

Ett jämställt arbetsliv

– Framtidens arbetsmarknad –



almeGa

AKADEMIKER
FÖRBUNDEN

UNIONEN

JOURNALIST
FÖRBUNDET

Ett jämställt arbetsliv

– en vägledning för hur arbetsgivare och lokalfackliga organisationer kan samverka om aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

ALMEGA

UNIONEN

 AKADEMIKER
FÖRBUNDEN

 JOURNALIST
FÖRBUNDET

Förord

Att uppnå jämställdhet i arbetslivet är ett gemensamt intresse för parterna på arbetsmarknaden. Tillsammans med arbetet för lika rättigheter och möjligheter utifrån övriga diskrimineringsgrunder, skapar det bättre förutsättningar för såväl tillväxt i näringslivet som för den enskilde individens möjligheter att nå och använda sin fulla potential i arbetslivet.

Inom ramen för arbetet med att utveckla framtidens kollektivavtal har Almega, Unionen, Svenska Journalistförbundet och Akademikerförbunden kommit överens om att tillsätta en partsgemensam projektgrupp som ska ta fram information, riktlinjer och annan vägledning för att underlätta för arbetsgivare och lokalfackliga organisationer att främja ett jämställt arbetsliv.

Du håller resultatet av projektgruppens arbete i din hand. Vi hoppas att vägledningen ska komma till praktisk användning på företagsnivå och bidra till ett väl fungerade proaktivt och partsgemensamt arbete för jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter.

Projektgruppen som har tagit fram skriften har bestått av Jaime Aleite och Maja Rajs från Akademikerförbunden, Joakim Josefsson, Martin Brorell, Mia Fransson och Tuija Kivistö Ivarsson från Almega, samt Per-Olof Grimheden och Peter Tai Christensen från Unionen.

Stockholm 2018-06-30

Innehållsförteckning

Förord	1
Innehållsförteckning	2
Inledning	3
Kort om diskrimineringsförbudet	4
Vad är aktiva åtgärder?	6
Vad är syftet med aktiva åtgärder?	7
Hur ska arbetet med jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter bedrivas?	8
Om samverkan	11
Rätten till information	13
Dokumentera ert arbete med aktiva åtgärder	15
Arbetsförhållanden	17
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	19
Rekrytering och befordran	20
Utbildning och övrig kompetensutveckling	26
Möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap	26
Förhindra trakasserier och sexuella trakasserier	28
Jämn könsfördelning på olika befattningar	31
Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning och analys av löneskillnader	32
Aktiva åtgärder – en sammanfattning – hur och vad ska göras	37
FAQ om lönekartläggning och analys	38
Ordlista	39

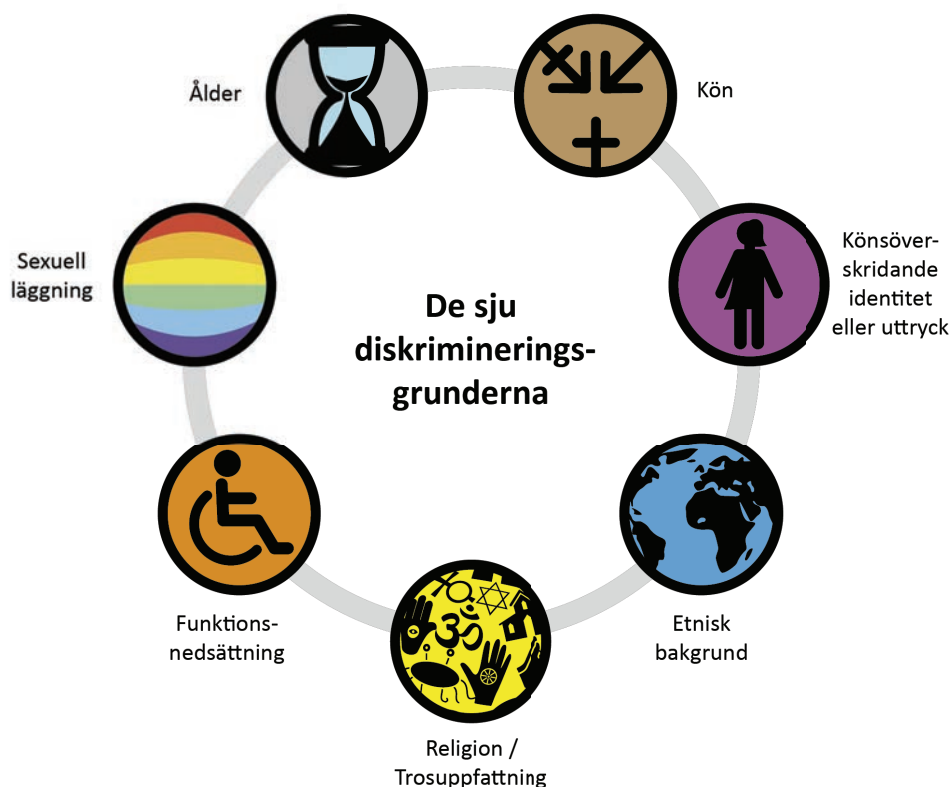
Inledning

Diskrimineringslagstiftningen har sedan dess tillkomst förändrats, skärpts och anpassats efter bland annat synpunkter från arbetsmarknadens parter i syfte att bli det skydd mot diskriminering som parterna och lagstiftaren eftersträvar. Ett annat syfte har varit att underlätta för arbetsgivare att genomföra de åtgärder som lagen kräver. Lagändringar och arbetsgivarnas olika förutsättningar utifrån vilken bransch eller sektor man verkar inom samt företagets storlek, gör att det inte alla gånger är lätt att förstå hur lagkraven ska tolkas och tillämpas i praktiken. Parternas avsikt med denna skrift har därför varit att försöka ge liv åt diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder för tjänstesektorns service- och kunskapsintensiva företag. I skriften går vi steg för steg igenom lagkraven med hänvisningar till de olika paragraferna, exempel, checklistor och modeller. I slutet av skriften återfinns även en ordlista för att underlätta läsförståelsen.

Under arbetets gång har vi kommit i kontakt med en rad företag som på olika sätt arbetar framgångsrikt och målmedvetet med jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter. Syftet med våra besök hos dessa företag har varit att ta reda på och få större kunskap om hur arbetsgivare tar sig an de utmaningar som finns i arbetet med aktiva åtgärder. Deras bidrag, råd och tips som återges i skriften har varit ovärderliga för arbetet med skriften. Vi vill därför rikta ett särskilt tack till arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare på Tiangruppen AB/Humana, WSP Sverige AB, CGI Sverige AB och Randstad AB.

Vår förhoppning är att de råd och tips som ges i skriften ska vara tillräckliga för att varje arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ska kunna arbeta för lika rättigheter och möjligheter samt jämställdhet. Skulle mer specifika frågor uppstå är ni alltid välkomna att höra av er till respektive organisation.

Kort om diskrimineringsförbudet



Diskrimineringslagen är ett uttryck för principen om allas lika värde och allas lika möjligheter i samhället. Lagstiftningen har två delar; en som handlar om förbudet mot diskriminering av en enskild individ och den andra delen som handlar om att förebygga att diskriminering uppkommer. I denna skrift berör vi främst det förebyggande arbetet som i lagen kallas aktiva åtgärder.

Lagstiftaren har valt att identifiera ett antal grunder som anses ha ett särskilt skyddsbehov, se bilden ovan. Det innebär att personer som blir missgynnade eller trakasserade i arbetslivet, men där händelserna saknar samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, inte kan åberopa skydd av diskrimineringslagen. Det kan emellertid under vissa omständigheter röra sig om kränkande särbehandling.

Med diskriminering avses:

Direkt diskriminering:

Vilket innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation om detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Exempel: gravida går inte vidare i rekryteringsprocessen. Om graviditeten har ett samband med att en kvinna inte blir kallad på anställningsintervju eller går vidare i en rekryteringsprocess riskerar arbetsgivaren att göra sig skyldig till direkt diskriminering som har samband med kön.

Indirekt diskriminering:

Vilket innebär att någon missgynnas genom tillämpningen av en bestämmelse som framstår som neutral men som särskilt missgynnar individer eller grupper av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Exempel: omotiverat högt ställda krav på kunskaper i svenska språket. Det kan i vissa fall vara motiverat med krav på flytande svenska, exempelvis vid myndighetsutövning, men oftast krävs det inte att den som utför ett arbete pratar en svenska helt utan brytning.

Bristande tillgänglighet:

Innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att personen i fråga ska komma i en jämförbar situation med en annan person som inte har samma funktionsnedsättning. Exempel: avbrytande av rekrytering på grund av ovilja att tillgänglighetsanpassa arbetsplatsen. Genom att underlåta att vidta skäliga tillgänglighetsanpassningar

riskerar arbetsgivaren att göra sig skyldig till diskriminering i form av bristande tillgänglighet såvida inte kostnaden eller åtgärden är oskälig.

Trakasserier:

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Exempel: tilltala sina medarbetare med öknamn som på ett förminskande sätt anspelar på deras etniska bakgrund.

Sexuella trakasserier:

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel: beröringar, blickar eller kommentarer som den utsatta har klagat på är oönskade eller som är uppenbart ovälkomna.

Instruktioner att diskriminera:

Order eller instruktioner att diskriminera som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeställning.

Exempel: instruktionen kan vara att enbart arbetsökande med svenska namn ska intervjuas.

Vid sidan av diskrimineringsförbudet finns också ett repressalieförbud:

Som innebär ett skydd mot sämre behandling för att den anställde har anmält diskriminering, medverkat i en utredning, avvisat eller fogat sig i trakasserier.

Exempel: En arbetstagare anmäler till HR-avdelningen att dennes chef missgynnat henne av skäl som har samband med graviditet och chefen därefter avslutar hennes provanställning på grund av anmälan.

Undantag från diskrimineringsförbudet

I vissa specifika fall och omständigheter är undantag från diskrimineringsförbudet möjligt. Men det förutsätter att det föreligger ett verkligt och avgörande krav och ett berättigat syfte samt att tillvägagångssättet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Möjligheten till undantag från diskrimineringsförbudet är mycket begränsat och förutsätter vanligtvis enskilda prövningar. Vi rekommenderar att arbetsgivare tar kontakt med sin arbetsgivarorganisation om man överväger att åberopa undantagsmöjligheterna.

Undantagsmöjligheter finns om det på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs är nödvändigt. Det kan till exempel vara fråga om att enbart vilja rekrytera kvinnlig personal till ett LVU-boende med endast kvinnliga ungdomar förutsatt att deras omvårdnad skulle vara betjänt av detta.

Vad är aktiva åtgärder?

Aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att arbeta för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter för samtliga sju skyddade grunder i diskrimineringslagen. Krav på aktiva åtgärder i syfte att undanröja hinder gällande kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning har funnits en längre tid. Främst kom detta till uttryck i kravet på jämställdhetsplaner som fram till 2017 skulle göras vart tredje år. Kravet på aktiva åtgärder har därefter förändrats avsevärt och omfattar numera samtliga diskrimineringsgrunder. Likaså ska arbetet dokumenteras årligen och följa en viss metodik som utvecklas närmare i denna vägledning.

En annan möjlighet till undantag från diskrimineringsförbudet är om det är ett led i främjandet av jämställdhet. Till vardags går detta under benämningen positiv särbehandling, vilken är tillåten så länge det inte rör sig om åtgärder gällande lön eller andra anställningsvillkor. Ytterligare en rad kriterier måste vara uppfyllda för att positiv särbehandling ska vara möjlig att tillämpa (se ordlista).

Vid tillämpning av åldersgränser för rätt till pension, efterlevande- eller invaliditetsförmåner finns möjligheter att åberopa undantag från diskrimineringsförbudet.

Särbehandling på grund av ålder är möjlig om det har ett berättigat syfte. Som exempel brukar anges filminspelningar om ungdomar som förutsätter unga skådespelare.

Ur diskrimineringslagens 3 kap.

1 § Aktiva åtgärder är 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.

Vad är syftet med aktiva åtgärder?

Av lagtexten framgår att aktiva åtgärder både ska vara ett förebyggande och främjande arbete. Grundtanken med att ha de båda delarna i en och samma lag är att förmå arbetsgivare (även andra områden än arbetslivet regleras i diskrimineringslagen) att arbeta främjande och förebyggande i syfte att en diskriminerande situation aldrig ska be-

höva uppstå. Således är tanken att ett genomtänkt och metodiskt arbetssätt med aktiva åtgärder i arbetslivet gynnar:

- arbetsgivare
- medarbetare
- arbetssökande
- samhället i stort

Kvalité kräver bra team och blandade team är ur detta avseende väldigt viktigt. Jämställdhetsperspektivet leder helt enkelt till lönsamhet. *CGI*

Randstad är ett globalt bemannings- och rekryteringsföretag med över 600 000 anställda i fler än 39 länder. Det svenska företaget har drygt 2 000 anställda fördelade på 32 orter. Koncernen har sitt säte i Amsterdam. De erbjuder lösningar inom bemanning, rekrytering och omställning inom i princip alla branscher och yrkesområden.

Motto: "Vi kan inte själva. Vi blir starkare av att jobba med våra kunder och våra fackliga".

Vad: Randstad har tagit fram en modell, Enklare väg till jobb, som skapades ur ett projekt med Arbetsförmedlingen och Tillväxtverket. Modellen innebär att de coachar nyanlända till arbetsmarknaden som de kommer i kontakt med bland annat via Arbetsförmedlingen, olika föreningar och idrottsföreningar. Randstad ligger också i framkant vad gäller transgender och hbtq-frågor och företaget är mån om att både de själva och deras kunder ska värna om lika rättigheter och möjligheter. Randstad har också ett projekt för utlandsfödda kvinnor och resultatet är hittills att 150 personer har fått varaktiga anställningar.

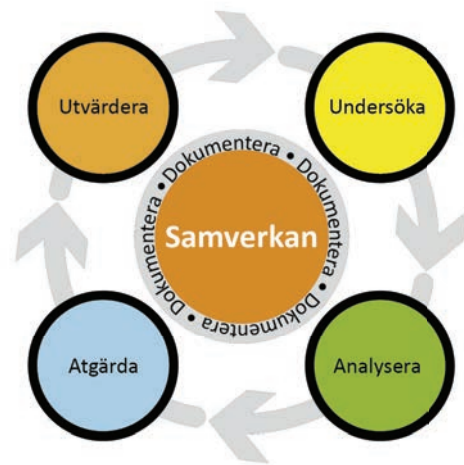
Hur: För att få in de nyanlända på arbetsmarknaden utmanar Randstad arbetsgivarna genom att ställa frågor om olika delar i rekryteringsprocessen. Randstad vill fokusera på kompetensbaserad matchning både för dem med och utan utbildning. Kunderna/arbetsgivarnas kravlistor utmanas vilket innebär att de ifrågasätter exempelvis krav på språkkunskaper och körkort.

Övrigt: Randstad säger nej till affärer som inte lever upp till diskrimineringslagen och har diskrimineringsklausuler när de hyr ut arbetstagare.

Hur ska arbetet med jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter bedrivas?

Arbetet med aktiva åtgärder innebär både ett förebyggande och främjande perspektiv. En arbetsgivare förväntas i samverkan med arbetstagarrepresentanter arbeta systematiskt för att identifiera hinder, brister eller situationer som missgynnar eller riskerar att missgynna individer eller grupper av individer av skäl som har samband med en eller flera diskrimineringsgrunder. Arbetsgivare förväntas dock inte bara förebygga utan också främja. Med det avses att arbetsgivare på ett systematiskt sätt ska verka för att främja att arbetsvillkoren, arbetsförhållandena och arbetsmiljön både lämpar sig för samtliga anställda men också för potentiella anställda och arbetssökanden oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. I samband med förstärkningarna av diskrimineringslagen infördes också ett tydligare krav för hur det systematiska arbetet för lika rättigheter och möjligheter ska bedrivas.

Centralt för det systematiska arbetet för lika rättigheter och möjligheter är att det ska ske i samverkan med fackliga lokala parter om det finns kollektivavtal och annars med representanter för arbetstagarna. Hur samverkan kan ske på ett lämpligt sätt utvecklas under rubriken – Om samverkan. Grundläggande är dock att arbetet, vid sidan av de krav på systematik som finns också ska ske på ett fortlöpande sätt och att åtgärder ska tidsplaneras.



Ur diskrimineringslagens 3 kap.

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva 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.

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Undersöka

Arbetsgivaren ska på årlig basis undersöka, kartlägga eller identifiera om det finns hinder eller andra omständigheter som förhindrar, försvårar eller på annat sätt missgynnar anställda utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

Undersökningen ska göras för områdena:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsförmåner
- rekrytering och befordran
- utbildning och kompetensutveckling
- möjligheter att förena föräldraskap med förvärvsarbete

Analysera

Det räcker dock inte med att bara undersöka, kartlägga eller identifiera hinder för att uppnå jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Därför behöver arbetsgivare i samråd med lokal facklig part som representerar arbetstagarna även analysera och utreda vad som orsakar hinder i arbetet för jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter. Det kan röra sig om att utreda kvinnors högre sjuktal eller föräldraledigas upplevelse av att bli missgynnade. Även vid exempelvis anmälningar om sexuella trakasserier eller hög mansdominans på chefspositioner rekommenderas att en analys genomförs i syfte att klargöra vad som orsakar att målen om jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter inte uppnås.

Åtgärda

Identifierar arbetsgivaren olika hinder för jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter så ska åtgärder vidtas. Dessa åtgärder ska tidsplaneras i syfte att genomföras så snart som det är möjligt. Även i de fall där det kan finnas sakliga motiveringar kan det finnas behov av att vidta förändringar, förtydliganden eller an-

nat för att undvika missförstånd eller situationer som riskerar att leda till eller upplevas som diskriminering.

Utvärdering

Arbetsgivaren ska årligen utvärdera och följa upp föregående års planerade åtgärder. Vid översynen av arbetet med lika rättigheter och möjligheter förs en dialog med de lokala fackliga representanterna eller arbetstagarrepresentanterna.

- Har ni genomfört alla åtgärder som identifierades?
- Om inte, varför har inte det varit möjligt?
- Har åtgärderna haft avsedd effekt?

Finns det åtgärder eller aktiviteter som inte genomförts och behöver flyttas över till nästa års arbete?

Det finns ingen skyldighet att genomföra en undersökning och analys avseende riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (6 §) eller beträffande att genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner (7 §). För att fullgöra skyldigheten enligt dessa två bestämmelser räcker det att vidta åtgärder och följa upp samt utvärdera dessa åtgärder.

Dokumentera

Arbetsgivaren förväntas också dokumentera sitt arbete med jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter för de områden som återfinns i lagtexten. Detta utvecklas under avsnitt – Dokumentera ert arbete.

Dokumentationskravet har ersatt det tidigare kravet på jämställdhetsplaner och det är upp till arbetsgivaren att själv namnge sitt arbete eller inkorporera det i andra skriftliga dokument så som arbetsmiljöpolicy, personalpolicy eller motsvarande.

Tabellen nedan redogör för diskrimineringslagens krav på arbete med aktiva åtgärder utifrån antalet anställda hos arbetsgivaren.

Antal anställda	1–9	10–24	25–
Genomföra lönekartläggning och analys varje år	Ja	Ja	Ja
Dokumentera lönekartläggning och analys inkl. samverkan	Nej	Ja	Ja
Genomföra arbete med aktiva åtgärder	Ja	Ja	Ja
Dokumentera arbetet med aktiva åtgärder, inklusive samverkan	Nej	Nej	Ja

Om samverkan

Ur diskrimineringslagens 3 kap.

11 § I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

13 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla:

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

14 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 8–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla:

1. de uppgifter som framgår av 13 § 3–6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen.

För att lyckas med arbetet för jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter är det en förutsättning att både ha en metod och att de lokalfackliga parterna, alternativt representanter för arbetstagarna involveras och är aktiva. Syftet är helt enkelt att säkerställa att samtliga aspekter, all nödvändig information samt andra förhållanden som är nödvändiga för att bedriva ett resultatinriktat arbete för lika rättigheter och möjligheter lyfts fram och omhändertas. De tre grundläggande frågor som uppstår kring samverkan är:

1. När ska man samverka?
2. Vilka ska samverka?
3. Hur ska man samverka?

När?

Av diskrimineringslagens 3 kap. 3 § framgår att arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Det innebär i praktiken att en arbetsgivare tillsammans med de lokalfackliga parterna eller arbetstagarrepresentanter förväntas ha ett arbetssätt som innebär att kraven på kontinuitet och fortlöpande arbete uppfylls. Syftet är att säkerställa att arbetet för jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter varken avstannar eller endast initieras och genomförs vid ett enda tillfälle en gång per år.

Vi kan inte själva. Vi blir starkare av att jobba med våra kunder och våra fackliga.

Ledorden är "speak up" och "trust"

- Randstad

Vilka?

