



## Checklista: Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering genom aktiva åtgärder i fyra steg

Lunds universitet ska arbeta aktivt mot diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Vill du veta mer om vad arbetet med aktiva åtgärder innebär? På DO:s webbplats finns information om arbetsgivarens och utbildningsanordnarens ansvar och bestämmelserna i diskrimineringslagen om SFAD och aktiva åtgärder:

[www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar](http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar)

Det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD) med aktiva åtgärder ska ske kontinuerligt i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera. Det ska vara en ständigt pågående process, precis som det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Den här checklisten kan du använda när du ska gå igenom de fyra stegen. Du får också några tips och exempel på frågor som du kan ha som stöd i ditt arbete.



## Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering



# Steg 1: Undersök

Har vi undersökt risker för diskriminering, repressalier (bestraffning) och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter?

Har vi gått igenom rutiner, riktlinjer och andra policydokument?

Har vi även undersökt hinder i form av strukturer i organisationen?

Anteckningar:



Använd de metoder som fungerar bäst hos er när ni undersöker verksamheten, till exempel enkäter eller intervjuer.

Hur ser rutinerna och riktlinjerna ut för till exempel rekrytering och kompetensutveckling?

Hur prioriterat är arbetet med SFAD och aktiva åtgärder? Hur hög är kunskapen om detta bland chefer och medarbetare? Hur agerar närmaste ledning för att förebygga situationer som kan leda till diskriminering?

Vilka är de rådande normerna och attityderna och hur kommer de till uttryck?

På nästa sida finns fler frågor på varje område som ni kan använda när ni undersöker verksamheten.

# Arbetsgivarperspektivet

Har ni gått igenom alla fem områden?

Här är några exempel på frågor att fundera över kring de fem områden som vi ska titta på ur en arbetsgivares perspektiv.

## 1. Arbetsförhållanden

Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen? Hur är jargongen? Vilka är de rådande attityderna? Kommer normer eller stereotypa föreställningar om till exempel kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning till uttryck på ett sätt som kan leda till diskriminering? Vid fikabordet, på möten, i korridoren?

Är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov och funktioner? Är IT-systemens användargränssnitt anpassade efter olika behov och funktioner?

## 2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Finns det risker för diskriminering i hur ni som chefer använder lönepåverkande faktorer och det lönepolitiska programmet i lönesättningen?

## 3. Rekrytering och befordran

Hur annonseras lediga anställningar och hur går urvalet till hos er? Är kvalifikationerna för en ledig anställning alltid sakliga och relevanta? Följer ni Lunds universitet rekryteringsprocess?

## 4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Vilka olika möjligheter finns till kompetensutveckling på din arbetsplats och får alla tillgång till dessa oavsett diskrimineringsgrund? Finns det någon skillnad i vilka som får och vilka som inte får möjlighet till kompetensutveckling (även utifrån grupperna TA/-personal, lärare, andra). Finns det någon koppling till diskrimineringsgrunderna?

## 5. Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

När förläggs möten, konferenser eller andra arbetsplatsträffar? Kan alla delta? Har medarbetare med föräldraansvar möjlighet att påverka var och när de utför arbetet? Hur vanligt är det med övertid eller oregelbunden arbetstid och hur påverkar det möjligheten att ta ansvar för barn och hem?

Med arbetsgivare menas här chefens ansvar i sin roll som arbetsgivare i förhållande till sina anställda och potentiella anställda

# Utbildningsanordnarperspektivet

Har ni gått igenom alla fem områden?

Här är några exempel på frågor att fundera över kring de fem områden som ni ska titta på ur en utbildningsanordnares perspektiv.

## 1. Antagnings- och rekryteringsförfarande

Finns det risk för osakligt urval i samband med antagning? Finns det risk för indirekt diskriminering i samband med rekrytering av studenter, till exempel i utformning av rekryteringsmaterial, marknadsföring, rekryteringsevents eller liknande?

## 2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen

Hur ser könsfördelningen ut bland studenterna och finns det ett samband med t ex fördelningen av lärartimmar? Finns det risk för indirekt diskriminering i samband med någon undervisningsform? Är lokalerna tillgängliga för alla? Finns det risk för trakasserier eller sexuella trakasserier mellan studenterna eller mellan lärare och studenter i någon av undervisningsformerna eller organiseringen av utbildningen?

## 3. Examinationer och bedömningar av studenters prestationer

Är examinationerna fria från risk för diskriminering? Kan studenternas prestationer mätas och bedömas utan risk för diskriminering?

## 4. Studiemiljö

Är era lokaler tillgängliga eller finns det möjlighet att göra förbättringar, som alla har glädje av? Finns det risk för trakasserier eller sexuella trakasserier mellan studenterna eller mellan lärare och studenter i studiemiljön?

## 5. Möjlighet att förena arbete och studier

När förläggs föreläsningar, laborationer, examinationer och liknande? Kan alla delta? Har studenter med föräldraansvar möjlighet att påverka var och när de studerar?

Med utbildningsanordnare menas här chefen i sin roll som verksamhetsföreträdare i förhållande till studenterna, både aktiva och potentiella.

## Steg 2: Analysera

Har vi analyserat orsakerna till de risker eller hinder som har upptäckts i verksamheten och dragit slutsatser om varför det ser ut som det gör?

