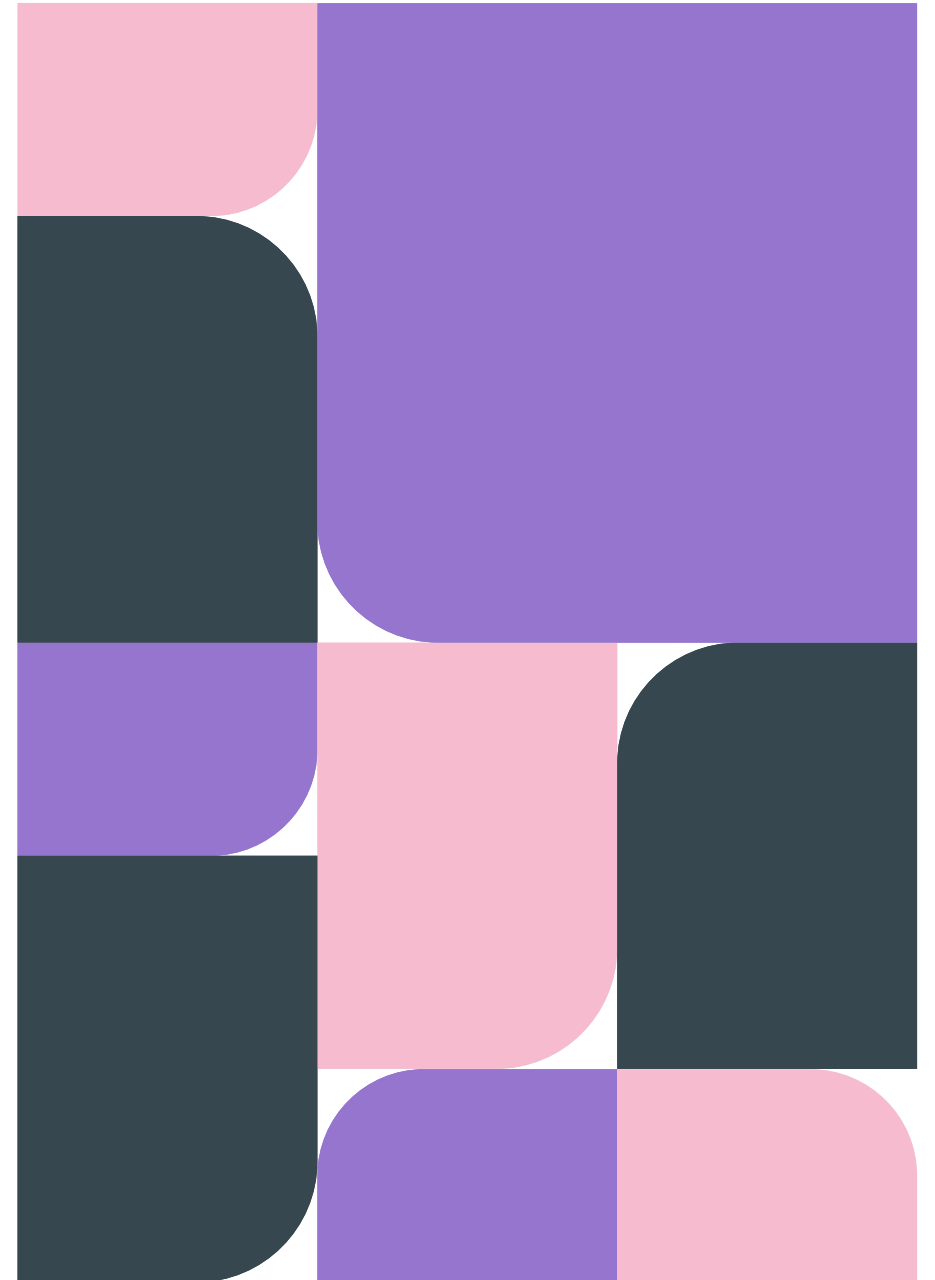


Likabehandling

– Uppföljning av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

I checklista för årlig uppföljning SAM ingår även uppföljning av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Åtgärder som gäller likabehandling redovisas separat då de är utöver det som görs utifrån uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



12.1 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har du som chef genomgått utbildningen "En arbetsplats fri från diskriminering" eller har motsvarande kunskap från annan utbildning?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

[Utbildning: En arbetsplats fri från diskriminering](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Jag har ingen utbildning eller kunskap kring diskrimineringslagen och kravet på åtgärder.	- Jag har inte gått utbildning "En arbetsplats fri från diskriminering", men har inbokad tid för utbildning. - Jag har annan utbildning kring diskrimineringslagen, men det var mer än 5 år sedan.	- Jag har genomgått utbildningen "En arbetsplats fri från diskriminering". - Jag har genomgått annan utbildning kring diskrimineringslagen och lagens krav på aktiva åtgärder för 1-3 år sedan.