Som tidigare nämnts i avsnittet – Hur arbetet med jämställdhet och lika möjligheter och rättigheter ska bedrivas, förväntas arbetet och således samverkan att pågå kontinuerligt under året. Av lagtexten framgår också att samverkan ska ske mellan arbetsgivaren och arbetstagarare. I de fall där det finns lokalfackliga organisationer så är det både lämpligt och smidigt att fackliga parter representerar samtliga anställda. De aktiva åtgärderna inklusive samverkan har stora likheter med det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs utifrån arbetsmiljölagen, även här ska samtliga anställda inkluderas i det förebyggande arbetet. Det ställer krav på både arbetsgivare och fackliga parter att även värna om de anställda som helt saknar facklig anslutning eller som valt att organisera sig hos fackliga organisationer som saknar lokal representation. Om det saknas kollektivavtal eller lokal representation är det upp till arbetsgivaren att uppmuntra enskilda anställda att ta på sig uppdraget att representera de anställda på arbetsplatsen då lagen även ställer krav på dokumentation för hur man har samverkat. Detta ska ske oavsett om det finns fackliga parter eller ej.

Hur?

Till skillnad från vilka som ska samverka framgår det inte av lagen exakt hur denna samverkan ska ske. Det framgår dock av lagens förarbeten att arbetet med aktiva åtgärder i sin helhet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanter. Således bör de lokala parterna försöka hitta lämpliga sätt att samverka i dessa viktiga frågor genom att säkerställa att:

- samtliga anställda omfattas
- alla som ingår i arbetet har tillräcklig kunskap om jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter
- arbetet med aktiva åtgärder och samverkan är ett ständigt pågående arbete (se tidigare avsnitt om metoder i arbetet 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

Rätten till information

Då man i samverkanssammanhang ofta kartlägger och analyserar olika omständigheter som berör jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter som inte lämpar sig för vidare spridning (främst på grund av konkurrens eller integritets-skäl) behöver parterna i arbetet enas om:

- vilken information som fackliga representanter ska ta del av
- vem som ska ta del av informationen
- vad som får respektive inte får spridas

För att kunna samverka om förebyggande och främjande åtgärder rekommenderas att frågan hanteras redan på ett tidigt stadium för att arbetet med aktiva åtgärder ska kunna flyta på obehindrat. Till att börja med gäller rätten till information endast de organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med vilket får ses som en grundförutsättning. Vilken information den fackliga organisationen ska få ta del av framgår inte närmare av lagtexten annat än att det rör sig om information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med de aktiva åtgärderna.

Tips

När det inte föreligger behov av att ha insyn i enskilda individers löner räcker det med att arbetsgivaren uppger lönespann istället för enskilda löneuppgifter och/eller att skillnader i lön redovisas procentuellt eller indexerat istället för aktuella löneuppgifter.

Ur diskrimineringslagens 3 kap.

12 § 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. Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagar, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet gäller i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen.

Det kan till exempel röra sig om tillbudsrapporter, anmälningar, handlingsplaner, rekryteringspolicy, annonser, intervjufrågor, tidigare lönekartläggningar, arbetsvärderingar, lönepolicy, lönekriterier, lönestatistik. Gällande uppgifter om löner eller andra förhållanden som berör enskilda arbetstagar, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i medbestämmandelagen. Således finns här en potentiell risk för att arbetsgivarens intresse av att hemlighålla vissa känsliga uppgifter av integritets- eller konkurrensskäl krockar med de fackliga organisationernas behov av att få relevant och tillräcklig information för att på ett ändamålsenligt sätt kunna företräda sina medlemmars och andra anställdas intressen. Av denna anledning rekommenderas att parterna redan i ett inledande skede diskuterar igenom frågan om vilken information som kan bli aktuellt att facken behöver och kan få tillgång till.

Diskussionsfrågor gällande behovet av information

- Vilken information behöver facken för att kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder på ett ändamålsenligt sätt?
- Vilken information är arbetsgivaren skyldig att lämna ut?
- Är parterna beredda att underteckna en sekretessöverenskommelse?
- Kan ett eventuellt informationsbehov lösas på annat sätt?

Tiangruppen/Humana har åtta små familjära behandlingsenheter samt stödbonden för ungdomar, med fokus på varje individs specifika behov. De tar emot placeringar, enligt socialtjänstlagen och lag med särskilda bestämmelser om vård av unga från hela landet. Flera av enheterna tar emot ungdomar oavsett könsidentitet eller könsuttryck. Många med självdestruktiva beteenden och känsloregleringsproblematik.

Motto: "Alla har rätt till ett bra liv"

Vad: Tiangruppen/Humana är hbtq-certifierade och arbetar ur ett normkritiskt perspektiv som tillerkänner varje individs lika värde oavsett kön, könsidentitet eller bakgrund. Målet har varit att skapa en miljö där alla känner sig inkluderade och välkomna och att skapa förutsättningar för ett respektfullt bemötande! Samtliga medarbetare (69st) har kunskap och insikt i de sju diskrimineringsgrunderna samt HBTQ-frågor. Hela personalstyrkan har genomgått en ettårig certifieringsprocess via RFSL där de har tränats i ett normkritiskt tänkande.

Hur: Varje månad skickar de ut ett värdegrundsbrev, ett material som på olika sätt berör och utmanar Humanas värdegrund till samtliga chefer med frågor att reflektera kring och diskutera på enhetsmöten med samtlig personal. Som stöd på mötena har man till exempel en kortlek som ett verktyg för processen att främjande ledarskapet. Med dessa frågekort kan en grupp om 4–7 personer komma igång med förtroliga samtal om vad som gör tillvaron begriplig, hanterbar och meningsfull. Det är förunderligt att några frågekort kan vara så effektiva i att skapa öppenhet och nyfikenhet på varandra och ett synliggörande av olika tankar och reflektioner. En enkel förklaring är att samtalet startar vid en fråga eller ett påstående som står skrivet på ett kort. Det blir då lättare att betrakta och reflektera detta påstående utan att det behöver kännas privat. Med en lagom stor grupp och en god introduktion och "spelordning", så kan den fungera utmärkt för att komma in på såväl arbetslivets som livets mjuka frågor. Det blir ett otvunget sätt att få upp värdegrund och meningsfrågor "på bordet".

Övrigt: På Tiangruppen/Humana designade värdegrundsrepresentanterna från samtliga enheter tillsammans med några ungdomar som referensgrupp, sin egen toalettskylt. Budskapet är tydligt – du får definiera dig som du vill.

Dokumentera ert arbete med aktiva åtgärder

Ur diskrimineringslagens 3 kap.

13 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla:

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

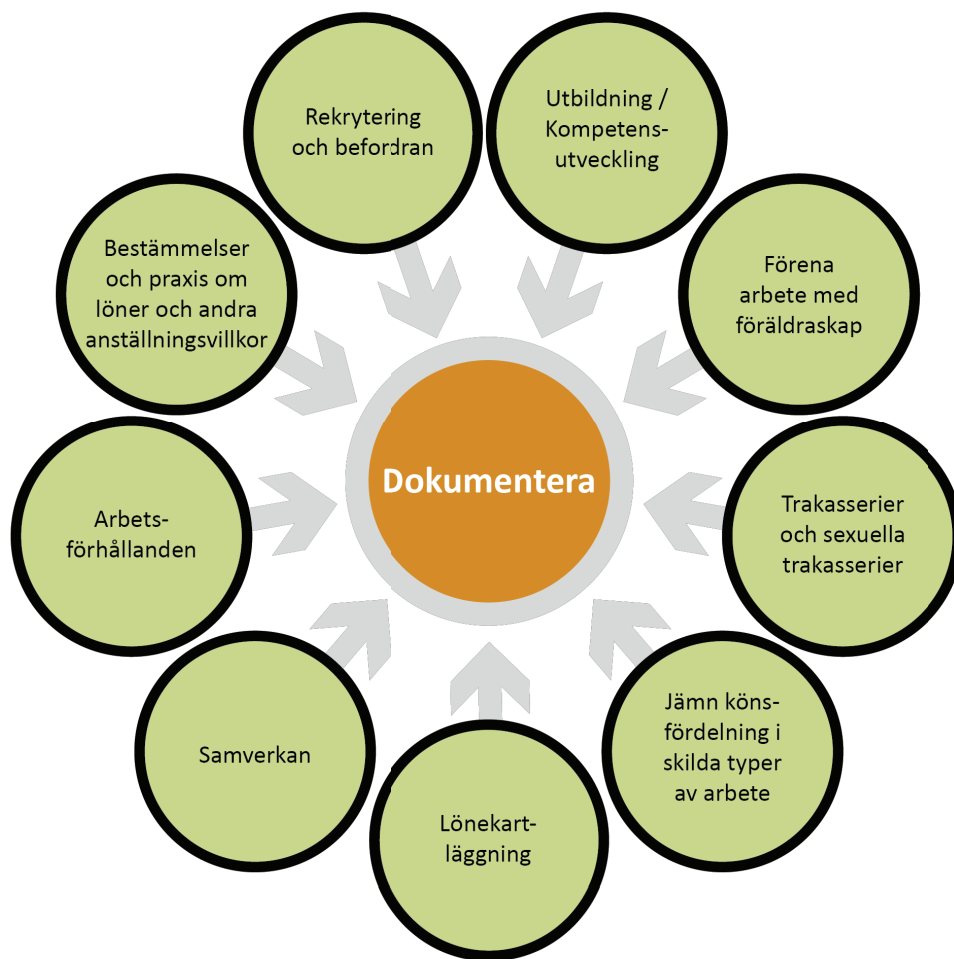
14 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 8–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla:

1. de uppgifter som framgår av 13 § 3–6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen.

Ytterligare en fråga att beakta är att hela arbetet med aktiva åtgärder, inklusive en redogörelse för hur parterna har samverkat i frågan, behöver dokumenteras skriftligen. Av illustrationen nedan framgår vad som ska dokumenteras.

Av tabellen på sidan 10 framgår hur dokumentationskraven ser ut för arbetsgivare beroende på hur många anställda som finns i företaget.



