

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

REMISSVAR (A2014/2355/DISK)

Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41)

Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering har lämnat ett betänkande med förslag till hur krav på aktiva åtgärder ska utformas och göras tydliga för att bli ett effektivare medel i arbetet med att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Saco avgränsar sitt remissyttrande till de delar av betänkandet som gäller arbetslivets område. Remissen har behandlats i Sacos styrelse.

Sammanfattande synpunkter

Utredningens förslag bidrar till en tydligare och enhetligare lagstiftning. Saco bedömer att den kommer att vara enklare att tillämpa än nuvarande lag. Vissa förändringar av utredningens förslag är dock nödvändiga för att lagen ska få avsedd effekt. Saco har tre huvudsakliga invändningar:

Utredningen gör genomgående skillnad mellan diskrimineringsgrunden kön och övriga diskrimineringsgrunder. Lagförslagets konstruktion och de redogörelser som finns i betänkandet lägger stor tonvikt på könsdiskriminering. Det är dock viktigt att arbetet med de aktiva åtgärderna avseende alla diskrimineringsgrunder lyfts upp till samma ambitionsnivå som har varit fallet för diskrimineringsgrunden kön.

Det förslag som utredningen presenterar syftar i huvudsak till att arbetsgivare ska följa en viss metod i sitt arbete med aktiva åtgärder. För diskrimineringsgrunden kön föreslås dock även specifika mål och konkreta åtgärder för att uppnå en jämn könsfördelning och jämställda löner. Saco anser att liknande mål bör finnas för samtliga föreslagna områden (och diskrimineringsgrunder). Saco vill särskilt framhålla rekrytering som ett område i arbetsgivarens verksamhet där det finns stor risk för att diskriminering uppstår. Saco anser därför att krav bör ställas på att samtliga arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter vid rekrytering och befordran.

Utredningens förslag syftar i huvudsak till att stärka de statliga myndigheternas tillsyns- och sanktionsmöjligheter. Det finns dock en risk att utredningens fokus på statlig effektivitet minskar det aktiva åtgärdsarbetets legitimitet och förankring bland de lokala parterna på arbetsplatsnivå. Saco beklagar att fokus på att skapa goda förutsättningarna för det arbetsplatsanknutna partsarbetet inte har varit utgångspunkt i utredningens arbete. Detta kan dock till viss del avhjälpas om lagen får en semidispositiv konstruktion.

Tiina Kangasniemi
Samhällspolitiska
avdelningen
tiina.kangasniemi@saco.se

Sveriges akademikers
centralorganisation
Box 2206
103 15 Stockholm
Besök: Lilla Nygatan 14
Tel växel: 08-613 48 00
Fax: 08-24 77 01
E-post: kansli@saco.se
www.saco.se

Kollektivavtal bör kunna ersätta hela/delar av lagen

Arbetet mot diskriminering i arbetslivet är en facklig kärnfråga. I arbetslivet finns sedan lång tid strukturer och normer som i sig motverkar diskriminering - bland annat kollektivavtal, hög facklig närvaro på arbetsplatserna, etablerad partssamverkan och tvistelösningsmekanismer. Mot bakgrund av ovanstående är det av central betydelse att reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering är anpassade till de som ska tillämpa lagen, på arbetslivets område i första hand fackliga företrädare och arbetsgivare.

Saco, TCO och LO har i en gemensam skrivelse till utredningen förordat en semidispositiv lagstiftning för de aktiva åtgärderna på arbetslivets område. En semidispositiv lag skulle, i kombination med skärpta lagkrav och sanktioner, öka sannolikheten för att fler kollektivavtal sluts. Kollektivavtal har flera fördelar: Förutsättningarna ser olika ut inom olika branscher och på olika arbetsplatser när det gäller till exempel löner, arbetstider, rekrytering eller kompetensutveckling. Vilka åtgärder som behöver vidtas för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en viss arbetsplats känner företrädarna på lokal nivå bäst till. Kollektivavtal möjliggör att arbetsgivaren tillsammans med den fackliga organisationen kan tydliggöra de aktiva åtgärdernas innebörd på den aktuella arbetsplatsen.

