är självklart viktigt att följa upp att de får avsedd effekt. Utvärderingen av årets förebyggande arbete avseende arbetsförhållandena ska ligga till grund för det påföljande årets aktiviteter.

Undersökningen av risker, riskanalysen, åtgärder och uppföljning ska dokumenteras liksom samverkan mellan arbetsgivare och fackförbund.

På Vårdbolaget Grågåsen vill man få fart på likabehandlingsarbetet. HR-chefen Göran och klubbordförande Ana samtalar om hur man ska gå vidare efter ett inledande möte. Fiktiv dialog:

-  **Ana:** Tack för gårdagens möte! Vi är mycket nöjda med att du nästa vecka arrangerar en halvdagsutbildning om diskrimineringslagen för alla chefer, för skyddsombudet och för oss fackliga företrädare. Känns också bra att vi nu har schemalagt årets samverkansmöten och att vi är överens om att utöka vårt arbetsmiljöarbete så att vi också får med diskrimineringsperspektivet.
-  **Göran:** Så bra att vi är överens. Då blev vi väl också klara med gårdagens kartläggning av risker för trakasserier. Inga åtgärder behövs som jag ser det.
-  **Ana:** Stopp Göran. Vi i facket delar inte din bedömning. Flera av våra medlemmar har sagt att jargongen på vårt särskilda boende för människor med autism är bekymmersam. Alex, en av arbetsledarna, är född i ett afrikanskt land. Han kallas för "Blackey" av sina kolleger och får också höra en del annat som har med hudfärg och härkomst att göra. Du sa att du kände till detta men eftersom Alex kallade kamraterna för "Whiteys", så var det skoj och inga trakasserier. Alex är knappast i en sådan situation att han vågar säga ifrån, eftersom han är visstidsanställd. Vi vill ha stopp på den här jargongen. Den är rasistisk, anser vi, och exempel på vad man brukar kalla vardagsrasism. Forskning visar att vardagsrasism kan leda till hatbrott.
-  **Göran:** OK då har vi en del att ta itu med. Jag måste omgående höra med Alex om han vill att saken ska utredas. På nästa arbetsplatsträff måste vi förstås ta upp vilken typ av språkbruk och jargong som inte kan tolereras. Vi pekar inte ut någon utan hänvisar till att vi håller på med den riskanalys som lagen kräver att vi ska göra. Förresten, hur är det med vår policy mot trakasserier? Behöver vi förtydliga med exempel. Ana, kan du ta och titta på det och komma med förslag?

Trakasserier

◆ Policy / 41

◆ Rutiner / 41

◆ Utredningen / 43

◆ Utvärdering och dokumentation / 44

◆ Dokumentaion från en samverkansgrupp / 45

Trakasserier

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Riktlinjerna och rutinerna ska följas upp och utvärderas. De ska också dokumenteras.

Det förebyggande arbetet omfattar trakasserier och repressalier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. En ny särskild bestämmelse ställer krav på att det ska finnas riktlinjer och rutiner för arbetet.

Trakasserier och sexuella trakasserier klassificeras som särskilda former av diskriminering. I OFRs handbok *Vad är diskriminering? En facklig handbok* finns under fliken *Trakasserier* definitioner och exempel. Här beskrivs också vad arbetsgivaren är skyldig att göra vid kännedom om att någon på arbetsplatsen har blivit eller anser sig ha blivit trakasserad. Skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier kompletterar diskrimineringsförbuden och kan vid försummelse leda till påföljd i form av diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd.

Bestämmelserna om riktlinjer och rutiner ska ses som ett komplement till och en precisering av hur arbetsgivare ska förebygga trakasserier och repressalier. Reglerna gäller oavsett om undersökning och riskanalys visat att trakasserier och repressalier inte är något problem på arbetsplatsen.

Som tidigare nämnts är arbetsgivaren skyldig att motverka kränkande särbehandling på arbetsplatsen enligt arbetsmiljölagstiftningen. Reglerna i diskrimineringslagen om riktlinjer och rutiner avseende trakasserier och repressalier påminner starkt om arbetsmiljöreglerna.

Policy

Med riktlinjer avses att det ska finnas en *policy* om vad som gäller på arbetsplatsen i fråga om trakasserier och repressalier. En policy kan beskrivas som en avsiktsförklaring i vilken arbetsgivaren ska markera:

- Att sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna inte får förekomma.
- Att det är förbjudet att utsätta någon för repressalier för att personen i fråga har anmält eller påtalat att en arbetsgivare brutit mot diskrimineringslagen eller medverkat i en utredning enligt lagen. Detsamma gäller repressalier för att någon avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från arbetsgivaren.
- Att arbetsgivaren kommer att vidta åtgärder mot den som gör sig skyldig till trakasserier eller repressalier. Exempel är disciplinära åtgärder eller avslut av anställningen.

En policy kan utformas på olika sätt. Den kan antingen vara fristående eller utgöra en del av den allmänna arbetsmiljöpolicy. Det är vanligt att den innehåller exempel på olika typer av trakasserier för att tydliggöra vad för slags beteenden det handlar om. Det är viktigt att nyanställda informeras om policyn men lika viktigt att vid lämpliga tillfällen påminna alla anställda om dess existens och innehåll. Alla på arbetsplatsen ska veta att nolltolerans gäller för trakasserier och repressalier.

Rutiner

Arbetsgivaren ska också ha *rutiner* i syfte att förhindra sexuella trakasserier och andra trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund och repressalier. Kravet på rutiner hänger nära samman med arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder vid trakasserier eller repressalier. Om utredningsarbetet är bristfälligt betyder det inte bara att den som drabbats lämnas utan hjälp utan också att anställda noterar att arbetsledningen ser genom fingrarna när något händer.

Hur en utredning om trakasserier genomförs har således betydelse utöver det enskilda fallet.

Fastlagda rutiner om hur det ska gå till är därför en viktig del av det förebyggande arbetet. Tanken bakom detta är att om arbetsgivare kan ge drabbade tillgång till ett genomtänkt och på förhand beslutat utredningsförfarande, som präglas av kompetens och kvalitet, så kommer anställda att våga anmäla trakasserier. Det kan i sin tur förväntas råda bot på den tystnadskultur som enligt vad som framkom under ”metoo-rörelsen” hösten 2017 bidrog till att trakasserier ostört kunde pågå utan konsekvenser för förövarna. Rutiner avser, som lagregeln är formulerad, det förebyggande arbetet i sin helhet men det som särskilt nämns i lagförarbetena är rutiner för utredning av anmälningar om trakasserier.

Arbetsgivarens rutiner ska ge svar på följande:

- När ska en utredning inledas?
- Vem ska en anställd vända sig till med en anmälan?
- Vem har ansvar för utredningen?
- Hur går en utredning till?
- Hur skyddas de uppgifter som lämnas av anmälare och motpart?
- Vad händer när utredningen är klar?
- När och hur kommer facket in?

Utrednings- och åtgärdsplikt uppkommer så snart arbetsgivaren fått kännedom om händelsen. Det kan ha skett genom en anmälan från den drabbade, genom att en arbetskamrat berättat om det inträffade eller genom att en facklig företrädare påtalat saken. Det kan också vara så att någon i arbetsledningen observerat händelsen eller beteendet. Utredning ska inledas omgående, vilket i normalfall betyder inom några dagar.

Arbetsgivaren ska ha bestämt vilka personer på arbetsplatsen som anställda kan vända sig till för att anmäla eller informera om trakasserier och repressalier. Dessa personer ska vara kompetenta för uppgiften och ha fått erforderlig utbildning. De bör ha de anställdas förtroende och helst vara två. Om den som pekats ut som förövare är arbetstagarens chef måste det finnas en handlingsberedskap för att ta hand om den situationen. Den som tar emot anmälan måste vara en person som står fri från chefen. Ofta är det då nödvändigt att anlita en extern utredare.

Det kan också finnas andra situationer, där kvaliteten i utredningen inte kan säkerställas med en intern utredning. Rutinerna bör därför innehålla beslut om i vilka fall företagshälsovården eller annan extern hjälp ska anlitas.

Utredningen

Rutinerna ska innehålla en beskrivning av de olika stegen i utredningen och inleds lämpligen med att utredaren har ett samtal med den som upplever sig trakasserad som då får berätta vad som hänt. Det kan bli aktuellt att genast vidta åtgärder för att ge skydd mot fortsatta trakasserier eller erbjuda stöd, om samtalet ger anledning till detta. I rutinerna bör finnas uppgift om att arbetsgivaren ska underrätta den anställde om rätt att ta med sig facklig företrädare vid samtal och kontakter.

I nästa steg tas kontakt med den utpekade för att höra dennes uppfattning och ställa frågor. Utredaren kan inte nöja sig med att konstatera att uppgift står mot uppgift utan måste bilda sig en egen uppfattning om vad som hänt, hur allvarligt detta är och – om det inte redan skett – överväga om åtgärder bör vidtas för att skydda eller stödja anmälaren. Att konfrontera anmälaren med den utpekade personen, något som ibland förekommer, är ett tillvägagångssätt som är synnerligen olämpligt.