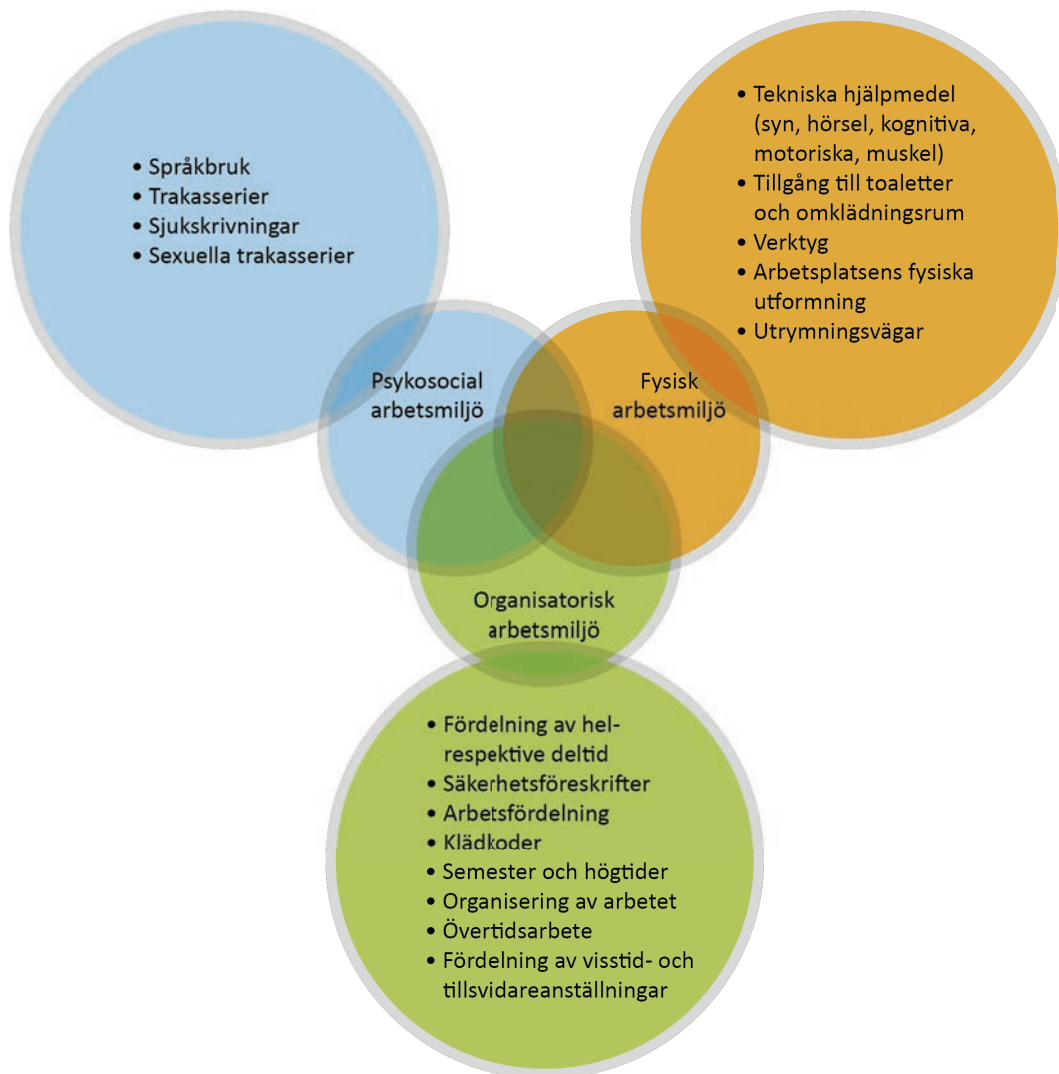
Arbetsförhållanden



Liksom tidigare ska arbetsgivaren säkerställa att arbetsförhållandena lämpar sig för anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. I samband med att diskrimineringslagen förstärktes omfattas även resterande diskrimineringsgrunder av arbetsgivarens skyldighet att arbeta förebyggande och främjande med arbetsförhållanden. Genom denna utvidgning närmar sig diskrimineringslagen arbetsmiljölagens krav på anpassningar utifrån anställdas olika förutsättningar. Begreppet arbetsförhållanden inbegriper allt som kan påverka arbetsmiljön för den anställda så som arbetsledning, arbetsfördelning, bemötande, organisatoriska frågor med

mera. Hit hör också att undersöka om trakasserier eller sexuella trakasserier förekommer. Syftet är att se över alla aspekter som påverkar arbetsmiljön men också att säkerställa att den kritiska granskningen som görs av arbetsmiljön görs med antidiskrimineringsglasögonen på och det utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. För personer med funktionsnedsättning finns dessutom ett krav på att tillgänglighetsanpassa arbetet och arbetsplatsen såvida det är skäligt utifrån kostnaden och verksamheten. I modellen nedan ges några exempel på vad arbetsgivaren kan behöva undersöka.

Exempel på vad som kan behöva undersökas



Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Tidigare krav på jämställdhetsplaner innehöll krav på att arbetsgivare i samband med lönekartläggningen och analysen skulle se över bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor för att säkerställa att kvinnor eller män inte missgynnades av någon bestämmelse eller praxis avseende lön, gratifikation, förmåner, ersättningar eller liknande. Det lagkravet finns fortfarande kvar vilket vi också återkommer till under rubriken – Lönekartläggning och analys, men kravet har också utvidgats till att säkerställa att ingen missgynnas genom någon bestämmelse eller praxis om löner eller andra anställningsvillkor av skäl som har samband med någon diskrimineringsgrund.

Det innebär att arbetsgivare ska säkerställa att exempelvis:

- lönekriterier
- lönepolicy
- kollektivavtal
- rörliga ersättningar och bonusar
- pensionsförmåner
- anställningsförmåner (exempelvis tjänstebil)

inte missgynnar någon av skäl som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

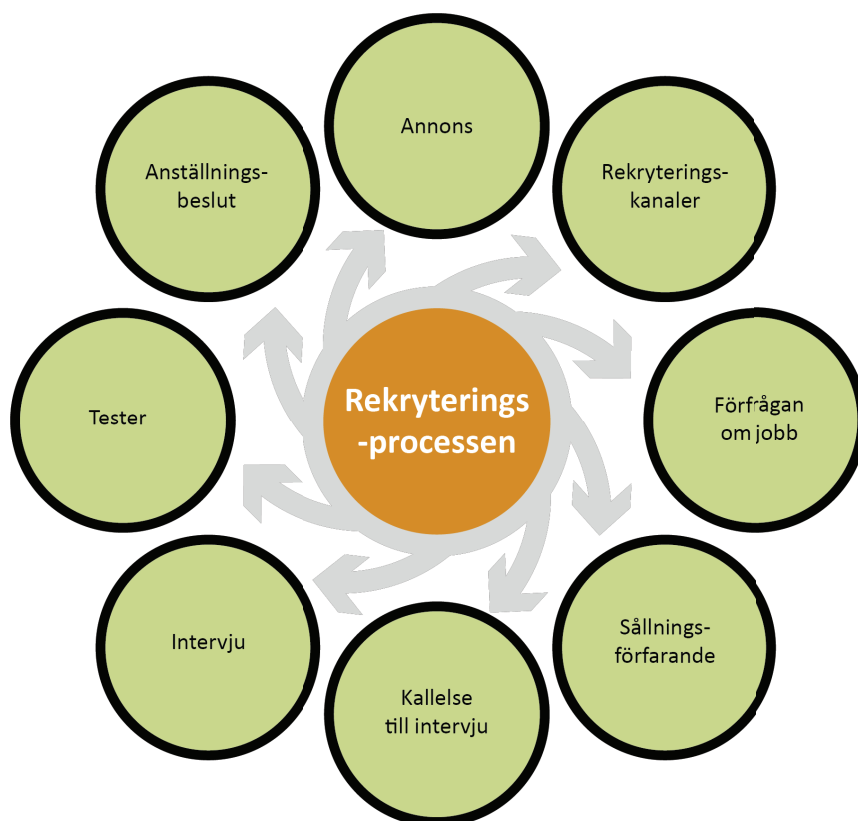
Detta arbete genomförs i samverkan med fackliga parter. Analysen har inte fokus på enskilda individer utan endast på att på ett övergripande plan säkerställa att policyer, inriktningar, kollektivavtal och tillämpningar inte leder till direkt eller indirekt diskriminering.

Notera att det enligt diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder är arbetet med att ur perspektivet lika rättigheter och möjligheter kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som ska ske i samverkan, inte själva framtagandet av exempelvis lönepolicyn eller lönekriterierna.

Rekrytering och befordran

Rekrytering och befordran är ett annat område inom arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder. Det innebär bland annat att arbetsgivaren ska arbeta för att alla får likvärdiga möjligheter att söka lediga jobb oavsett diskrimineringsgrund. Någon regelrätt kartläggning av medarbetarna utifrån diskrimineringsgrunderna behöver inte genomföras. Arbetsgivaren ska i första hand undersöka hur rekrytering och befordran går till. Alla som uppfyller kravprofiler eller motsvarande ska ges möjlighet att söka lediga tjänster samt ges lika möjligheter till befordran. Det förutsätter

dock att även kravprofilen samt andra steg i en rekryteringsprocess granskas ur ett diskrimineringsperspektiv. Inte minst gäller det också att säkerställa att arbetsplatsen är tillgänglighetsanpassat för personer med olika former av funktionsnedsättningar. Det är ytterst fastighetsägaren som ansvarar för den fysiska tillgänglighetsanpassningen. En diskriminerande – eller vad som kan upplevas som en diskriminerande situation kan uppstå i samtliga steg i en rekryteringsprocess (se bilden nedan).



En arbetsgivare har friheten att bestämma om de ska anställa, vilka kriterier som ska uppställas på den lediga tjänsten och vem som slutligen ska anställas. Dessa beslut kan dock ifrågasättas med stöd av diskrimineringslagen. En arbetssökande eller en person som gör förfrågan om arbete får inte heller diskrimineras.

Det räcker med att den diskriminerande faktorn exempelvis ålder, kön eller etnicitet haft betydelse för arbetsgivarens bedömning. En arbetssökande som blivit diskriminerad kan bli berättigad till diskrimineringsersättning. Det förebyggande arbetet kan handla om att analysera vilka riktlinjer och rutiner som finns

för extern och intern rekrytering samt befordran. Detta arbete görs med facket lokalt eller andra arbetstagarrepresentanter. Det kan bland annat handla om att se över hur lediga arbeten annonseras, hur annonser utformas och hur intervjuer går till. Arbetsgivaren kan till exempel undersöka och analysera följande:

- Vilka rutiner och praxis finns för rekrytering och befordran?
- Hur ser rekryteringspolicyn ut? Kan den innebära att presumtiva sökande utestängs?
- Finns omotiverade krav i platsannonser när det gäller kompetens, bakgrund eller utbildning?
- Vilken typ av kompetens krävs för arbetsuppgiften (vid varje enskild rekrytering)?
- Hur gick rekryteringen respektive befordran till?

