

# Frågeformulär för arbetsmötet

## Inledning – varför plan för aktiva åtgärder?

En arbetsgivare ska ha en plan för aktiva åtgärder som är en handlingsplan för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Planen tas fram vare år i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och ska innehålla de åtgärder som behövs på arbetsplatsen. Det är Diskrimineringslagen som säger detta.

Under detta arbetsmöte ska vi tillsammans gå igenom de områden som planen ska innehålla och titta på hur det ser ut idag och formulera åtgärder för det kommande året.

Tänk på att vi pratar generellt om arbetsplatsen, inte om enskilda individer.

*Valfritt: Har vi en övergripande vision eller målformulering för detta arbete på arbetsplatsen eller vill vi upprätta en sådan?*

## Uppföljning av föregående års planerade åtgärder

*Lagen säger: Dokumentationen ska innehålla ... en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.*

Uppföljning av **föregående års plan** om sådan finns. Hur har det gått för varje åtgärd som fanns angiven då? Fick de avsedd effekt?

## Arbetsförhållanden

Hur ser det ut idag?

Finns det risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter inom området Arbetsförhållanden (det vill säga fysisk och psykosocial arbetsmiljö)? Har det förekommit trakasserier under året?

### Kvinnor och män

Ta hjälp av **medarbetarenkäten** uppdelad på kvinnor och män. Vilka frågor passar in här? Hur ser trivseln ut för kvinnor och män? Är det skillnad? Hur är det med arbetsbelastning/stress/arbetsrelaterade besvär? Och med delaktighet och inflytande? Hur ser det ut med förekomsten av trakasserier p.g.a. kön och sexuella trakasserier?

Vad säger **personalstatistiken** om sjukskrivningsdagar för kvinnor och män?  
Vad kan man läsa ut från siffrorna om deltid och visstidsanställning?  
Förekommer ofrivillig deltid?

Hur ser **företagets rutiner** ut vid sjukskrivning och för deltid? Finns det något som skiljer hur kvinnor och män bemöts?

**Diskutera i övrigt:** Kan män och kvinnor ha alla typer av jobb på arbetsplatsen?

Finns det hjälpmedel som underlättar att både kvinnor och män kan utföra alla arbetsuppgifter? Finns det utrustning och arbetskläder anpassade till båda könen? Finns det omklädningsrum för både kvinnor och män? Hur är det sociala klimatet på de olika avdelningarna?

Skulle kvinnor trivas på mansdominerade avdelningar och män på kvinnodominerade?

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga och ålder

Ta hjälp av **medarbetarenkäten**. Vilka frågor passar in här?

Upplever medarbetare att det finns en negativ syn eller jargong kopplat till etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?

Upplever medarbetare sig sämre behandlade p.g.a. etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?

Hur ser det ut med förekomsten av trakasserier p.g.a. könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga och ålder?

**Diskutera i övrigt:** Kan medarbetare ha alla typer av jobb på arbetsplatsen oavsett deras etniska tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuella läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?

Har vi diskriminerande regler om t.ex. klädsel eller annat? Finns det arbetskläder eller klädkrav som passar alla medarbetare?

Hur är det sociala klimatet på de olika avdelningarna? Skulle alla medarbetare trivas på de olika avdelningarna oavsett etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?

---

## Analysera orsaker och formulera åtgärder

Vad är orsakerna till upptäckta risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter inom området arbetsförhållanden?

Vilka åtgärder ska vi genomföra för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter? När ska åtgärden genomföras/vara klar? Och vem är ansvarig för varje åtgärd?

## Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

---

### Hur ser det ut idag?

Finns det risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter inom området Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor?

Ta hjälp av **medarbetarenkäten**. Vilka frågor passar in här? Upplever medarbetare att löner och andra anställningsvillkor är rättvisa dels för kvinnor och män och dels utifrån de övriga diskrimineringsgrunderna?

Hur ser **företagets rutiner** och bestämmelser ut kring löner och andra anställningsvillkor. Finns det risk för diskriminering utifrån de olika diskrimineringsgrunderna?

