

Det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder kombinerat med jämställdhetsintegrering på två områden

Arbetet för att analysera verksamhetens risker för diskriminering ska genomföras kontinuerligt i fyra steg:

1.Undersöka 2. Analysera, 3. Åtgärda och 4. Följa upp och utvärdera



Bild från DO

De fyra stegen innebär att ni arbetar systematiskt och stegvis, vilket är en förutsättning för all framgångsrik verksamhetsutveckling.

De fyra stegen ska genomföras inom fem områden

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor (ej att förväxla med lönekartläggning)
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete

Utgångspunkt för arbete med aktiva åtgärder är de sju diskrimineringsgrunderna och dessa ska finnas med samtliga steg. Diskrimineringsgrunderna är: Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Jämställdhetsintegrering är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i alla beslut, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som deltar i beslutsfattandet.

Syftet med jämställdhetsintegrering handlar om att synliggöra och problematisera handlingar som reproducerar ojämställdhet i verksamheten.

I arbete med jämställdhetsintegrering så kan verksamheten med fördel kopplas an till jämställdhetspolitiken. Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Det övergripande målet är indelat i sex delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Ekonomisk jämställdhet.
3. Jämställd utbildning.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
5. Jämställd hälsa.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Tänk på att ha en intersektionell ansats under samtliga steg. Utgå även vid analys utifrån att olika grupper av kvinnor respektive män kan ha olika förutsättningar och villkor.

4 steg som ska göras inom samtliga fem områden. För att läsa mer om stegen:	1. Undersöka om det finns risker för diskriminering – (<i>inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier</i>) eller andra hinder för arbetstagares och arbetssökandes lika rättigheter och möjligheter. Ska innefatta fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden på arbetsplatsen.	2. Analysera gör en analys för att förstå orsakerna till de risker eller hinder som har upptäckts i verksamheten genom undersökningen i steg 1. Analysens omfattning beror i stor utsträckning på verksamhetens typ och storlek. En välgjord analys pekar på vilka åtgärder som ni kan behöva vidta. Det är viktigt att ledningen står bakom analysen.	3. Åtgärda för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter och jämställdhet. Bestäm vilka åtgärder ni ska genomföra utifrån de risker och hinder som ni har upptäckt i undersökningen och analysen.	4. Följa upp och utvärdera Utvärderingen och uppföljningen visar om ni har åstadkommit det ni ville med arbetet och om upptäckta hinder och risker har undanröjts. Har ni arbetat för att minska diskriminering och verka för ökad jämlikhet och jämställdhet? Resultatet av utvärderingen ska ligga till grund för nästa omgång av arbetet med aktiva åtgärder
	Finns risker för diskriminering i din verksamhet? Den egna verksamheten ska undersökas för att ni ska kunna upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter. Risken för diskriminering kan ta sig i uttryck av direkt diskriminering och faktiska hinder - i form av attityder, normer och strukturer. Undersökningen ska även identifiera om det förekommer trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier. Det kan handla om sexistisk jargong, synpunkter på religiös klädsel eller hur arbetsgivaren resonerar kring exempelvis graviditet eller föräldraledighet. Undersök om det finns attityder och normer kopplat till diskrimineringsgrunderna inom organisationen som kan verka diskriminerande eller utgöra hinder. Metoder för att undersöka och analysera Undersökningen kan göras på olika sätt. Det kan handla om att undersöka verksamheten genom exempelvis: medarbetarenkäter, individuella intervjuer, fokusgrupper arbetsplatsträffar eller andra samtal, genomgång av arbetsplatsens olika rutiner, riktlinjer och policydokument. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera eventuella risker och hinder i verksamheten. Hinder eller risker kan även finnas på strukturell nivå, även om det inte finns någon i verksamheten som är direkt berörd.			