Kravprofilen

När det gäller de aktiva åtgärderna åligger det arbetsgivaren att skapa förutsättningar för lika rättigheter och möjligheter samt att ha en inkluderande rekryteringsprocess. En rekryteringsprocess inleds vanligen med att arbetsgivaren analyserar behovet av rekrytering och vilka kriterier som ska gälla för den som ska anställas på befattningen. Kravprofilen är en förutsättning för en framgångsrik rekrytering. I kravprofilen ska de kriterier/krav som ska ligga till grund för urvalet framgå. Det kan handla om krav på utbildning, erfarenhet och person-

Kanaler för rekrytering och annonsens utformning

Rekrytering kan ske på många olika sätt, via rekommendationer från anställda, spontanansökningar, Arbetsförmedlingen och sociala medier. En aktiv åtgärd kan vara att annonsera i andra medier än de som arbetsgivaren bru-

liga egenskaper. En aktiv åtgärd ur ett främjandeperspektiv kan vara att analysera om uppställda krav verkligen är relevanta för arbetets utförande och vilken innebörd som läggs i begreppen erfarenhet, personliga egenskaper och annan kompetens



För att få in nyanlända på arbetsmarknaden utmanar Randstad arbetsgivarna genom att ställa frågor om olika delar i rekryteringsprocessen. Randstad vill fokusera på kompetensbaserad matchning både för dem med och utan utbildning. Kunderna/arbetsgivarnas kravlistor utmanas vilket innebär att de ifrågasätter exempelvis krav på språkkunskaper och körkort.

kar använda för att på så sätt bredda rekryteringsbasen. Utformningen av en annons är viktig och signalerar vilken policy som gäller på arbetsplatsen. Det är därför viktigt att gå igenom både text och bild i annonsen i syfte att alla som har rätt kompetens enligt uppställd kravprofil ska känna sig välkomna att söka tjänsten.

Urval

Ansvaret för urvalsprocessen ligger vanligen hos den rekryterande chefen. Viktiga frågor att ställa sig är hur rutinerna ser ut. Här kan det till exempel vara aktuellt att granska rutinerna och se om de bör förtydligas och om en annan person i företaget kan vara ett stöd i detta arbete. Frågor att ställa sig i urvals-skedet är till exempel:

- om grovgallringen som gjorts för en första intervju verkligen motsvarar den uppställda kravprofilen?
- har personer som faktiskt uppfyller kravprofilen valts bort? Om så är fallet ska det kunna motiveras av skäl som inte har något samband med någon diskrimineringsgrund.

För att främja att urvalet sker utifrån uppställd kravprofil har en del arbetsgivare börjat arbeta med anonymiserade ansökningshandlingar avseende ålder, kön, namn eller liknande. Om en arbetssökande skulle väljas bort av ett rekryteringsföretag eller headhunterföretag på ett sätt som innebär diskriminering omfattas ett sådant förfarande av diskrimineringsförbudet och arbetsgivaren bör alltså kunna göras ansvarig i förhållande till en arbetssökande. Det får sedan ankomma på arbetsgivaren att i sin tur vända sig till sin avtalspart och söka ersättning.

Intervju

En intervju är en tvåvägskommunikation, där båda parter ska ge och ta information. En förutsättning för en bra intervju är att alltid vara

påläst och strukturera frågorna utifrån kravprofilen. Tänk därför igenom vilken information som behövs och vilken typ av frågor som är relevanta att ställa för tjänsten. Ett sätt i det aktiva arbetet kan vara att gå igenom frågorna och kritiskt analysera varför de ställs. Det finns i svensk rätt inget frågeförbud men de frågor som ställs kan indirekt eller direkt visa vad frågeställaren är ute efter. Ställ alltid samma frågor till alla sökande. En aktiv åtgärd som nämns i förarbetena till diskrimineringslagen är att arbetsgivare kan kalla fler arbetssökande till intervjuer än vad som varit vanligt, för att på så sätt öka utsikterna att bredda variationerna hos arbetsstyrkan.



Tester och kontroller

Det finns många olika sätt att pröva den sökandes kunskaper och förmågor. Tester och

kontroller kan användas i syfte att få en djupare och mer heltäckande bild av den som söker en tjänst. Det är viktigt att kunskapstester,

färdighetstester, personlighetstester med mera är objektivt utformade för att ge alla sökanden lika möjligheter att genomföra dessa tester. För vidare läsning i frågan har Diskrimineringsombudsmannen (DO) tagit fram skriften – *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera*.

Det är möjligt för arbetsgivare att begära hälsokontroll av den arbetssökande. Den kunskap som inhämtas på detta sätt kan vara tveggad eftersom huvudregeln är att en persons funktionsnedsättning inte är något som ska vägas in vid bedömningen av om en person uppfyller kraven för tjänsten. Notera att arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen även har en skyldighet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna hamna i en jämförbar situation som övriga arbetstagare utan funktionsnedsättning.

Referenser

Referenser tas i slutet av urvalsprocessen, efter att arbetsgivaren först har kontrollerat med den sökande till vem den kan ringa. Referenser är en viktig del av urvalsarbetet och ger en bild av lämpligheten för arbetet. En del i arbetet kan därför vara att se över rutinerna som finns för referenstagning i bolaget.

- Vilka personer hos arbetsgivaren ringer på referenser?

- Vilka personer kontaktas? Är det den sökandes chef, överordnad eller kollegor?
- Följs fastställda rutiner i samband med referenstagning?
- Vilka frågor ställs vid referenstagningen?

De uppgifter som framkommer vid referenstagning ska hanteras aktsamt och med omdöme. I bedömningen är det mer helhetsbilden som är användbar än enskilda delar. Uppgifterna kan med fördel dokumenteras för att kunna följas upp. Handlingarna kan emellertid inte sparas längre och för andra ändamål än vad dataskyddslagen tillåter.

Befordran

När det gäller frågor kring befordran handlar undersökningen om att ta reda på möjliga hinder sett utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. Konkreta åtgärder kan handla om att erbjuda utbildning och annan kompetensutveckling för att främja möjligheten till befordran. Även här kan det vara av intresse att analysera vad som läggs i begreppet kompetens och hur olika meriter hos arbetssökande värderas, hur den interna rekryteringen går till och vem som gör urvalet samt vilka som är närvarande vid intervjun.

Arbetsgivaren kan till exempel undersöka och analysera följande

- Behöver vi öka kunskaperna gällande lika rättigheter och möjligheter hos alla som deltar i rekryteringsprocessen?
- Hur ser rekryteringspolicyn ut? Kan den innebära att vissa sökande utestängs?
- Vilka rutiner och praxis finns för rekrytering och befordran?
- Hur gick rekrytering respektive befordran till?
- Vilken typ av kompetens krävs för arbetsuppgiften (vid varje enskild rekrytering)?
- Finns omotiverade krav i platsannonser när det gäller kompetens, bakgrund eller erfarenhet?
- Kan vi utforma annonsen och välja en mediekanal med fokus på att bredda spridningen och ökade möjligheter för olika grupper att se och söka de lediga tjänsterna?
- Har vi säkerställt urvalsprocessen ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv?

WSP är ett internationellt konsultbolag inom samhällsbyggnadssektorn med över 42 000 medarbetare i 40 länder. Det svenska företaget har cirka 4 000 anställda fördelade på 50-tal kontor. Koncernen har sitt säte i Montreal i Kanada.

Motto: Gör ej corporate policies av det utan säkerställ att det är ett sätt att vara. Vi är mångfald, och det skapar vi genom öppenhet och dialog.

Vad: Företaget ser att det finns både karriär- och affärsfördelarmöjligheter med att driva mångfaldsfrågor. Eftersom bolaget vuxit väldigt snabbt under de senaste åren har det funnits en större möjlighet att bredda personalsammansättningen. Man har bland annat genomfört kampanjen: "Opposites attract" för att få in ett bredare rekryteringsunderlag, vilket varit en stor framgång för företaget. Under de senaste fyra åren har andelen kvinnor i den svenska ledningsgruppens sammansättning ökat från 22 till 43 procent. Bolaget har också tagit hjälp av SCB för att få statistik avseende etnisk bakgrund bland sina anställda.

Hur: Genom öppenhet och ständig dialog kring mångfaldsfrågorna försöker bolaget fånga upp det "omedvetna" agerandet. För att levandegöra WSP:s värderingar har bolaget exempelvis tagit fram ett kortspel.

Övrigt: Koncernledning i Montreal har utbildats i mångfaldsfrågor och ansvariga VD:ar i respektive länder har därefter haft ett krav på att mångfald och jämställdhet ska genomsyra verksamheterna i respektive länder. I Sverige ingår dessa frågor som ett moment på chefsutbildningarna.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska undersöka och analysera om det finns några risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds i företaget inte kommer alla medarbetare till del.

Enligt diskrimineringslagen krävs ingen kvantitativ kartläggning i förhållande till olika grupper förutom när det gäller kön. Detta för att arbetsgivaren har att eftersträva en jämn könsfördelning både på olika nivåer i organisationen (vertikalt perspektiv) liksom inom

olika arbeten eller yrkeskategorier (horizontellt perspektiv). Riktmärket på jämn könsfördelning är att inget kön överstiger 60 procent. Aktuella åtgärder kan i detta sammanhang vara:

- utbildning
- arbetscirkulation
- arbetsutvidgning
- kompetensinventering
- systematiskt kompetensutvecklingsarbete
- karriärutvecklingsplaner

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetsgivare är skyldiga att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. I förarbetena till lagen betonas att det är viktigt att en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan kvinnor och män kommer till stånd. Det kan finnas ett behov att se över den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna för att underlätta kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap för alla oavsett kön.



Undersökningen och analysen ska således göras för att se hur verksamheten fungerar för den som är förälder och om det finns behov av åtgärder för att underlätta att det går att förena föräldraskap och arbete. Finns det faktorer som försvårar möjligheterna att ta ansvar för hem och barn? Det kan till exempel handla om att införa flextid om verksamheten tillåter detta. Andra möjliga åtgärder kan vara att ge föräldralediga möjligheten att hålla kontakt med arbetsplatsen.

Regler för att möjliggöra för föräldraledighet finns också i föräldraledighetslagen. I 14 § föräldraledighetslagen anges att arbetstagarens önskemål att förlägga arbetstiderna på grund av föräldraledighet på deltid ska tillgodoses om det inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

Arbetsgivaren kan till exempel undersöka och analysera följande:

- Finns det hinder för arbetstagare att vara föräldraledig eller vårda barn?
- Har vi riktlinjer för hur oplanerad korttidsfrånvaro hanteras på arbetsplatsen?
- Är övertid ett krav på arbetsplatsen, uttalat eller underförstått?
- Finns det behov av flexibla arbetstider?
- Finns det möjligheter för arbetstagare att arbeta hemifrån?
- Under vilka tider förläggs personalmöten?
- Finns rutiner för att hålla kontakt med föräldralediga under föräldraledigheten?
- Ingår alla föräldralediga i lönerevisionen på samma villkor som övriga anställda på arbetsplatsen?

CGI är ett globalt IT-tjänsteföretag med cirka 70 000 medarbetare på 400 kontor i över 40 länder. Det svenska företaget har ca 4 000 anställda fördelade på 27 orter.

Motto: Kvalité kräver bra team och blandade team är ur detta avseende väldigt viktigt. Jämställdhetsperspektiv leder helt enkelt till lönsamhet.

Vad: Bland annat interna nätverk, Women of CGI. Detta omfattar alla anställda kvinnor men är organiserat efter anställningsort. Nätverket arbetar mycket med att marknadsföra företaget mot kvinnliga studenter. "Det ger mycket pang för pengarna".

