

Kartläggning och nulägesanalys, likabehandlingsplaner för medarbetareperspektivet

2017-11-07

3.1 Arbetsförhållanden

Frageställning	Risk beskrivning	Diskrimineringsgrund	Orsak till att risken eller hindret	Sannolikhet	Konsekvens	Total
3.1.1 samt 3.1.6 Anställningsvillkor/rutiner och bestämmelser och praxis om löner						
Finns det regler eller uppfattningar om klädsel som kan vara diskriminerande?	Vi riskerar att utesluta vissa medarbetare att utföra sitt arbete eller att få anställning om vi ställer ogenomtänkta krav på kläder. Tex det finns kjolar som passar kan ersätta arbetsbyxor.	Religion, sexuell läggning, könsuttryck.		3	2	6
Kan de anställda påverka sina arbetstider?	Risk att vi inte tillåter pauser för annat än det "vanliga" som lunch och fika. Kan behov finnas för tex böner?	Religion	Ovana i organisationen. Arbetstiderna är är upplagt för att verksamheten skall flyta så bra som möjligt.	2	2	4
Finns det företeelser på arbetsplatsen som kan utesluta vissa grupper av anställda?	Risk att vi väljer aktiviteter o dyl vid gemensamma företagsaktiviteter som inte alla kan/vill delta i. Det kan utgöra hinder både för att bli en del av gemenskapen, och risk för att inte få samma förutsättningar att utföra sitt arbete, tex vid kick-off.	Funktionshinder, religion	Obetänksamhet eller okunskap.	1	2	2
3.1.2 Arbetsmiljö och hälsa						
Finns det en kultur i bolaget som gör så att det finns risk för diskriminering	Det är en ibland en tuff jargong i lunchrum där olämpliga skämt och kommentarer förekommer. Detta riskerar att kollegor känner sig och blir utanför, och kan då utgöra hinder för medarbetare att tex vilja ta paus i arbetet. Dessutom risk att man känner sig trakasserad.	Alla (utom ålder)	Kultur som funnits länge, och är rotad i organisationen och branschen.	3	3	9
Är den fysiska arbetsmiljön anpassad efter de anställdas förutsättningar oavsett någon av de sju diskrimineringsgrunderna?	Tex omlädnad och toaletter som inte är genomtänkta baserat på diskrimineringsgrunderna kan utgöra risk. Risk att vi inte anpassat vår arbetsmiljö i tillräckligt stor utsträckning till funktionshindrade.	Kön, könsidentitet, religion, funktionshinder.	Okunskap och praktiska lösningar.	2	2	4
Psykosocial arbetsmiljö	Risk att en person blir exkluderad eller "mobbad".	Alla	Okunskap och inte tillräckligt tydligt vilka förhållningssätt som gäller på arbetsplatsen. .	3	3	9
3.1.3 Organisering av arbetet						
Inga	Inga.					0
						0
3.1.4 Arbetstid och ledighet						
Hur bestäms ledighet och semesterar?	Det kan finnas risk att inte alla får samma möjligheter att utöva sin religion, tex vid högtider. Det kan tex gälla möjlighet att ta klämdag.	Religion.	Vanligt förekommande att det utgår från kristna högtider (men gäller inte alla bolag).	1	1	1
3.1.5 Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap						
Hur ser uttaget av föräldraledighet, VAB mm ut?	Risk för diskriminering.			1	1	1
						0

3.2 Rekrytering och befordran samt utbildning och övrig kompetensutveckling

3.2.1 Rekrytering						
Finns det motstånd mot att bryta upp segregation?	Risk kan finnas vid rekrytering, men alla bolag måste kolla detta för att veta säkert.	Alla	En större fråga som inte endast gäller våra verksamheter, utan är ett samhällsproblem.	3	3	9
Finns det krav, regler och formuleringar som inte är neutrala?	Vi är omedvetna om hur vi uppfattas och om det kan utgöra grund för olik hantering eller diskriminering.	Alla	Ej granskat normkritiskt.	3	3	9
Finns det regler om språk som kan vara diskriminerande?	Ja, vi har uttalade och uttalade krav på språkkunskaper i svenska, vilket riskerar att diskriminera.	Etnicitet	Uppfattning om svenska språkets nödvändighet inte tidigare undersökt.	2	2	4
Finns det en normerande attityd som inte bör finnas med? Finns motstånd att bryta detta mönster?	Ja det finns en normerande attityd, vilken utgör en risk att vi diskriminerar. Risk finns att det finns motstånd mot att bryta detta mönster.	Alla	Okunskap om det som är olik.	3	3	9
Använder vi bra rekryteringskanaler ?	Nej, kan förbättras. Risken är att vi på så sätt omedvetet (?) exkluderar vissa sökande.	?	Använder oftast konventionella kanaler.	2	2	4
Är de som är inkluderade i rekryteringen kompetenta ur ett mångfalds och normkritiskt perspektiv?	Nej, ibland brister vi här, vilket kan utgöra risk för att diskriminera.	Alla	Har inte tidigare haft tillräckliga satsningar i normkritiskt tänkande.	3	2	6

3.2.2 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Finns det "osynliga" hinder på arbetsplatsen?	Risk att våra chefer generellt sett har för låg kompetens om normmedvetenhet, vilket i sig kan göra så att risk för diskriminering föreligger.	Alla	Har inte tidigare haft tillräckliga satsningar i normkritiskt tänkande.	3	2	6
Finns det "osynliga" hinder på arbetsplatsen?	Har ledningarna uttalat ett tydligt ställningstagandet i diskrimineringsfrågor, eller finns det risk att det är otydligt och luddigt, vilket i sig kan innebära risk för diskriminering.	Alla	En del av problemställningarna har hittills inte haft så hög prioritet, medan andra är tydligt formulerade i policys odyl.	3	3	9