Utredningens förslag har dock huvudsakligen syftat till att stärka de statliga myndigheternas tillsyns- och sanktionsmöjligheter, istället för att skapa goda förutsättningar för de lokala parternas arbetsplatsanknutna partsarbete. Saco vill här påpeka att Diskrimineringsombudsmannen (DO) som myndighet har en begränsad möjlighet att bedriva tillsyn av lagen, även vid en kraftig resursförstärkning från de i dagsläget mindre än tio heltidstjänsterna. Detta i jämförelse med de totalt cirka 325 000 fackligt förtroendevalda som finns runt om i landet på de svenska arbetsplatserna.¹

Om DO:s tillsyns- och sanktionsmöjligheter skärps, samt föreskriftsrätten utnyttjas för att precisera arbetsgivarnas skyldigheter, ökar incitamenten för arbetsgivarna att sluta kollektivavtal om de aktiva åtgärderna. Sådana incitament kommer dock endast uppstå om kollektivavtal kan ersätta, inte endast komplettera, lagens krav. Saco anser därför att hela eller åtminstone delar av lagen bör få en semidispositiv konstruktion.

Lagen bör ange metod, mål och i vissa fall åtgärder

Utredningens lagförslag reglerar i huvudsak en metod – krav ställs på att arbetsgivarna ska bedriva ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder. Saco delar utredningens bedömning att ett systematiskt arbete är nödvändigt och anser att förslaget till hur ett systematiskt arbete ska bedrivas är bra. Utredningens förslag innebär att arbetsgivare och arbetstagare får en enklare och tydligare lagstiftning att tillämpa jämfört med nuvarande lagstiftning. Den föreslagna lagstiftningen bygger dock på att arbetsgivare bedriver ett seriöst arbete för att upptäcka risker och hinder i sin verksamhet. Den arbetsgivare som inte upptäcker några problem behöver, med några undantag, inte heller vidta några åtgärder.

I betänkandet presenteras lagförslaget som att det enbart reglerar en metod. Saco delar inte denna beskrivning utan vill framhålla att förslaget i vissa delar, så som gällande jämställda löner och en jämn könsfördelning, till och med går

¹Antalet förtroendevalda gäller år 2011. Uppgifter hämtade från: http://www.lo.se/start/facket_pa_din_sida/roster_om_facket_och_jobbet/rof_3_det_fackliga_u_ppdraget_och_det_fackliga_intresset

längre i form av mål och åtgärdskrav än nu gällande lagstiftning. Den föreslagna §9 anger exempelvis att arbetsgivaren *genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska främja en jämn könsfördelning*. I §9 anges alltså såväl ett specifikt mål för området och därutöver också krav på vilka åtgärder arbetsgivaren ska vidta. Även andra delar av lagförslaget innehåller såväl mål som åtgärdskrav - exempelvis §8 - där rutiner och riktlinjer krävs i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Saco anser att den systematiska arbetsmetoden både kan och bör förenas med specifika mål för vart och ett av de områden som metoden föreslås tillämpas inom. Saco har utarbetat ett förslag för hur mål kan formuleras för samtliga områden som omfattas av det systematiska arbetet. Detta förslag har överlämnats skriftligen till utredningen och delar av Sacos förslag redovisas i utredningens betänkande. Sacos förslag i sin helhet finns som bilaga till detta remissvar.

Saco anser därutöver att åtgärdskrav, i den mån det är möjligt, bör ställas för övriga områden än de som återfinns i betänkandet. Saco vill särskilt lyfta fram rekryteringsprocessen som den del av arbetsgivarens verksamhet där behovet av, och nyttan med, aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter är som störst. Här bör det åtminstone finnas ett lagstadgat krav på att rutiner och riktlinjer ska upprättas. Rekrytering är ett område i en verksamhet där det lätt kan uppstå diskriminerande situationer. I det fall rekryteringsprocessen inte ägnas särskild uppmärksamhet riskerar arbetet med aktiva åtgärder därutöver att präglas av så kallad insider/outsider-problematik, där endast risker och hinder för de arbetstagare som redan finns inom verksamheten uppmärksammas.

Tillstyrker att lagen omfattar samtliga diskrimineringsgrunder

Saco tillstyrker att lagen utvidgas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Saco anser dock att utredningens lagförslag innebär en obalans mellan de olika diskrimineringsgrunderna, då skarpa krav endast föreslås för diskrimineringsgrunden kön.

Arbetsgivarens systematiska arbete ska enligt lagförslaget omfatta samtliga diskrimineringsgrunder och områden, men Saco ser en risk i att detta generella arbete kommer att nedprioriteras till förmån för att uppfylla de konkreta åtgärdskrav som ställs på att främja en jämn könsfördelning och genomföra en lönekartläggning.