	Det är viktigt att det finns en öppenhet och vilja att förstå bakomliggande orsaker till eventuell diskriminering. Om ni upptäcker en risk för att någon skulle kunna utsättas för sexuella trakasserier vid en tillsyn, kan denna risk också förekomma i andra sammanhang. Tänk även på att en analys som utgår från traditionella föreställningar om till exempel kön, ålder eller religion kan reproducera och förstärka rådande normer och fördomar. Därför bör ni använda er av ett maktkritiskt perspektiv i analysen. För att kunna analysera och reflektera över normer och den kultur som vi själva är en del av krävs även ett reflexivt förhållningssätt. Använd gärna workshops och reflektionsövningar där ni genom analyser får syn på olika värderingar, attityder och normer.			
Arbetsförhållanden	Områden som kan undersökas och analyseras är till exempel följande faktorer: • ergonomi, maskiner och omklädningsrum • skyddsutrustning och klädkrav • arbetstider • förekomsten av trakasserier eller sexuella trakasserier • arbetstagarnas och chefernas kunskap om diskriminering och trakasserier • hur trakasserier kan förhindras på arbetsplatsen och arbetsgivarens utredningsskyldighet.	Först listas exempel på några frågeställningar som DO föreslår. Sen finns tillägsfrågor utifrån ett jämställdhetsperspektiv i blått: • Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen, hur är jargongen och vilka är de rådande attityderna? • Kommer stereotypa könsroller, normer och föreställningar till uttryck som kan leda till diskriminering? • Är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov? • Har arbetstagare och chefer kunskap om diskriminering och trakasserier? • Finns det skyddsutrustning och arbetskläder som passar både kvinnor och män, av olika storlekar? • Finns det omklädningsrum för både kvinnor respektive män, samt personer som är icke-binära? • Finns det en jargong som kan uppfattas som sexistisk och		

		reproducerar könstraditionella idéer om kvinnligt respektive manligt? • Finns det skillnader i inflytande och delaktighet avseende vilka arbetsuppgifter som kvinnor och män har på arbetsplatsen, exempelvis positioner? Tilldelas vid möten? • Finns det skillnader i hur taltid fördelas under möten mellan olika kvinnor och män (grupper av kvinnor och män)? • Är arbetstiderna anpassade så att föräldrar kan kombinera arbetsliv och föräldraskap, som att lämna/hämta på förskolan?		
<u>Löner och andra anställningsvillkor</u> (ska inte förväxlas med lönekartläggning) Observera att samtliga sju diskrimineringsgrunder ska analyseras och undersökas	Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor • Undersök om det finns 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? ”Om en bonus bara delas ut till anställda som har arbetat ett visst antal dagar, motsvarande en heltid, så kan det innebära en risk för diskriminering av personer som arbetar deltid på grund av funktionsnedsättning. Ett sådant bonussystem skulle också kunna riskera att indirekt diskriminera kvinnor, eftersom de arbetar deltid oftare än män. Dessutom kan det missgynna föräldralediga, vilket är	• Gå igenom styrdokument och riktlinjer som påverkar lönesättningen och de förmåner som finns på arbetsplatsen utifrån ett jämställdhetsperspektiv med intersektionell ansats. ○ Det gäller exempelvis distansavtal, karriärutveckling, flextid, förtroendearbetstid, ingångslöner och vid lönerevisioner. • Har kvinnodominerade yrkesgrupper likvärdiga löner och anställningsvillkor som mansdominerade yrkesgrupper? • Finns det skillnader i arbetsfördelning mellan kvinnor och män? (grupper av kvinnor och män)		

	förbjudet enligt föräldraledighetslagen.” (Att tänka på när du utformar bonussystem som löneförmån DO)	• Analysera hur det ser ut med löneförmåner utifrån ett jämställdhetsperspektiv, vilka har löneförmåner, tjänstebil, reseförmåner? • Finns det rättvisa villkor för tjänstepension? Ett sätt att undersöka det här vidare kan vara genom genderbudgeting.		
Rekrytering och befordran	(Exemplet visar ett sätt att reflektera och vi har medvetet bara tagit upp två av områdena)			
Utbildning och övrig kompetensutveckling				
Föräldraskap och arbete				

Samt:

- **Främja en jämn könsfördelning** – i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. För att uppnå en jämnare könsfördelning kan du bland annat arbeta med utbildning och annan kompetensutveckling.
- **Ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier**
- **Genomföra lönekartläggning varje år**

Aktiva åtgärder innebär ett strukturerat arbete med att undersöka, analysera, åtgärda, följa upp och utvärdera risker för diskriminering i förebyggande syfte.

Diskrimineringsombudsmannen lyfter fram ett norm- och maktkritiskt angreppssätt och arbetssätt för arbetet med aktiva åtgärder, i syfte att arbetet ska nå träffsäkerhet.

[Aktiva åtgärder i fyra steg - checklista för arbetsgivare](#)