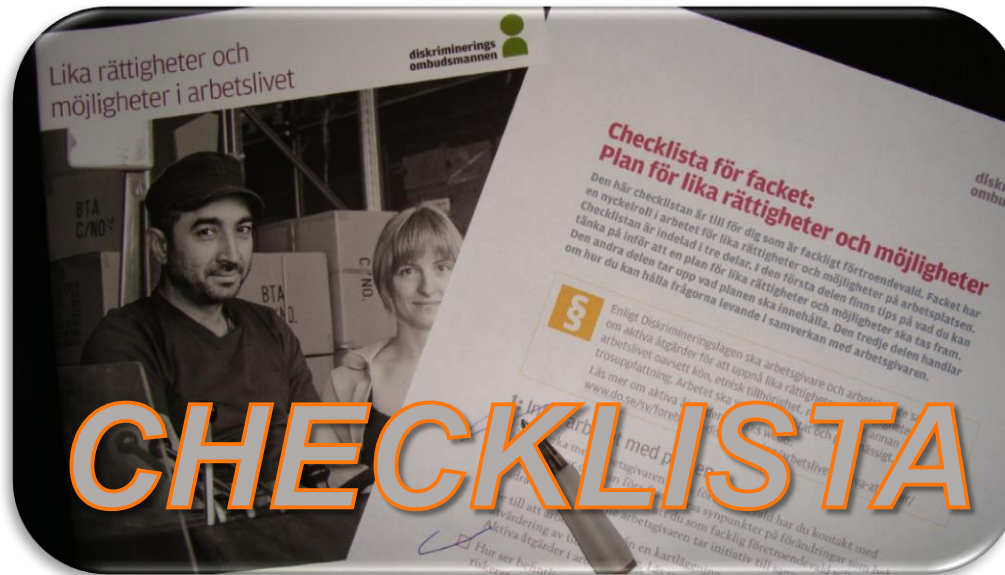




# IFMETALL

## Västra Skaraborg



## Plan för lika rättigheter och möjligheter

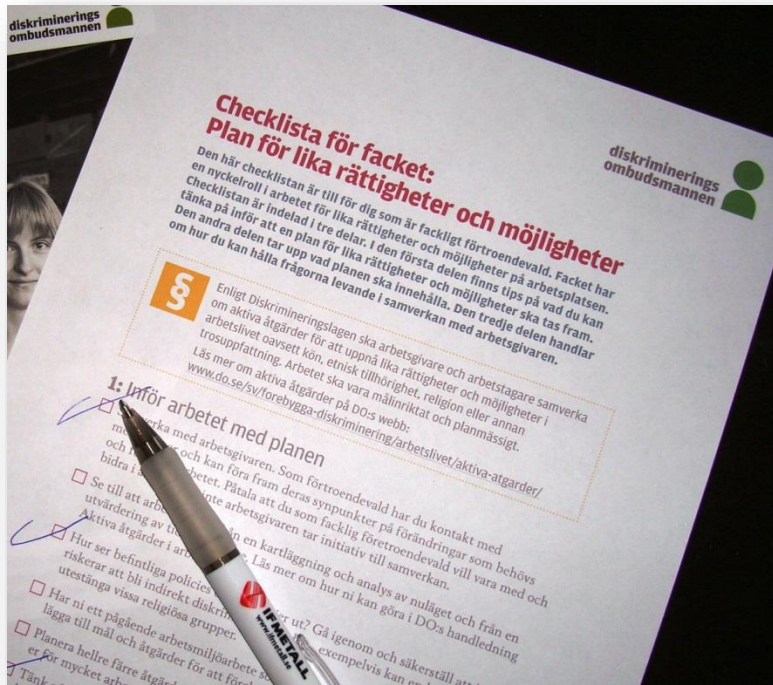
# Det förebyggande arbetet mot diskriminering handlar om fackliga kärnfrågor som:



