

Checklista till Nyckeltal 9 - Jämställdhetsarbete

Finns jämställdhetsplan enligt bestämmelserna i JämL 2§, 4§-11§ och 13§?

Frågan besvaras med hjälp av bifogad checklista med 16 frågor. Om alla frågor besvaras med "Övervägande Ja" erhålls maxpoäng. Observera att fråga 16 besvaras direkt på nyckeltalsblanketten!

Checklistan är ett enkelt sätt att kontrollera om den årliga jämställdhetsplanen lever upp till jämställdhetslagens minimikrav på att samtliga aktiva åtgärdsbestämmelser har behandlats. Checklistan förmår inte fånga upp kvaliteten på planen och således skulle JämO kunna ha kritik mot en jämställdhetsplans innehåll trots att dessa minimikrav är uppfyllda, exempelvis beträffande valet av specifika åtgärder och målsättningar.

I jämställdhetslagen finns inget uttalat krav på att en kartläggning av nuläget måste föregå jämställdhetsplanens upprättade eller redovisas i anslutning till åtgärderna och målen eftersom det anses naturligt att detta sker och genomförs ändå. En förutsättning för att jämställdhetsplanen blir relevant och även realistisk är dock att det råder en god kunskap om vilka åtgärder som är behövliga och rimliga.

13§ Utvärdering

1. Ingår en utvärdering av fjolårets jämställdhetsplan med koppling till årets jämställdhetsplan för samtliga nedanstående områden?

Övervägande Ja	Övervägande Nej

4§ Arbetsgivaren ansvarar för att de fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män.

2. Finns det mätbara mål i nu gällande plan eller en redogörelse för skälet till att sådan/a ej finns med?

3. Finns det konkreta åtgärder beskrivna eller en redogörelse för skälet till att sådan/a ej finns med?

5§ Arbetsgivaren ska underlätta för anställda (både kvinnor och män) som har barn att kunna

4. Finns det mätbara mål i nu gällande plan eller en redogörelse för skälet till att sådan/a ej finns med?

5. Finns det konkreta åtgärder beskrivna eller en redogörelse för skälet till att sådan/a ej finns med?

6§ Arbetsgivaren ansvarar för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier (av sexuell natur eller könskränkningar – ex generaliseringar) eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

6. Finns det en policy och konkreta åtgärder för att motverka eller få stopp på ev. existerande problem mot sexuella trakasserier/kränkningar pga. Kön

7. Finns en beredskapsplan med mål och åtgärder för hantering av eventuella anmälningar från anställda om sexuella trakasserier/kränkningar pga. kön?

7 § Arbetsgivaren ska främja en jämn könsfördelning (för samtliga arbeten/yrkeskategorier)

8. Finns det mätbara mål i nu gällande plan eller en redogörelse för skälet till att sådan/a ej finns med?

9. Finns det konkreta åtgärder beskrivna eller en redogörelse för skälet till att sådan/a ej finns med?

8-9§§ Arbetsgivaren ska verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män och anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet samt att uppnå jämn könsfördelning vid rekrytering

10. Finns det mätbara mål i nu gällande plan eller en redogörelse för skälet till att sådan/a ej finns med?

11. Finns det konkreta åtgärder beskrivna eller en redogörelse för skälet till att sådan/a ej finns med?

10§ Arbetsgivaren ska årligen genom lönekartläggning och analys åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

12. Finns en kartläggning och en analys av bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor?

13. Finns beskrivning av vilka kvinnodominerade arbeten som kan anses vara likvärdiga med icke kvinnodominerade arbeten?

14. Finns en aktuell könsuppdelad lönekartläggning och en analys av eventuella löneskillnader för kvinnor och män med *lika* och *likvärdiga* arbeten

11§ Handlingsplan för jämställda löner

15. Finns en tidsplan (högst treårig) innehållande en kostnadsberäkning och redogörelse för hur man kommit fram till att det förekommer löneskillnader alternativt motsatsen?

--	--

Beräkning

Summera antalet Övervägande JA och för över denna siffra till "Nyckeltal 9" i blanketten

2§ Samverkan

16. Har arbetsgivaren samverkat med arbetstagarerna eller facken vid den årliga jämställdhetsplanens upprättande?

--	--

Fråga 16 besvaras direkt i blanketten där nyckeltalen beräknas.