I betänkandet ägnas vidare stort utrymme åt att presentera forskning, statistik samt regeringens politik för diskrimineringsgrunden kön. För övriga diskrimineringsgrunder saknas i hög utsträckning motsvarande problembeskrivning och vägledning, detta trots att parterna under många decennier har haft att hantera lagstadgade krav på att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete, medan motsvarande krav för övriga diskrimineringsgrunder är helt eller relativt nya.

Lönekartlägningsbestämmelsen bör vara semidispositiv

Utredningen föreslår en återgång till tidigare gällande regler för lönekartläggning. Detta innebär att lönekartläggning ska genomföras årligen och att fler arbetsgivare än idag omfattas av dokumentationskrav. Saco är positiv till detta förslag under förutsättning att bestämmelsen görs

semidispositiv. Saco anser att det finns särskilda skäl som talar för att införa en semidispositiv lösning för lönekartläggningsbestämmelsen:

Lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden sker inom ramen för arbetsmarknadsparternas arbete utan statlig inblandning. Lagstiftaren har avstått från att ange riktlinjer för hur normering av löner och andra villkor ska ske genom kollektivavtal. Samtidigt ställer diskrimineringslagen krav på att lönekartläggning ska genomföras som en aktiv åtgärd för att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lagens krav på lönekartläggning är detsamma oavsett avtalsområde. Den svenska lönebildningen har dock gått mot allt större skillnader mellan de avtalslutande parternas olika lönebildningsmodeller. För akademiker har utvecklingen gått mot en decentraliserad och individualiserad lönebildning. Både vad individen arbetar med och hur individen presterar ska lönesättas, och detta ska därutöver ske med hänsyn till den enskilda verksamhetens förutsättningar och behov. I andra löneavtal, framför allt inom LO:s avtalsområden, finns konstruktioner med högre kollektiva inslag så som stupstocksregler och individgarantier.

Medan lagens krav på lönekartläggning inriktar sig på arbetets karaktär grundar sig den individualiserade lönebildningen i hög utsträckning på hur väl arbetet utförs - det vill säga *hur* och inte bara *vad* personen i fråga gör.

Den individuella lönesättningen och granskningen av densamma bygger på nära kunskap om den enskilde arbetstagaren och den lokala verksamhetens förutsättningar. Grunden är likabehandlingsprincipen, det vill säga att lika fall ska behandlas lika. Om den individuella, decentraliserade och differentierade lönesättningen grundar sig på tydliga och sakliga lönekriterier bör den också leda till en saklig lönesättning, där alla ges samma förutsättningar och bedöms efter samma måttstock. Genom att sluta kollektivavtal om aktiva åtgärder för jämställda löner skulle det vara möjligt att analysera dels om löneavtalets intentioner och lönekriterier efterlevs, dels om processen och kriterierna i sig behöver ändras.

I dagsläget är det vanligt förekommande att arbetsgivare, offentliga såväl som privata, anlitar konsulter för att genomföra lönekartläggningar. På så sätt kan visserligen lagens krav uppfyllas, men den nära kopplingen mellan en genomförd kartläggning och en analys av hur jämställda löner kan konkretiseras i parternas ordinarie lönebildningsarbete saknas ofta.

Saco anser att arbetet med jämställda löner bör bedrivas inom ramen för det ordinarie lönebildningsarbetet och utgå från den process och de principer som parterna har avtalat om. Ett lagstadgat krav på årlig lönekartläggning kan dock, om det formuleras semidispositivt, skapa incitament för arbetsgivarna att kollektivavtalsreglera arbetet för jämställda löner. Det skulle i så fall skapa förutsättningar för jämställda löner inte bara i teorin utan också i praktiken.

Föreskrifter, tillsyn och sanktioner

Utredningen föreslår att Nämnden mot diskriminering avskaffas och att prövning istället ska göras av DO, med möjlighet att överklaga myndighetens beslut till allmän domstol. Saco menar att den lösning utredningen föreslår har förutsättningar att bli mer effektiv än dagens konstruktion med en partssammansatt nämnd. Samtidigt innebär förslaget en tydlig förskjutning mot mer statligt inflytande på arbetslivsområdet, ett område som av tradition har haft ett starkt partsinflytande. Saco tillstyrker dock att Nämnden avskaffas, under förutsättning att DO tillförs motsvarande resurser.