**Lön**

**Arbetsmiljö**

**Trygg  
anställning**



**Den här checklisten är till för dig som är fackligt förtroendevald.**



# **Facket**

**har en nyckelroll i arbetet  
för lika rättigheter och möjligheter  
på arbetsplatsen.**

# Checklistan är indelad i tre delar.



## ***Del -1-***

**tips på vad du kan tänka på inför att en plan för lika rättigheter och möjligheter ska tas fram.**



## ***Del -2-***

**vad planen ska innehålla.**



## ***Del -3-***

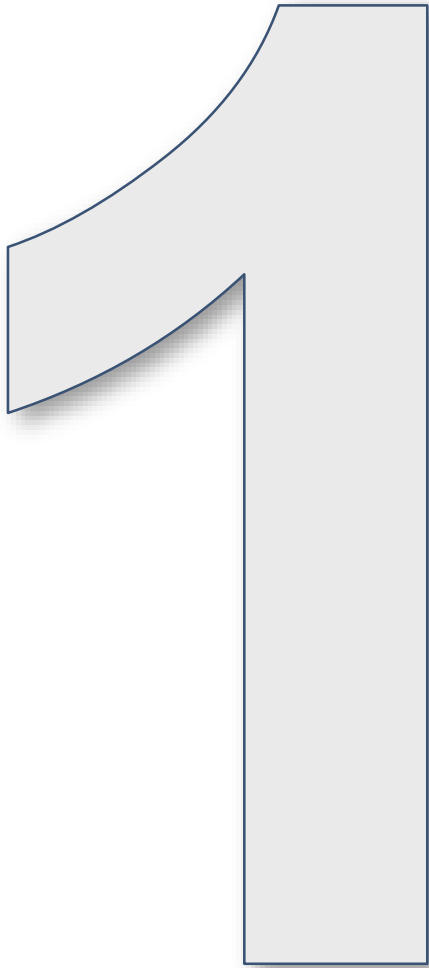
**hur du kan hålla frågorna levande i samverkan med arbetsgivaren.**

# Aktiva åtgärder i arbetslivet



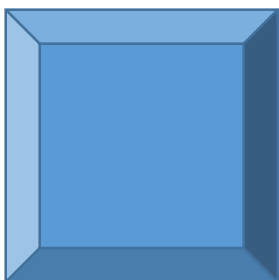
**Enligt Diskrimineringslagen  
ska arbetsgivare och arbetstagare  
samverka om aktiva åtgärder  
för att uppnå lika rättigheter och möjligheter  
i arbetslivet  
oavsett kön, etnisk tillhörighet,  
religion eller annan trosuppfattning.**

**Arbetet ska vara målinriktat  
och planmässigt.**



# **Inför arbetet med planen**





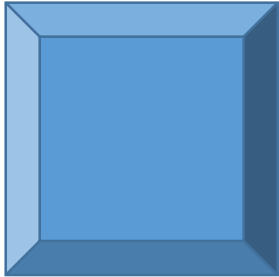
## **Samverka med arbetsgivaren.**



**Som förtroendevald har du kontakt med medlemmar och kan föra fram deras synpunkter på förändringar som behövs och förankra arbetet.**

**Påtala att du som facklig förtroendevald vill vara med och bidra i arbetet om inte arbetsgivaren tar initiativ till samverkan.**



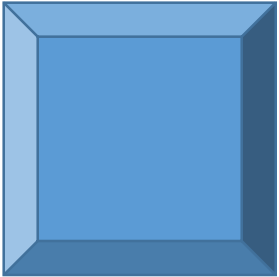


**Se till att arbetet utgår från en kartläggning och analys av nuläget och från en utvärdering av tidigare arbete.**

**Läs mer**

**om hur ni kan göra i DO:s handledning :  
Aktiva åtgärder i arbetslivet**

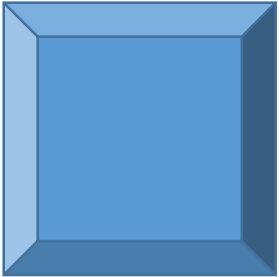




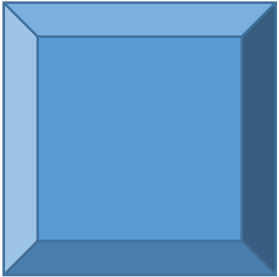
## **Hur ser befintliga policies och riktlinjer ut?**

**Gå igenom och säkerställ att ingen riskerar att bli indirekt diskriminerad av dem.**

**Exempelvis kan en klädpolicy utestänga vissa religiösa grupper.**



Har ni ett pågående arbetsmiljöarbete som fungerar bra kan ni använda det och lägga till **mål och åtgärder** för att förebygga diskriminering.



**Planera hellre färre åtgärder per område  
som ni verkligen genomför än att ta på er  
för mycket arbete som aldrig blir av.**

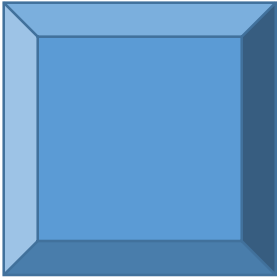


**Tänk på att målen och åtgärderna ska vara direkt kopplade till de områden som behöver förändras och att de ska vara konkreta (hur och vad ska göras?) genomförbara, tidsbestämda och möjliga att utvärdera.**

## **Var noga med planeringen:**



- 1. Hur mycket tid finns avsatt för arbetet?**
- 2. Vem ansvarar för att åtgärderna genomförs?**
- 3. Vilka ekonomiska resurser finns?**
- 4. När ska planen kommuniceras till medarbetarna?**
- 5. Hur ska planen följas upp?**