**Diskutera i övrigt:** Finns det någon skillnad i praxis om löner och andra anställningsvillkor utifrån kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder?

---

## Analysera orsaker och formulera åtgärder

Vad är orsakerna till upptäckta risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter?

Vilka åtgärder ska vi genomföra för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter? När ska åtgärden genomföras/vara klar? Och vem är ansvarig för varje åtgärd?

## Rekrytering och befordran

---

### Hur ser det ut idag?

Finns det risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter inom området rekrytering och befordran?

Ta hjälp av **medarbetarenkäten**. Vilka frågor passar in här? Upplever medarbetare att det finns skillnad i möjligheter till att ta mer ansvar, till utveckling eller befordran utifrån de olika diskrimineringsgrunderna?

Vad säger **personalstatistiken** om könsfördelning bland nyanställda och återanställda? Och hur ser det ut vid befordran?

Hur ser **företagets rutiner** ut kring rekrytering? Gör vi en genomtänkt analys av vilken kompetens som krävs? Vad behövs egentligen? Vad är "trevligt" att ha? Kan vi komplettera befintlig grupp med lite annan kompetens? Hur ser det ut framöver, behövs ny kompetens?

Vår kravprofil är grunden för hur resultatet av rekryteringen kan bli.

Finns det krav eller formuleringar i kravprofiler som inte är t.ex. könsneutrala eller etniskt neutrala? Uppmuntrar vi båda könen att söka lediga anställningar? Riskerar vi att diskriminera utifrån funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder eller könsidentitet?

Hur annonserar vi? Hur kan vi nå fler individer och kompetenser som finns på arbetsmarknaden?

Hur går urval till? Hur bedömer vi utbildningar genomförda i andra länder? Hur värderas språkkunskaper? Kan vi använda positiv särbehandling<sup>1</sup>?

Hur ser **företagets rutiner** ut kring befordran? Hur görs befordran? Finns det risk att vi gör skillnad utifrån någon av diskrimineringsgrunderna?

**Diskutera i övrigt:** Finns det någon skillnad i villkor när det gäller rekrytering och befordran utifrån kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder?

---

Analysera orsaker och formulera åtgärder

Vad är orsakerna till upptäckta risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter?

Vilka åtgärder ska vi genomföra för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter? När ska åtgärden genomföras/vara klar? Och vem är ansvarig för varje åtgärd?

---

<sup>1</sup> Positiv särbehandling: att vid beslut om anställning ge företräde för personer ur det underrepresenterade könet. 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. För att kunna använda detta i rekryteringen måste det framgå i mångfaldsplanen att vi använder oss av positiv särbehandling för att främja jämställdhet.

Hur ser det ut idag?

Finns det risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter inom området utbildning och övrig kompetensutveckling?

Ta hjälp av **medarbetarenkäten**. Vilka frågor passar in här? Upplever medarbetare att det finns skillnad i möjligheter till utbildning och övrig kompetensutveckling utifrån kön, och utifrån de övriga diskrimineringsgrunderna?

Vad säger **statistiken**, hur fördelas kompetensutveckling på kvinnor och män?

Hur ser **företagets rutiner** ut kring utvecklingssamtal och kompetensutveckling? Har kvinnor och män samma möjligheter till utveckling på arbetsplatsen?

Finns det risk för diskriminering eller hinder för lika möjligheter till utveckling på arbetsplatsen utifrån etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?

**Diskutera i övrigt:** Ges anställda samma möjligheter på arbetsplatsen eller finns det hinder utifrån någon av diskrimineringsgrunderna?

Analysera orsaker och formulera åtgärder

Vad är orsakerna till upptäckta risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter?

Vilka åtgärder ska vi genomföra för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter? När ska åtgärden genomföras/vara klar? Och vem är ansvarig för varje åtgärd?

Hur ser det ut idag?

Finns det risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter inom området att förena förvärvsarbete med föräldraskap?

Ta hjälp av **medarbetarenkäten**. Vilka frågor passar in här? Upplever de anställda att det går att förena förvärvsarbete med föräldraskap? Finns det skillnader i hur kvinnor och män ser på möjligheten att förena föräldraskap med jobbet?