Hur: Se inte detta som en isolerad HR-fråga. Det måste drivas av hela ledningen. Man måste börja städa trappan uppifrån. Det är viktigt att se över könsstrukturen i den egna ledningsgruppen. Han berättar att de i den svenska ledningsgruppen har en 50/50-fördelning och att de i sin successionsplanering alltid strävar efter att ha en manlig och en kvinnlig slutkandidat.

Övrigt: En återkommande aktivitet är en sommarkurs för de anställdas barn. Den kallas Young Generation och innebär att barnen under lättsamma former får lära sig allt från Officepaketet till programmering. Detta görs både för att värna om medarbetarna och deras familjer men även för att skapa ett intresse av IT redan i unga år.

Förhindra trakasserier och sexuella trakasserier

S om lagtexten ovan anger ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet för en arbetsgivare att utsätta en arbetstagare för repressalier, till exempel till följd av en anmälan om sexuella trakasserier. Vad som avses med repressalier kan enligt lagens förarbeten skilja sig åt men gemensamt är att de har drag av bestraffningsåtgärder.

Av riktlinjerna bör det framgå att målsättningen är att varken sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier ska förekomma. Denna så kallade nolltolerans återfinns många gånger återgiven i bolagets uppförandekod eller motsvarande. Arbetsgivaren bör regelbundet informera sina anställda om sina rutiner och vilka konsekvenserna av trakasserier eller sexuella trakasserier kan bli. Det är vidare viktigt att chefer, arbetsledare och fackliga företrädare har goda kunskaper om lagen i detta avseende.

Ur diskrimineringslagens 3 kap. 6 §

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

I rutinerna bör det framgå eller klargöras:

- Hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier uppges ha inträffat
- Vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till hos arbetsgivaren
- Vem hos arbetsgivaren som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds
- Vad som händer om någon bryter mot arbetsgivarens policy, till exempel en skriftlig erinran, uppsägning eller avsked enligt LAS.
- Tydliga definitioner av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- Vad som inte tolereras och gärna ge exempel på situationer och beteenden, såsom klotter med rasistiska motiv eller sexistiskt innehåll

Denna bestämmelse har nära samband med arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier i 2 kap. 3 § diskrimineringslagen. Om arbetsgivaren inte skyndsamt påbörjar en utredning och vidtar skäliga åtgärder kan det medföra att arbetsgivaren blir skyldig att betala diskrimineringsersättning. Arbetsgivarens utredningsansvar börjar gälla när arbetsgivaren får kännedom om att en anställd uppfattar sig som trakasserad eller sexuellt trakasserad.

CGI - nolltolerans mot trakasserier och "grabbighet". Denna policy har tagits fram i samverkan med fackklubbarna på företaget.

Ur diskrimineringslagens 2 kap. 3 §

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

3 § Om en arbetsgivare 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, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Slutligen krävs att riktlinjer och rutiner följs upp och utvärderas på samma sätt som övriga aktiva åtgärder.

Det är vidare tydligt att arbetsgivaren har en plikt att påminna om riktlinjer och rutiner så att de anställda är införstådda med vad som gäller och vart de ska vända sig för att anmäla trakasserier eller sexuella trakasserier.

Nyckelord för hur en utredning ska hanteras är:

- Skyndsamt
- Objektivt
- Inga repressalier
- Dialog
- Kunskapsbaserat
- Stöd
- Sekretess
- Alla hörs
- Åtgärder
- Uppföljning

Checklista utredningsarbetet

Utredningsskyldigheten gäller alla förhållanden som har samband med arbetet. Det är en vidsträckt skyldighet och gäller även händelser ägt rum mellan medarbetare utanför arbetsplatsen eller arbetstid.

Notera att utredningsskyldigheten även gäller i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

1. **Inled utredningen skyndsamt när den utsatt bekräftat att en händelse ägt rum eller anmälan inkommit** – dock ej krav på att den skall bli klar snabbt.
2. Personen som utreder ska vara **oberoende** och **ha kunskap** i frågorna. Förtroende och tillit måste byggas upp genom ett bra bemötande och tydlighet om att det inte läggs några värderingar av det som berättas innan samtliga inblandade är hörda.
3. Lämna inledande och även löpande information till anmälaren och inblandade vad som händer i utredningen och när den väntas bli klar. Utsagor skall behandlas med stor diskretion och inte spridas till andra i onödan.
4. Att **utreda** innebär att arbetsgivarens utredare skall **tala med alla inblandade**, se på skriftligt bevis och själv bilda sig en uppfattning om vad som hänt. Allt bör dokumenteras.
5. **Åtgärder** som kan vidtas beror på vad som hänt och vad som går att

- styrka. Det är viktigt att syftet med utredningen är att få stopp på beteendet framöver och inte nödvändigtvis att medarbetaren som utsatt någon skall sluta sin anställning. Det är viktigt att klargöra för den som utsatts att arbetsgivarens ansvar inte är att ge medarbetaren som utsatts upprättelse eller ersättning utan det är att se till att det inte upprepas framöver. Lämpliga åtgärder kan vara tillrättavisande genom tillsägelser, skriftliga erinran, omplaceringar, uppsägningar och i allvarliga händelser av brottslig karaktär kan även avsked bli aktuellt. Vilken åtgärd som är lämplig beror på omständigheterna i det enskilda fallet och bedömningen görs utifrån sedvanlig arbetsrättslig bedömning.
6. **Följ upp** vidtagna åtgärder för att se om de haft tillräcklig och avsedd effekt. Tala med den som anmält händelsen för att försäkra er om att det oacceptabla beteendet upphört. Dra slutsatser inför framtiden om det förebyggande arbetet.

De anställda på WSP har en möjlighet att rapportera alla eventuella missförhållanden och diskrimineringssituationer genom en "whistleblower-knapp" som går till koncernens juridiska avdelning i Kanada.

Jämn könsfördelning på olika befattningar

Ur diskrimineringslagens 3 kap 7 §

7 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas enligt första stycket.

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Den undersökning och analys av verksamheten som arbetsgivaren gjort inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder bör vara en naturlig utgångspunkt för att avgöra vilka åtgärder som kan vara lämpliga i detta avseende. Om undersökningen visar att det råder en ojämn könsfördelning på ledande positioner bör arbetsgivaren vidta främjande åtgärder för att åstadkomma en förändring. Begreppet jämn könsfördelning har som riktmärke att

inget kön ska överstiga 60 procent av medarbetarna inom ett visst arbete.

Formuleringen ” i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare” brukar i andra sammanhang referera till att arbetsplatser är både vertikalt och horisontellt segregerade. Med vertikal segregering avses att kvinnor oftare är representerade på lägre nivåer i en företagshierarki det vill säga har mindre ansvarsfulla befattningar och lägre löner. Horisontell segregering avser istället att män och kvinnor ofta i samma företag är uppdelade på olika arbeten och avdelningar även om kraven i arbetet är likvärdiga. Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas.

”Jämställdhet är inget projekt. Det är som tandborstning med barnen” - Pär Fors, vd CGI

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning och analys av löneskillnader

Ur diskrimineringslagens 3 kap.

8 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lag (2016:828)

9 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,

en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och

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. Lag (2016:828).

10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2016:828).

Syftet med bestämmelserna om lönekartläggning och analys är att hos varje arbetsgivare identifiera, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har samband med kön. På så sätt är lönekartlägningsbestämmelserna en del av det förebyggande och främjande aktiva åtgärdsarbetet. Genom att bedriva ett strukturerat, systematiskt och kontinuerligt arbete med kartläggning och analys av löneskillnader ska en arbetsgivare aldrig behöva hamna i en situation där hen blir föremål för en utredning

om lönediskriminering. Lagkravet om kartläggning avser enbart diskrimineringsgrunden kön. Dock gäller att arbetsgivaren måste säkerställa att bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor inte missgynnar någon av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, läs mer under rubriken - Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Syftet med att kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner samt andra anställningsvillkor är att säkerställa att lönekriterier, lönepolicy, bonussystem med mera vare sig direkt eller indirekt diskriminerar kvinnor eller män. Arbetsgivaren måste i dialog med samverkande parter granska och ifrågasätta villkorspåverkande faktorer och dess tillämpning. Uppställda

lönekriterier kan komma att indirekt diskriminera kvinnor eller män varför det är viktigt att analysera innebörden av dem.

Fallgrop:

Lönekriteriet verkar neutralt men i sin tillämpning missgynnas särskilt kvinnor.



Lika arbeten

Med lika arbeten avses arbeten vars innehåll är samma eller i det närmaste samma. Det behöver således inte innebära att arbetsuppgifterna i alla delar är identiska men i stora drag anses vara lika. Hos de arbetsgivare där det finns en tydlig befattningsnomenklatur eller annat strukturerat arbete med befattningstitlar, arbetsbeskrivningar och/ eller arbetsinnehåll torde detta steg vara relativt enkelt att utföra. I annat fall krävs en översyn över vilket innehåll de olika arbetena har hos arbetsgiva-

ren för att kartlägga vilka arbeten som kan anses vara lika. Syftet med detta steg är att säkerställa att kvinnor eller män som utför samma arbete avlönas på samma premisser och har jämbördiga möjligheter till lika lön och löneutveckling.