**Dokumentera allt förebyggande arbete mot diskriminering i en gemensam plan för lika rättigheter och möjligheter.**

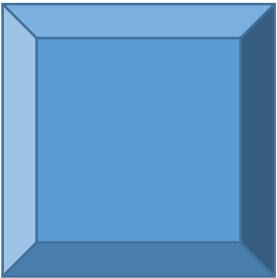
**På det sättet blir det lättare att jobba målinriktat med de aktiva åtgärderna.**





## **Planens innehåll**

**Finns det en analys av nuläget  
samt mål och åtgärder för att:**



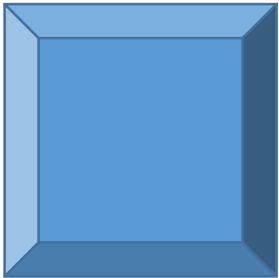
## **Arbetsförhållandena**

Fysisk och psykosocial arbetsmiljö  
och arbetets organisation

**ska passa alla oavsett:**

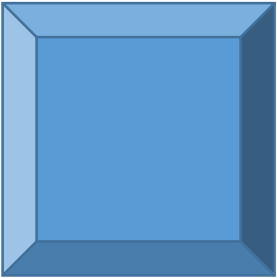
- **Kön**
- **Etnisk tillhörighet**
- **Religion och annan trosuppfattning**

# Finns det en analys av nuläget samt mål och åtgärder för att:

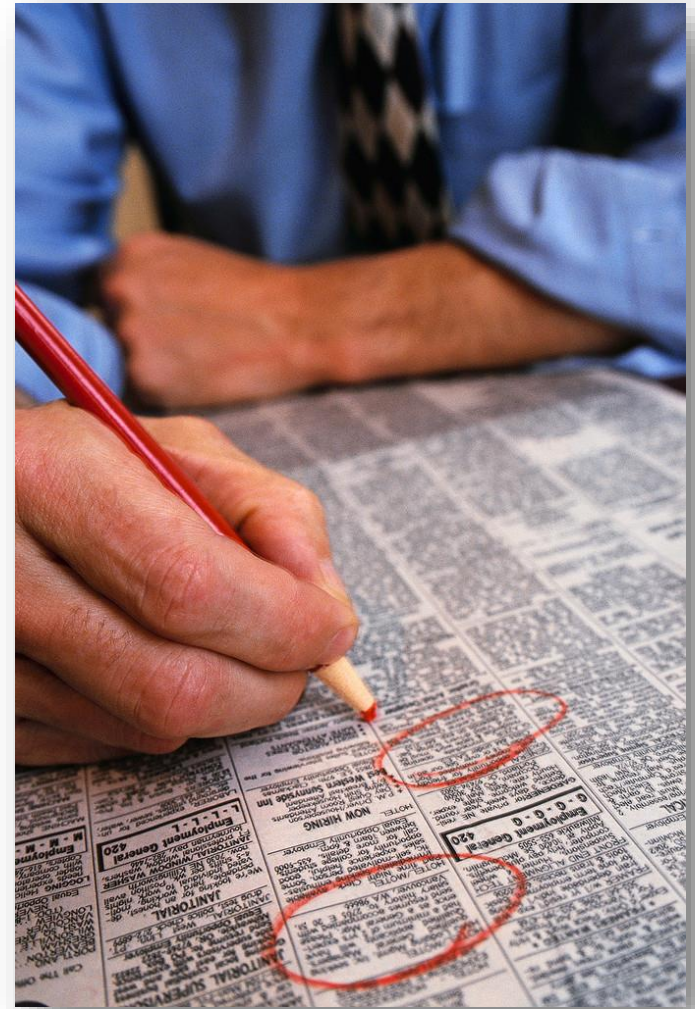


**Underlätta för alla anställda  
att förena arbete och föräldraskap?**

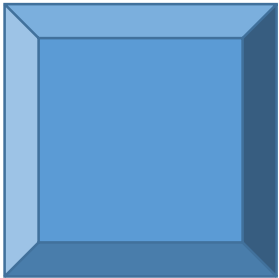
**Finns det en analys av nuläget  
samt mål och åtgärder för att:**



