



Checklista till rutin Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen
2025-06-02

Arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen i Västra Götalandsregionen

I Västra Götalandsregionen är systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete en gemensam process. Likabehandlingsarbetet ska vara en integrerad del av regionens arbetsmiljöarbete för att underlätta för chefer, skyddsombud och medarbetare att arbeta med frågorna.

Aktiva åtgärder ska genomföras på alla nivåer i organisationen och utifrån alla fem områden. Det innebär att genomförande av insatser/aktiviteter även i andra processer än systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete.

För att skapa förutsättningar för arbetet finns denna checklista som beskriver insatser/aktiviteter som ska genomföras på respektive nivå.

Detta för att underlätta genomförandet av insatser inom de fem områdena. Checklistan ska ses som vägledning för planering av hur aktiva åtgärder ska genomföras på organisationens olika nivåer.

Aktiva åtgärder på regionövergripande nivå

Här återfinns aktiviteter som behöver genomföras på regionövergripande nivå och som ska fungera som stöd till regionens förvaltningar. Ansvar för planering och genomförande sker genom berörda HR-processteam.

Övergripande

- Facklig samverkan om likabehandlingsfrågor ska genomföras som en del av den ordinarie samverkan i regionstyrelsens MBL-grupp.
- Relevant statistik ska redovisas könsuppdelat som en ordinarie del av uppföljningen.
- Analysera och identifiera regionövergripande åtgärder utifrån förvaltningarnas rapportering av likabehandlingsarbetet i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Arbetsförhållanden

- I översyn av alla styrdokument och metodstöd som finns gällande social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö vägs likabehandlingsaspekterna in.
- Ge vägledning i schemaplaneringsprocessen och andra styrande dokument gällande arbetstider om hur hänsyn kan tas till likabehandlingsaspekter.
- Erbjuder fortlöpande utbildning för chefer, HR och fackliga om diskrimineringslagens aktiva åtgärder och hur dessa hänger samman med det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Ta fram stödmaterial som stöd till organisationens olika nivåer så att de kan arbeta med aktiva åtgärder, förebygga diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter.
- I arbetsanpassning och rehabiliteringsprocessen inbegripa likabehandlingsarbetet.
- Se över mallar i verktyget för arbetsanpassning och rehabilitering, så att de inbegriper likabehandling.
- Se över rutin för förturer och omplacering för att höja kunskapen och öka möjligheterna att ta vara på medarbetare som behöver gå vidare till annat arbete inom Västra Götalandsregionen.
- Se över checklistan gällande den organisatoriska- och den sociala arbetsmiljön i syfte att öka möjligheten att undersöka och förebygga ohälsosam arbetsmiljö för medarbetare med olika funktionsnedsättningar.

- Se över mallen för risk- och konsekvensanalys samt handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet så att de inbegriper likabehandlingsarbete.
- Väg in frågor om likabehandling i arbetet med digital arbetsmiljö.
- Se över möjligheten att ha med diskriminering som orsak till rapportering i avvikelshanteringssystemet.
- I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen inbegripas. Den årliga uppföljningen ska rapporteras och analyseras i samverkan med de fackliga organisationerna.

Lön och andra anställningsvillkor

- Förtydliga styrdokument som rör löner och anställningsvillkor exempelvis riktlinjerna för lönepolitiken avseende likabehandlingsperspektivet.
- Samordna och stötta förvaltningarnas arbete med att implementera EU:s lönetransparensdirektiv.
- Ge förutsättningar för att heltid som norm genomförs i hela organisationen.

Rekrytering och befordran

- I översyn av alla styrdokument och metodstöd exempelvis riktlinjer för rekrytering vägs likabehandlingsaspekterna in.
- Underlätta förvaltningars arbete genom att skapa strukturer så att alla (oavsett om det finns någon diskrimineringsgrund eller inte) har samma möjlighet att söka lediga jobb. Detta kan ske genom stöd i form av utbildningar i rekrytering samt ett utvecklat arbete med kravprofil, annonser, urvalsfrågor, intervjuguider och vägledning vad gäller exempelvis språkrav.
- Underlätta förvaltningars arbete med att skapa strukturer så att alla medarbetare ges lika förutsättningar till befordran till högre tjänster så att medarbetarnas sammansättning bättre speglas bland chefer.
- Ge stöd till förvaltningarna i deras arbete med att identifiera chefskandidater.
- I förberedande program för blivande chefer väga in likabehandlingsaspekterna.
- Ge stöd till förvaltningarna i deras arbete med att kartlägga och utvärdera rekryteringsprocessen, exempelvis genom att ta fram underlag för samtal med nyrekryterade medarbetare.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

- I översyn av alla styrdokument och metodstöd exempelvis kompetensförsörjningsplaner vägs likabehandlingsaspekterna in.
- Arbeta systematiskt och strukturerat med frågor om likabehandling i olika systemstöd, exempelvis karriärutvecklingsmodeller och kompetensverktyg.
- I introduktionsmaterial bör tillgänglighet och representation tänkas in i exempel.
- Ta fram vägledning för lämpligt upplägg av utbildningar så att utbildningarna görs tillgängliga för alla.
- Ta fram vägledning för en inkluderande text vid anmälan till utbildningar, för att dels identifiera behov av stöd för att kunna ta del av utbildningen, dels skapa möjlighet till delaktighet.

Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap

- Väg in behovet av att poängtera medarbetares möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap när olika styrdokument ses över.
- Ta fram stödmaterial som ger vägledning till chefer om hur de kan underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Aktiva åtgärder på förvaltningsnivå

Här återfinns de aktiviteter som behöver genomföras på förvaltningsnivå som stöd till förvaltningens verksamheter i deras arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Övergripande

- Facklig samverkan om likabehandlingsfrågor ska genomföras som en del av förvaltningens ordinarie samverkan enligt medbestämmandelagen (MBL).
- Undersök årligen vilka risker för diskriminering som finns. Gör undersökningen i samverkan med de fackliga organisationerna. Även chefsrepresentanter kan delta i arbetet. Om kartläggningen genomfördes året innan ska innevarande års kartläggning utgå från föregående års riskbedömning.
- Ta fram en övergripande handlingsplan med åtgärder utifrån de risker som framkommit.
- Följ upp handlingsplanen och vilka åtgärder som har genomförts genom en årlig uppföljning av det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet (SAM).

Arbetsförhållanden

- Analysera de identifierade riskerna parallellt med följande analyser:
- Analysera senaste årets anmälningar gällande kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier: Går det att se generella mönster? I så fall vilka?
- Analysera inkomna tillbud och arbetsskador som har samband med diskriminering: Går det att se generella mönster? I så fall vilka?
- Analysera senaste medarbetarundersökningens resultat utifrån kön, ålder, yrkesgrupper kopplat till trakasserier, diskriminering och sexuella trakasserier: Går det att se generella mönster? I så fall vilka?
- Ge stöd till verksamheterna i deras schemaplanering och arbete med arbetstider så att hänsyn kan tas till likabehandlingsaspekter.

Lön och andra anställningsvillkor

- Genomför en årlig lönekartläggning.
- Implementera EU:s lönetransparensdirektiv.

- Ta hänsyn till frågor om likabehandling när lönekriterier tas fram.

Rekrytering och befordran

- Ge stöd och utbildning till förvaltningens chefer vad gäller kravprofiler, annonser, urvalsfrågor och intervjuguider utifrån kompetensbaserad rekrytering där likabehandling är en utgångspunkt.
- Undersök exempelvis genom hur nyrekryterade medarbetare upplever att arbetsgivaren arbetar med att förebygga diskriminering.
- Väg in frågor om likabehandling i förberedande program för blivande och nya chefer.
- Ge stöd till förvaltningens chefer så att alla medarbetare ges lika förutsättningar till befordran till högre tjänster där medarbetarnas sammansättning bättre speglas bland chefer och ge stöd för förvaltningarnas arbete med att identifiera chefskandidater.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

- Arbeta med, och ha en medvetenhet om, att alla medarbetare ska kunna ta del av samtliga utbildningssammanhang utifrån sitt funktionssätt, exempelvis utifrån olika kognitiva förmågor.
- Ge stöd till förvaltningens chefer för att undersöka och identifiera vilket stöd medarbetare behöver för att utföra och utvecklas i sitt arbete utifrån ett likabehandlingsperspektiv.
- Tänk på frågor om tillgänglighet och representation i de exempel som finns med i introduktionsmaterial.
- Ha en inkluderande text vid anmälan till utbildningar, för att dels identifiera behov av stöd för att kunna ta del av utbildningen, dels skapa möjlighet till delaktighet.

Möjlighet att förena förvärsarbete med föräldraskap

- Höj kunskapen hos chefer om hur arbetsgivaren kan underlätta för medarbetare att förena förvärsarbete med föräldraskap.

Aktiva åtgärder på verksamhetsnivå

Här återfinns de aktiviteter som behöver ska genomföras på verksamhetsnivå som stöd till verksamhetens ledningsgrupper i deras arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Övergripande

- Genomför facklig samverkan om likabehandlingsfrågor som en del av verksamhetens ordinarie samverkan enligt medbestämmandelagen.
- Använd förvaltningens undersökning av risker för diskriminering för att identifiera risker inom den egna verksamheten.
- Vidta åtgärder utifrån förvaltningens handlingsplan och upprätta en egen handlingsplan för verksamheten.

