



Aktiva åtgärder i fyra steg – checklista för arbetsgivare

Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund:

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Ditt arbete med aktiva åtgärder ska ske kontinuerligt i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera. Det ska vara en ständigt pågående process.

Den här checklistan kan du använda när du går igenom de fyra stegen. Du får också några tips och exempel på frågor som du kan ha som stöd i arbetet.



Innan du börjar med checklistan: Vill du veta mer om vad arbetet med aktiva åtgärder innebär? På DO:s webbplats finns information om arbetsgivarens ansvar och bestämmelserna i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder:

www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar

Ta gärna också del av informationsbladet:

www.do.se/stodmaterial/arbetsliv/infoblod-om-aktiva-atgarder-for-arbetsgivare



Checklista med tips och exempel

Steg 1: Undersök

- Har du undersökt risker för diskriminering, repressalier (bestraffning) och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter?
- Har du gått igenom rutiner, riktlinjer och andra policydokument?
- Har du även undersökt hinder i form av strukturer i organisationen?

Anteckningar:

Använd de metoder som fungerar bäst hos er när du undersöker verksamheten, till exempel enkäter, intervjuer eller andra samtal.

Hur ser rutinerna och riktlinjerna ut för till exempel rekrytering, kompetensutveckling och lönesättning?

Vilka är de rådande normerna och attityderna och hur kommer de till uttryck?

Hur prioriterat är arbetet med aktiva åtgärder och hur hög är kunskapen om detta bland cheferna?
Hur agerar ledningen för att förebygga situationer som kan leda till diskriminering?

På nästa sida finns fler frågor på varje område som du kan använda när du undersöker verksamheten.



Har du gått igenom alla fem områden?

Ditt arbete med aktiva åtgärder ska omfatta fem områden. På den här sidan finns några exempel på frågor som du kan fundera över på varje område.

1. Arbetsförhållanden

Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen, hur är jargongen och vilka är de rådande attityderna? Kommer normer eller stereotypa föreställningar om till exempel kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning till uttryck på ett sätt som kan leda till diskriminering? Är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov?

2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Finns det risker för diskriminering i de riktlinjer, policydokument och kriterier för lönesättning som finns på arbetsplatsen? Eller i de bestämmelser och praxis som finns för olika löneförmåner, till exempel tjänstebil, bostads- eller reseförmåner och bonussystem?

3. Rekrytering och befordran

Hur annonseras lediga tjänster och hur går urvalet till? Får alla, oavsett till exempel kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder stöd och uppmuntran att söka interna tjänster? Mer tips finns i exempelbladet: Kom igång med aktiva åtgärder för rekrytering.

4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Vilka olika möjligheter finns till kompetensutveckling på din arbetsplats och får alla tillgång till dessa oavsett diskrimineringsgrund? Finns det någon skillnad i vilka som får och vilka som inte får möjlighet till kompetensutveckling? Finns det någon koppling till diskrimineringsgrunderna?

5. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

När förläggs möten, konferenser eller andra arbetsplatsträffar? Kan alla delta? Har medarbetare med föräldraansvar möjlighet att påverka var och när de utför arbetet? Hur vanligt är det med övertid och hur påverkar det möjligheten att ta ansvar för barn och hem?



Steg 2: Analysera

- Har du analyserat orsakerna till de risker eller hinder som har upptäckts i verksamheten och dragit slutsatser om varför det ser ut som det gör?

Anteckningar:

Åtgärderna ska utgå ifrån det som du kommit fram till i steg 1 och 2. Det kan till exempel handla om att utveckla eller uppdatera rutiner och riktlinjer. Du behöver också se till att de förankras och följs i verksamheten.

Steg 3: Åtgärda

- Har du identifierat de åtgärder som behöver genomföras i verksamheten efter undersökning och analys?
- Har du gjort en tidsplan för de åtgärder som ska vidtas och angett vem som är ansvarig för att de genomförs?

Anteckningar:

Andra åtgärder kan vara att utbilda chefer och rekryteringsansvariga. Du kan också i olika forum ta upp frågor om hur normer, attityder och jargong kommer till uttryck på arbetsplatsen.

Det kan också handla om att göra arbetsplatsen tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.



Steg 4: Följ upp och utvärdera

- Har du följt upp och utvärderat arbetet? Hur har arbetet fungerat? Behöver något göras annorlunda i nästa cykel?

Anteckningar:

Har ditt arbete omfattat alla diskrimineringsgrunder?

- Har ditt arbete omfattat alla diskrimineringsgrunder:

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Har du samverkat med arbetstagarna i alla steg?

- Har du samverkat med de fackliga ombuden eller en samverkansgrupp med representanter för arbetstagarna?



Har du dokumenterat alla delar av arbetet?

Har du som har 25 anställda eller fler dokumenterat alla delar av arbetet med aktiva åtgärder?

Dokumentationen av de fyra stegen ska innehålla:

- en redogörelse för de risker och hinder som identifierats (steg 1)
- en analys av orsakerna till dessa risker och hinder (steg 2)
- en redogörelse för vilka åtgärder som ska genomföras och tidsplan för planerade åtgärder (steg 3)
- en uppföljning och utvärdering av arbetet (steg 4)
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Arbetsgivare med 10 anställda eller fler ska dokumentera arbetet med lönekartläggning. Läs mer om hur du genomför en lönekartläggning och vad som ska dokumenteras: www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/lonekartlaggning

Det här ska du också göra

- Har du genomfört och dokumenterat den årliga lönekartläggningen?
- Har du tagit fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier? Läs mer om vad riktlinjerna och rutinerna ska innehålla: <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/arbetsgivarens-riktlinjer-rutiner-mot-trakasserier>
- Har du främjat en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner?

Diskrimineringsombudsmannen (DO)
www.do.se
Box 4057, 169 04 Solna
Telefon 08-120 20 700
[facebook.com/](https://www.facebook.com/diskrimineringsombudsmannen)
Diskrimineringsombudsmannen
twitter.com/DO_Sverige

© DO
I20 2017
Denna PDF är tillgänglig. Andra alternativa format, exempelvis Daisy, lättläst eller punktskrift, kan beställas utan kostnad. Kontakta då DO på order@do.se.