Fallgrop:

Arbeten klumpas samman till lika arbeten men innehållet i arbetet är för olika



Likvärdiga arbeten

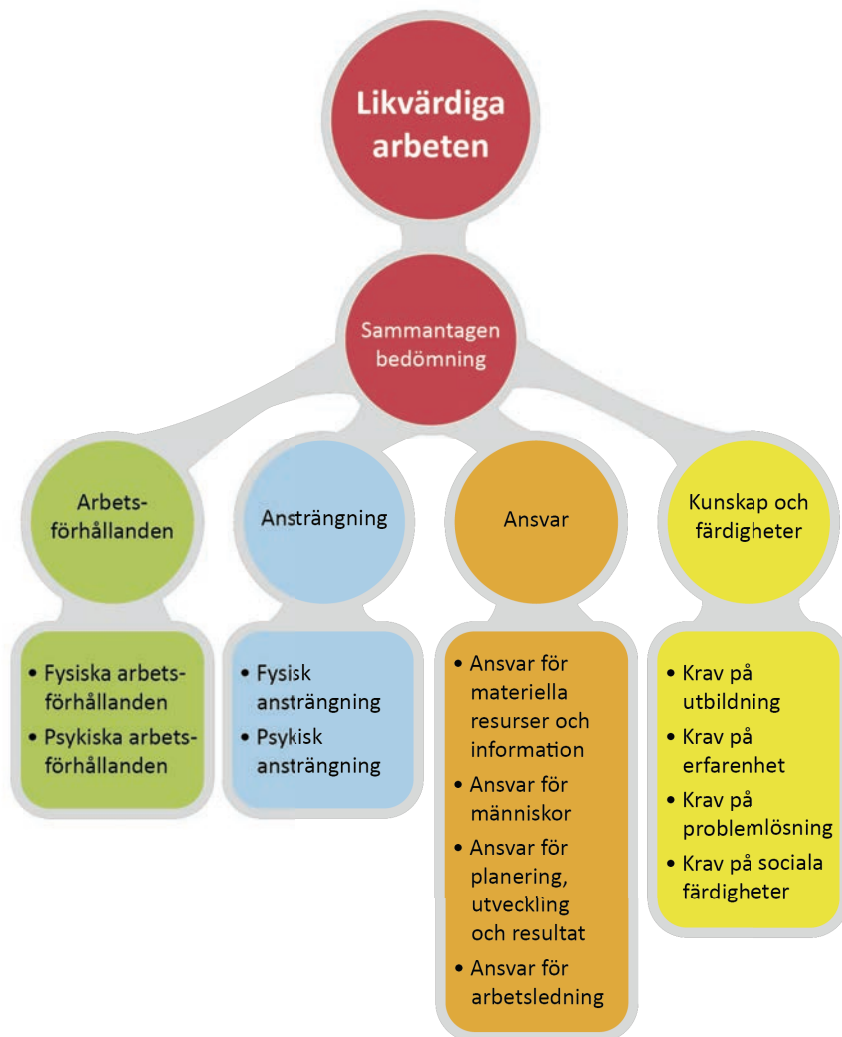
Definitionen av likvärdiga arbeten framgår av 3 kap 10 §. Där stipuleras att det handlar om en sammantagen bedömning av de krav som ett arbete ställer för att utreda och kunna slå fast likvärdighet med andra arbeten hos samma arbetsgivare. Således kan det förekomma skillnader i de enskilda kraven men när hänsyn tas till samtliga krav kan en situation uppstå där till synes helt olika arbeten ändå anses vara likvärdiga. I samma paragraf regleras också vilka kriterier som arbetsgivare ska ta hänsyn till i bedömningen av om vilka arbeten som är likvärdiga. Det rör sig om:

- Kunskap och färdigheter
- Ansvar
- Ansträngning
- Arbetsförhållanden

I det här sammanhanget kan det vara bra att skilja mellan begreppen lönekartläggning och arbetsvärdering. En lönekartläggning och arbetet med den följer av de krav som diskrimineringslagen ställer och innebär ett krav att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män hos en och samma arbetsgivare. Det gäller både för lika, likvärdiga men också högre värderade kvinnodominerade arbeten men med lägre lön än andra arbeten som inte är kvinnodominerade. Hos mindre arbetsgivare eller arbetsgivare med ett fåtal befattningar låter sig det arbetet genomföras relativt oproblematiskt. Men hos de arbetsgivare som har ett stort antal befattningar att hålla reda på, kan det ibland vara mer ändamålsenligt att genomföra en regelrätt arbetsvärdering för att uppfylla lagens krav. Det ska dock tilläggas att en arbetsvärdering inte är

ett lagkrav. Bilden nedan exemplifierar de kriterier (kunskap och färdighet, ansvar, ansträngning, arbetsförhållanden) som ska utgöra hörnstenarna i bedömningen av likvärdiga arbeten enligt diskrimineringslagen 3 kap. 10 §. De faktorer som används för att förtyd-

liga de fyra kriterierna är hämtade ur arbetsvärderingsverktyget – Analys Lönelots som tidigare tillhandahölls av Diskrimineringsombudsmannen.



Fallgrop:

Definitionen av kriteriet ansvar saknar värderingen av ansvar för människor. Sådan otillräcklig definition leder till att vissa kvinnodominerade yrken inte ges samma chans att värderas på lika villkor som för övriga arbeten.

Högre värderade kvinnodominerade arbeten med lägre lön än lägre värderade icke dominerade arbeten.

Arbetsgivare ska även analysera de eventuella löneskillnader som finns mellan icke kvinnodo-

minerade arbeten och kvinnodominerade arbeten som trots att de sistnämnda är högre värderade ändå har lägre lön.

Fallgrop:

Arbeten som avlönas för lågt eller för högt i förhållandet till hur dessa arbeten värderas kan leda till exempelvis

- irritation och misstro mot arbetsgivarens lönebildning
- personalflykt
- omotiverat höga lönekostnader

Analys av lönespridning

Vid sidan av att en analys av löneskillnaderna avseende lika och likvärdiga arbeten ska ske, kan arbetsgivare också analysera skillnader i lönespridning och löneutveckling. Det mot bakgrund av att det ofta kan noteras att kvinnor och kvinnodominerade arbeten har en sämre löneutveckling än män men också en mer sammanpressad lönespridning än inom mansdominerade arbeten eller arbeten med en jämn könsfördelning. Om så är fallet behöver arbetsgivaren ställa sig frågan vad som föranleder att kvinnor och/eller kvinnodominerade arbeten tenderar att:

- ha lägre ingångslöner
- ha en lägre median- eller medellön
- ha sämre möjligheter att nå de högsta lönenivåerna sin befattning (ofta uttryckt som 90:e percentilen)
- i lönerevisionerna få ett lägre utfall än män

Fallgrop:

Arbetsgivaren kartlägger och/eller analyserar inte lönespridningen.

I det fallet kommer arbetsgivaren inte kunna upptäcka att kvinnornas möjligheter till löneutveckling är så pass låg att det blir svårt att

- attrahera
- utveckla
- behålla

Analys av löneskillnader

Av lagtexten framgår att det inte räcker att kartlägga. Även en analys av det som framkommit i kartläggningen är nödvändig för att slutligen vidta åtgärder i de fall som det finns behov av det. Analysarbetet ska omfatta samtliga steg

1. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Gällande bestämmelser och praxis om löner så är syftet att säkerställa att inga krav, bestämmelser, kriterier, policy med mera tillämpas som direkt eller indirekt leder till lönediskriminering. Det steget är inte begränsat till enbart diskrimineringsgrunden kön så som beskrivits under rubriken – Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Gällande diskrimineringsgrunden kön är dock kravet mer långtgående eftersom arbetsgivaren kan behöva använda könsuppdelad statistik för att säkerställa att bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor är könsneutrala och tillämpas på ett likvärdigt sätt för alla oavsett kön.

2. Lika arbeten

Gällande lika arbeten ska arbetsgivaren analysera om löneskillnader mellan kvinnor och män sakligt kan förklaras med utgångspunkt i arbetsgivarens bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor. Det oavsett om det är löneskillnaden är till kvinnornas eller männens nackdel.

3. Likvärdiga arbeten

Gällande likvärdiga arbeten ligger fokus på en analys av löneläget på gruppnivå snarare än de enskilda individerna, även en om en analys på individnivå kan

komma att bli aktuell för att utreda om förekommande skillnader i lön är sakligt motiverade eller inte. Kravet på analys gäller enbart för de fall där de kvinnodominerade arbetena har lägre median- eller medellön än övriga arbeten. Det vill säga mansdominerade arbeten eller arbeten med en jämn könsfördelning. Om 60 procent eller fler av arbetstagarerna inom ett visst arbete är eller brukar vara kvinnor, är arbetet i fråga att betrakta som kvinnodominerat.

4. Högre värderade kvinnodominerade arbeten med lägre lön än icke kvinnodominerade arbeten som är lägre värderade

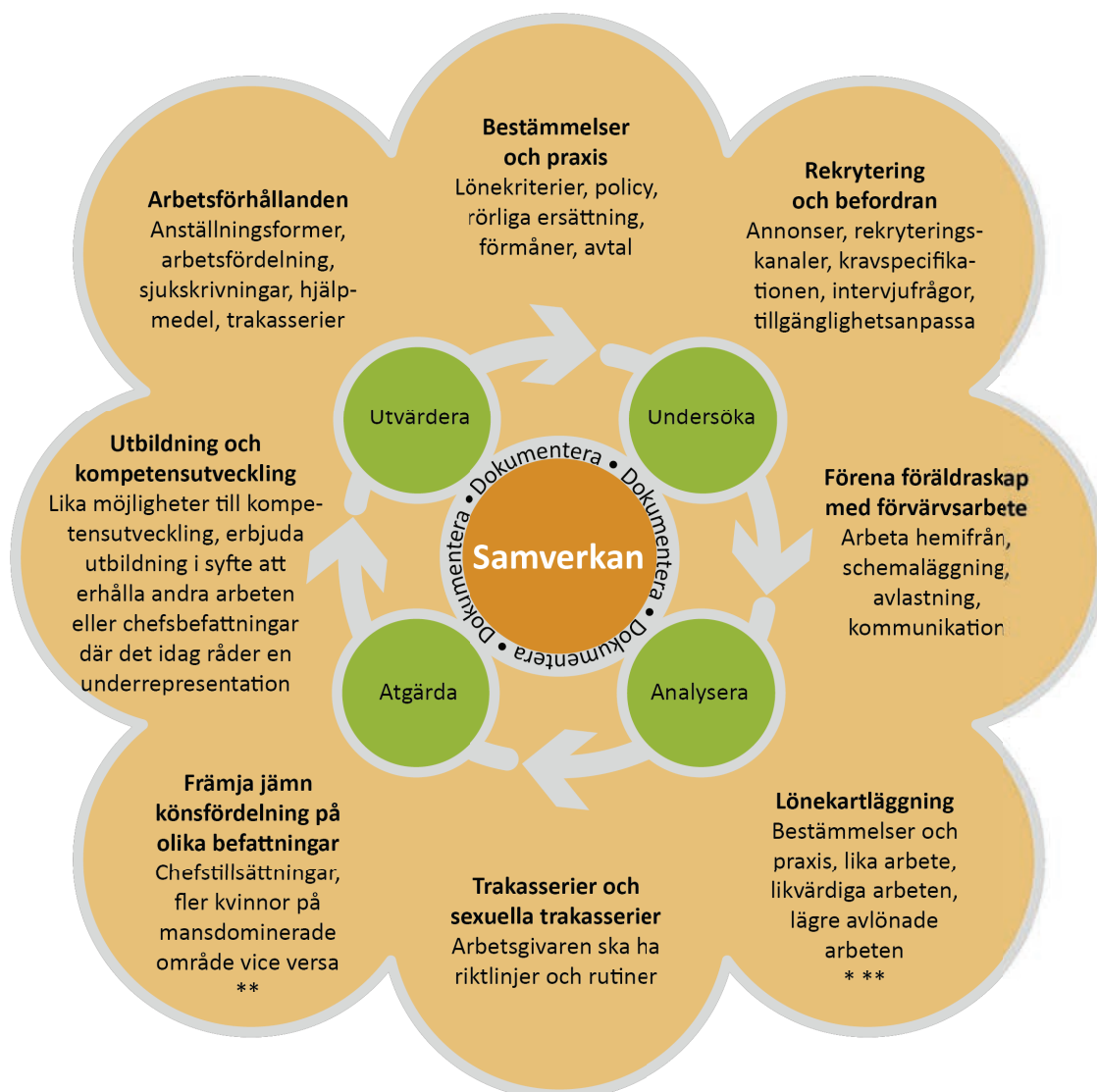
Arbetsgivaren ska utreda vad som ligger till grund för de högre värderade kvinnodominerade arbetens lägre genomsnittslöner jämfört med mansdominerade arbeten eller arbeten med en jämn könsfördelning som värderats lägre.