Arbetsförhållanden

- Använd stödmaterial för att föra en dialog om hur diskriminering kan förebyggas i verksamheten; stöd finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete.
- Väg olika aspekter mot varandra vid schemaläggning så att hänsyn kan tas till likabehandlingsaspekter; vägledning kommer att finnas i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete.
- Samverka inom verksamheten om det behövs arbetsanpassning för någon medarbetare.

Lön och andra anställningsvillkor

- Använd lönekriterier som är utformade utifrån aspekter om likabehandling.
- Följ regiongemensamma och förvaltningsspecifika rutiner för lönesättning.

Rekrytering och befordran

- Rekrytera utifrån kompetensbaserad rekrytering och använd stöd för utformning av kravprofiler, annonser, urvalsfrågor och intervjuguider där likabehandling är en utgångspunkt.
- Ta hänsyn till urval vid nominering till chefsprogram för att motverka snedfördelning av kandidater till chefstjänster.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

- Delta i utbildningen "En arbetsplats fri från diskriminering".

- Ta hänsyn till likabehandling när aktiviteter för enheter och avdelningar planeras, exempelvis till relevanta högtider (inte bara svenska högtider) utifrån medarbetarnas sammansättning samt till medarbetare som är föräldrar.

Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap

- Följ vägledning om hur arbetsgivaren kan underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete med föräldraskap; vägledning kommer att finnas i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete.

Aktiva åtgärder på arbetsplatsnivå

Här återfinns aktiviteter som behöver genomföras på arbetsplatsnivå och som ska fungera som stöd till chefer för att kunna underlätta deras arbete med aktiva åtgärder.

Övergripande

- Chef och skyddsombud ska arbeta tillsammans för att likabehandlingsarbetet och arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen integreras som en ordinarie del i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).
- Utgå från verksamhetens undersökning av risker för diskriminering och handlingsplan för aktiva åtgärder för att identifiera risker för diskriminering på den egna arbetsplatsen.
- Utgå från åtgärder i verksamhetens handlingsplan samt arbetsplatsens identifierade risker i upprättandet av en egen handlingsplan för arbetsplatsen.

Arbetsförhållanden

- Undersök risken för diskriminering i anslutning till arbetsmiljöronder och andra typer av riskbedömningar på arbetsplatsen.
- Använd stödmaterial för att föra dialog om hur diskriminering kan förebyggas på arbetsplatsen; stöd finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete.
- Väg olika aspekter mot varandra vid schemaläggning så att hänsyn kan tas till likabehandlingsaspekter, vägledning kommer finnas att i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete.

Lön och andra anställningsvillkor

- Betrakta föräldralediga och övriga frånvarande från arbetsplatsen som övriga medarbetare i samband med lönerevision. Gör bedömningen som om medarbetaren varit i tjänst.
- Erbjud om möjligt medarbetare, som så önskar, en högre sysselsättningsgrad.

Rekrytering och befordran

- Rekrytera utifrån kompetensbaserad rekrytering och använd stöd för utformning av kravprofiler, annonser, urvalsfrågor och intervjuguider där likabehandling är en utgångspunkt.

- Låt sammansättningen av medarbetare återspeglas på högre tjänster och uppmuntra medarbetare att söka högre tjänster oavsett om det finns diskrimineringsgrund eller inte.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

- Planera in utbildningar när så många som möjligt kan delta utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Ta exempelvis hänsyn även till icke-svenska högtider, välj tider på dagen när medarbetare som är föräldrar kan delta och välj lokaler som är tillgängliga utifrån samtliga medarbetares behov.
- Bedriv ett aktivt arbete för att se över om alla medarbetare har samma möjlighet till utbildning och kompetensutveckling.

Möjlighet att förena förvärsarbete med föräldraskap

- I schemaplanering skapa förutsägbara scheman och möjlighet till delaktighet och påverkan på schema och arbetstider.
- Om verksamheten så medger: Begränsa övertid och arbete på obekvämt arbetstid.
- Förlägg i största möjliga utsträckning tid och plats för möten så att alla medarbetare kan delta.
- I arbeten där det är möjligt: Möjliggör flextidsavtal och möjlighet till distansarbete.
- Håll kontakt med föräldralediga under deras ledighet så att de känner sig delaktiga och får tillgång till aktuell information. Bjud in dem till utvecklingssamtal och personaldagar.
- Förbättra förutsättningarna för återgång efter en längre föräldraledighet genom anpassad introduktion.