12.2 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Är "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" som finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete känd av dig som chef?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

[Guide - Likabehandling - Västra Götalandsregionen](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Jag känner inte till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete.	Jag känner till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete", men har inte satt mig in i innehållet.	Jag känner till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete". Jag har läst och börjat arbeta med att identifiera risker för diskriminering och genomföra åtgärder.

12.3 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering varit en del av verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete under året?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
• Vi arbetar inte aktivt med åtgärder enligt diskrimineringslagen som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.	• Vi har påbörjat arbetet att integrera aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen i vårt systematiska arbetsmiljöarbete.	• Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen åtgärder är en integrerad del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

12.4 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har arbetet med aktiva åtgärder genomförts i samverkan med medarbetare/skyddsombud/fackliga företrädare?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

		Fungerar väl
Fungerar inte	Fungerar delvis	Ja, arbetet genomförs i samverkan med medarbetare/skyddsombud/fackliga företrädare.
Nej, vi har ännu inte påbörjat arbetet med att samverka med medarbetare/skyddsombud/fackliga företrädare.	Vi har påbörjat en dialog om hur vi ska samverka tillsammans med medarbetare/skyddsombud/fackliga företrädare.	

12.5 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har frågor om likabehandling, diskriminering, trakasserier och andra hinder för lika rättigheter tagits upp regelbundet i verksamhetens forum, till exempel i ledningsgruppsmöten eller samverkansmöten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Vi har inte kommit igång med att ta upp frågor om likabehandling, hur vi kan förebygga diskriminering, hantera uppkomna situationer eller vilka hinder som finns för att alla ska kunna komma till sin rätt på ledningsgruppen eller samverkansmöten.	Vi har påbörjat ett arbete med att ta upp frågor om likabehandling på våra olika forum så som ledningsgruppen och samverkansmöten och har vid något tillfälle under året exempelvis samtalat om hur vi kan förebygga diskriminering, samtala om hur uppkomna situationer kan hanteras och vilka hinder som finns för att alla ska kunna komma till sin rätt.	Vi arbetar regelbundet med att ta upp frågor om likabehandling på våra olika forum så som ledningsgruppen och samverkansmöten exempelvis genom att ha dialog om hur vi kan förebygga diskriminering, samtala om hur uppkomna situationer kan hanteras och vilka hinder som finns för att alla ska kunna komma till sin rätt.

12.6 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har ni under året undersökt risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

[Risker för diskriminering](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Vi har inte påbörjat arbetet med att identifiera risker för diskriminering.	Vi har påbörjat arbetet med att identifiera risker för diskriminering inom något av de fem områdena Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.	Vi har ett aktivt arbete med att identifiera risker för diskriminering i flera av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete

12.7 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har ni uppmärksammat om det finns normer, attityder eller jargong i verksamheten som kan innebära risk för diskriminering eller exkludering?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

[Samtalsmaterial - ledningsgrupper](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Vi arbetar inte med att uppmärksamma normer, attityder eller jargong på enheten/avdelningen.	- Vi har börjat planera för att arbeta med att uppmärksamma normer, attityder eller jargong på vår enhet/avdelning. - Vi planerar att använda oss av samtalsmaterialet för ledningsgrupper Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter för en arbetsplats fri från kränkningar och diskriminering	- Vi arbetar aktivt med att uppmärksamma normer, attityder eller jargong på vår enhet/avdelning. - Vi använder oss av och arbetar med samtalsmaterialet för ledningsgrupper Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter för en arbetsplats fri från kränkningar och diskriminering

12.8 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har ni beslutat om åtgärder utifrån de risker och hinder som identifierats?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Åtgärder finns inte beslutade ännu.	Åtgärder finns beslutade utifrån risker och hinder som har identifierats inom något av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.	Åtgärder finns beslutade utifrån de risker och hinder som har identifierats inom flera av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.

12.9 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har åtgärderna förts in i handlingsplan med ansvarig, tidsplan och uppföljning?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Åtgärder har ännu inte förts in i en handlingsplan.	Åtgärder har förts in i en handlingsplan med ansvarig, tidsplan och uppföljning för något av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.	Åtgärder har förts in i en handlingsplan med ansvarig, tidsplan och uppföljning för flera av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.

12.10 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har ni genomfört eller planerat åtgärder som stärker lika rättigheter och möjligheter?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Inga åtgärder har genomförts eller planeras genomföras.	- Åtgärder har genomförts inom något av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete. - Åtgärder planeras också att genomföras inom något område.	- Åtgärder har genomförts inom flera av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete. - Åtgärder planeras också att genomföras inom flera områden.