Om det är oklart vad som hänt måste i regel fler personer höras. Alla samtal ska föras med respekt för de inblandades integritet. Utredningen ska vara konfidentiell och känsliga uppgifter får inte läcka ut. Utredningen ska ske skyndsamt och det ska finnas en tidsplan för dess genomförande. I rutinerna ska anges att arbetsgivaren löpande ska hålla de inblandade informerade om hur utredningen fortskrider och om vilka åtgärder som planeras.

Den drabbades önskemål om hur ärendet ska handläggas påverkar utredningen. Ett mera informellt förfarande kan övervägas om det finns önskemål om det. En formell procedur ska dock finnas på plats med reglering av när och hur åtgärder ska vidtas. I allvarigare fall bör handläggningen alltid följa stegen i proceduren.

Utvärdering och dokumentation

Policy och rutiner ska följas upp och utvärderas. Det innebär att arbetsgivaren i samverkan med facket går igenom hur rutinerna fungerat när de tillämpats. Vad de anställda har att säga om detta är naturligtvis något som bör tas in som underlag för bedömning och beslut om förbättringar. Arbetet med policy och rutiner liksom utvärderingen av hur dessa fungerat ska dokumenteras. Av dokumentationen ska också kunna utläsas hur arbetsgivaren samverkat med de fackliga företrädarna.

I samband med utvärderingen kan det vara av intresse att försöka fastställa hur långt en arbetsplats kommit i kampen mot sexuella trakasserier och vilka svårigheter man ännu har framför sig. Utifrån Joan Ackers matris som beskrivs på sidan 6 kan en bedömning göras. Vi föreställer oss att man på ett samverkansmöte använt Ackers fyra punkter om synlighet, bristande legitimitet, inre motstånd och yttre stöd och redovisat den på följande sätt i dokumentationen.

Dokumentation från en samverkansgrupp

Sexuella trakasserier har varit ett dolt problem på vår arbetsplats. Under de senaste fem åren har det inte förekommit en enda anmälan till arbetsledningen. Vår senaste medarbetarenkät, som genomfördes i januari 2018 efter det att vi fastställt policy och rutiner för handläggning av anmälningar, innehöll ett antal berättelser om sexuella trakasserier som inträffat utan att den drabbade vågat anmäla. Vi har efter detta mottagit och utrett fem anmälningar. I tre av fallen vidtogs disciplinåtgärder mot förövaren.

Sexuella trakasserier har blivit synliga. Vi har lyckats övertyga personalen om att nolltolerans råder. Trakasserande beteenden är alltså inte längre legitima. Det finns dock fortfarande visst motstånd inom organisationen eftersom några mellanchefer raljerar kring organisationens policy om nolltolerans. Internt ska vi satsa på mer utbildning och fler värdegrundsdiskussioner. Vi anser att det finns ett starkt stöd i vår omgivning för att arbeta för en förändrad arbetsplatskultur.

Fiktivt protokoll

Fackliga förslag och åtgärder

- Föreslå utbildning om trakasserier för alla anställda. En sådan utbildning kan ta upp problem med olika typer av vardagsrasism.
- Bevaka att arbetsgivarens policy har ett lämpligt innehåll.
- Säkerställ fackligt inflytande på rutinerna och bevaka att de utvärderas minst en gång om året.
- Har situationen förbättrats? Bedöm synlighet, legitimitet, inre motstånd och yttre stöd enligt Ackers punkter.
- Diskutera om policy och rutiner kan regleras i ett lokalt kollektivavtal.

Föräldraskap och förvärvsarbete

◆ Risker för att föräldrar missgynnas / 49

◆ Åtgärder / 51

Föräldraskap och förvärvsarbete

Arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder ska omfatta möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Det betyder att arbetsgivaren ska underlätta för anställda att kunna utföra sitt arbete och samtidigt ta ansvar som förälder. Åtgärder som vidtas ska följas upp. Det förebyggande arbetet för att underlätta för föräldrar att förvärvsarbeta ska utvärderas och dokumenteras.

Den nya metoden med de i lagen angivna stegen i det förebyggande arbetet, från undersökning av risker, riskanalys och åtgärder till uppföljning och utvärdering, innebär inte någon förändring i sak av arbetsgivarens skyldigheter men möjliggör en noggrannare genomlysning av hur förhållandena ser ut i praktiken.

Det förebyggande arbetet på detta område ska ses mot bakgrund av förbudet mot missgynnande i 16 § föräldraledighetslagen. Missgynnande-förbudet har införts för att skydda arbetssökande och arbetstagare mot sämre behandling som har samband med föräldraledigheten. Det är i praktiken ett förbud mot diskriminering oavsett att ordet missgynnande används istället för ordet diskriminering.

Risker för att föräldrar missgynnas

Undersökning och analys ska syfta till att ge svar på frågan hur verksamheten fungerar för den som är förälder. Finns det några hinder? Vilka är möjligheterna till förbättringar? Det är inte ovanligt att det finns negativa attityder gentemot kvinnor med små barn, något som kan medföra att de släpar efter i fråga om lön och kompetensutveckling. Väl känt är också att män som vill vara aktiva fäder kan ha svårt att få acceptans från såväl arbetsgivare som arbetskamrater.

Att vara chef och småbarnsförälder ställer särskilda krav. En traditionell manlig rollmodell där ansvar för barn bortprioriteras till förmån för jobbet kan göra att särskilt kvinnor men även män tvekar att söka chefs-tjänster. Det finns risk att förväntningarna om hur en chef ska vara inte ger utrymme för ett aktivt föräldraskap och därmed blir ett hinder för utveckling i arbetet.

Kartläggningen ska belysa nuläget för arbetstagare med föräldraansvar. För ett bra underlag behövs information om följande:

- Hur mycket ledighet tas ut av kvinnor respektive män? Vad visar personalstatistiken om uttag av föräldraledighet, pappadagar, ledighet för vård av sjukt barn?
- På vilka tider och platser förläggs möten i arbetet? Medför detta svårigheter att lämna eller hämta på förskolan?
- Hur är synen på övertid? Är det ett krav, öppet eller underförstått, att ställa upp på övertidsarbete?
- Erbjuds flexibla arbetstider? Erbjuds möjlighet att arbeta hemma vissa dagar i veckan eller periodvis?
- Hur behandlas föräldralediga vid lönerrevisionerna?
- Vilken kontakt håller arbetsplatsen med den som är föräldraledig?

Personalstatistik, arbetstidsscheman och liknande material ger underlag för analys i vissa delar men det behövs också information från de berörda om hur de ser på sin situation och hur de upplever att de bemöts av arbetsledning och arbetskamrater t.ex. när de med kort varsel måste vara lediga för att ta hand om barn. Sådan information kan tas fram genom enkäter eller enskilda samtal. Ensamstående föräldrars situation kan vara särskilt sårbar och bör uppmärksammas.

Analysen ska ge besked om det finns organisatoriska hinder, dvs svårigheter i form av rutiner på arbetsplatsen, som medför praktiska problem för dem som har ansvar för barn. Här är arbetstidsförläggningen en viktig fråga. I analysen ingår också att ta ställning till om det finns risk för trakasserier av den som vill göra bruk av sina rättigheter att vara ledig. Ledigheten kan skapa irritation genom att andra anställda måste utföra fler arbetsuppgifter. Irritationen kan då riktas mot den som behöver vara ledig och konflikter uppstå som försämrar trivsel och arbetsprestationer.

Eftersom det förebyggande arbetet också syftar till att arbetstagare, oavsett att de har ett föräldraansvar, ska ges lika rättigheter och lika möjligheter till utveckling i arbetet, ingår det dessutom i analysarbetet att kontrollera att löneutvecklingen inte släpar efter till följd av föräldraledighet och att föräldraansvariga får lika goda erbjudanden till utbildning och kompetensutveckling som anställda utan föräldraansvar.

Åtgärder

Förutom att uppmuntra män att ta ut föräldraledighet kan följande åtgärder vara aktuella:

- Införa flexibel eller individuell arbetstid och minska övertiden.
- I normalfall hålla möten på tider som är anpassade till att anställda som har småbarn ska kunna delta.
- Införa delat chefskap så att även chefer kan vara föräldralediga eller ha flexibel arbetstid under tiden som småbarnsförälder.
- Hålla kontakt med föräldralediga under ledigheten.
- Ge möjlighet att ta med barn på konferensresor genom att tillhandahålla barntillsyn.

Vad kan facket bidra med?

Fackliga företrädare har ofta information om problem som medlemmar upplevt beträffande förläggning av arbetstid och ledigheter, problem som kanske inte nått arbetsledningen. Det är viktigt att facket i dialogen med arbetsgivaren om kartläggning och analys bidrar med sin kunskap om risker och stressfaktorer för arbetstagare med föräldraansvar.

