

Regionstyrelsens arbetsutskott**§377****Komplettering av Region Hallands likabehandlingsriktlinjer och rutin avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (Beslut enligt delegation)**

RS170816

Beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- godkänna ändringar i Region Hallands likabehandlingsriktlinjer samt rutin för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder utifrån de krav på förtydliganden som diskrimineringsombudsmannen, DO, har ställt

Ärendet

Diskrimineringsombudsmannen har granskat Region Hallands redovisning och funnit att vi som arbetsgivare inte till fullo lever upp till bestämmelserna i diskrimineringslagen när det gäller trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Det ska uttryckligen framgå i riktlinjerna att det avståndstagande som Region Halland har mot diskriminering och kränkande särbehandling även omfattar repressalier. Det ska även framgå att rutinen för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder även ska tillämpas vid repressalier.

Denna skyldighet innebär att Region Hallands likabehandlingsriktlinjer och rutin för hantering av diskriminerande beteende eller kränkande särbehandling behöver kompletteras med att även tydligt omfatta avståndstagande och hantering av repressalier och dess innebörd.

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- godkänna ändringar i Region Hallands likabehandlingsriktlinjer samt rutin för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder utifrån de krav på förtydliganden som diskrimineringsombudsmannen, DO, har ställt

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionstyrelsens arbetsutskott

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse Komplettering av Region Hallands likabehandlingsriktlinjer och rutin avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- Likabehandlingsriktlinjer
- Tillsyn av Region Hallands riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Expedieras till

Samtliga driftsnämnder

Vid protokollet

Maria Fransson

Justerat 2018-09-24

Mikaela Waltersson

Lise-Lotte Bensköld Olsson

Protokollet har tillkännagivits på Region Hallands anslagstavla 2018-09-24

Utdragsbestyrkande



Ylva Johansson

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Förvaltning
Verksamhet/avdelning
Anna Sköld
HR-strateg

Regionstyrelsen

Komplettering av Region Hallands likabehandlingsriktlinjer och rutin avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott föreslås besluta att

- godkänna ändringar i Region Hallands likabehandlingsriktlinjer samt rutin för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder utifrån de krav på förtydliganden som diskrimineringsombudsmannen, DO, har ställt.

Sammanfattning

Diskrimineringsombudsmannen har granskat Region Hallands redovisning och funnit att vi som arbetsgivare inte till fullo lever upp till bestämmelserna i diskrimineringslagen när det gäller trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Det ska uttryckligen framgå i riktlinjerna att det avståndstagande som Region Halland har mot diskriminering och kränkande särbehandling även omfattar repressalier. Det ska även framgå att rutinen för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder även ska tillämpas vid repressalier.

Denna skyldighet innebär att Region Hallands likabehandlingsriktlinjer och rutin för hantering av diskriminerande beteende eller kränkande särbehandling behöver kompletteras med att även tydligt omfatta avståndstagande och hantering av repressalier och dess innebörd.

Bakgrund

Diskrimineringsombudsmannen, DO, har tillsyn över att arbetsgivaren följer bestämmelserna i diskrimineringslagen (2008:567). DO har under hösten 2017 granskat samtliga kommuners, landstings och regioners riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i respektive verksamhet.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Inga ekonomiska konsekvenser av beslutet.

Regionkontoret

Jörgen Preuss
tf Regiondirektör

Cristine Karlsson
Personaldirektör

Bilaga:

Tillsyn av Region Hallands riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Likabehandlingsriktlinjer

Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Beslutet ska skickas till

Samtliga driftnämnder.

Likabehandlingsriktlinjer för Region Halland

Hitta i dokumentet

[Olikheter är en styrka](#)
[Definitioner](#)
[Arbetsmetod](#)
[Regiongemensamma mål](#)

[Aktiviteter](#)
[Uppföljning och utvärdering](#)
[Uppdaterat från föregående version](#)

Olikheter är en styrka

Region Halland ska verka för en öppen, jämställd och inkluderande arbetsmarknad. Det är ett av Region Hallands strategiska val för tillväxt i regionen. Region Halland ser mångfald som en resurs för att säkra kompetensförsörjningen och möta våra demografiska utmaningar. I Region Halland är allas lika värde en självklarhet där alla medarbetare ska ses som unika individer och behandlas lika efter sina förutsättningar. Våra gemensamma ambitioner ska aktivt bidra till en region där våra olikheter är en styrka.



