



Aktiva åtgärder

ett verktyg för ökad jämställdhet
på din arbetsplats!



IFMETALL

Nya regler

Den 1 januari 2017 kom nya bestämmelser om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Ändringarna innebär sammanfattningsvis

- att arbetet med aktiva åtgärder alltid ska pågå på arbetsplatsen,
- att alla diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen omfattas,
- att tidigare krav på planer ersätts med ett allmänt krav på dokumentation
- samt att lönekartläggning för jämställda löner ska genomföras varje år.

Vad är aktiva åtgärder?

Aktiva åtgärder är ett främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering på arbetsplatsen. Arbetsättet ska också verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller -uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder. Med diskriminering innefattas även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera samt förbud mot repressalier.

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i fyra steg

Arbetsgivare ska

- undersöka om det finns risker för diskriminering och repressalier (bestraffning) eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Med diskriminering avses också trakasserier och sexuella trakasserier.
- analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts.
- åtgärda – genomföra åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
- följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande och ske i samverkan med facket. Arbetsgivaren ska undersöka och analysera fem delar av verksamheten:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Samverkan kring aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen är det arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetet med aktiva åtgärder genomförs. Arbetet ska ske i samverkan med de anställda. Med anställda menas de fackliga organisationerna på arbetsplatsen. När fack och arbetsgivare samverkar ser vi till att problem och risker blir belysta från olika synvinklar.

Arbetsgivaren ska ge facket tillgång till den information som behövs för samverkan. En del information kan vara känslig och arbetsgivaren kan då belägga de fackliga representanterna med tystnadsplikt.*

Det finns inga närmare regler i diskrimineringslagen om hur samverkan ska gå till, men samverkan innebär att parterna ska arbeta tillsammans och diskutera de risker och möjliga åtgärder som kommer upp när man arbetar med aktiva åtgärder.

Checklista för samverkan

- När ska ni samverka?
- Vilka ska samverka?
- Vilka krav kan man ställa på de som ska samverka?
- Vilken information behöver man ha tillgång till?
- Eventuell tystnadsplikt
- Dokumentation om samverkan
- Intern kommunikation om mål och syfte

*Tystnadsplikt och skadestånd för brott mot tystnadsplikten regleras i 21, 22 och 56 §§ MBL.

Hur ska arbetat bedrivas?

Börja med att utse en grupp som ska arbeta med frågan. Alla kollektivavtalstecknande fackliga organisationer som finns på företaget ska vara representerade, men det är också viktigt att gruppen speglar de anställda på företaget som grupp; yngre/ äldre, olika nationaliteter, kön med mera. Genom att gruppen består av människor med olika egenskaper och erfarenheter, blir det lättare att upptäcka olika risker för diskriminering och olika behandling.





I matrisen nedan finns exempel på hur arbetet med aktiva åtgärder kan se ut. Läs mer och hämta mallen på [ifmetall.se/8mars](https://www.ifmetall.se/8mars)

Område att behandla	Undersökningsmetod	Upptäckta risker för diskriminering och/eller olika behandling
Arbetsförhållanden	"Gå och se" Enkäter	Arbetsmiljöfaktorer, till exempel: <ul style="list-style-type: none">• Tunga lyft, stress, mycket övertid, arbetsstidsformer• Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning
Arbetsförhållanden	Enkäter och intervjuer	Psykosociala faktorer, till exempel jargong, trakasserier, sexuella trakasserier, bemötande och annat

Analys av riskerna

- Tunga lyft utesluter vissa
- Mycket övertid innebär att småbarnsföräldrar kan få svårt att hämta och lämna barn på förskolan
- Skiftarbete kan ställa till problem för olika grupper
- Möjlighet att ta ledigt vid andra helgdagar än de kristna kan vara viktigt för personer med en annan religion

En tuff jargong utesluter människor med annan etnicitet, kön, sexuell läggning med flera

Åtgärder

- Riktade skyddsronder
- Möjlighet att anpassa arbetstider efter särskilda behov
- Rutiner för att anpassa arbetsplatser

Olika policyer
Värdegrundarbete

Uppföljning

Område att behandla

Undersökningsmetod

Upptäckta risker för diskriminering och/eller olika behandling

Löner och andra anställningsvillkor

Se särskilt material om lönekartläggning på ifmetall.se/8mars

Rekrytering och befordran

- Inventering, räkna antal kvinnor och män per befattning och personalkategori
- Genomgång av policyer för rekrytering och befordran

Till exempel:

- Arbetsmiljöfaktorer
- Kvinnligt respektive manligt kodade arbetsuppgifter
- Utformning av rekryteringsannonser internt och externt
- Äldre personer riskerar att missgynnas då de inte tillfrågas

Utbildning och kompetensutveckling

- Uppföljning och kartläggning av tidigare kompetensutvecklingsinsatser uppdelat på kvinnor och män
- Genomgång av policyer

- Män får mer kompetensutveckling än kvinnor
- Yngre får mer kompetensutveckling än äldre
- Personer över 55 år erbjuds inte internutbildning

Analys av riskerna

Åtgärder

Uppföljning

- Män frågar män
- Förutfattade meningar om vilka arbetsuppgifter som passar olika kön
- Könskodad annonsering
- Ett visst kön uppmanas att inte söka annonserade tjänster

- Aidentifiera ansökningshandlingar
- Aktivt uppmana det underrepresenterade könet att söka internannonserade tjänster

- Kvinnor uppmanas inte att söka sig till internutbildningar
- Äldre personer tillfrågas inte och/eller de känner sig inte motiverade

Särskilt fokus på underrepresenterade grupper i utvecklingsavtalen

Område att behandla	Undersökningsmetod	Upptäckta risker för diskriminering och/eller olika behandling
Möjligheter att förena förvärsarbete och föräldraskap	<ul style="list-style-type: none">• Genomgång av regelverk, arbetstider och skiftscheman• Intervjuer med personalen (bör vara externa personer som genomför detta)	Till exempel: Oflexibla arbetstider, jargonger, bristande kompetensutveckling efter ledigheter

Analys av riskerna

- De som ska vara föräldralediga erbjuds inte kompetensutveckling
- Efter ledigheten uppdateras inte personal om förändringar i ny teknik
- Arbetstidens förläggning gör det svårt att lämna och hämta på förskolan

Åtgärder

- Utvecklingssamtal i direkt anslutning till längre ledigheter, både före och efter ledigheten
- Kontakt med föräldralediga under ledigheten

Uppföljning



IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se