



## Checklista för aktiva åtgärder i arbetslivet

Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning och motverka diskriminering. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med arbetstagarna.

Lagen kräver en skriftlig plan för det målinriktade arbetet med att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, kallad "jämnställdhetsplan". Enligt förarbetena till lagen ska det målinriktade arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning också ske planmässigt.

DO rekommenderar att arbetsgivare samlar allt främjande arbete i en gemensam plan. DO har valt att kalla den "plan för lika rättigheter och möjligheter" och i den inkludera jämställdhetsplanen. Vad arbetsgivaren väljer att kalla sin plan spelar ingen roll så länge lagens krav uppfylls.

**Den här checklistan vänder sig till arbetsgivare och fackliga förtroendevalda. Den kan användas för att kontrollera att det aktiva arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter lever upp till lagens krav och att planen fungerar som ett konkret verktyg i arbetet.**

### Vår nuvarande plan

- Vår plan är upprättad under den senaste treårsperioden.
- Planen är daterad och undertecknad.
- När vi upprättade planen tog vi hänsyn till utvärderingen av föregående plan (då sådan finns).

### Samverkan

- Planen har upprättats i samverkan med arbetstagarna (oftast fackliga representanter).

### Kartläggning

- Vi har gjort en kartläggning och analys av nuläget för att ta reda på vilka behov av mål och åtgärder som finns.

Vi har sett över

- arbetsförhållanden, det vill säga fysisk och psykosocial arbetsmiljö, hur arbetet organiseras och arbetstidsfrågor utifrån kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.
- möjligheter och hinder att kombinera arbete och föräldraskap.
- förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier.

- våra bestämmelser och riktlinjer, till exempel rekryteringsrutiner och klädpolicy (i syfte att säkerställa att ingen riskerar att bli indirekt diskriminerad av dem, exempelvis kan en klädpolicy utestänga vissa religiösa grupper).
- i vilka arbeten och yrkeskategorier vi har en ojämn könsfördelning.

## Lönekartläggning

Vi har under den senaste treårsperioden gjort en

- kartläggning och analys av lönebestämmelser och tillämpningen av dem ur ett könsperspektiv.
- kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten.
- handlingsplan för jämställda löner.

## Mål

- Planen innehåller mål för arbetet med aktiva åtgärder inom områdena: arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering samt utbildning och kompetensutveckling.
- Målen utgår från de behov som finns i vår verksamhet.
- Målen är tidsbestämda och realistiska.
- Målen är formulerade så att de kan utvärderas.

## Åtgärder

Planen innehåller konkreta åtgärder för att

- arbetsförhållandena ska passa alla oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.
- underlätta för alla anställda att förena arbete och föräldraskap.
- alla oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- skapa en jämn könsfördelning i olika arbeten och yrkeskategorier genom utbildning, kompetensutveckling och extern rekrytering.
- Åtgärderna är tidsbestämda och realistiska.
- Åtgärderna är formulerade så att de kan utvärderas.

## Policy och beredskapsplan vid trakasserier

Vi har

- en policy mot trakasserier och sexuella trakasserier.
- en beredskapsplan vid trakasserier med information om vad trakasserier är, vem den trakasserade kan vända sig till, hur arbetsgivaren agerar vid kännedom om trakasserier.
- planerat åtgärder för att informera medarbetare och chefer om policyn och beredskapsplanen.

## Kommunikation

- Planen innehåller rutiner för hur och när innehållet ska presenteras och förankras hos alla medarbetare.

## Utvärdering

- Planen innehåller en utvärdering av föregående plan.
- Vi har rutiner för hur och när planen ska utvärderas och revideras.

### Frågor inför utvärderingen

Har vi genomfört åtgärderna? Har vi nått våra mål? Vad behöver vi tänka på inför att en ny plan ska tas fram?

## Framgångsfaktorer

Följande faktorer är viktiga för att genom ett förändringsarbete uppnå lika rättigheter och möjligheter

- systematik – kartlägga, analysera, åtgärda och utvärdera
- ett aktivt ledarskap som lyfter frågan och vill förändra
- ekonomiska resurser och tydlig ansvarsfördelning
- uthållighet och långsiktighet
- kunskap, reflektion och förankring
- praktisk handling.

Källa: "Forskningsöversikt på området likabehandling i arbetslivet" av Tema Likabehandling och Oxford Research

På DO:s webbplats finns goda exempel på hur man kan arbeta framgångsrikt för lika rättigheter och möjligheter och hur arbetet kan ge positiva effekter för hela verksamheten. Läs mer på [www.do.se](http://www.do.se)

## Tips

- Försök att ha ett helhetsperspektiv i arbetet. Har ni exempelvis ett pågående systematiskt arbetsmiljöarbete som fungerar bra kan ni använda det och lägga till mål och åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter.
- För att hålla arbetet levande kan ni göra årliga uppföljningar av hur arbetet fortlöper enligt planen och vid behov gör revideringar oftare än vart tredje år.
- Sätt gärna igång ett aktivt arbete för att också främja lika rättigheter och möjligheter oavsett könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det finns inget krav i lagen på det, men genom att arbeta främjande skapas ett bra arbetsklimat och risken för diskriminering minskar.
- Läs mer i DO:s handledning Aktiva åtgärder i arbetslivet. Den finns att beställa eller ladda ned på [www.do.se](http://www.do.se). Där finns också mer information om lagens krav på aktiva åtgärder.

Om du har frågor är du välkommen att kontakta DO.