Genom ökad mångfald i organisationen speglar vi invånarna i Halland bättre vilket innebär bättre förståelse för olika gruppers livssituation, högre kvalitet i vårt professionella bemötande och större nätverk som främjar vår personalförsörjning. Vi tror att vi, genom att ta tillvara på varandras olikheter och erfarenheter, bidrar till högre grad av nytänkande, som i sin tur bidrar till ökad trivsel och engagemang hos medarbetarna där allas kompetens tas tillvara på rätt sätt. Det är ett sätt att omsätta vår värdegrund i praktiken.

I Region Halland ska alla medarbetare ses som unika individer som behandlas lika efter sina förutsättningar¹.

Våra arbetsplatser ska kännetecknas av:

- nollvision – inga trakasserier, och ingen diskriminering och inga repressalier
- en gemensam värdegrund
- en arbetsmiljö som passar alla
- lyhördhet och respekt för varandras olikheter

¹ Detta förhållningssätt är en grundsten i Region Hallands värdegrund som i sin tur ligger till grund för vårt gemensamma medarbetaruppdrag och i vårt professionella bemötande av såväl kolleger som invånare och samarbetspartners, varje dag och i varje möte.

Region Halland har valt att arbeta utifrån ett likabehandlingsperspektiv, som innefattar såväl jämställdhets- som jämlikhetsaspekter i linje med vår värdegrund samt syftar till att inkludera alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I denna skrift beskrivs vårt ställningstagande, våra regiongemensamma mål och vårt övergripande tillvägagångssätt inklusive uppföljning, i enlighet med diskrimineringslagens intentioner, för att nå en jämställd och jämlik arbetsplats för bättre hälsa.

Definitioner

Likabehandling

Likabehandling syftar till en jämställd och jämlik verksamhet.

Jämställdhet

Jämställdhet betecknar ett rättvist förhållande mellan kvinnor och män.

Trakasserier²

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, det vill säga kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande särbehandling³

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Gemensamt för trakasserier och kränkande särbehandling är att en person förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Skillnaden mellan trakasserier och kränkande särbehandling är att kränkande särbehandling är en handling som kan leda till utanförskap på arbetsplatsen, men inte behöver härledas till någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

Arbetsmetod

Diskrimineringslagen föreskriver ett övergripande ramverk med anvisningar för hur arbetet ska bedrivas, det vill säga en arbetsmetod. Detta innebär att Region Hallands styrande dokument med mål, riktlinjer och rutiner ska processas enligt nedan arbetsmetod och analyseras ur flera perspektiv.

- Undersöka om det finns risker för diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier) eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
- Analysera orsaker till upptäckta hinder och risker.
- Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
- Följa upp och utvärdera arbetet.

² Trakasserier regleras i diskrimineringslagen (2008:567).

³ Kränkande särbehandling regleras i föreskrift från Arbetsmiljöverket (AFS 2015:4).



Vem ser du?

1. Vilken norm utgår du från när du bedömer någon annan?

Ansvar

Diskrimineringslagen ger arbetsgivaren huvudansvaret för likabehandlingsarbetet i arbetslivet.

Inom Region Halland ska varje förvaltning årligen, utifrån dessa riktlinjers långsiktiga och regiongemensamma mål, samt utifrån årliga prioriteringar, ansvara för att konkretisera och genomföra aktiviteter inom likabehandlingsområdet, samt följa upp och redovisa resultat för utförda aktiviteter inom sitt verksamhetsområde. Respektive chef ansvarar för att arbetet med att främja likabehandling blir ett naturligt inslag i arbetsplatsens vardag. Dessutom ska samtliga chefer inom Regionen se till att likabehandlingsarbetet får genomslag inom deras ansvarsområden och att medarbetarna känner till och förstår regiongemensamma mål och metoder. Alla medarbetare har ansvar för att följa förvaltningens rutiner och aktivitetsplan för likabehandlingsarbetet och aktivt bidra till en mer jämställd och jämlik verksamhet.

Rättigheter och skyldigheter

Alla medarbetare på alla nivåer har samma rättigheter och skyldigheter när det gäller jämställdhet och jämlikhet. Detta omfattar även praktikanter, inhyrd eller inlånad arbetskraft och arbetssökande.

Samverkan

Region Hallands övergripande struktur för likabehandlingsarbetet, samt förvaltningarnas aktivitetsplaner tas fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

Regiongemensamma mål

De långsiktiga målen i dessa riktlinjer syftar till att stärka ett aktivt förebyggande och främjande likabehandlingsarbete i syfte att motverka diskriminering och repressalier, samt att också verka för lika rättigheter och möjligheter för alla.

Arbetsförhållanden

Alla medarbetare ska ha samma förutsättningar för en god hälsa på arbetsplatsen. Såväl fysiska, psykiska som sociala upplevelser av eller aspekter på arbetsinnehåll, teknik och arbetsorganisation i Region Halland ska vara sådana att de lämpar sig för samtliga medarbetare och baseras på en gemensam värdegrund.

Rekrytering

Vid rekrytering och befordran ska alla sökande behandlas lika. Regionen ska verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på regionens arbetsplatser samt skapa förutsättningar för att människor med funktionsnedsättning kan rekryteras.

Lön

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom regionen. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillor ska vara utformade så att de förebygger diskriminering.

Föräldraskap

Regionen ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap.

Trakasserier och kränkande särbehandling

På arbetsplatserna ska det vara nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier, **repressalier** och kränkande särbehandling.

Utbildning

Region Halland ska verka för att utbildning, kompetensutveckling och personlig utveckling av medarbetare främjar jämnare könsfördelning och större mångfald på arbetsplatsen.

Aktiviteter

Förvaltningens likabehandlingsarbete konkretiseras i vardagen i en aktivitetsplan. Förvaltningens aktivitetsplan ska omfatta aktiva åtgärder, i enlighet med Diskrimineringslagens definition, för dessa riktlinjers regiongemensamma målområden, samt eventuella prioriterade aktiviteter för det specifika året.

Som stöd för upprättande av den årliga aktivitetsplanen finns en regiongemensam guide med tips och förslag på konkreta aktiva åtgärder, eller aktiviteter som vi har valt att kalla dem för, att genomföra på förvaltningarna.

Varje förvaltning prioriterar, utöver regiongemensamma riktlinjer, själva vilka av guidens föreslagna aktiviteter som ska genomföras, utifrån respektive förvaltnings årliga behovsanalys. Förvaltningen kan även prioritera aktiviteter som inte föreslås i guiden. Guiden kan hämtas och sparas från intranätet under fliken Min anställning.



Uppföljning och utvärdering

Att utvärdera likabehandlingsarbetet inom varje förvaltning är mycket viktigt. Därför ska mål för prioriterade aktiviteter vara konkreta, mätbara och jämförbara. De ska också ha en tydlig tidsplan med datum för uppföljning. Förvaltningarnas likabehandlingsarbete följs upp årligen i Regionens årsuppföljning. Varje förvaltning ska redovisa de aktiviteter som genomförts för att nå de regiongemensamma målen för likabehandling, vilket resultat de gett, samt hur de har samverkats. Där så är möjligt ska indikatorerna för uppföljningen vara könsuppdelad.

Uppföljningen ingår i Region Hallands ordinarie planerings- och uppföljningsprocess. Det innebär att parallellt med att planering för nästkommande år färdigställs, följs innevarande år upp åtminstone vid Årsredovisningen. Likabehandlingsuppföljning vid UR 1 och UR 2 är att rekommendera, men följs då endast upp på förvaltningsnivå. Respektive förvaltnings årsredovisning skickas till Regionstyrelsens arbetsutskott, samt HR-strateg för arbetsmiljö, för samlad regionövergripande uppföljning, analys och förslag på nya prioriterade aktiviteter.

Avslutande kommentarer

Att arbeta med likabehandling är en viktig fråga för Region Halland och kräver både mod och kraft från såväl politiker som chefer och medarbetare. För att nå framgång med arbetet behöver var och en reflektera över sitt förhållningssätt, attityder och värderingar och på vilket sätt dessa påverkar omgivningen. Med ett aktivt likabehandlingsarbete vill Region Halland

uppnå ett klimat som tillåter olikheter och som ser sådana som en tillgång i verksamheten. I detta arbete är varje individs medverkan avgörande och det som gör skillnad!

Uppdaterat från föregående version



Ärende GRA 2017/475 handling 3
Handläggare Phuong Huynh

Region Halland
Box 517
301 80 Halmstad



Tillsyn av Region Hallands riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har begärt in Region Hallands riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och granskat det material som Region Halland lämnat in.

Sammanfattning av DO:s beslut

DO bedömer att de handlingar som Region Halland lämnat in inte uppfyller kraven på sådana riktlinjer och rutiner som avses i 3 kap. 6 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

DO har beslutat att genomföra en tillsyn av Region Halland (Regionen). Inom ramen för tillsynen har DO begärt att få ta del av de riktlinjer och rutiner som Regionen har för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i sin verksamhet.

Regionen har lämnat in följande handlingar till DO. *Arbetsmiljö – policy, Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (rutin), Region Hallands likabehandlingsarbete 2017 (riktlinje) och Medarbetaruppdraget – riktlinje.*

Rättslig reglering på området

Enligt 3 kap. 6 § DL ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Enligt 1 kap. 4 § 4 p DL avses med trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Enligt 1 kap. 4 § 5 p DL avses med sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Enligt 2 kap. 18 § DL får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid mot lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Förbudet mot repressalier gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren söker arbete, söker eller fullgör praktik, står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft hos arbetsgivaren.

Enligt 2 kap. 3 § DL ska den arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

DO:s bedömning

Angående Regionens riktlinjer

Av 3 kap. 6 § DL följer att arbetsgivaren ska ha riktlinjer för verksamheten, till stöd för arbetet med att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Riktlinjerna är tänkta att uppfylla syftet att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier genom att arbetsgivaren tydligt markerar att nämnda beteenden inte accepteras på arbetsplatsen (se förarbetena till bestämmelserna om aktiva åtgärder, prop. 2015/16:135 s. 45 och 102–103). Det ska vara tydligt både för arbetsgivaren och arbetsgivarrepresentanter på arbetsplatsen samt för anställda att beteendena inte accepteras.

För att uppfylla de krav som ställs på riktlinjer ska det av arbetsgivarens riktlinjer därför tydligt framgå att trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras på arbetsplatsen.

Av de handlingar som Regionen har lämnat in framgår det att Regionen har nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Det framgår dock inte att det avståndstagande som riktlinjerna ger uttryck för även omfattar repressalier.

Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person som hos arbetsgivaren har getts en ledande ställning över andra arbetstagare, vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffningsåtgärder. Repressalier utgör med andra ord en

bestraffning eller en hämndaktion. Förbudet mot repressalier riktar sig alltså till arbetsgivaren och syftar till att skydda den eller de arbetstagare som exempelvis har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen. Även den som för någon annans räkning anmäler eller påtalar att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkar i en utredning omfattas av skyddet. Repressalier kan ta sig många skilda uttryck. Det kan röra sig om handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilda eller som är till nackdel för den enskilda på så sätt att hans villkor eller förhållanden försämras på arbetsplatsen. Arbetstagaren kan exempelvis få försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor, få en orimlig arbetsbelastning, bli fråntagen arbetsuppgifter eller få arbetsuppgifter som understiger arbetstagarens kompetensnivå och är mycket okvalificerade. Arbetstagaren kan också behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt.

För att Regionen ska uppfylla kraven i 3 kap. 6 § DL avseende riktlinjer måste det framgå att det avståndstagande som dessa ger uttryck för även omfattar repressalier.

Angående Regionens rutiner

Av 3 kap. 6 § DL följer att arbetsgivaren ska ha rutiner i verksamheten, till stöd för arbetet med att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. För att rutinerna ska uppfylla syftet att förhindra nämnda beteenden, måste de bland annat klargöra hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat på arbetsplatsen, vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds (se prop. 2015/16:135 s. 45 och 102–103).

Rutinerna är alltså tänkta att uppfylla syftet att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier genom att ge praktisk vägledning till arbetsgivaren och arbetsgivarrepresentanter vad gäller vilka skyldigheter arbetsgivaren har och hur arbetsgivaren ska agera om arbetsgivaren får kännedom om att trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier har inträffat på arbetsplatsen. Rutinerna är vidare tänkta att ge praktisk vägledning till den som anser sig trakasserad.

För att uppfylla de krav som ställs ska arbetsgivarens rutiner därför klargöra hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat på arbetsplatsen, vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen utreds.

Av de handlingar som Regionen har lämnat in framgår det att Regionen har rutiner avseende kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Det framgår dock inte att rutinerna är tänkta att tillämpas också vid repressalier. Eftersom det inte framgår att rutinerna också är tänkta att tillämpas vid repressalier, finns det en risk för att en arbetstagare som blir utsatt för repressalier inte vet vem denne ska vända sig till. Det finns också en risk att

exempelvis en chef som får kännedom om att repressalier förekommer på arbetsplatsen inte vet hur denne ska agera.

För att Regionen ska uppfylla kraven i 3 kap. 6 § DL avseende rutiner måste det framgå att de är avsedda att tillämpas även vid repressalier.

Med denna bedömning avslutar DO ärendet.

DO kommer att återkomma till Regionen för att kontrollera efterlevnaden av 3 kap. 6 § DL i de berörda avseendena.

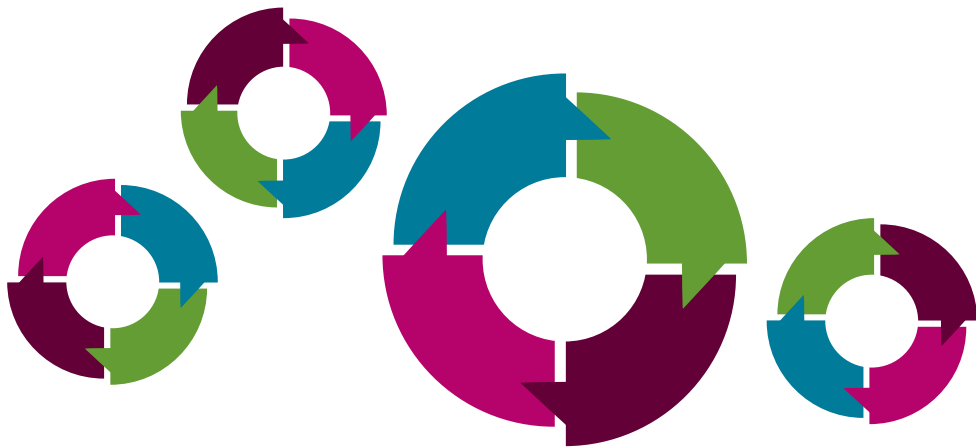
DO vill i sammanhanget uppmärksamma Regionen på innehållet i de nya bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3 kap. DL, se bilaga.

Beslut i detta ärende har fattats av Peter Wråke efter förslag från Phuong Huynh.

Detta beslut går inte att överklaga.



Peter Wråke
Chef rättsenhet arbetsliv



Nya bestämmelser för arbetsgivare – undersöka, analysera, åtgärda och följa upp

Den 1 januari 2017 ändrades bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Nu ska du som arbetsgivare förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Bestämmelserna i korthet

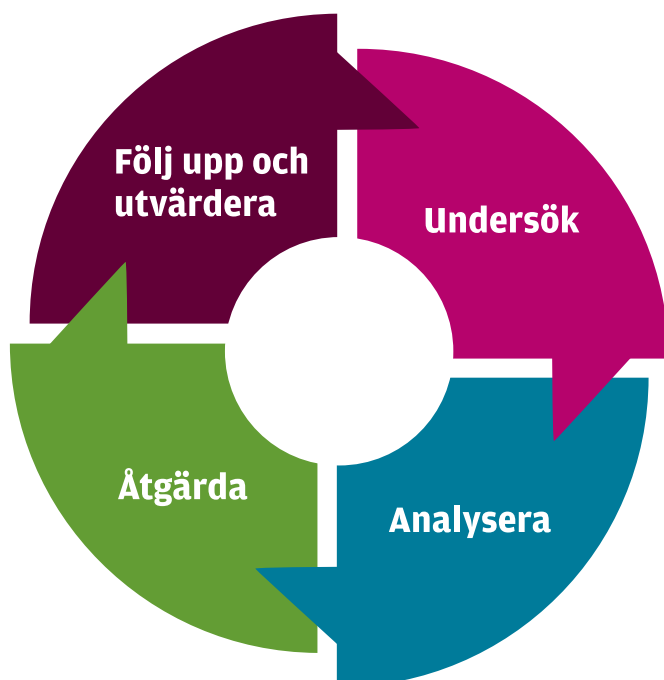
De nya bestämmelserna innebär bland annat att arbetsgivaren ska

- genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom följande fem områden:
 - arbetsförhållanden
 - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
 - rekrytering och befordran
 - utbildning och övrig kompetensutveckling
 - möjligheter att förena arbete och föräldraskap.
- främja en jämn könsfördelning – även på ledande positioner
- ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (besträffning)
- genomföra årliga lönekartläggningar.

Arbetsgivare med minst 25 anställda ska dokumentera alla delar av arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivare med mellan 10 och 24 anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning. Även arbetsgivare med färre än 10 anställda ska bedriva ett arbete med aktiva åtgärder, men det ställs inget krav på dokumentation.

Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarare. Arbetstagararna företräds vanligtvis av de fackliga organisationerna, men arbetstagararna kan också utse sina egna representanter i en samverkansgrupp.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. I det här informationsbladet kan du läsa om arbetet i fyra steg som arbetsgivaren ska genomföra. Mer information om aktiva åtgärder och kraven på till exempel lönekartläggning finns på www.do.se.



Diskrimineringsgrunder

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Fyra steg – sju diskrimineringsgrunder – fem områden

Arbetsgivaren ska fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg:

1. undersöka risker och hinder
2. analysera orsaker
3. genomföra åtgärder
4. följa upp och utvärdera.

1. Undersöka risker och hinder

Det första steget innebär att arbetsgivaren ska undersöka arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier (bestraffning), eller andra hinder för arbetstagarnas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Så här kan undersökningen gå till

Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera de risker och hinder som finns på arbetsplatsen. Det är viktigt att undersökningen har ett generellt anslag med inriktning på förhållandena på arbetsplatsen och inte de enskilda medarbetarnas etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. Det ska alltså inte göras någon kartläggning på individnivå av personliga förhållanden.

Tänk på att eventuellt känsliga personuppgifter som ändå framkommer inte ska kunna kopplas ihop med någon medarbetare på ett sätt som strider mot personuppgiftslagen. Arbetsgivare får alltså inte registrera och samla känslig information om enskilda individer i arbetet med aktiva åtgärder.

Undersökningen kan göras på olika sätt. Som arbetsgivare bör du till exempel gå igenom olika rutiner, riktlinjer och policydokument. Du kan undersöka verksamheten genom exempelvis enkäter, intervjuer eller andra samtal. Du som arbetsgivare ansvarar för att göra undersökningen på det sätt som fungerar bäst i din organisation.

Tänk på att undersöka verksamheten utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oberoende av hur arbetsstyrkan är sammansatt. Det kan finnas strukturella risker för diskriminering eller andra hinder mot lika rättigheter och möjligheter i organisationen, även om det inte finns någon i verksamheten som är direkt berörd.

2. Analysera orsaker

Efter undersökningen ska arbetsgivaren analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Det kan också hända att arbetsgivaren behöver gå tillbaka och göra fler undersökningar för att få fram risker och hinder som först inte visade sig.

3. Genomföra åtgärder

I steg tre ska arbetsgivaren genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, mot bakgrund av undersökningen och analysen. Som arbetsgivare ska du alltså bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras.

Det går inte att generellt ange vilka åtgärder en arbetsgivare ska vidta, utan det får bedömas med hänsyn till behov, resurser och andra omständigheter i det enskilda fallet. Men huvudregeln är att du som arbetsgivare ska genomföra åtgärder för att undanröja de risker eller andra hinder som har upptäckts.

Planera in tid och resurser och gör en ansvarsfördelning

Som arbetsgivare behöver du avsätta nödvändiga resurser för att genomföra åtgärderna. Du bör också ange vem som är ansvarig, tidsplanera åtgärderna och se till att de genomförs så snart som möjligt.

4. Följa upp och utvärdera

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska erfarenheterna från utvärderingen gå att använda i steg ett (undersökningen), det vill säga i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Fem områden

Arbetsgivarens arbete ska ske i fyra steg inom följande fem områden:

1. arbetsförhållanden
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. rekrytering och befordran
4. utbildning och övrig kompetensutveckling
5. möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Inom varje område ska du som arbetsgivare alltså undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Här följer exempel på vad arbetet kan handla om på de olika områdena.

1. Arbetsförhållanden

Som arbetsgivare ska du undersöka och analysera både psykosociala och fysiska arbetsförhållanden utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. Arbetsgivaren bör bland annat undersöka, analysera och vidta åtgärder så att inte någon missgynnas av arbetsklimatet eller anställningsformerna, till exempel på grund av sin religion, ålder, sexuella läggning eller funktionsnedsättning.

Exempel på frågeställningar kan vara: Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen, hur är jargongen och vilka är de rådande attityderna? Kommer stereotypa könsroller, normer och föreställningar till uttryck på ett sätt som kan leda till diskriminering? Är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov?

Du som arbetsgivare ska även undersöka om det förekommer trakasserier eller risker för trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna och risker för sexuella trakasserier och repressalier.

Arbetsgivaren ska dessutom ta fram riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Läs mer på do.se.

Det är också viktigt att undersöka och analysera arbetsfördelningen och organiseringen av arbetet, liksom fördelningen av

- heltids- och deltidsanställningar
- visstidsanställningar och tillsvidareanställningar.

2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera riktlinjer och kriterier för lönesättning och liknande. Det är också viktigt att se över bestämmelser och praxis som rör förmåner, till exempel tjänstebil, bostads- eller reseförmåner och bonussystem. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå – det handlar alltså inte om att göra någon kartläggning av personliga förhållanden på individnivå.

Arbetet ska i den här delen ske utifrån alla diskrimineringsgrunder till skillnad från den årliga lönekartläggningen som endast behöver göras utifrån kön. Du kan läsa mer om lönekartläggning på do.se.

3. Rekrytering och befordran

Inom området ”rekrytering och befordran” ingår till exempel att se över riktlinjer och rutiner för extern och intern rekrytering liksom befordran. Det handlar också om att se över hur och var lediga tjänster annonseras, hur annonserna är utformade och hur intervjuer går till.

Du kan också till exempel undersöka och analysera hur arbetstagarna, oavsett diskrimineringsgrund, stöds och uppmuntras att söka högre tjänster.

Fler tips på hur du kan arbeta på rekryteringsområdet finns i DO:s vägledning ”Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera”.

4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Du som arbetsgivare ska undersöka och analysera om det finns risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

5. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

För att underlätta för föräldrar att förena arbete och föräldraskap bör du som arbetsgivare uppmärksamma och åtgärda faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem. Åtgärderna kan till exempel handla om att införa flextid och att begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid. Det kan också handla om att hålla kontakten med föräldralediga, bjuda in till medarbetarsamtal och personaldagar, samt att informera om sådant som händer på arbetsplatsen om den föräldralediga så önskar.

Dokumentera arbetet

Innan lagändringen fanns det en skyldighet för arbetsgivare att ha en jämställdhetsplan. Från och med den 1 januari 2017 finns det inte något krav på att ha en plan för arbetet. Däremot ska arbetsgivare med minst 25 anställda dokumentera alla delar av det löpande arbetet. Dokumentationen ska bland annat innehålla

- en redogörelse av de risker och hinder som identifierats
- en analys av orsakerna till dessa risker och hinder
- en redogörelse för vilka åtgärder som ska genomföras
- en uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Dokumentationen kan utformas på det sätt som är mest ändamålsenligt för arbetsgivaren. För att arbetet med aktiva åtgärder ska kunna följas och fungera som ett stöd i verksamheten bör dokumentationen ske löpande.

Information om vad som ska dokumenteras i arbetet med lönekartläggningen får du på do.se.

Samverka med arbetstagare

Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med arbetstagare. Arbetstagarna företräds vanligtvis av de fackliga organisationerna, men arbetstagarna kan också utse sina egna representanter i en samverkansgrupp. Samverkan bör ske i alla de steg som ingår i arbetet, det vill säga från undersökning till eventuella åtgärder som behöver vidtas och uppföljning.

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Bra att veta

Aktiva åtgärder är ett begrepp i lagen som innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet handlar inte i första hand om att genomföra åtgärder mot problem som redan uppkommit i ett enskilt fall, utan om att förebygga att någon diskrimineras eller på annat sätt får sämre möjligheter på arbetsplatsen.

I diskrimineringslagen finns det även ett förbud mot diskriminering av enskilda individer. Läs mer om diskrimineringsförbudet på do.se.

Det kan också vara bra att veta att lagens bestämmelser utgör minimikrav och att du som arbetsgivare gärna får göra mer i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Det kan vara en god idé att samordna arbetet med arbetsmiljöarbetet, särskilt i de delar som rör arbetsförhållanden.

Om du vill ta del av nyheter och tips är du välkommen att besöka do.se. Följ oss gärna också på Facebook, LinkedIn och Twitter.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)
www.do.se
Box 4057, 169 04 Solna
Telefon 08-120 20 700
[facebook.com/
Diskrimineringsombudsmannen](https://facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen)
twitter.com/DO_Sverige

© DO
I13 2017 PDF
Denna pdf är tillgänglig. Andra
alternativa format, exempelvis
Daisy, lättläst eller punktskrift, kan
beställas utan kostnad. Kontakta då
DO på order@do.se.