5. Lönespridning

Här ligger fokus på att utreda om löneutveckling och lönespridning skiljer sig mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdiga arbeten.



Aktiva åtgärder – en sammanfattning – hur och vad ska göras



* Högre värderade kvinnodominerade arbeten med lägre lön

** Gäller enbart diskrimineringsgrunden kön

FAQ om lönekartläggning och analys

F: Vem ska göra en lönekartläggning?

S: En lönekartläggning ska göras per juridisk person. Finns flera bolag inom en koncern ska alltså en lönekartläggning per juridisk person göras. Har företaget fler än 10 anställda ska arbetet dokumenteras.

F: Vilka anställda ska ingå?

S: Alla. Även visstidsanställda, säsongsanställda osv ingår. Den enda som exkluderas är VD och medarbetare vars löner sätts av styrelsen.

F: Finns det någon deadline för när lönekartläggningen och analysen ska vara gjord?

S: Nej, men den ska göras årligen.

F: Behöver jag lämna över alla anställdas löner i samverkansgruppen?

S: Nej, det finns ingen generell rättighet för de fackliga samverkansparterna att ta del av alla anställdas löner, men arbetsgivaren ska delge samverkansgruppen tillräckligt med information så att man kan föra en meningsfull diskussion om eventuella löneskillnader och vad förklaringen till dessa är.

F: Vilket lönemått ska jag använda i lönejämförelserna?

S: Det viktiga är att underlätta lönejämförelserna mellan samtliga anställda hos arbetsgivaren, rekommenderas att samma lönemått används. Därför rekommenderas att eventuella timlöner räknas om till månadslöner.

F: Vad gör jag om det bara finns en person, eller om ett arbete bara innehåller kvinnor/män, när jag ska analysera löner för lika arbeten?

S: I sådana situationer finns ingen av motsatt kön att jämföra mot och någon jämförelse är därför inte möjlig. Men glöm inte bort att dessa grupper eller arbeten kan bli aktuella för jämförelser i steget med att jämföra likvärdiga arbeten

F: Hur hanterar jag momentet att jämföra löner mellan likvärdiga arbeten om jag bara har kvinnodominerade, eller inga kvinnodominerade, grupper?

S: Då krävs ingen vidare analys i momentet likvärdiga arbeten, men notera att en analys ska göras av löneskillnader inom respektive arbete

F: Ska jag i något steg i arbetet med lönekartläggning jämföra företagets löner med marknadslöner inom liknande roller för andra arbetsgivare?

S: Nej, lönekartlägningsarbetet gäller bara sett till företagets löner. Däremot kan marknadslönestatistik i vissa fall vara en anledning till att en viss grupp hos er är för lågt eller för högt avlönad.

F: Vad har DO för roll i arbetet med lönekartläggning och analys?

S: DO kan välja att granska ditt företags arbete med lönekartläggning och analys. I så fall kan DO komma med synpunkter på det genomförda arbetet, vilka företaget då behöver ta hänsyn till och genomföra eventuella kompletteringar. Hörsammas inte DO:s synpunkter alls, kan i sista fall vite bli aktuellt.

Ordlista

Aktiva åtgärder	Förebyggande och främjande åtgärder mot diskriminering.
Arbetsvärdering	Metod för att bedöma och värdera olika befattningars strategiska betydelse hos arbetsgivaren
Bestämmelser och praxis om löner	Innefattar bland annat kriterier för lönesättning, förmåner, tjänstebilar, bostadsförmåner, reseförmåner med mera. Även bonussystem eller andra rörliga ersättningar omfattas liksom policydokument och kollektivavtal.
Direkt diskriminering	Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon diskrimineringsgrund.
Diskriminering	En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.
Diskrimineringsersättning	Diskrimineringsersättning är form av skadestånd som introducerades när diskrimineringslagen trädde i kraft år 2009. Arbetsgivare som fälls för diskriminering kan dömas till att betala diskrimineringsersättning. Ersättningsnivåerna ska vara tillräckligt höga för att avskräcka arbetsgivaren (och andra) att upprepa den diskriminerande handlingen samt erbjuda en kompensation för den skada som individen lidit.
Funktionshinder	Funktionshinder beskriver den begränsning en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Ett funktionshinder uppstår därmed i mötet mellan människa och miljö. Det kan handla om allt från höga trösklar till attityder. Det är alltså miljön och omgivningen som är funktionshindrande. Från den 1 januari 2015 ersatte begreppet funktionsnedsättning begreppet funktionshinder i diskrimineringslagen.

Funktionsnedsättning	Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.
Funktionsvariationer	Ordet funktionsvariation betonar att alla människor har olika sätt att fungera fysiskt och mentalt. Att alla människor skiljer sig åt är på samma gång något som binder dem samman, oavsett om de har en funktionsnedsättning. Ord som funktionsnedsättning kan uppfattas som värderande och att de antyder avsteg från det önskvärda och normala, vilket kan undvikas genom att benämna allt som funktionsvariationer. Ordet används ofta i avdramatiserande och utjämnande syfte. Kritik har riktats mot det ökande bruket att byta ut ordet funktionsnedsättning mot funktionsvariation då det riskerar att förminska de hinder och behov som finns.
Indirekt diskriminering	Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
Jämlikhet	Strävan att uppnå lika rättigheter och möjligheter för alla individer.
Jämställdhet	Strävan att uppnå lika rättigheter och möjligheter oavsett kön
Jämställdhetsplan	Tidigare krav på planmässiga (skriftliga) aktiva åtgärder för att uppnå lika möjligheter och rättigheter för kvinnor och män. Lagkravet har ersatts och numera finns istället ett dokumentationskrav gällande arbetet med aktiva åtgärder för samtliga sju diskrimineringsgrunder.
Kränkande särbehandling	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.

Kvinnodominerade arbeten	Om 60 procent eller fler av arbetstagarna inom ett visst arbete eller viss kategori av arbetstagare är eller brukar vara kvinnor, är arbetet i fråga att klassificera som kvinnodominerat.
Kvotering	Kvotering är en särbehandling som innebär att en andel av platserna i en beslutande församling eller på en utbildning, reserveras för en speciell grupp. Kvotering är inte tillåten i samband med rekrytering enligt diskrimineringslagen.
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.
Lika arbete	Med lika arbeten avses arbeten som till sitt innehåll är lika eller närmast lika.
Likvärdiga arbeten	Med likvärdiga arbeten avses arbeten som till sitt innehåll kan vara olika men som efter en sammantagen bedömning av de krav som arbetet ställer gällande kunskap/färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållanden, ändå kan anses vara likvärdiga med varandra.
Missgynnande	Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnande kan till exempel yttra sig genom att inte bli kallad på intervju, få sin provanställning avslutad eller erhålla lägre lön. Missgynnandet måste ha ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna för att det ska vara frågan om diskriminering i juridisk bemärkelse.
Mångfald	Mångfald innebär att alla har samma rättigheter och möjligheter och ska behandlas likvärdigt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Arbetet för mångfald innebär att all diskriminering ska motverkas och att lika rättigheter och möjligheter ska främjas. Mångfald uppnås när faktiska och inte förväntade olikheter ses som en tillgång.

Mångfaldsplan	I tidigare lagar mot diskriminering fanns också vissa krav gällande arbete med aktiva åtgärder kopplade till etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Dessa åtgärder brukade ofta dokumenteras i en så kallad mångfaldsplan för att särskiljas från de aktiva åtgärderna gällande kön som dokumenterades i en jämställdhetsplan. Med tiden har dock gränsdragningen mellan begreppen suddats ut.
Osakliga löneskillnader	Begreppet osakliga löneskillnader syftar på löneskillnader som har konstaterats i en lönekartläggning och analys av löneskillnad och som inte kan förklaras med arbetsgivarens egna bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Utgångspunkten är då att löneskillnaden inte sakligt kan motiveras och därför anses vara osaklig.
Positiv särbehandling	Enligt diskrimineringslagen kan det vara tillåtet att under vissa förutsättningar tillämpa positiv särbehandling i arbetslivet, men endast med hänsyn till kön. Det innebär att det kan vara tillåtet för en arbetsgivare att vid beslut om anställning ge företräde för personer ur det underrepresenterade könet, om det till exempel finns färre kvinnor än män i ett visst arbete. På motsvarande sätt kan det vara tillåtet för en arbetsgivare att ge företräde till personer ur ett underrepresenterat kön vid till exempel beslut om kompetensutveckling eller befordran. Särbehandlingen får dock aldrig handla om lön eller andra anställningsvillkor. En förutsättning för att positiv särbehandling ska vara tillåten är att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbete som har till syfte att främja jämställdheten samt att nedanstående omständigheter respekteras: Positiv särbehandling kan användas när två personer har lika eller nästan lika meriter. Om det finns en påtaglig skillnad mellan två personers kvalifikationer är positiv särbehandling inte tillåten. Positiv särbehandling får inte innebära att en persons kön är automatiskt eller ovillkorligt avgörande. En objektiv helhetsbedömning ska göras av till exempel en arbetssökandes alla meriter. Särbehandlingen ska stå i proportion till åtgärdens ändamål.
Sakliga motiveringar	Motiveringar, förklaringar till löneskillnader, anställningsbeslut eller liknande som är objektiva i bemärkelsen, leder inte till varken direkt eller indirekt diskriminering.

Sexuella trakasserier	Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
Systematiskt arbetsmiljöarbete	Arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås
Trakasserier	Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning.

Ett jämställt arbetsliv

Almega, Unionen och Akademikerförbunden utvecklar tillsammans framtidens kollektivavtal där ett av fokusområdena är ett jämställt arbetsliv. Tillsammans har vi arbetat fram en vägledning för hur arbetsgivare och lokalfackliga organisationer kan arbeta för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Framtidens kollektivavtal

Almega, Unionen, Svenska Journalistförbundet och Akademikerförbunden utvecklar tillsammans framtidens kollektivavtal där ett av fokusområdena är lönebildning och stöd till den lokala löneprocessen. Tillsammans har vi arbetat fram denna vägledning för hur arbetsgivare och lokalfackliga organisationer kan arbeta för att få till en bra lokal löneprocess.