Vad säger **personalstatistiken** om föräldraledighetsuttag och VAB-dagar för kvinnor och män? Vad kan man läsa ut från siffrorna om deltid och visstidsanställning?

Hur ser **företagets rutiner** ut kring arbetstider, mötestider, föräldraledighet, VAB, deltid? Går det bra att kombinera föräldraskap och arbete? Uppmuntrar arbetsgivaren ett aktivt föräldraskap?

**Diskutera i övrigt:** Kan både män och kvinnor vara föräldrar på den här arbetsplatsen? Finns det skillnad i hur kvinnor och män bemöts från kollegor och chefer i fråga om föräldraledighet, VAB och deltid?

Finns det hinder för lika rättigheter och möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap som kan vara kopplade till könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder?

Analysera orsaker och formulera åtgärder

Vad är orsakerna till upptäckta risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter?

Vilka åtgärder ska vi genomföra för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter? När ska åtgärden genomföras/vara klar? Och vem är ansvarig för varje åtgärd?

## Trakasserier

*Lagen säger: Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.*

*Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns.*

Har vi aktuella riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier? Hur se de ut?

Det bör framgå av riktlinjerna att varken sexuella trakasserier, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier accepteras på arbetsplatsen.

Rutinerna ska klargöra hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat.

---

### Uppföljning och utvärdering

Hur har arbetet med att förhindra, utreda och vidta åtgärder för trakasserier eller repressalier fungerat?

Utifrån undersökningen inom området arbetsförhållanden framkom ifall trakasserier förekommer.

Finns det anledning att revidera våra riktlinjer och rutiner?

---

## Främja en jämn könsfördelning

*Lagen säger: Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbete, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.*

*Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas.*

---

### Hur ser det ut idag?

Vad säger **personalstatistiken** om könsfördelningen på de olika avdelningarna, och i de olika yrkesgrupperna, könsfördelningen bland chefer, könsfördelningen på de olika chefs-/ledarnivåerna och i ledningsgruppen? Och bland de som slutat på företaget?

Finns det yrken, avdelningar och chefsnivåer som är mans- eller kvinnodominerade? Vad för signaler kring könsfördelning ger styrelse och ledningsgrupp?

---

## Uppföljning och utvärdering

Hur har det gått med de åtgärder som satts in för att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbete, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner? Har de genomförts?

Har det lett till en jämnare könsfördelning?

Vad har framkommit under de övriga områdena (arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap) kring skillnader i förhållanden mellan kvinnor och män? Finns det hinder där för att få en jämn könsfördelning?

**Diskutera i övrigt:** Ges kvinnor och män samma möjligheter på arbetsplatsen? Finns det skillnad i hur kvinnor och män har möjlighet att utvecklas och gå vidare i sin karriär, eller byta mellan avdelningar? Gör arbetsgivaren vad den kan för att främja en jämnare könsfördelning inom olika yrken, på olika avdelningar och på olika nivåer i företaget?

---

## Formulera åtgärder

På vilket sätt kan en jämnare könsfördelning främjas?

Hur kan vi använda oss av utvecklingssamtal, kompetensutveckling och utveckling på arbetsplatsen?

Kan vi sträva efter en jämnare könsfördelning genom vår rekrytering? Kan vi jobba med skolor, praktikplatser eller liknande? Vad finns det mer för åtgärder att arbeta med?

Vilka åtgärder ska vi genomföra för att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbete, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner? När ska åtgärden genomföras/vara klar? Och vem är ansvarig för varje åtgärd?



## Uppföljning

Det är viktigt att löpande stämma av att åtgärder genomförs och att målen nås.

Hur ska åtgärderna följas upp? Hur ofta? Vem är ansvarig för uppföljningen?

Hur ska ledningsgruppen hållas informerad om hur åtgärderna i planen genomförs?

## Göra planen känd

Hur ska vi informera alla anställda om den nya planen? Hur ska nyanställda informeras om att vi har en jämställdhetsplan? Hur kan planen göras tillgänglig för alla anställda?