Beslut ska tas om hur de valda åtgärderna ska genomföras, när det ska ske och vem som är ansvarig för genomförandet. Som underlag för nästa års förebyggande arbete ska arbetsgivaren följa upp de åtgärder som vidtagits och utvärdera metod och resultat. Dokumentationskravet gäller också på detta område av de aktiva åtgärderna liksom hur samverkan bedrivits.

Rekrytering och utbildning

- ◆ Utbildning om diskriminering / 55

- ◆ Undersökning av risker och hinder
– vilket underlag behövs? / 55

- ◆ Risker för diskriminering vid rekrytering / 56
 1. Arbetsbeskrivning och kravprofil
inför en anställning / 56
 2. Annonsering / 57
 3. Anställningsintervjun / 59
 4. Referenstagning och urval / 60

- ◆ Hinder för lika rättigheter och möjligheter / 61

- ◆ Åtgärder / 62

Rekrytering och utbildning

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta rekrytering och befordran. Detsamma gäller utbildning och annan kompetensutveckling som arbetsgivaren ordnar. Det innebär att policy och rutiner för rekrytering, befordran, utbildning och kompetensutveckling ska kartläggas och analyseras utifrån de sju diskrimineringsgrunderna och att åtgärder ska vidtas för att undanröja risker för diskriminering och hinder för likabehandling. En jämn könsfördelning ska främjas i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Åtgärderna för att undanröja risker och hinder ska liksom arbetet för att få en jämn könsfördelning utvärderas och dokumenteras.

Det förebyggande arbetet syftar till att alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder ska ha samma möjlighet att komma ifråga för en anställning och att bli befordrade. Också för möjligheterna att efter anställning få intern utbildning och kompetensutveckling ska chanserna vara desamma. Att jämn könsfördelning ska främjas gäller sedan tidigare men i den nya lagstiftningen betonas att detta också ska gälla på chefsposter.

De aktiva åtgärderna kompletterar förbuden mot diskriminering. En sökande som inte blir uttagen till anställningsintervju eller inte får en sökt tjänst eller utbildning trots likvärdiga eller bättre meriter kan göra gällande att det finns ett samband med någon eller flera av diskrimineringsgrunderna, t.ex. att det beror på kön och ålder. Det kan vara ett befogat antagande. Det kan också röra sig om en missuppfattning. Kanske har olämpliga frågor ställts under anställningsintervjun som lett tanken till att arbetsgivaren tar obehöriga hänsyn i ärendet. Det finns starka skäl för en arbetsgivare – inte minst ekonomiska – att se till att rekryteringsrutiner är kvalitetssäkrade ur diskriminerings- och likabehandlingssynpunkt.

Diskrimineringstvister ger dåligt renommé och skapar oro på arbetsplatsen. De aktiva åtgärderna minskar riskerna för tvister.

Utbildning om diskriminering

Kvalitetssäkring av rekryteringsrutiner är inte någon enkel uppgift, eftersom det djupast sett handlar om normer och värderingar, ofta omedvetna. Det handlar om rädsla för det okända och om (den falska) tryggheten i att välja bort det som känns främmande eller onormalt. En rekommendation är därför att starta årets förebyggande arbete med en utbildning som dels ger kunskap om diskrimineringslagen och dels ger tillfälle att reflektera över normer och värderingar inom arbetslivet.

Kunskap om diskrimineringslagen och vetskap om var fallgroparna finns måste nämligen finnas inte bara hos de personer som sköter rekryteringsarbetet på en arbetsplats utan också hos dem som i arbetet med aktiva åtgärder ska kartlägga och analysera riskerna vid rekrytering.

Undersökning av risker och hinder – vilket underlag behövs?

En första rekommendation är att granska det förebyggande arbete som bedrivits före 2017. Utvärderingar av de jämställdhets- och likabehandlingsplaner som upprättades innan de nya reglerna började gälla är av värde att ta del av, eftersom de t.ex. kan förväntas innehålla information om hur man i rekryteringssammanhang arbetat med att få en jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper.

Personalstatistik om könsfördelning liksom uppgifter om ålder inom olika typer av arbeten behöver sammanställas. Annat skriftligt material såsom policy om arbetsplatsens värderingar, arbetsbeskrivningar, rutiner för annonsutformning, uppgifter om rekryteringsgrupper, frågeformulär och tester (om sådana används) samt utvärderingsprotokoll över genomförda rekryteringar eller motsvarande uppgifter utgör exempel på doku-

mentation som belyser rekryteringsrutinerna och som bör granskas ur diskrimineringsynpunkt. Det gäller också material som kan visa hur arbetsgivaren väljer ut vilka som befordras eller får chans till kompetensutveckling.

Intervjuer med nyanställda om hur de upplevt ansökningsproceduren är ofta av värde, likaså frågor i medarbetarenkäter om hur anställda ser på chanser till utveckling i yrket. Om rekryteringar inte förekommer ofta kan det vara nödvändigt att gå en bit bakåt i tiden för att få kännedom om hur rekryteringsarbetet brukar skötas. Har klagomål framställts av sökande eller diskrimineringsvister kring rekrytering förekommit bör sådan information också tillföras som grund för den riskanalys som är nästa steg i det förebyggande arbetet.

Risker för diskriminering vid rekrytering

Ett lämpligt sätt att analysera risker utifrån det underlag som samlats in är att följa de olika stegen i rekryteringsprocessen och med kännedom om ”var det kan gå snett” kritiskt granska arbetsplatsens rutiner. Här följer ett exempel på hur risker och hinder kan identifieras.

1 Arbetsbeskrivning och kravprofil inför en anställning

En arbetsbeskrivning ska inte innehålla onödiga och omotiverade villkor och krav. Kravprofilen ska endast ange färdigheter och egenskaper som har samband med det lediga arbetet. Meriterna hos sökande ska mätas mot urvalskriterierna.

Kontrollera att det inte ställs *omotiverade krav på kunskaper i svenska språket*. Nivån på vilka språkfärdigheter som krävs varierar med arten av arbete och de kontakter med kunder, vårdtagare och andra som ingår i arbetet. Det är också skillnad beroende på om kravet hänför sig till att tala svenska eller skriva svenska. Slentrianmässiga krav på perfekt svenska ska inte förekomma, eftersom sådana krav medför risk för indirekt diskriminering.

Var medveten om att *krav på körkort* utestänger många som har en funktionsnedsättning. Det gäller t.ex. människor som har en syn- eller hörselskada men också personer som av något medicinskt skäl bedömts olämpliga att köra bil. Krav på svenskt körkort ställs ibland helt i onödan.

Att ställa *krav på svenskt medborgarskap* är endast aktuellt när det finns krav på detta i lagstiftningen. Ett exempel är säkerhetsklassade anställningar.

Också *övre eller nedre åldersgränser* som krav för att komma i fråga för ett arbete bör kritiskt granskas, eftersom resultatet kan bli att kompetenta sökande utsätts för åldersdiskriminering.

Om höga krav ställs på *fysisk förmåga* ligger det i farans riktning att personer med funktionsnedsättningar utestängs, trots att de med anpassning av arbetsplatsen och med tekniska hjälpmedel skulle kunna utföra arbetet. Det innebär också risk för könsdiskriminering, eftersom män generellt är starkare än kvinnor och skulle gynnas av krav på fysisk styrka. Vilka krav på fysisk styrka som är relevant att ställa måste avgöras genom en noggrann arbetskravsanalys.

2 Annonsering

Informell rekrytering såsom att anställa släktingar, vänner, bekanta till redan anställda berövar möjligheterna för kompetenta sökande att konkurrera om anställningen.

En platsannons ska visa att anställningen, oavsett ålder, kan sökas såväl av män som kvinnor, av personer med annan etnisk tillhörighet än den mest representerade och av människor med funktionsnedsättning. Formuleringarna i annonser ger inte sällan uttryck för att arbetsgivaren föreställer sig att den sökande ska vara av visst kön, ha svensk bakgrund och vara utan någon form av funktionsnedsättning. Det skapas då redan i annonsen ett hinder för lika rättigheter och möjligheter i praktiken.

För att nå fler kompetenta sökande kan man i annonsen skriva att arbetsplatsen är fysiskt tillgänglig och arbetsuppgifterna organisatoriskt anpassade till personer med funktionsnedsättning alternativt att arbetsgivaren har beredskap för att anpassa arbetsplatsen. Det måste förstås stämma med verkliga förhållanden. Platsannonser bör vara tillgängliga även för synskadade och blinda, vilket kan ske genom annonsering i medier tillgängliga för blinda (text avläsbar med talsyntes eller punktskriftsdisplay).

Om insamlingen av fakta visat att det råder en skev könsfördelning inom någon yrkesgrupp kan det vara idé att fundera över om de annonser som dittills använts bara vänder sig till sökande av visst kön. Jobb kan vara könsmärkta genom slentrianmässigt tänkande kring kraven på utbildning och erfarenhet. En annons kan vara diskriminerande i sig om den tydligt ger uttryck för att arbetsgivaren bara vill ha sökande av visst kön.

Likaså är en annons diskriminerande om det anges att arbetsgivaren inte vill ha sökande med utländsk bakgrund. Även om *önskemålen* inte framgår på ett sådant direkt sätt kan annonsen vara formulerad så att läsaren förstår att den som söks ska vara av ettdera könet, ha viss ålder eller bakgrund. Formuleringen för tankarna till att någon grupp som skyddas av diskrimineringsförbuden inte är välkommen på den aktuella arbetsplatsen. Då har en risk för diskriminering identifierats!

Formuleringar om vikten av *social kompetens* eller *personlig lämplighet* är vanliga i annonser. Under dessa formuleringar döljer sig inte sällan fördomar och exkluderande värderingar. Ofta sägs att invandrare inte kan de svenska *sociala* koder som behövs för att kunna samarbeta. Det finns inga belägg för att samarbetsförmåga eller *social kompetens* är mera utvecklad hos svenskar än i andra kulturer. Social kompetens har blivit detsamma som att uppträda och prata på ett sätt som chefen känner igen och som chefen känner sig bekväm med.

I förberedelsearbetet inför en rekrytering ska ingå att definiera vari den efterfrågade personliga lämpligheten ska bestå och hur den relaterar till det arbete som ska utföras. Detsamma gäller social kompetens om det begreppet används vid rekryteringen.

3 Anställningsintervjun

Intervjuer ska genomföras på ett strukturerat sätt. Förberedelserna för en intervju är därför viktiga. Alla frågor ska vara objektiva och relevanta för kraven i det sökta arbetet. Intervjugrupper ska ha en allsidig sammansättning och både kvinnor och män bör ingå. Hinder för att komma till anställningsintervjun i form av bristande tillgänglighet måste undanröjas. Det kan behövas ledsagning, hörselslinga, material på punktskrift, anpassning till personer med allergi m.m.

Kartläggning av risker och hinder vid anställningsintervjun – att tänka på!

- ✓ Inga frågor ska ställas om etnisk tillhörighet, religion eller sexuell läggning såvida det inte finns ett sakligt skäl för detta t.ex. att det har betydelse som en kvalifikation för arbetet.
- ✓ Frågor om graviditet eller om tillstånd som är relaterade till graviditet ska inte ställas.
- ✓ Frågor om den sökandes fysiska eller psykiska funktioner ska bara ställas om frågorna är nödvändiga för att bedöma om arbetet kan utföras av den sökande eller om det har betydelse för säkerheten.
- ✓ Frågor om den sökande är gift eller sambo, har barn eller familj eller frågor som gäller andra personliga omständigheter ska inte ställas.
- ✓ Frågor ska inte ställas om anhörigas hälsa eller om någon anhörig har en funktionsnedsättning.

Vid en anställningsintervju kan klädsel, uppträdande och kroppsspråk leda till att en sökande inte blir korrekt värderad i fråga om kvalifikationer. Sverige är ett sekulärt land och många har invändningar mot klädsel som markerar etnisk eller religiös tillhörighet. Att någon bär slöja eller turban ska inte påverka ett anställningsbeslut, såvida klädseln inte medför problem för säkerheten, inte heller sättet att hälsa så länge den arbetssökande hälsar på samma sätt, oavsett om hälsningen gäller en kvinna eller en man. Se dom i AD (AD 2018: 51) den så kallade handskakningsdomen.

4 Referenstagning och urval

Referenser ska uteslutande avse kvalifikationerna för det sökta arbetet. Uttalanden om vad referensgivaren tycker om den sökande, dennes egenskaper eller karaktär, är en källa till missbedömningar, eftersom det kan finnas många orsaker, t.ex. en bakgrund av konflikter och trakasserier, till att kritiska åsikter uttrycks om den person vars kompetens referenstagningen är till för att undersöka.

Fördomar och förutfattade meningar får inte påverka bedömningen av ansökningshandlingar. Exempel på diskriminering är att välja bort sökande som inte tillhör visst kön eller sökande med en utländsk utbildning som bedömarens utgår från är sämre än en svensk sådan. Det förekommer, för att ge ytterligare exempel, att uppgifter om att en sökande är småbarnsförälder leder till att ansökan anses ointressant, likaså om en sökande har passerat viss ålder. För chefstjänster anses ibland kvinnliga sökande ointressanta, eftersom arbetsgivaren har en stereotyp bild av att arbetsledning passar bättre för män än för kvinnor.

Om konsult anlitas för att rangordna de sökande bör det kontrolleras att konsulten inte använder diskriminerande rutiner i urvalet. Förekommer frågeformulär eller tester kan det finnas risk för diskriminering beroende på hur dessa hjälpmedel är utformade och vad de mäter.

Har någon under de senaste åren gjort en diskrimineringsanmälan eller framfört klagomål på bemötande eller annat i samband med rekrytering, befordran eller uttagning till utbildning kan det ge information om risker eller hinder som behöver åtgärdas.

Hinder för lika rättigheter och möjligheter

Till arbetet med aktiva åtgärder hör också att undersöka hur utvecklingsmöjligheterna ser ut inom organisationen. Vilka har fått en befordran det senaste året? Kan man se något mönster i fråga om vilka som erbjuds internutbildning eller annan kompetensutveckling? Om könsfördelningen är sned – försöker arbetsgivaren påverka detta med utbildningsinsatser eller på annat sätt?

Anmälningar om diskriminering till DO visar att gravida och föräldralediga arbetstagare löper särskild risk att bli missgynnade. Och den som har en funktionsnedsättning kan mötas av synsättet att det får räcka med att ha fått en anställning. Karriär är inget för personer med funktionsvarianter. I dessa fall handlar det om hinder för lika rättigheter och möjligheter, ofta också om diskriminering i lagens mening.

För att få klarhet i bakgrunden till att vissa arbetstagare ställs utanför möjlighet till utveckling i arbetet kan det vara av betydelse att granska vad som händer vid medarbetarsamtalen eller motsvarande kontakt mellan arbetstagare och arbetsgivare. Förutom avtalsreglering finns ofta lokala riktlinjer för vad som ska tas upp vid sådana samtal. En relevant fråga är om dessa samtal genomförs på samma sätt med alla anställda eller om diskussioner om kompetensutveckling uteblir när det gäller personer med viss ålder eller bakgrund för att nämna två exempel.

Åtgärder

Vilka åtgärder som ska planeras och vidtas beror på vilka risker för diskriminering och hinder för likabehandling som identifierats och hur de bedömts vid analysen. De allvarligaste riskerna bör åtgärdas först. Det kan handla om att ta fram rutiner om annonsformulering eller om rekryteringsgruppens sammansättning. Instruktionerna till konsult som getts uppdrag att sköta delar av rekryteringsförfarandet behöver kanske förtydligas. Utbildning av arbetsledare kan ofta vara en adekvat åtgärd för att påverka vem som ges tillfälle till kompetensutveckling genom t.ex. internutbildning eller vikariat på ett chefsjobb.

Åtgärder ska följas upp. Om arbetsgivaren t.ex. inte lyckats påverka en sned könsfördelning trots beslut om att använda befordrings- och utbildningsmöjligheter för detta ändamål måste undersökas varför det misslyckades och en ny strategi tas fram.

Liksom andra typer av aktiva åtgärder ska samtliga steg och moment i det förebyggande arbetet dokumenteras. Det gäller också samverkan med de fackliga företrädarna.

Checklista för fackliga företrädare

- ☑ Begär den information som krävs för att bedöma risker för att arbets-sökande blir diskriminerade.
- ☑ Ta initiativ till ett eller flera samverkansmöten för att diskutera förberedelse-arbetet inför en rekrytering, annonsformulering, frågor vid anställnings-intervjuer, instruktioner till rekryteringskonsult, frågeformulär, tester och annat som påverkar urvalet vid rekrytering.
- ☑ Bevaka att anställda med funktionsnedsättning får chans till vidareutbild-ning och befordran.
- ☑ Bedöm vilken utbildning som kan behövas om risker och fallgorpar vid rekrytering.
- ☑ Håll koll på tidsplaneringen och påminn arbetsgivaren om dokumentation och utvärdering av vidtagna åtgärder före årets slut.

Lönekartläggning

◆ Nyheter i lagstiftningen / 66

◆ Ansvar för lönekartläggningsarbetet / 67

◆ Finns en samsyn? / 68

◆ Finns tillräcklig kompetens? / 68

◆ Hur ska arbetet organiseras? / 69

◆ Lönekartläggning steg för steg / 69

Steg 1: Lönesystemet ska kartläggas
och analyseras / 69

Steg 2: Löneskillnader mellan kvinnor och
män ska kartläggas och analyseras / 70

◆ Dokumentationskrav / 76

Lönekartläggning

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i verksamheten. Dessa ska kartläggas och analyseras ur risksynpunkt sett utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Härutöver gäller särskilda regler för kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som syftar till att åtgärder ska vidtas för att korrigera ojämställda löner. Årets arbete ska utvärderas och dokumenteras i alla delar.