**Alla oavsett kön,  
etnisk tillhörighet och religion  
ges möjlighet att söka  
lediga anställningar?**

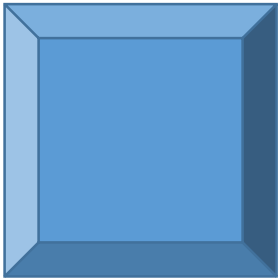


**Finns det en analys av nuläget  
samt mål och åtgärder för att:**



**Skapa en jämn könsfördelning  
i alla befattningar genom utbildning,  
kompetensutveckling och  
extern rekrytering?**

**Finns det**

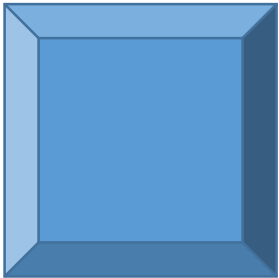


## **En policy**

**mot sexuella trakasserier  
och trakasserier som har samband med:**

- **Kön**
- **Etnisk tillhörighet**
- **Religion eller annan trosuppfattning**

**Finns det**



## **En beredskapsplan**

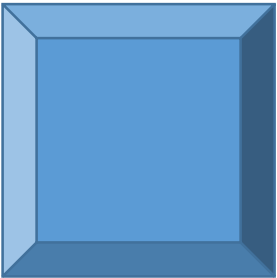
**vid trakasserier med information om:**

- **vad trakasserier är?**
- **vem den trakasserade kan vända sig till?**
- **hur arbetsgivaren agerar  
vid kännedom om trakasserier?**

**med mera ...**



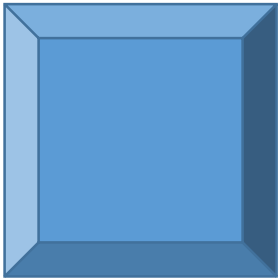
**Finns det**



## **Åtgärder**

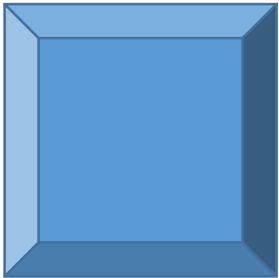
**för att informera  
medarbetare och chefer  
om policyn  
och beredskapsplanen?**

**Finns det en**



**kartläggning och analys  
av lönebestämmelser  
och tillämpningen av dessa  
ur ett könsperspektiv?**

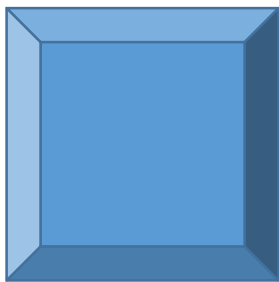
**Finns det en**



# **kartläggning och analys av löneskillnader**

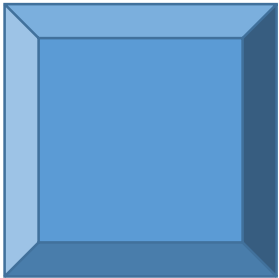
**mellan kvinnor och män  
i lika och likvärdiga arbeten?**

**Finns det en**



**en handlingsplan  
för jämställda löner?**

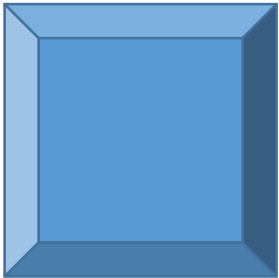
**Finns det en**



**Utvärdering  
av tidigare mål och åtgärder?**



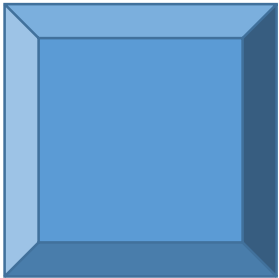
**Att hålla frågorna  
levande**



För att hålla arbetet levande och få bättre kontinuitet, förhandla om att ni ska göra **lönekartläggning** och **upprätta en plan** för lika rättigheter och möjligheter **varje år** eller vart annat år istället för vart tredje år som lagen kräver.







**Försök få in frågor  
om det förebyggande arbetet  
mot diskriminering  
(mål och åtgärder)  
i de **lokala kollektivavtalen**  
som ett komplement till planen.**



## **Tänk på**

**att det förebyggande arbetet mot diskriminering kan drivas på i många olika fackliga sammanhang beroende på vilket fråga som är aktuell.**

**Till exempel:**

- **på samverkansmöten.**
- **på arbetsplatsträffar.**
- **i möten med arbetsmiljökommittén.**
- **i lönerrevisionen.**
- **i MBL-förhandling.**

**Det kan till exempel handla om:**

- arbetsklimat.**
- jargong.**
- arbetstider.**
- fysisk arbetsmiljö.**
- löner.**
- rekrytering.**



## **Försök få igång**

**ett förebyggande arbete  
för att också förhindra diskriminering  
som har samband med:**

- könsidentitet
- könsuttryck
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

**Det finns för närvarande  
inget krav i lagen på det.**

**Men genom att arbeta förebyggande  
skapas ett bra arbetsklimat  
och risken för diskriminering minskar.**



Om ni har svårt  
att genom samverkan få igång  
**ett aktivt förebyggande arbete**  
hos arbetsgivaren,  
kan ni kalla till  
**förhandling.**





**Om du har frågor  
kontakta  
Avdelningen,  
Förbundet eller DO.**

**[www.do.se](http://www.do.se)**