

JÄMSTÄLLDHETS- OCH JÄMLIKHETSFRÅGAN FÖR arbetsplatser

Denna blankett är avsedd för bedömning av jämställdhet och jämlikhet. Resultatet av undersökningen kommer att användas för att ta fram en plan för jämställdhet och likabehandling. Genom att svara är du med och utvecklar din arbetsgemenskap.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, d.v.s. jämställdhetslagen, beordrar arbetsgivare att främja jämställdhet i arbetslivet och att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller uttryck av kön. Lagen definierar även sexuella trakasserier som diskriminering om arbetsgivaren inte vidtar nödvändiga åtgärder för att stoppa trakasserierna. Jämställdhetslagen förbjuder också diskriminering på grund av att en persons fysiska egenskaper inte entydigt är kvinnliga eller manliga.

Diskrimineringsgrunder förbjudna enligt jämställdhetslagen:

- Kön, inklusive graviditet och familjeansvar
- Könsidentitet, d.v.s. var och ens egen upplevelse av sitt kön
- Uttryck av kön, d.v.s. att föra fram könet genom klädsel, beteende eller andra liknande sätt

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare aktivt främja jämställdhet för sina anställda och förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Målet är att arbetsplatsen ska ha genuint icke-diskriminerande rutiner för rekrytering, karriäravancemang, arbetsdelning, löne- och förmånsbeslut, tillgång till utbildning och utveckling av arbetsgemenskapen.

Diskrimineringsgrunder förbjudna enligt diskrimineringslagen:

- ålder
- politisk aktivitet
- ursprung
- fackföreningsverksamhet
- nationalitet
- familjeförhållanden
- språk
- hälsotillstånd
- religion
- funktionsnedsättning
- övertygelse
- sexuell läggning
- åsikt
- någon annan omständighet som gäller den enskilde som person

I arbetsavtalslagen definieras arbetstagarens skyldigheter, rätt till familjeledighet, principer för permittering och uppsägning, avskedning och upphävning av arbetsavtal.







Dessutom föreskrivs internationella anställningsavtal och skadeståndsansvar, föreningsfrihet, mötesrätt, förtroendeombud, förmåner och undantag, straff och tillsyn.

Arbetsgivarens skyldigheter när det gäller jämställdhet och jämlikhet:







- Arbetsgivaren ska sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas efter sin förmåga för att komma vidare i sin karriär.
- Arbetsgivaren ska behandla arbetstagare lika, om inte avvikelserna är motiverade med hänsyn till arbetstagarnas arbetsuppgifter och ställning. Arbetsgivaren ska också följa diskrimineringsförbudet vid anställning.
- En arbetsgivare får inte, utan godtagbar motivering, diskriminera anställda på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, tro, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk aktivitet eller någon annan jämförbar faktor.
- Visstidsanställning och deltidsanställning får inte omfattas av mindre förmånliga anställningsvillkor än andra anställningsförhållanden enbart på grund av anställningsavtalets längd eller arbetstidens längd, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Utvärdera implementeringen av jämställdhet på din arbetsplats.

Markera den första kolumnen om du tycker att ämnet i fråga är OK (tummen upp) och den andra (tummen ner) om det finns problem och utvecklingsområden. Beskriv dina upptäckter mer i detalj i avsnittet om observation, förslag på åtgärd.

JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KVINNOR OCH MÄN <i>uppnås på min arbetsplats</i>			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och förman			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
arbetsfördelning, arbetsmängd			
annat, vad?			
JÄMSTÄLLDHET BLAND ALLA ÅLDRAR			
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
arbetsfördelning, arbetsmängd			
annat, vad?			
JÄMSTÄLLDHET MELLAN PERSONER I OLIKA ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN (tillsvidare, visstid, heltid eller deltid)			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
arbetsfördelning, arbetsmängd			
annat, vad?			

JÄMSTÄLLDHET RELATERAT TILL URSPRUNG, NATIONALITET OCH SPRÅK			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			
JÄMSTÄLLDHET RELATERAT TILL RELIGION OCH ÖVERTYGELSE			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			
JÄMSTÄLLDHET RELATERAT TILL ÅSIKT OCH POLITISK AKTIVITET			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			

JÄMSTÄLLDHET RELATERAT TILL FACKFÖRENINGSVERKSAMHET			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			
JÄMSTÄLLDHET RELATERAT TILL FAMILJE- OCH PRIVATLIV (t.ex. familjeledighet, vård av sjukt barn, studier, fritidsintressen, sidoarbete)			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			
JÄMSTÄLLDHET RELATERAT TILL HÄLSOTILLSTÅND			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			

JÄMSTÄLLDHET RELATERAT TILL FUNKTIONSNEDSÄTTNING			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			
JÄMSTÄLLDHET RELATERAT TILL SEXUELL LÄGGNING			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			
LIKABEHANDLING PÅ ARBETSPLATSEN			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD
vid val av ledning och			
vid anställning			
vid avlöning			
vid karriärutveckling			
vid utbildnings- och skolningsmöjligheter			
vid interaktion och samarbete			
annat, vad?			
TRAKASSERIER, OLÄMPLIGT BETEENDE, SEXUELLA TRAKASSERIER, MOBBNING PÅ ARBETSPLATSEN			> OBSERVATION, FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRD