

2016-03-31

1 (3)

CIRKULÄR 16:11

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sophie Thörne
Anna Ulveson

Nyckelord: diskriminering, aktiva åtgärder,
lönekartläggning

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter, prop. 2015/16:135

Krav på aktiva åtgärder avseende alla diskrimineringsgrunder samt årlig lönekartläggning.

Förslaget innebär ändringar i diskrimineringslagen (2008:567) och bygger i stora delar på utredningen ”Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering” SOU 2014:41.

Propositionen behandlas i riksdagen i juni 2016 och de nya reglerna föreslås börja gälla redan från och med den 1 januari 2017.

De utökade kraven på aktiva åtgärder gäller för arbetsgivare och utbildningsanordnare.

Aktiva åtgärder

Förslaget innebär att arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet ska omfatta samma diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbudet.

Med aktiva åtgärder menas ”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”.

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

Sveriges Kommuner och Landsting
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 70 00, Fax diariet: 08-452 70 50
Org nr: 222000-0315, info@skl.se • www.skl.se

Pacta
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 77 00
kontakt@pacta.se • www.pacta.se

Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Det innebär ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

Arbetet ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

Dokumentation

- Arbetsgivare ska *under året* skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.
- Utbildningsanordnare ska *varje år* skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

Samverkan

Utformningen av de konkreta åtgärderna överlämnas till arbetsgivare respektive utbildningsanordnare att utforma i samverkan med arbetstagare respektive studenter, elever och barn.

Områden för aktiva åtgärder

- För arbetsgivare är det följande områden som arbetet med de aktiva åtgärderna ska omfatta: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
- För utbildningsanordnare är det följande områden som arbetet med de aktiva åtgärderna ska omfatta: antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar av studenternas prestationer, studiemiljö och möjligheter att förena studier med föräldraskap.
- Både arbetsgivare och utbildningsanordnare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Lönekartläggning för jämställda löner varje år

Arbetsgivare ska idag genomföra lönekartläggning vart tredje år. Kraven på vad en lönekartläggning ska innehålla kvarstår, men i propositionen föreslås att en sådan kartläggning ska genomföras varje år.

När det gäller formerna för dokumentationen av arbetet föreslås att dagens krav på särskilda planer ersätts med ett *allmänt krav på skriftlig dokumentation*. Kravet på skriftlig dokumentation vid lönekartläggningen ändras till att omfatta företag med minst 10 arbetstagare i stället för dagens 25. Nuvarande lagkrav på jämställdhetsplan och handlingsplan slopas.

Kommentar

Det är troligt att propositionen kommer att antas av riksdagen. Då lagändringarna föreslås träda ikraft redan den 1 januari 2017 påverkar det planeringen för nästa år.

- Alla arbetsgivare behöver planera för en lönekartläggning av löner och villkor för kvinnor och män 2017.
- Arbetsgivare och utbildningsanordnare behöver se över arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering, och uppmärksamma verksamheterna om att samtliga diskrimineringsgrunder kommer att omfattas från och med 2017.
- Policydokument och interna riktlinjer kan behöva ses över utifrån lagändringarna.

Mer information

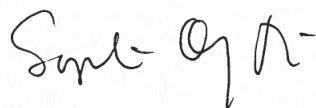
För att läsa hela lagförslaget:

<http://www.regeringen.se/rattsdokument/proposition/2016/03/prop.-201516135/>

SKL återkommer med mer information och lagtext när propositionen behandlats av riksdagen.

Frågor om cirkuläret kan skickas till info@skl.se.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Anna Ulveson