Anteckningar:



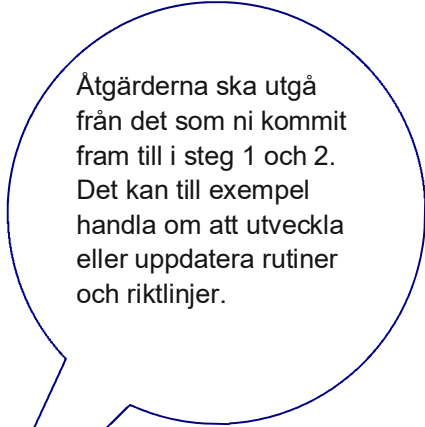
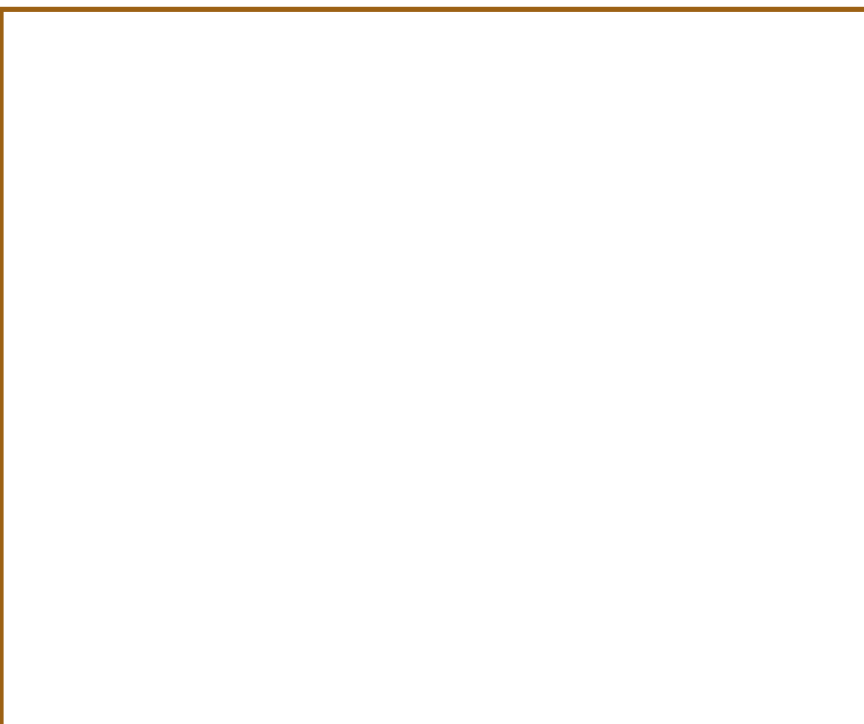
## Steg 3: Åtgärda

Har ni identifierat de åtgärder som behöver genomföras i verksamheten efter undersökning och analys?

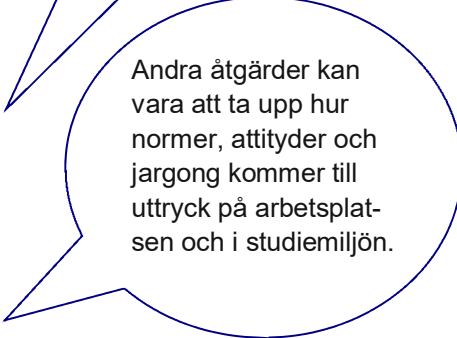
Har ni gjort en tidplan för de åtgärder som ska vidtas och angett vem som är ansvarig för att de genomförs?

Har ni stämt av mot det systematiska arbetsmiljöarbetet om det går att samköra åtgärder?

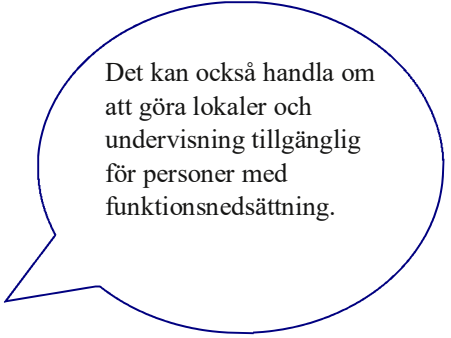
Anteckningar:



Åtgärderna ska utgå från det som ni kommit fram till i steg 1 och 2. Det kan till exempel handla om att utveckla eller uppdatera rutiner och riktlinjer.



Andra åtgärder kan vara att ta upp hur normer, attityder och jargong kommer till uttryck på arbetsplatsen och i studiemiljön.



Det kan också handla om att göra lokaler och undervisning tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

## Steg 4: Följ upp och utvärdera

Har ni följt upp och utvärderat arbetet?

Hur har arbetet fungerat?

Behöver något göras annorlunda i nästa cykel?

Anteckningar:



Har ert arbete omfattat alla diskrimineringsgrunderna?

- **Kön**—att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin köns-tillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön
- **Könsöverskridandeidentitet eller uttryck**—att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- **Etnisk tillhörighet**—nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- **Religion eller annan trosuppfattning**— med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.
- **Funktionsnedsättning**—varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- **Sexuell läggning**—homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- **Ålder**—uppnådd levnadslängd

## Har ni samverkat med studenter och anställda i alla steg?

Har ni samverkat med fackliga ombud eller en samverkansgrupp med representanter för de anställda?

Har ni samverkat med studentrepresentanter eller en samverkansgrupp med representanter för studenterna?

## Har ni dokumenterat alla delar av arbetet?

Har ni dokumenterat alla delar av det systematiska förebyggande arbetet med aktiva åtgärder?

Dokumentationen av de fyra stegen ska innehålla:

- ◇ En redogörelse för de risker och hinder som identifierats (steg 1)
- ◇ En analys av orsakerna till dessa risker och hinder (steg 2)
- ◇ En redogörelse för vilka åtgärder som ska genomföras och tidsplan för planerade åtgärder (steg 3)
- ◇ En uppföljning och utvärdering av arbetet (steg 4)
- ◇ En redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts

Har ni frågor om det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering på Lunds universitet är ni välkomna med dem till den universitetsgemensamma Rådet för jämställdhet och lika villkor på funktionsadressen: [jol@hr.lu.se](mailto:jol@hr.lu.se).