# Matris Aktiva åtgärder

*Detta är exempel på saker som kan undersökas, analyseras och åtgärdas.*

*Varje företag är unikt och har olika förutsättningar, utmaningar och behov av åtgärder.*

Arbetsgruppen består av:

Från arbetsgivarsidan (Namn)

Från arbetstagarsidan (Namn, fackförening)

(Namn, fackförening)

(Namn, fackförening)

(Namn, fackförening)

Resurspersoner: (Namn och roll)

Mötestider (Datum och vad som har behandlats)

Detta är enbart exempel. Använd mallen för egna anteckningar!

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Undersökningsmetod** | **Upptäckta risker för diskriminering och/eller olika behandling** | **Analys av riskerna** | **Åtgärder** | **Uppföljning** |
| **Arbetsförhållanden** | ”Gå och se”  Enkäter | Arbetsmiljöfaktorer, till exempel:  Tunga lyft, stress, mycket övertid, arbetstidsformer.  Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning | Tunga lyft är exkluderande.  Mycket övertid innebär att småbarnsföräldrar kan få svårt att hämta och lämna barn på förskolan.  Skiftarbete kan ställa till problem för olika grupper.  Möjlighet att ta ledigt vid andra helgdagar än de kristna kan vara viktigt för personer med en annan religion | Riktade skyddsronder  Möjlighet att anpassa arbetstider efter särskilda behov  Rutiner för att anpassa arbetsplatser |  |
| **Arbetsförhållanden** | Enkäter, intervjuer | Psykosociala faktorer  T. ex jargonger, trakasserier, sexuella trakasserier, bemötande och annat | En tuff jargong exkluderar människor med annan etnicitet, kön, sexuell läggning etc. | Olika policyer  Värdegrundsarbete |  |
| **Löner och andra anställningsvillkor** | Se särskilt material om lönekartläggning | | | | |
| **Rekrytering och befordran** | Inventering antal kvinnor och män per befattning och personalkategori  Genomgång av policyer för rekrytering och befordran | Till exempel  Arbetsmiljöfaktorer  Kvinnligt respektive manligt kodade arbetsuppgifter  Utformning av rekryteringsannonser internt och externt.  Äldre personer riskerar att missgynnas då de inte tillfrågas. | Män frågar män  Förutfattade meningar om vilka arbetsuppgifter som passar olika kön  Könskodad annonsering  Kvinnor uppmanas inte att söka annonserade tjänster | Avidentifiera ansökningshandlingar  Aktivt uppmana kvinnor att söka internannonserade tjänster |  |
| **Utbildning och kompetensutveckling** | Uppföljning och kartläggning av tidigare kompetensutvecklingsinsatser uppdelat på kvinnor och män.  Genomgång av policyer | Män får mer kompetensutveckling än kvinnor  Yngre får mer kompetensutveckling än äldre  Personer över 55 erbjuds söker inte internutbildning | Kvinnor uppmanas inte att söka sig till internutbildningar  Äldre personer tillfrågas inte och/eller de känner sig inte motiverade | Särskilt fokus på underrepresenterade grupper i utvecklingsavtalen |  |
| **Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap** | Genomgång av regelverk, arbetstider, skiftscheman.  Intervjuer med personalen (bör vara externa personer som genomför detta) | Till exempel:  Oflexibla arbetstider, jargonger, bristande kompetensutveckling efter ledigheter | De som ska vara föräldralediga erbjuds inte kompetens-utveckling  Efter ledigheten uppdateras inte personal om förändringar i ny teknik.  Arbetstidens förläggning gör det svårt att lämna och hämta på förskolan. | Utvecklingssamtal i direkt anslutning till längre ledigheter, både före och efter ledigheten.  Kontakt med föräldralediga under ledigheten |  |