



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär Arbetsgivarfrågor
Nr 2, januari 2017

Förändringar i diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder

Från och med den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens tredje kapitel avseende aktiva åtgärder. Lagändringarna innebär att lagen nu beskriver ett arbetssätt *hur* arbetet att motverka diskriminering ska ske, istället för att som tidigare enbart vilka mål som ska nås. Förändringarna innebär att skyldigheterna för arbetsgivare påverkas.

1. Syftet med lagändringarna

Diskrimineringsförbudet har som syfte att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall. Utöver det syftet ska aktiva åtgärder även verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer generell och strukturell nivå.

Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering eller 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.

Förändringarna innebär att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska 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 och vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas. Slutligen ska även arbetet följa upp och utvärderas.

2. Alla sju diskrimineringsgrunder omfattas

Ändringarna innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta alla diskrimineringsgrunder, det vill säga kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det är därmed en utvidgning jämfört med tidigare regler. Det innebär att villkor, arbets- och studiemiljö och rutiner ska analyseras ur fler aspekter än vad som tidigare gällt.

Kravet på planer ersätts med ett allmänt skriftligt krav på dokumentation av alla delar av arbetet. Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för den undersökning av risker, hinder och analys som gjorts, liksom de förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller planeras. Även uppföljning och utvärdering ska ingå i dokumentationen.

Ett övergripande ramverk med anvisningar för hur arbetet ska bedrivas finns samt en förklaring av vad begreppet aktiva åtgärder innebär.

Vilka konkreta åtgärder som ska genomföras överlämnas till arbetsgivare respektive utbildningsanordnare att utforma i samverkan med arbetstagare.

3. Årlig lönekartläggning

Lagändringarna innebär även att lönekartläggningar ska ske årligen istället för vart tredje år. Kravet på skriftlig dokumentation vid lönekartläggningen ändras till att omfatta arbetsgivare med minst 10 arbetstagare i stället för det tidigare antalet 25 arbetstagare.

En annan förändring är att arbetsgivare ska analysera löneskillnader 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 som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Nytt är också en bestämmelse om obligatoriska riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

På DO:s hemsida finns mer information om lagändringarna i diskrimineringslagen samt kring arbetsgivarens ansvar. För detaljerad information se nedan länk:

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/#kapitlet-3-13-arbetsgivare-dokumentation>

<http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/>



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se

Maila till medlem@li.se och meddela om en kollega också vill få del av cirkulären och ange till vilken mailadress.

Med vänlig hälsning,

LIVSMEDELSFÖRETAGEN