Många avgörande frågor kvarstår emellertid i relation till utredningens förslag. Det gäller inte minst de föreskrifter som utredningen anser bör utfärdas som komplement till lagen. Saco delar inte utredningens uppfattning att dessa föreskrifter och tillsynen av desamma endast kommer att vara av kvantitativ/administrativ karaktär – till exempel huruvida dokumentation finns eller inte. Om de aktiva åtgärderna ska bli tydligare och effektivare krävs kvalitativa preciseringar och prövningar av exempelvis vad som menas med att "vidta de åtgärder som *skäligen kan krävas*". I likhet med Arbetsmiljölagen behöver den föreslagna ramlagstiftningen fyllas ut och konkretiseras, endera genom föreskrifter eller genom kollektivavtal. Om DO utfärdar sådana kvalitativa föreskrifter och prövningar kommer detta samtidigt att få betydelse för partsrelationerna på arbetsmarknadsområdet. En viktig fråga som bör ställas är huruvida DO har den kompetens och legitimitet samt kommer att få de resurser som krävs för detta? Saco vill i sammanhanget påpeka att den kostnadsbesparing som uppstår om Nämnden läggs ned kommer att motsvaras av en minst lika stor kostnadsökning hos DO.

Utredningens förslag innebär att DO får ett långtgående ansvarsområde som sträcker sig från att ta fram föreskrifter, uttolka desamma samt utdöma vite. Ett sådant mångdubbelt myndighetsuppdrag kommer inte att vara okomplicerat, samtidigt är utredningens resonemang och vägledning gällande detta knapphändig. Mot bakgrund av ovanstående anser Saco att det i lagen bör förtydligas att DO inte på egen hand får ta fram föreskrifter på arbetslivets område, utan endast i samverkan med parterna. Saco vill här hänvisa till Arbetsmiljöverkets föreskriftsarbete: När föreskrifter på arbetsmiljöområdet tas fram görs detta i samråd med parterna. Föreskriftstexterna behandlas också genom ett remissförfarande till bl.a. parterna. Saco anser att detta arbetssätt bör utgöra modell om DO bemyndigas att ta fram föreskrifter på arbetslivets område.

Saco vill framhålla att det vare sig i den nuvarande eller föreslagna lagstiftningen finns något förtydligande av vad arbetsgivarens samverkansskyldighet innebär – när har arbetsgivaren uppfyllt detta krav? Samverkansskyldigheten kommer enligt utredningens förslag inte heller att sanktioneras. Ett väl fungerande aktivt arbete ute på arbetsplatserna bygger i hög utsträckning på en väl fungerande samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. En precisering av samverkansskyldigheten skulle kunna göras i ett föreskriftsarbete. Saco vill dock återigen framhålla att en sådan föreskrift, i likhet med övriga föreskrifter av kvalitativ karaktär, måste tas fram i nära samråd med parterna.

Saco är inom ramen för det nu liggande förslaget positiv till att en central arbetstagarorganisation ges rätt att få ett ärende prövat av DO, inklusive möjligheten att överklaga DO:s beslut.

Dokumentationskrav för alla arbetsgivare med minst 10 anställda

Saco anser att samma dokumentationskrav bör gälla för alla arbetsgivare med 10 eller fler anställda. Saco sympatiserar med utredningens strävan efter att minska företagens regelbörda. Saco menar dock att dokumentationen av det systematiska arbetet endast utgör en liten del av den tid och kostnad som krävs för att uppfylla lagens krav. Avsaknad av dokumentation försvårar avsevärt när det kommer till att granska huruvida arbetsgivaren efterlever uppställda lagkrav. Det förefaller också troligt att den arbetsgivare som inte har någon dokumentation inte heller har bedrivit ett systematiskt arbete. Motsvarande krav gäller därutöver för dokumentation enligt föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Resurser till parterna för information och kompetensutveckling

Oavsett om utredningens lagförslag antas eller om den nuvarande lagen fortsätter att gälla, är en viktig förutsättning för att arbetet med aktiva åtgärderna ska få genomslag i praktiken att de lokala parterna känner till och förstår vad lagen kräver och varför. Regeringen bör för detta ändamål avsätta resurser till parterna för informationspridning och kompetensutvecklingsinsatser. Vikten av information och kompetensutveckling blir samtidigt särskilt relevant om det aktuella lagförslaget antas, då det innebär att arbetsplatserna ska undersökas utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Saco menar att det finns en stor risk att detta i annat fall kan medföra allvarliga integritetsproblem, i form av arbetsgivare och/eller arbetstagarrepresentanter som kartlägger sina medarbetare utifrån respektive diskrimineringsgrund.

