# Stödfrågor till jämställdhetsplaner

**Vad är en jämställdhetsplan?**

En jämställdhetsplan är en handlingsplan med syfte att nå jämställdhet på en arbetsplats. Diskrimineringslagen anger att arbetsgivare med 25 eller fler anställda har en skyldighet att vart tredje år upprätta en skriftlig jämställdhetsplan. I jämställdhetsplanen ska de mål och åtgärder beskrivas som arbetsplatsen behöver för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Detta gäller för de fem områdena:

- arbetsförhållanden,

- föräldraskap,

- trakasserier,

- rekrytering,

- utbildning och kompetensutveckling.

Diskrimineringslagen kräver också att arbetsgivaren vart tredje år ska kartlägga och analysera löner

och anställningsvillkor med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Om en arbetsgivare saknar jämställdhetsplan eller inte genomför lönekartläggning kan arbetsgivaren bli dömd att betala vite. Detta kontrolleras av Diskrimineringsombudsmannen, DO, som är en tillsynsmyndighet över diskrimineringslagstiftningen. Förutom diskrimineringslagstiftningen har kravet på jämställdhetsplaner koppling till de svenska jämställdhetspolitiska målen.

Tänk på att jämställdhetsplanen ska vara samverkad, och underskriven, mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationen.

### Kartläggning och analys – Hur ser det ut på arbetsplatsen?

**Har ert företag redovisat könsuppdelad statistik över:**
- antal anställda?
- chefstjänster?
- typ av arbete (tex produktion och administration)?
- anställningsformer?
- sjukskrivningar/ohälsotal?
- föräldraledighet?
- fördelning av utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser, både i omfattning och i kostnad?

-Lönekartläggning

**Har ert företag redogjort för hur ni säkerställer att det går att kombinera föräldraskap och arbete, tex:**
- om det finns möjlighet till flextid för dagishämtningar- och lämningar?
- vid vilka tidpunkter lägger ni möten?
- hur bibehåller ni kontakten med anställda under deras föräldraledighet?

**Har ert företag förklarat hur ni motverkar trakasserier och sexuella trakasserier, tex:**- har ni information vid medarbetarsamtal/utbildningar/information till nyanställda?
- genomför ni några preventiva åtgärder (tex utbildningar, skriftlig information osv)?
- om, och i så fall hur, tar ni in systematiska uppgifter rörande trakasserier och sexuella trakasserier (tex genom medarbetarenkät eller vid medarbetarsamtal)?
- information om vart en utsatt person kan vända sig till?
- vilket stöd en utsatt person kan få?
- vad konsekvenserna blir för någon som trakasserar?

**Har ert företag beskrivit era rekryteringsrutiner samt hur ni säkerställer att kvinnor och män får ta del av utbildning och kompetensutveckling i lika stor utsträckning, tex:**
- om, och i så fall hur, ni arbetar med att göra annonsering av tjänster intressanta för både kvinnor och män (tex om de tittat över val av bilder, vilka tidningar, webbplatser de annonserar i osv)?
- finns både kvinnor och män representerade i den grupp som genomför rekryteringar?
- hur tillsätter ni chefstjänster?
- hur beslut tas om vem/vilka som får gå utbildningar osv?

**Har ert företag redogjort för hur ni:**
- arbetar med arbetstagarrepresentanter (tex haft gemensamma möten, öppnat upp för synpunkter/kommentarer på underlag till planen)?
- informerar och förankrar planen med era anställda?

### Aktiviteter och åtgärder - Vilka områden ska det jobbas med?

- har ert företag kommenterat och analyserat eventuella skillnader?
- har ert företag beskrivit hur ni kommer att arbeta för att förändra situationen? (inte bara att de vill förändra)
- kommer ni att använda er av särskilda metoder eller modeller i arbetet?
- finns en tidsplan eller tidsangivelser för arbetet?
- har ert företag angett en eller flera ansvariga person/er?
- finns det en plan för uppföljning och utvärdering?

### Uppföljning och utvärdering – Vad har hänt sedan den förra planen?

Har ert företag följt upp och utvärderat er förra jämställdhetsplan, tex:
- hur många av era planerade aktiviteter är genomförda?
- hur många kvinnor respektive män har deltagit i eventuella utbildningsinsatser, möten eller andra aktiviteter kopplade till jämställdhetsplanen?
- om ert företag kan se statistiska förändringar inom de områden ni hade identifierat skillnader i?
-om ert företag kan se andra typer av resultat kopplade till jämställdhetsarbetet?