



Infoga din logotyp här

# JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSHETPLAN

FÖRETAGSNAMN

# JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSHETSPLAN

Här kan du lägga in en beskrivande text om vilket/vilka företag det gäller.

## Ansvarig på företaget

Ansvarig	Avdelning
Dokumentet gäller från och med	Till och med

## Följande personer har arbetat med jämställdhetsplanen

Namn	Befattning
Namn	Befattning
Namn	Befattning
Namn	Befattning
Namn	Befattning

## Kommentarer

Ange eventuella kommentarer
-----------------------------

## Inledning

**Exempeltext:** Denna jämställdhetsplan gäller för företaget/samtliga bolag inom koncernen och beslutas av företagens ledningsgrupp. Vi ser det som en självklarhet att vara en fullständigt jämställd arbetsplats, där män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att utvecklas.

## Nulägesbeskrivning och nulägesanalys

### Antal anställda

Tillsvidareanställda	Totalt	Män	%	Kvinnor	%
Provanställda	Totalt	Män	%	Kvinnor	%
Tidsbegränsade anställda	Totalt	Män	%	Kvinnor	%
Utlandsfödda anställda	Totalt	Män	%	Kvinnor	%

### Kommentarer

Ange eventuella kommentarer

### Arbetsförhållanden och arbetsmiljö (fysisk och psykosocial arbetsmiljö)

Ange hur det sett ut tidigare

### Sjukfrånvaro i procent

År	Kvinnor	Män	Totalt
Anställda			
Chefer			

### Antal långtidssjukskrivna

År	Kvinnor	Män	Totalt
Anställda			
Chefer			

**Förebyggande åtgärder**

--

**Löner och andra anställningsvillkor**

**Bestämmelser och praxis**

--

**Rekrytering och befordran**

--

**Utbildning och övrig kompetensutveckling**

--

**Könsfördelning (åtgärd för jämn könsfördelning)**

--

**Trakasserier (riktlinjer och rutiner)**

--

## Föräldraskap

	Totalt (antal timmar)	Kvinnor		Män		År
		Timmar	%	Timmar	%	
Vård av sjukt barn (jan-dec)						
Föräldraledig (jan-dec)						

### Kommentarer

## Uppföljning av föregående plan

### Kommentarer

## Våra mål och aktiviteter

### Kommentarer

Använd sammanställningen för företagets mål på nästa sida.

Mål	Aktivitet	Genomfört	Ansvarig

EXEMPEL

# Instruktion till exempel jämställdhetsplan

I diskrimineringslagen finns bestämmelser hur arbetsgivare årligen skriftligen ska dokumentera sitt arbete med aktiva åtgärder.

Arbetsgivare som har minst 25 anställda är skyldiga att förebygga och främja arbetet för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Vi har tagit fram ett exempel på hur en jämställdhetsplan kan se ut.

## Krav som ska uppfyllas

Följande krav om aktiva åtgärder ska du uppfylla enligt diskrimineringslagen.

### Samverkan

I arbetet med aktiva åtgärder ska **arbetsgivare samverka med arbetstagare** (till exempel med fackliga representanter, eller en arbetsgrupp med representanter från personalen).

### Områden

Dessa områden ska finnas i planen:

- Arbetsförhållanden (fysisk och psykosocial arbetsmiljö)
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap

Dessa områden ska undersökas **utifrån de sju diskrimineringsgrunderna**.

### Undersökning, analys och åtgärder

För vart och ett av de här områdena ska du skriva tre saker:

Du ska redogöra för **hur det ser ut idag på arbetsplatsen**. Undersök om det finns risker för diskriminering och repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas rättigheter och möjligheter i verksamheten

Om ni ser risker och hinder ska ni göra **en analys av orsaken till upptäckta risker och hinder**.

Sätta upp förebyggande och främjande **åtgärder eller aktiviteter**. Dessa ska vara tidsbestämda och formulerade så att de går att utvärdera och följa upp.

## **Undersök även dessa områden**

Du ska även undersöka och analysera kraven på även täcka in följande två områden.

### **Trakasserier**

Du ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Dessa riktlinjer och rutiner ska följas upp och utvärderas.

### **Könsfördelning**

Du ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. De åtgärder som vidtas ska utvärderas och följas upp.

## **Följ upp och utvärdera förra planen**

När den nya planen tas fram, ska ni också redovisa för och utvärdera hur föregående års planerade åtgärder har genomförts. Hur har det gått med de åtgärder som ni skrev där? Fick de avsedd effekt?

## **Lönekartläggning tillkommer**

Från och med 1 januari 2017 ska alla företag årligen genomföra en lönekartläggning, i stället för vart tredje år. Arbetsgivare med minst tio anställda kommer också att få krav på sig att dokumentera arbetet med lönekartläggning.

Denna ska sammanfattningsvis eller i sin helhet bifogas den jämställdhetsplan som varje arbetsgivare är skyldig att upprätta.

[Se information](#) hos Diskrimineringsombudsmannen (DO).