Nyheter i lagstiftningen

Regler i syfte att komma tillrätta med lönegapet mellan kvinnor och män infördes redan 1994 men skärptes väsentligt 2001 genom bestämmelser om att arbetsgivare, enligt en i lagen stegvis angiven metodik, varje år skulle kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika och likvärdigt arbete. Analysen skulle resultera i en handlingsplan för jämställda löner.

Den största förändringen i 2017 års regler är att själva lönesystemet – regler och praxis – ska kartläggas och analyseras inte bara ur könssynpunkt utan med hänsyn till samtliga sju diskrimineringsgrunder. Lönekartlägningsreglerna i övrigt, som bygger på jämförelser av lika och likvärdigt arbete, gäller fortfarande endast i relation till kön. När det gäller hur ofta lönekartläggning ska göras har en återgång skett till vad som gällde före 2009. Det betyder att lönekartläggning ska genomföras årligen. Nytt är också att lönejämförelser ska göras, när ett kvinnodominerat arbete är högre värderat men sämre avlönat än ett annat icke kvinnodominerat arbete.

Lönekartläggningsarbetet handlar inte bara om att förebygga och förhindra att osakliga löneskillnader uppstår i framtiden utan också om att upptäcka och åtgärda osakliga löner i den pågående lönesättningen.

Innehållet i det som tidigare benämndes *Handlingsplan för jämställda löner* ingår nu som en del i dokumentationen över hur arbetet med aktiva åtgärder bedrivits under året. Samma uppgifter som tidigare skulle finnas i handlingsplanen, dvs. analysresultat, planerade lönejusteringar, kostnadsberäkning och tidsplanering av åtgärder, ska skriftligen dokumenteras tillsammans med en redovisning och utvärdering av föregående års planerade åtgärder. Hur parterna på arbetsplatsen arbetat med lönekartläggningen under året ska också dokumenteras.

Ansvar för lönekartläggningsarbetet

Alla arbetsgivare, oavsett antal anställda, är skyldiga att kartlägga och analysera *dels* bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och *dels* löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Men i fråga om dokumentationsskyldigheten finns skillnader beroende på antal anställda. Kravet att dokumentera lönekartläggning avseende löneskillnader mellan män och kvinnor gäller arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte tio eller fler arbetstagare. Tidigare låg gränsen vid 25 arbetstagare. Det är den gräns som gäller vid övriga dokumentationskrav.

När det årliga arbetet inleds är det av värde att arbetsgivare och fackliga företrädare diskuterar frågor kring målsättning, kompetens och organisation. Utvärderingen av föregående års arbete kan lämpligen ligga till grund för samtalet.

Finns en samsyn?

Det är viktigt att arbetsgivare och fackliga företrädare har en samsyn kring vad kartläggnings- och analysarbetet syftar till. Den gemensamma målsättningen måste vara att alla löner ska vara sakliga och fria från alla typer av diskriminering. Detta är inte en intressefråga utan en fråga om mänskliga rättigheter. Här finns en väsentlig skillnad i jämförelse med det konflikt- och kompromissperspektiv som vanligen präglar löneförhandlingar. Har detta någon betydelse? Svaret är ja. När fackförbunden samverkar med arbetsgivaren i kartläggning och analys av lönesystem och löner gäller arbetet inte bara de egna medlemmarnas lönevillkor utan alla anställda oavsett facklig anslutning och kollektivavtalsgränser.

Finns tillräcklig kompetens?

En viktig fråga att ta ställning till när arbetet startar gäller den kompetens som krävs i lönekartläggningsarbetet. Både arbetsgivarens företrädare och de fackliga representanterna behöver utbildning för uppgiften. Eftersom lönesystemet ska kartläggas och analyseras utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder måste de som ska genomföra arbetet känna till diskrimineringsgrunderna och också veta något om de typiska riskerna för osaklig lönesättning.

Forskning visar att inte bara kön utan också etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och inte minst ålder – ofta i kombination med kön – tenderar att påverka lönen negativt. Insikt om detta behövs när lönesystemet ska granskas ur diskrimineringssynpunkt. Det krävs också kunskap om hur arbeten ska grupperas och löner jämföras mellan kvinnor och män enligt de olika stegen i dessa lagregler. Fallgroparna är många. Inte minst krävs kompetens för att kunna bedöma om den metod för arbetsvärdering, som redan tillämpas eller som arbetsgivaren vill införa för att genomföra värderingen av kraven i olika arbeten, är könsneutral.

Hur ska arbetet organiseras?

Fackliga företrädare har rätt att delta i alla moment av lönekartläggningen. I lagens förarbeten beskrivs samverkan mellan parterna som en dialog vars former parterna själva får bestämma. Vilken lösning som än väljs måste ett antal möten för samverkan planeras in. En plan för själva lönekartläggningsarbetet måste också tas fram, vilket ofta betyder att beslut måste fattas om tidpunkt och form för intervjuer rörande arbetenas innehåll, val av deltagare till värderingsgrupper och andra plattformar för arbetet.

I tidsplaneringen måste parterna ta hänsyn till tidpunkten för lönerevision, eftersom resultatet av lönekartläggningen utgör ett viktigt underlag vid förberedelserna inför lönerevisionen. Osakliga löneskillnader bör korrigeras senast i samband med lönerevisionen.

Särskild planering krävs när en verksamhet hos en juridisk person, t.ex. en myndighet eller en kommun, finns på olika orter eller är organiserad i skilda enheter. Det kan vara praktiskt att göra lönekartläggningen på varje arbetsplats för sig men resultaten måste sammanföras och analyseras på den högre nivån. (Se sid. 83 om vitesförläggande mot Försvarsmakten.)

Lönekartläggning steg för steg

Steg Lönesystemet ska kartläggas och analyseras

Det första steget i lönekartläggningsarbetet handlar om bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Som tidigare nämnts ska lönesystemet granskas inte bara ur könssynpunkt utan också med hänsyn till övriga diskrimineringsgrunder.

Kartläggning av bestämmelser och praxis om löner innebär att all information om regelverket för lönesättning på den aktuella arbetsplatsen ska samlas in och bedömas utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Det handlar om gällande kollektivavtalsbestämmelser, centrala såväl som lokala avtal, samt dessutom bestämmelser i de individuella avtalen. Inte minst viktigt i detta sammanhang är de principer som arbetsgivaren tillämpar för att bedöma hur kvalificerat eller ansvarsfullt som ett arbete är och de kriterier som formulerats för att bedöma de anställdas prestationer. I kollektivavtalen finns i regel ett antal kriterier som siktar på att mäta såväl arbetets svårighetsgrad och ansvar som individens prestation.

Även av arbetsgivaren ensidigt bestämda förmåner som kan gälla rätt till bonus, försäkringar, tjänstebil, reseförmåner, arbetskläder ska granskas.

Analysen går ut på att bedöma om bestämmelser och förmåner är könsneutrala, vidare om det kan finnas inbyggda faktorer som leder till diskriminering på grund av etnicitet eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna.

Det är väl känt att en del arbetsvärderingssystem undervärderar den typ av kunskap och det ansvar som kännetecknar kvinnodominerat arbete. Även kriterier för prestationsbedömning, som på ytan ser neutrala ut, kan på ett osakligt sätt belöna beteende och egenskaper utifrån en traditionell svensk manlig rollmodell. En åtgärd som kan bli aktuell på grundval av analysen handlar om att utarbeta tydligare lönekriterier.

Steg 2 Löneskillnader mellan kvinnor och män ska kartläggas och analyseras

Nästa steg i lönekartläggningen handlar om kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som *lika* eller *likvärdigt*. Begreppen lika och likvärdigt arbete är centrala i lönejämförelsen. Det är viktigt att hålla i minnet, att det i kartläggningsfasen av lika och likvärdiga arbeten enbart handlar om

kraven i arbetena och inte om individerna som utför arbetet. De senare kommer in i bilden först vid analysen av löneskillnader, där skillnader i prestation kan ha betydelse. Individuell lönesättning utgör inget hinder för att genomföra en lönekartläggning.

Löner ska vara jämförbara

All ekonomisk kompensation som är knuten till anställningsförhållandet omfattas av kravet på lönekartläggning. Det betyder att fackliga organisationer behöver få tillgång till alla löneuppgifter som behövs för att kunna jämföra löner och ta ställning till löneskillnader mellan kvinnor och män. Det kan också finnas behov av att få del av löneförhållanden under tidigare år t.ex. för föräldralediga och få kännedom om uppgifter som berör individer och som kan förklara en viss lön. Lagen innehåller därför en särskild bestämmelse om att arbetsgivaren ska förse kollektivavtalsbundna fackförbund med den information som behövs för samverkan. För känsliga uppgifter gäller regler om tystnadsplikt enligt medbestämmandelagen. För myndigheter tillämpas regler om sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen.

