



LUNDS
UNIVERSITET

Sektionen HR

Undersökning av risker för diskriminering eller repressalier eller om andra hinder för anställdas lika rättigheter och möjligheter genom samtal i grupp

När ni undersöker risker för diskriminering är det viktigt att ni undersöker utifrån samtliga grunder för diskriminering (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder) och samtliga former av diskriminering (direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera). Ni ska dessutom undersöka utifrån de fem områdena som gäller för arbetsgivarperspektivet. Ett sätt att undersöka risker och samtidigt analysera orsakerna till dem är att gå igenom de fem områdena för arbetsgivarperspektivet genom samtal i grupp. Då kan ni tillsammans komma fram till förslag på lämpliga åtgärder. De risker som identifieras ska dokumenteras och bedömas i enlighet med diskrimineringslagen (2008:567). Använd mallen *Stöddokument för framtagande av åtgärdsplan i det systematiskt förebyggande arbetet mot diskriminering, gällande anställda* för att dokumentera arbetet.

Diskussionsunderlag

Nedan följer de fem områden som arbetsgivaren ska undersöka risker för diskriminering inom. Under varje område finns ett antal exempelfrågor som kan användas. Diskutera de frågor som är relevanta för verksamheten. Kommer ni på fler frågor kopplade till de olika undersökningsområdena, lägg till dem. Tänk på att hålla diskussionerna på en generell nivå och inte diskutera individer/individärenden.

Arbetsförhållanden

Detta område berör arbetsfördelning och organisering av arbetet. Även fördelningen av heltids- och deltidsanställningar samt fördelningen av visstids- respektive tillsvidareanställningar ska undersökas.

Exempel på diskussionsfrågor:

- Hur uppfattas klimatet på arbetsplatsen?
- Förekommer kränkande bilder eller budskap på arbetsplatsen?
- Hur uppfattas jargongen på arbetsplatsen?
- Förekommer det nedsättande skämt på arbetsplatsen?
- Är den fysiska arbetsmiljön i verksamheten anpassad efter olika behov vad gäller till exempel lokaler, arbetsredskap, verktyg och tekniska hjälpmedel?
- Är interna och externa arrangemang, exempelvis möten, seminarier eller konferenser, tillgängliga för personer med funktionsnedsättning?
- Är Lunds universitet riktlinjer (i arbetsmiljöpolicy, lika villkorsplan och strategiska plan) mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kända för samtliga anställda i verksamheten?
- Finns det risk för eller förekommer det trakasserier på arbetsplatsen?
- Finns det risk för eller förekommer det sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Detta område berör arbetsgivarens riktlinjer, kriterier och praxis för lönesättning och andra liknande ställningstagande. Även bestämmelser och praxis gällande förmåner som exempelvis tjänstebil, lönetillägg, bostads- eller reseförmåner, bonussystem eller liknanden ska undersökas.

Exempel på diskussionsfrågor:

- Är de lokala lönekriterierna utformade på ett sådant sätt att diskriminering kan uteslutas?
- Är den lokala lönesättningen vid nyanställning alltid saklig och utan risk för att diskriminering förekommer?
- Tilldelas anställda olika förmåner utifrån sakliga kriterier och utan risk för att diskriminering förekommer?
- Tilldelas anställda olika lönetillägg utifrån sakliga kriterier och utan risk för att diskriminering förekommer?

Rekrytering och befordran

Detta område kan handla om att undersöka och analysera om rekryteringspolicy eller rutiner vid befordran kan innebära att vissa sökande utestängs och om policyn eller rutinerna behöver ändras eller kanske dokumenteras och göras kända. När det gäller befordran handlar det även om att undersöka och analysera vilka hinder som finns för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet till befordran.

Exempel på diskussionsfrågor:

- Är verksamhetens kravprofiler sakliga och baserade på sakliga krav utifrån arbetsuppgifterna?
- Utformas urval samt tillämpas krav och formuleringar neutralt vid all annonsering och rekrytering för att motverka diskriminering? Det kan till exempel handla om ovidkommande krav på språkkunskaper som inte är relevanta för arbetet.
- Hur annonseras lediga tjänster och hur går urvalet till?
- Får alla stöd och uppmuntran att söka interna tjänster?

- Är rekryteringsprocessen kvalitetssäker och transparent som minimerar risken för diskriminering?

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Detta område handlar om att arbetsgivaren ska undersöka och analysera om det finns några risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i målgruppen till del oavsett diskrimineringsgrund. Det handlar inte om att göra en kvantitativ kartläggning utifrån diskrimineringsgrund utan snarare att undersöka förekomsten av stereotypa föreställningar om olika grupper. Brister i de avseendena kan göra det svårt för vissa anställda att bli aktuella för utbildning och annan kompetensutveckling.

Exempel på diskussionsfrågor:

- Hålls årliga utvecklingssamtal med alla anställda?
- Får anställda samma möjligheter till utveckling (utbildning och kompetensutveckling) inom verksamheten eller finns det hinder utifrån någon av diskrimineringsgrunderna?
- Finns det någon skillnad i vilka som får och vilka som inte får möjlighet till kompetensutveckling?

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Detta område handlar om att arbetsgivaren ska undersöka och analysera hur verksamheten fungerar för den som är förälder, och om det finns behov av åtgärder för att underlätta att förena arbete med föräldraskap.

Exempel på diskussionsfrågor:

- Medger verksamhetens uppdrag möjlighet till flexibel arbetstidsförläggning?
- Skuldbeläggs föräldrar, uttalat eller underförstått, när de vill ta föräldraledighet?
- Är övertid ett krav på verksamhetens arbetsplatser, uttalat eller underförstått?
- Är villighet att arbeta kvällar och helger meriterande, uttalat eller underförstått?

- Förläggs möten till tider och platser som möjliggör ett aktivt föräldraskap?
- Finns rutiner för hur verksamhetens arbetsplatser bibehåller kontakten med föräldralediga medarbetare?
- Finns rutiner för att säkerställa att medarbetare som är föräldralediga inte diskrimineras vid exempelvis den årliga lönerevisionen?