|  |  |
| --- | --- |
|  | Stöddokument för framtagande av åtgärdsplan i det systematiskt förebyggande arbetet mot diskriminering, gällande anställda*Support document for the development of an action plan in the systematic preventive work against discrimination, regarding employees.* |
| Titel*Title* |  | Datum*Date* |  | Diarienummer*Reg. No* |  |
| Fakultet/institution/motsvarande*Faculty/department/equivalent* |  | Deltagare*Participants* |  |
|  | Funktion/er som samverkats med*Function(s) collaborated with*  |  |  | [Länk till mer information på HR-webben](https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/systematiskt-forebyggande-arbete-mot-diskriminering-sfad-pa-lunds-universitet) [*Link to more information on the HR web*](https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/systematiskt-forebyggande-arbete-mot-diskriminering-sfad-pa-lunds-universitet) *(swe)* |

Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering

Enligt diskrimineringslagen ska samtliga risker bedömas utifrån de sex sätten att diskriminera (direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera) samt de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Steg 1 – Undersökning av risker*Investigation of risks*  | Steg 2 – Analys*Analysis* | Steg 3 – Åtgärder/åtgärdsplan*Actions/action plan* |
| Riskområden*Areas of risk* | Beskriv eventuell risk eller hinder*Describe possible risk or hindrance* | Beskriv orsakerna*Describe the causes* | Åtgärder*Measures* | Ansvarig*Responsible* | Klart datum*Finished by* | Åtgärd genomförd*Meassures completed* |
| **Löner och andra anställningsvillkor***Exempelvis kriterier för lönesättning.* |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Rekrytering och befordran***Exempelvis att alla ska ha möjlighet att söka lediga jobb, hur fungerar rekryteringsprocessen, möjlighet för befordran med mera.* |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Utbildning och övrig kompetensutveckling***Exempelvis hur uppmuntras och stöds anställda att söka högre tjänster, vet arbetsgivaren vilken kompetens en anställd har, tas all kompetens tillvara med mera.* |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Föräldraskap och arbete***Exempelvis arbete på obekväm arbetstid, flextid, möjlighet till distansarbete, kontakt med anställda under deras föräldraledighet med mera.* |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Övrigt arbete inom ramen för jämställdhet och lika villkor***Exempelvis projekt eller insatser som löper över en längre period än 12 månader och/eller inte föregåtts av en undersökning enligt SFAD-modellen. Ex. anställning av gästprofessorer av underrepresenterat kön.*  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Steg 4 – Uppföljning av resultat av åtgärder*Follow-up on the results of measures*  |
| Åtgärd*Measures* | Är åtgärden genomförd?*Has the measure been completed?*  | Fick åtgärden önskad effekt, har risken undanröjts och vilka lärdomar har vi dragit? *Did the measure have the desired effect, has the risk been resolved and what did we learn?* | Vilka förändringar behöver göras inför nästa års arbete? *What changes need to be made for next year's work?*  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 *Signatur – ansvarig prefekt/motsvarande* *Signatur – anställd*