För att rättvisa lönejämforelser ska kunna göras måste deltidslön räknas om till heltidslön och timlön till månadslön. När en lön innehåller flera komponenter gäller regeln att varje lönedel ska jämföras för sig. Normalt är grundlönen i fokus. Ob-ersättningar och ersättning för övertid ska inte räknas in i grundlönen utan får jämföras separat. Oftast gäller samma bestämmelser för alla anställda i fråga om lön för obekvämt arbetstid och övertid. Att arbetstiden är kortare för dem som jobbar natt eller skift är en kompensation för den högre belastning som det anses innebära att arbeta natt eller skift. Det betraktas därmed inte som en löneförmån. En skiftarbetande sjuksköterskas lön ska därför inte räknas upp genom att värdet av arbetstidsförkortningen adderas till grundlönen. Det motsatta gäller utbetalning av bonus eller andra anställningsförmåner som ska beskattas. Sådana ska beaktas i lönejämforelserna.

Gruppering i lika arbeten

Med *arbeten som är att betrakta som lika*, vilket är det begrepp som finns i lagen, avses arbeten som är lika eller i stort sett lika. Det betyder att två arbeten inte behöver vara identiska för att betraktas som lika. Nästan alla arbeten innehåller, jämförda med varandra, skillnader. Men om skillnaderna är så betydande att de normalt betraktas som skäl för att betala olika lön, så ska arbetena inte betraktas som lika. Det bör understrykas att lika arbete endast handlar om kraven i arbetet, inte om individens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Noggranna och detaljerade arbetsbeskrivningar behövs för bedömningen om arbeten kan betraktas som lika. De anställdas medverkan genom intervjuer är att rekommendera. Fackliga företrädare har särskilda kunskaper om de yrkesområden som deras medlemmar arbetar inom och bör kontrollera att ingen viktig aspekt utelämnats, när kraven i arbetet ska beskrivas och grupperingen i lika arbeten fastställas.

Lika – olika arbeten

En specialistsjuksköterska på en intensivvårdsavdelning har inte lika arbete jämfört med en sjuksköterska på en vårdavdelning. En socialsekreterare med ansvar för barn- och familjeomsorg har inte lika arbete i jämförelse med en flyktingsamordnare, oavsett att de har samma grundutbildning och arbetar inom samma förvaltning. Det är det faktiska innehållet i arbetsuppgifterna som är avgörande. Att anställda finns i samma grupp i en befattningsnomenklatur eller ett statistiksystem, som tillämpas på arbetsplatsen, betyder inte automatiskt att arbetena ska betraktas som lika.

Att grupperingen i lika arbeten görs noggrant och konsekvent är avgörande för lönekartläggningens kvalitet, eftersom det är denna första indelning som senare styr både analysen av löneskillnader och bedömningen av vilka arbeten som är likvärdiga. Tyvärr är det vanligt hos arbetsgivare med många anställda att grupperingen i lika arbeten görs för grov och rymmer arbeten som inte kan betraktas som lika, därför att

kraven i arbetet är alltför olika. Att i den påföljande analysen förklara löneskillnader med att den ena personen har fler och mer kvalificerade arbetsuppgifter än jämförelsepersonen leder förstås helt fel. De borde inte ha placerats i samma grupp!

Lönejämförelser vid lika arbete

När lönejämförelser ska göras inom en grupp med kvinnor och män som har lika arbete är det vanligt att utgå från medellön eller medianlön. Löneskillnader kan illustreras i en tabell genom att kvinnors lön anges i procent av männens eller vice versa. Hur många kvinnor respektive män som finns i gruppen anges samtidigt. För att jämföra möjligheter till löneutveckling är lönespridning ett mått som ska användas i lönekartläggningen. I ett plotterdiagram kan lönespridningen mellan kvinnor och män studeras genom lämpligt spridningsmått, t.ex. percentiler. Om lönespridningen är snävare för kvinnor än för män med lika arbete behöver man närmare granska kriterierna för prestationsmätning och undersöka hur de tillämpas i praktiken.

Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män med lika arbete

Förklaringar till löneskillnader som bör godtas som sakliga är skillnader i prestation. Även ålder – när det är liktydigt med längre yrkeserfarenhet – kan vara en saklig förklaring under förutsättning att kriteriet tillämpas konsekvent och könsneutralt; ett annat exempel är att någon som omplacerats till ett mindre kvalificerat arbete fått behålla sin gamla lön. I det senare fallet ska arbetsgivaren se till att löneskillnaden i relation till andra anställda med lika arbete successivt minskar. Både när det gäller ovan nämnda kriterier för premiering av individen och för löneskyddet vid omplacering finns regler i kollektivavtalen som ska tillämpas.

Hänvisning till marknadspåverkan är oftast inte en saklig förklaring till en högre lön, eftersom marknad i betydelsen efterfrågan torde vara densamma för anställda med lika arbete. Ett undantag skulle kunna vara om det plötsligt visat sig mycket svårt att rekrytera. En sådan efterfrågan på den kompetens som ska rekryteras bör då leda till en diskussion om lönejusteringar för redan anställda som har den eftertraktade kompetensen men inte den lön som kompetensen bör föranleda.

Kartläggning av likvärdiga arbeten

Diskrimineringslagens definition av likvärdigt arbete bygger på att en jämförelse mellan olika arbeten kan göras utifrån en sammantagen bedömning av de krav som respektive arbete ställer samt arbetets natur, vilket syftar på den miljö och de förhållanden under vilka ett arbete utförs. Vid värderingen av ett arbete ska *kriterier såsom kunskap och färdighet, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden* tillämpas. Det kräver i regel någon form av system för att olika arbetens svårighetsgrad ska kunna uppskattas och jämföras. Vilken vikt kriterierna inbördes ska ha måste också bestämmas. Utbildning och ansvar brukar väga tungt i de akademiska yrkena. En diskriminerande lönesättning beror ofta på att ansvar för människors hälsa och välbefinnande, som kännetecknar många kvinnodominerade yrken, underskattats i jämförelse med ansvar för ekonomi och materiel.

Varje grupp, bestående av arbetstagare som bedömts ha lika arbete, ska alltså värderas. Det finns olika metoder för att systematiskt gå igenom kraven i olika arbeten, faktor för faktor. Tillämpas ett arbetsvärderings-system på arbetsplatsen eller annat klassificeringsinstrument kan det utgöra underlag under förutsättning att klassificeringen vid behov kan anpassas till diskrimineringslagens begrepp.

Fokus på grupper med kvinnodominerat arbete

Eftersom lönekartläggningen syftar till att upptäcka kopplingar mellan lön och kön, ska lönejämförelser göras mellan grupper som har kvinnodominerat arbete och grupper som inte är kvinnodominerade, under förutsättning att arbetena bedömts som likvärdiga. Ett arbete anses kvinnodominerat om mer än 60 procent av arbetstagarna inom en grupp är eller brukar vara kvinnor. En grupp kan bestå av en enda person. De grupper som är kvinnodominerade ska därför identifieras. En nyhet i lagen är att en analys av löneskillnader också ska göras mellan en grupp med 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 ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Lönejämförelser av likvärdiga arbeten

Lönejämförelser vid likvärdiga arbeten förutsätter att man identifierat kvinnodominerade arbeten som är sämre avlönade än likvärdiga eller lägre värderade arbeten. Anser arbetsgivaren att det inte finns några arbeten som behöver jämföras kan det naturligtvis vara riktigt. Men det finns ibland anledning för fackliga företrädare att kritiskt granska värderingsresultatet, eftersom det kan finnas en frestelse att dra gränserna mellan intervall eller poäng i en arbetsvärdering så att det inte blir några *träffar* på likvärdigt arbete.

Vid lönejämförelserna kan procenttal användas för att beskriva löne-
relationen mellan det kvinnodominerade arbetet och jämförelsegrupp.

Analys av löneskillnader vid likvärdigt arbete

Samma förhållanden som vid analysen av löneskillnader vid lika arbete kan komma upp i diskussionen om vad löneskillnaderna vid likvärdigt arbete beror på. I analysen ska fokus ligga på att förklara kvinnors lägre lön – inte männens högre lön. Tyvärr saknas detta perspektiv i många lönekartläggningar, som präglas av att mäns högre lön ses som avvikelse vilka förklaras på olika krystade sätt.

Även män kan drabbas

Även män kan drabbas av en osaklig lönesättning som ska åtgärdas, särskilt om de arbetar inom ett kvinnodominerat yrke. Men man bör hålla i åtanke att lönekartläggningens grundläggande syfte är att komma åt undervärderingen av kvinnors arbete och undervärderingen av kraven i arbetet inom de yrkesområden som traditionellt betraktas som kvinnliga.

Förklaringen till löneskillnader när kvinnor och män har lika krävande arbeten och är lika presterande ligger ofta i att förlegade och könsbundna värderingar återskapats från lönerevision till lönerevision inom en organisation. Att som förklaring hänvisa till att marknaden sätter löner och att lönestatistik från närområdet eller hela landet visar att arbetsgivaren

betalar *normala löner* duger därför inte som en saklig motivering för att mannen eller det manliga yrket ligger på en högre lönenivå.

Lönejusteringar och andra åtgärder

När löneskillnader mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som saknar samband med kön ska åtgärder vidtas. Det handlar om att göra lönejusteringar men kan också avse andra åtgärder i jämställdhetssyfte, t.ex. utbildningsåtgärder eller förändring av lönekriterier för bedömning av prestation.