Tillsätt en utredning för att motverka mobbing i arbetslivet

Idag pågår både diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling i arbetslivet. Förebyggande arbete/aktiva åtgärder är viktiga oavsett om det finns en aktuell diskrimineringsgrund eller inte. Avslutningsvis anser Saco att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över frågan om hur mobbing på arbetsplatser kan motverkas. I dagsläget kan anställda frysas ut och mobbas utan att någon ställs till svars då vi saknar ett regelverk som fungerar fullt ut för dessa situationer.²

Vi bilägger remissvar från Sacoförbunden.

Med vänlig hälsning

Sveriges akademikers centralorganisation

Robert Boije

Josefin Edström

² <http://www.dn.se/debatt/ny-lag-kravs-for-att-stoppa-mobbning-pa-arbetsplatsen/>

BILAGA 1. FÖRFATTNINGSFÖRSLAG FRÅN SACO

Kommentar

Saco skickade den 21 januari 2014 in ett eget författningsförslag till Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering. Författningsförslaget har nedan uppdaterats i enlighet med utredningens slutgiltiga förslag. De delar i Sacos förslag som skiljer sig från utredningens lagförslag har gulmarkerats.

3 kap. Aktiva åtgärder

Inledande bestämmelser

Aktiva åtgärder

1 § Aktiva åtgärder är ett arbete för att inom en verksamhet främja lika möjligheter för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder

2 § Ett systematiskt arbete 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 hinder och risker,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras,
4. följa upp och utvärdera de åtgärder som har planerats, oavsett om de har vidtagits eller ej.

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

Arbetslivet

Samverkan

4 § Det systematiska arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Inför beslut om åtgärder som innebär viktigare förändringar av verksamheten eller särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare gäller förhandlingskyldigheten enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Omfattningen av arbetsgivarens systematiska arbete

5 § Arbetsgivare ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder på sätt som anges i 2 och 3 §§.

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

6 § Arbetsgivarens systematiska arbete med aktiva åtgärder ska omfatta verksamhetens

1. arbetsförhållanden

- arbetsplatsen ska präglas av en god fysisk och psykisk arbetsmiljö
- arbetsfördelning och organisering av arbetet ska främja lika möjligheter

2. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

- föräldrar ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap

3. anställningsformer

- arbetstagarna ska ha lika möjligheter till anställning med önskad omfattning och varaktighet

4. rekrytering och befordran

- rekrytering och befordran ska ske utifrån en transparent och kompetensbaserad process, i syfte att ge alla lika möjligheter att söka lediga tjänster samt en reell möjlighet att få en anställning
- vid rekrytering och befordran ska en jämn könsfördelning inom olika typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare eftersträvas, detta gäller särskilt vid rekrytering eller befordran till ledande positioner.

5. utbildning och övrig kompetensutveckling

- utbildning och övrig kompetensutveckling ska komma arbetstagarna till del på ett likvärdigt sätt
- en jämn könsfördelning inom olika typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare ska främjas genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder

6. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

- arbetsplatsens regelverk i form av bl.a. kriterier för lönesättning samt praxis avseende förmåner ska vara neutralt utformade och främja lika möjligheter till löneutveckling
- arbetsgivaren ska särskilt verka för jämställda löner mellan kvinnor och män, bland annat genom att varje år genomföra en lönekartläggning i enlighet med föreskrifterna i 6-9 §§

Kartläggning av löner och andra anställningsvillkor för kvinnor och män

7 § I syfte att upptäcka 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.

8 § 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,
 – grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat,
 - grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som bedömts ha lägre värde avseende kraven i arbetet men som erhåller högre lön än sådant arbete.

9 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt 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, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

10 § Om osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer ska dessa åtgärdas. Lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå sakliga löner ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. De lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas ska kostnadsberäknas och tidsplaneras.

Krav på riktlinjer och rutiner

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

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

12 § Arbetsgivaren ska för verksamheten ha riktlinjer och rutiner i syfte att säkerställa att rekrytering och befordran sker utifrån en transparent och kompetensbaserad process, i syfte att ge alla lika möjligheter att söka lediga tjänster samt en reell möjlighet att få en anställning.

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

Krav på åtgärder för att främja en jämn könsfördelning

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

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

Information som behövs för samverkan

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

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22

och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Dokumentation

14 § En arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte 10 eller fler arbetstagare ska varje år skriftligen dokumentera det systematiska arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–13 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av det systematiska arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ avseende de områden som anges i 6 §,
2. resultatet av kartläggningen samt de åtgärder som utifrån denna vidtas och planeras för att åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män enligt 7-10 §§,
3. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 11-13 §§,
4. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts inklusive en redogörelse för hur dessa erfarenheter kommer att beaktas i det fortsatta arbetet, och
5. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 4 § fullgörs.