

## Mall för lokala handlingsplaner

Mål (vad som skall göras)	Åtgärder för att nå målet (hur)	Ansvarig person för genomförandet (vem)	Slutdatum för genomförandet (när)	Hur uppföljning sker och/eller Utfall

# Råd och tips för jämlikhets- och jämställdhetsarbete

## Arbetsprocess

### 1. Kartläggning av nuläget

För att kunna utforma relevanta och konkreta mål och åtgärder för aktuell period är det bra att genomföra en kartläggning av nuläget för varje område som föreskrivs i diskrimineringslagen. De områden som diskrimineringslagen föreskriver ska tas upp i åtgärdsplanen och vad som behöver kartläggas är: arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, trakasserier som har samband med kön, sexuella trakasserier, rekrytering, könsfördelning inom olika befattningar. Använd befintliga uppföljningssystem som till exempel IVS, resultat från arbetsmiljöenkät, årsredovisningar, tillgänglig statistik över anställda osv.

Arbetsförhållanden

Förvärvsarbete och föräldraskap

Trakasserier som har samband med kön

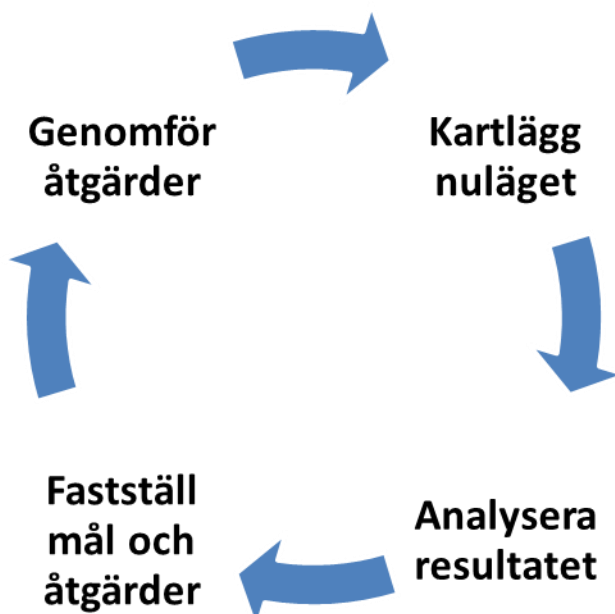
Sexuella trakasserier

Rekrytering

Könsfördelning inom olika befattningar

### 2. Analysera kartläggningen

Analysera resultaten i kartläggningarna. Finns det skillnader mellan gruppen kvinnor respektive män? Om så är fallet, fundera över: Vad kan skillnaden bero på? Hur skulle ni vilja att det såg ut? Vad har institutionen för mål? Vad krävs för åtgärder för att situationen ska förändras till en mer jämställd situation? Tänk på att förankra resultaten hos prefekten.



### 3. Mål och åtgärder

Formulera konkreta och utvärderingsbara mål och bestäm åtgärder som ni ska genomföra. **Det är bättre att genomföra några få åtgärder än att planera för många åtgärder som inte genomförs.**

**Bättre med några få mål och åtgärder som genomförs än många som inte realiseras.**

### 4. Genomför åtgärder

Förankra förslag till åtgärder hos prefekt. Bestäm vem som ansvarar för att åtgärderna genomförs och under vilken tidsperiod de ska genomföras. Återkoppla resultatet av åtgärderna till prefekt.

### Vad kan kartläggas?

Nedan följer exempel på frågor som kan ställas för att kartlägga hur det ser ut med jämställdheten vid institutionen för det kontinuerliga arbetet som föreskrivs i diskrimineringslagen. (För mer information läs: *Aktiva åtgärder i arbetslivet – handledning*, DO, [www.do.se](http://www.do.se).)

#### Arbetsförhållanden

Genomför arbetsmiljökartläggning. Visar resultaten på att gruppen män eller kvinnor upplever en sämre arbetsmiljö än den andra gruppen? Om så är fallet, hur kan arbetsmiljön bli bättre?

#### Förvärvsarbete och föräldraskap

Ges män och kvinnor samma möjligheter att ta ut föräldraledighet? Förläggs arbetsmöten till tider som underlättar för föräldrar att hämta och lämna barn på förskola? Ges föräldralediga kontinuerlig information från arbetsplatsen?

#### Trakasserier

Finns tydliga rutiner för hur institutionen hanterar eventuella trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier? Har anställda kunskap om universitetets policy mot sexuella trakasserier och policy mot trakasserier? Har anställda kunskap om hur förekomst av trakasserier och sexuella trakasserier hanteras vid institutionen? Hur är jargongen i fikarummet? Förekommer sexistiska skämt eller nedvärderande skämt om exempelvis kvinnor eller män, religioner, homosexuella, etniska grupper? Visar arbetsmiljökartläggningen att trakasserier eller sexuella trakasserier förekommer?

## Rekrytering

Hur ser könsfördelningen ut inom olika kategorier av anställda? Sker stimulerande åtgärder för att rekrytera underrepresenterat kön?

## Några tips!

- Bilda en grupp som ansvarar för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet.
- Dokumentera arbetet.
- Bli bekant med begrepp som gäller för jämställdhets- och jämlikhetsområdet och diskrimineringslagen.
- Arbeta fram några åtgärder som är konkreta, tidsbestämda och realistiska.
- Tydliggör ansvar för genomförande och uppföljning, tidplan och koppling till mål.
- Ta hellre fram ett fåtal åtgärder som genomförs än många åtgärder som riskerar att inte hinnas med.
- Förankra mål och åtgärder hos prefekten.
- Informera kollegor vid institutionen om jämlikhets- och jämställdhetsarbetet.
- Titta gärna på andra institutioners åtgärdsplaner för idéer och inspiration. (Se respektive institutions hemsida.)

## Hemsidor för inspiration

### [Diskrimineringsombudsmannen, DO](#)

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter.

### [Jämställ NU](#)

Jämställ.nu är en nationell resurs för jämställdhet. Här hittar du fakta och nyheter om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg för jämställdhetsarbete.

### [Nationella sekretariatet för genusforskning.](#)

Nationella sekretariatet för genusforskning arbetar med att öka genomslaget för forskning och kunskap om genus och jämställdhet inom akademien och i samhället som helhet.

Regeringen om: [Demokrati, jämställdhet och mänskliga rättigheter](#):

Universitets- och högskolerådet, UHR, om: jämställdhet i högskolan

### [Webbutbildningen Jämställdhet och genus](#)

Webbutbildningen Jämställdhet och genus har utvecklats inom ramen för regeringsuppdraget Kvinnors Karriärutveckling i staten. Utbildningen ska öka kunskap om jämställdhet, främja arbetet

med jämställdhetsintegrering samt skapa diskussion om de normer och föreställningar som idag finns om kvinnor och män. Utbildningen omfattar frågeställningar om hur jämställdhetsarbete kan genomföras såväl i ett verksamhets- som arbetsgivarperspektiv.