

Lagändringar i diskrimineringslagen som påverkar arbetsgivare med fler än 25 anställda från och med 1 januari 2017

Arbetet med aktiva åtgärder som har till huvudsyfte att förebygga och motverka diskriminering ska från och med den första januari omfatta samtliga diskrimineringsgrunder vilket är en utvidgning jämfört med dagens regler. Det finns ett övergripande ramverk med förklaring av begreppet aktiva åtgärder. Lagstiftaren överlämnar det fulla ansvaret till arbetsgivare att i samverkan med arbetstagare utforma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras.

De nya reglerna kräver att arbetsgivaren årligen genomför en kartläggning av risker för diskriminering samt att arbetsgivaren gör en analys av orsakerna. Därefter ska arbetsgivaren planera och genomföra åtgärder, för att sedan utvärdera och följa upp åtgärderna.

Detta innebär att arbetsgivare som tidigare haft en jämställdhetsplan som sitt huvudsakliga instrument nu behöver ersätta denna med skriftlig dokumentation inom samtliga diskrimineringsområden som påvisar:

- * hur man arbetar med att undersöka risker för diskriminering
- * analyser av orsaker till upptäckta hinder och risker
- * förebyggande åtgärder som kommer vidtas
- * hur arbetet följs upp och utvärderas i verksamheten.

Arbetsgivare som har fler än 25 anställda måste även dokumentera kartlägningsarbetet, åtgärder och uppföljning.

Nyckeltalsinstitutet erbjuder index som kartlägger arbetsvillkor, hälsa och jämställdhet – områden som samtliga ingår i de områden som ska kartläggas. Vi kartlägger även utländsk bakgrund med stöd av SCB för våra kunders räkning.

Ta gärna en kontakt med oss för att diskutera hur lagförändringarna påverkar din verksamhet samt det stöd som nyckeltalen ger i er dokumentation och årliga uppföljning. info@nyckeltal.se

En bra grund för att motverka alla former av diskriminering är att gå från att tro till att veta!!