Lönejusteringar ska genomföras så snart som möjligt men kan delas upp på högst tre år om det rör sig om stora summor pengar. En kostnadsberäkning ska alltså göras samt en tidsplanering.

Dokumentationskrav

Dokumentationen av lönekartläggningen ska innehålla följande:

1. En redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen i de avseenden som lagen kräver.
2. En redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.
3. Kostnadsberäkning och tidsplanering av åtgärderna.
4. En redovisning och utvärdering av hur föregående lönekartlägningsplanerade åtgärder har genomförts.
5. En redogörelse för hur arbetsgivaren samverkat i lönekartlägningsarbetet.

Facket och lönekartläggningsarbetet

- ☑ Utnyttja fackets rätt att få del av alla löneuppgifter som behövs i lönekartläggningsarbetet.
- ☑ Se till att fackliga företrädare får delta i hela lönekartläggningsprocessen, från beskrivning av arbeten och val av arbetsvärderingsmetod till beslut om åtgärder och uppföljning av dessa.
- ☑ Diskutera hur lönekartläggningsarbetet bäst kan samordnas med det ordinarie lönesättningsarbetet.
- ☑ Fundera över hur genomförda justeringar av osakliga löner ska skyddas vid kommande lönerevisioner.
- ☑ Vad kan göras kollektivavtalsvägen för att förbättra lönekartläggningsprocessen? Behövs en kontrollstation för lönediskriminering i kollektivavtalens reglering av proceduren för individuell lönesättning?

Tillsyn och sanktioner

- ◆ Vad betyder tillsyn? / 81

- ◆ Förberedelser för en ansökan om vitesföreläggande / 81

- ◆ Ärenden i Nämnden mot diskriminering / 82

- ◆ Vilka brister kan leda till ett vitesföreläggande? / 84

- ◆ Sanktioner enligt arbetsmiljölagen / 85

Tillsyn och sanktioner

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över att lagreglerna om aktiva åtgärder iakttas. Om en arbetsgivare inte följer reglerna kan DO ansöka om ett vitesföreläggande hos Nämnden mot diskriminering. Centrala fackliga organisationer, som har kollektivavtal, kan också ansöka om vitesföreläggande under förutsättning att DO avstått från att göra en sådan framställning. Vitessanktionen ska användas först efter försök att få arbetsgivaren att frivilligt följa lagen.

Bestämmelserna om tillsyn och sanktioner finns i diskrimineringslagens fjärde kapitel. Även arbetsmiljölagens regler om tillsyn och sanktioner kan ibland vara av intresse att tillämpa. De berörs längre fram i texten.

I och med 2017 års nya regler kan vitesföreläggande bli aktuellt i fler fall än tidigare, främst därför att aktiva åtgärder nu omfattar samtliga diskrimineringsgrunder. En ansökan om vitesföreläggande kan avse olika typer av brister i det aktiva arbetet och även situationen att en arbetsgivare inte förser en kollektivavtalsbunden facklig organisation med den information som behövs för samverkan. Däremot är skyldigheten att samverka med facket inte sanktionerad. Ett av skälen till att det förebyggande arbetet ska dokumenteras i alla delar har varit ett önskemål att göra det lättare för DO att kontrollera att bestämmelserna om aktiva åtgärder iakttas.

Vite är en typ av sanktion som är vanlig inom offentligrättslig lagstiftning, t.ex. på arbetsmiljölagens område. Vite kan beskrivas som ett ekonomiskt hot i form av en angiven penningssumma, som på talan av DO kan dömas ut av allmän domstol, om den som vitesföreläggandet riktar sig emot inte gör det som krävs i föreläggandet. På diskrimineringslagens område är vite den sanktion som valts för att driva på förändringsarbetet enligt reglerna om aktiva åtgärder. Beslut om vite fattas av Nämnden

mot diskriminering i samband med ett föreläggande om vilka åtgärder en arbetsgivare inom viss tid ska fullgöra. Ansökan om vitesföreläggande kan göras av DO men också av en kollektivavtalsbunden central arbetstagarorganisation.

Vad betyder tillsyn?

En definition av tillsyn har införts i lagen. Den lyder: ”Med tillsyn avses i denna lag en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av denna lag.” DO är den myndighet som har tillsynsansvaret.

För kontroll av hur arbetsgivare sköter sitt likabehandlingsarbete har DO rätt att begära in uppgifter om förhållandena på arbetsplatsen. DO kan också kalla arbetsgivaren till överläggningar och har rätt att få tillträde till arbetsplatsens lokaler för att göra de undersökningar som behövs för granskningen. DO har befogenhet att själv utfärda ett vitesföreläggande för att få arbetsgivaren att fullgöra dessa skyldigheter. Ett exempel på en sådan situation är om en arbetsgivare vägrar att komma till överläggning. DOs beslut kan överklagas till Nämnden mot diskriminering. DO har inte använt sig av möjligheten att ansöka om vitesföreläggande, trots att de tillsynsinsatser som gjorts för att granska arbetsgivares tillämpning av regler om aktiva åtgärder visat på stora brister.

Förberedelser för en ansökan om vitesföreläggande

Centrala arbetstagarorganisationer med kollektivavtal har alltså rätt att ansöka om vitesföreläggande. Denna rätt är sekundär i förhållande till tillsynsmyndighetens rätt. En förutsättning är därför att DO i det aktuella ärendet avstår från att begära vitesföreläggande, vilket brukar vara en ren formalitet. Ett intyg om att DO avstår sin rätt ska bifogas fackförbundets ansökan till Nämnden mot diskriminering.

Att ansöka om vitesföreläggande är en åtgärd som bör övervägas av facket, när arbetsgivare åsidosätter reglerna om aktiva åtgärder. Arbetsgivaren ska först ges tillfälle att rätta till de brister som påtalats. Det betyder att besked om en tidsfrist, inom vilken rättelse förväntas, ska ges samtidigt som arbetsgivaren underrättas om att en ansökan om vitesföreläggande övervägs. Med tanke på att det förebyggande arbetet ska ske på årsbasis kan denna tidsfrist inte vara alltför lång.

Det finns inga regler i diskrimineringslagen om att den fackliga organisationen måste förhandla innan en ansökan görs. Bortsett från att det i analogi med hur fackförbund i andra avseenden agerar vid tvist – vilket innebär förhandling – är det i praktiken tillrådligt att genomföra förhandlingar, innan en ansökan om vitesföreläggande ges in till Nämnden mot diskriminering. Det finns anledning att utgå från att det fackliga agerandet kommer att kritiskt granskas och att det för framgång i ett ärende krävs att facket protesterat mot arbetsgivarens hantering av det förebyggande arbetet, inte minst på lokal nivå.

Ärenden i Nämnden mot diskriminering

Nämnden mot diskriminering tillkom 2009 och ersatte då Jämställdhetsnämnden och den nämnd som inrättats i anslutning till lagen om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Av Nämndens tretton ledamöter utses sex på förslag av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Bland övriga ledamöter har några särskild sakkunskap om diskriminering. Sammansättningen vid avgörande av ett visst ärende bestäms med hänsyn till vilken sakkunskap som behöver finnas. När Nämnden prövar ansökningar om vitesförelägganden påminner handläggningen om förfarandet i Arbetsdomstolen med muntlig förberedelse och i regel också muntlig förhandling med bevisupptagning. Förfarandet är kostnadsfritt och part kan inte åläggas att betala motpartens kostnader.

Nämndbeslut om lönekartläggning som meddelats före 2009 kan fortfarande ha aktualitet. I ett beslut (ärende nr 4-03) uttalade Jämställdhetsnämnden att en lönekartläggning borde granskas särskilt noga, om samverkan med arbetstagarna varit bristfällig. Rättspraxis är dock mager och handläggningen har kritiserats för att vara långdragen och ineffektiv.

Försvarförbundet och Försvarsmakten

Från senare tid finns emellertid ett avgörande (ärende nr 1-15) som inger hopp om att facket kan ha glädje av att utnyttja möjligheten att ansöka om vitesföreläggande. Ansökan gjordes av Försvarförbundet och riktade sig mot Försvarsmakten, som sedan ett antal år saknade en färdig lönekartläggning. Försvarsmakten medgav att det fanns fog för ett vitesföreläggande men ansåg att det yrkade beloppet var för högt.

Nämnden beslutade att Försvarsmakten vid vite om 2 000 000 kronor senast inom fyra månader skulle inkomma med en lönekartläggning som var förbandsövergripande och omfattade alla delar av verksamheten. Beslutet visar att även en statlig myndighet kan vitesföreläggas. Dessutom visar Nämndens beslut att arbetsgivare med många anställda och en decentraliserad verksamhet – oavsett om ansvaret för lönekartläggning delegerats till enhetschefer – måste sammanställa resultaten i en central analys för att säkerställa att samma bedömningsgrunder tillämpats i hela verksamheten. Nämnden betonade att individuell lönesättning inte utgjorde ett hinder för detta. Om det fanns lokala förhållanden som sakligt förklarade lönedifferenser kunde detta anges i den centrala analysen.

Att vitet bestämdes till ett högt belopp motiverades med att vitet ska bryta motståndet mot att följa lagen och sättas så högt att det inte understiger kostnaden för att vidta de åtgärder som föreläggandet avser. Nämnden tog hänsyn till att det i detta ärende rörde sig om en organisation med omfattande resurser som hade goda förutsättningar att genomföra det lönekartlägningsarbete som lagen föreskrev. Av betydelse var också att Försvarsmakten haft flera år på sig att genomföra lönekartläggningen men ändå försummat detta.

I augusti 2018 tillsattes en statlig utredning för att se över vilka bestämmelser som behövs för att diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder ska respekteras. I direktiven (Dir. 2018:99) nämns att det också kan finnas behov av åtgärder för att säkerställa att DOs tillsynsverksamhet ger ett effektivt skydd. Utredningen ska vara klar den 30 september 2019. Sanktionssystemet, som utreddes så sent som 2016, är således åter i stöpsleven.

Vilka brister kan leda till ett vitesföreläggande?

De nya reglerna innebär att kraven på undersökning, analys, åtgärd samt policy och rutiner backas upp av möjligheten att tillämpa vitesföreläggande. Detsamma gäller de omfattande kraven på dokumentation.

Exempel på brister som kan leda till vitesföreläggande

- ☑ Arbetsgivaren har inte gjort någon undersökning av risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter.
- ☑ De risker och hinder som identifierats har inte föranlett några åtgärder.
- ☑ Vidtagna åtgärder har inte följts upp eller utvärderats.
- ☑ Ett av de utpekade områdena i lagen är bortglömt.
- ☑ Arbetsgivaren har vägrat att lämna den information som behövs i arbetet till facket.
- ☑ I dokumentationen saknas en eller flera delar av den redovisning som ska dokumenteras, t.ex. hur samverkan genomförts.
- ☑ Arbetet har inte bedrivits fortlöpande.

Om det saknas policy och riktlinjer för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kan en ansökan om vitesföreläggande även avse detta. Om lönekartläggningen inte följer den ordning för jämförelse av löner som lagreglerna föreskriver kan ansökan också göras.

Inför ansökan om vitesföreläggande – tänk på följande

- ✓ Fackets roll i arbetet med aktiva åtgärder kommer att kritiskt granskas. Trovärdighet inför Nämnden mot diskriminering kräver bevisning om ett aktivt deltagande i det förebyggande arbetet.
- ✓ En ansökan om vitesföreläggande bör föregås av förhandlingar. Protokoll bifogas ansökan.
- ✓ Inhämta besked att DO avstår från att ansöka om vitesföreläggande.
- ✓ I ansökan: ange vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren och vilka skäl som åberopas för att det behövs ett vitesföreläggande. Argumentera kring varför försummelsen – t.ex. en utebliven riskanalys – har betydelse för diskrimineringsskyddet och beskriv vad ni gjort för att få arbetsgivaren att följa lagen.
- ✓ Acceptera inga långa uppskov i handläggningen hos Nämnden.

Sanktioner enligt arbetsmiljölagen

Som beskrivits under fliken *Arbetsförhållanden* (se sid. 32) omfattas trakasserier och sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen också av bestämmelser i arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket (AV) är tillsynsmyndighet i arbetsmiljöfrågor och ska se till att arbetsmiljölagen efterlevs. Myndigheten har en regional inspektionsverksamhet. Inspektionernas syfte är att identifiera risker och brister i arbetsmiljön.

Inspektioner görs på initiativ av AV eller därför att skyddsombud eller personal tagit kontakt för att påtala risker eller missförhållanden. Det kan leda till ett s.k. inspektionsmeddelande med uppmaning till arbetsgivaren att senast visst angivet datum lämna uppgift om hur brister i arbetsmiljön åtgärdats. Arbetsmiljöverket kan också besluta om förelägganden eller förbud som kan vara förenade med höga viten. Om ett vitesföreläggande inte respekteras kan AV ansöka hos förvaltningsrätten att få vitet utdömt.

Litteraturtips

Lagförarbeten och lagkommentar

- SOU 2014:41. Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering
- Prop. 2015/2016:135. Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.
- Fransson S, Stüber E: Supplement 2017 till Diskrimineringslagen – En kommentar, Wolters Kluwer, 2017.

Forskning och kunskapsöversikter

- Acker J: Inequality regimes: Gender, class and race in organizations, tidskriften *Gender & Society* 20, 2006:4. *Se sid. 441–464.*
- Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet, Oxford Research på uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen (DO), 2012. www.do.se/Publikationer
- Mulinari P, Selberg R (red.): Arbete – Intersektionella perspektiv, Gleerups, 2011. *Inledningen i denna antologi är en översättning av Ackers artikel om Inequality regimes.*
- Svenaeus L: Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män, en rättssociologisk studie av regler i lag och avtal om lika lön, 2017. *Se kapitel 10 och 11 om fackets roll i lönediskrimineringstvister och om lönekartläggning.*
- Wigerfelt A S, Wigerfelt B: Hatbrott med främlingsfientliga och rasistiska motiv, kunskapsöversikt 2017:2. Delegationen för Migrationsstudier (Delma), 2017. *Rapporten ger perspektiv på sambandet mellan vardagsrasism och hatbrott, www.delmi.se/publikationer*

Stöd i det praktiska arbetet

- På DO:s webbplats www.do.se finns information om diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder och metodiken i fyra steg; undersökning av risker, analys av risker, åtgärder och uppföljning. Motsvarande information om arbetsmiljölagens regler och anvisad metodik finns på Arbetsmiljöverkets webbplats, www.av.se
- Ericson B, Olsson K: I spåren av #metoo – Handbok mot sexuella trakasserier i arbetslivet, TCO, 2018.
- Krafft, C: Om jämställdhet, karriär och chefskap, Saco, 2012.
- OFR: SAM + OSA = BRA ARBETSMILJÖ, folder, 2018.
- OFR: systematiskt arbetsmiljöarbete – Metoden för en bättre arbetsdag, folder, 2017.
- Rekrytera utan att diskriminera – En handbok för fackligt förtroendevalda om kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering, TCO, 2010, uppdaterad nätupplaga 2011. www.tco.se
- Riktlinjer för delaktighet – Riv hindren, rapport. Myndigheten för delaktighet, 2015. www.mfd.se. *Värdefull som stöd i arbetet för ökad tillgänglighet.*
- Svenaeus L: Vad är diskriminering? En facklig handbok, OFR, 2019.

Övningsmaterial och tips för värderingsdiskussioner

- Priftis M: Inkluderande arbetsplatser – jämlikhet och mångfald på arbetsplatsen – en kurs i verksamhetsutveckling, LO-distriktet i Stockholms län, 2017. www.stockholm.lo.se
- VERKTYGSBOKEN PraLin: praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan. *Ger stöd, fakta och tips på praktiskt arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering. PraLin har tagits fram av ADU, Antidiskrimineringsbyrån i Uppsala, i samverkan med Malmö mot Diskriminering. En stor del av materialet är relevant även för arbetslivet.*



Grafisk form: Intellecta Corporate.
Omslagsillustration: Tomas Nilsson
Upplaga: 2 000 ex.
Tryck: TMG Sthlm, 2019

Vad är aktiva åtgärder? – En facklig handbok är ett led i Offentliganställdas Förhandlingsråds (OFR) arbete med att öka kunskaperna om diskrimineringslagen och visa hur lagen kan användas i det fackliga arbetet. Handboken vänder sig till förtroendevalda och ombudsmän som kommer i kontakt med diskrimineringsärenden men också till dem som samverkar med arbetsgivaren i det förebyggande arbetet på arbetsplatsen.

Sedan den 1 januari 2017 gäller att arbetsgivaren i samverkan med de fackliga organisationerna ska arbeta aktivt för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Bestämmelserna om det förebyggande arbetet – det som kallas aktiva åtgärder – har tillkommit för att stödja och komplettera förbuden mot diskriminering i diskrimineringslagen. Diskrimineringsförbuden behandlas i OFRs handbok **Vad är diskriminering? En facklig handbok**.

OFR är en uppdragsstyrd förhandlingsorganisation som samlar sexton förbund inom offentlig sektor. Inom OFR samverkar och samarbetar förbunden i gemensamma frågor med ömsesidig respekt samtidigt som de behåller en stark självständighet. Våra samverkansområden är pension, försäkring, omställning, arbetsmiljö, lönestatistik och offentlig sektors utveckling.

OFRs medlemsförbund:

Läraryrket, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Polisförbundet, Ledarna, Officersförbundet, Fysioterapeuterna, Försvarsförbundet, Tull-Kust, Reservofficerarna, Teaterförbundet för scen och film och Sveriges Lantbrukstjänstemannaförbund.



Läraryrket



Akademikerförbundet SSR



Sveriges
läkarförbund



Polisförbundet

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION



Teaterförbundet
/ för scen och film

