

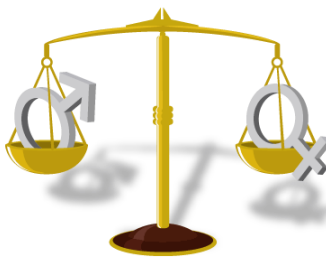


IFMETALL
Östergötland

Jämställdhet och Likabehandlingsplan

För XX

2017



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Inledning	3
Syfte	3
Metodik	3
För jämställdhet på avdelningsexpeditionen	4
1. <i>Jämställda arbetsförhållanden</i>	4
2. <i>Arbetsförhållanden</i>	5
3. <i>Aktivt föräldraskap</i>	5
4. <i>Sexuella trakasserier</i>	6
5. <i>Kompetensutveckling</i>	6
6. <i>Rekrytering</i>	7
7. <i>Löner</i>	8
8. <i>Insatser fram till och med december</i>	9
För jämställdhet i det fackliga uppdraget	10
1. <i>Könsfördelningen av avdelningens förtroendevalda</i>	10
2. <i>Arbetsförhållanden</i>	11
3. <i>Aktivt föräldraskap</i>	11
4. <i>Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier</i>	12
5. <i>Kompetensutveckling</i>	12
6. <i>Rekrytering</i>	13
För jämställdhet på arbetsplatsen	14
1. <i>Arbetsförhållanden</i>	14
2. <i>Aktivt föräldraskap</i>	15
3. <i>Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier</i>	15
4. <i>Kompetensutveckling</i>	16
5. <i>Rekrytering</i>	16
6. <i>Lönekartläggning</i>	17
Beredskapsplan Bilaga 1	18
Materialtips Bilaga 2	20

Inledning

Alla människors lika värde. Det är en av grundpelarna i det fackliga arbetet. Alla ska ha samma rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Alla ska ha samma inflytande i vår organisation.

För att uppnå ett jämställt arbetsliv krävs arbete på bred front. Ska vi uppnå långsiktigt hållbara resultat måste jämställdhetstänkande finnas med i allt vårt fackliga arbete. Och vi måste börja med oss själva.

Syfte

Jämställdhetsarbete vilar på tre ben. Det första är att skapa jämställda arbetsvillkor på arbetsplatser, det andra är att uppnå jämställdhet inom organisationen och det tredje är vårt ansvar som arbetsgivare att skapa jämställdhet på våra egna kontor. Dessa tre ben hänger samman.

Ideella organisationer omfattas inte av diskrimineringslagen. Vi vill emellertid leva som vi lär och därför är vår ambition att driva ett aktivt jämställdhetsarbete även inom vår egen organisation. Det gäller även på våra egna kontor. Enligt den nya lagen behöver endast arbetsplatser med minst 25 anställda göra en skriftlig jämställdhetsplan, men för att bli trovärdiga i vår argumentation ska alla våra avdelningskontor, oavsett storlek, göra en jämställdhetsplan.

Denna skrift är ett hjälpmedel i jämställdhetsarbete för att nå:

- Jämställdhet för anställda på .
- Jämställd representation inom .
- Jämställda arbetsvillkor på arbetsplatserna inom .

Planen ska behandlas av och följas upp regelbundet.

Metodik

De tre planerna i denna skrift är gjorda på liknande sätt. Strukturen följer de olika paragraferna i diskrimineringslagen och behandlar fem områden.

- Jämställda arbetsförhållanden.
- Möjlighet att förena föräldraskap och arbete.
- Förhindra uppkomsten av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.
- Främja en jämn könsfördelning genom utveckling och utbildning.
- Verka för en jämnare könsfördelning vid anställning/nya uppdrag.

Arbetsgången består av fyra följande steg.

1. Mål
2. Kartläggning och analys
3. Åtgärder
4. Utvärdering

För jämställdhet på

1. Jämställda arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen 13 § 3 kap.

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan. Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Perioden för handlingsplanen sträcker sig över ett år och fastställs årligen av

Ansvar och engagemang

har det övergripande ansvaret för planen och att jämställdhetsaspekterna beaktas i det dagliga arbetet på .

All personal ska ta hänsyn till och respektera varandra utifrån jämställda värderingar.

ska se till att jämställdhetsaspekterna alltid beaktas inom respektive ansvars- och verksamhetsområde.

Könstruktur inom

har XX anställda 2017-

	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kvinnor i procent

2. Arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen 4 §

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Mål

Arbetsorganisation och förhållanden vid ska vara sådana att förutsättningar skapas för alla anställda att ta ansvar, känna delaktighet och påverka arbetets innehåll på den egna arbetsplatsen.

Kartläggning och analys

står för terminalglasögon, receptbelagd medicin och läkarvård före de skattemässiga effekterna. Vi lämnar bidrag till friskvård och arbetsplatsen är ansluten till företagshälsovård.

Tillgång till vilorum finns.

Anställda tillhörande avtalsområde har möjlighet att utnyttja flexitid.

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig

3. Aktivt föräldraskap

Diskrimineringslagen 5 §

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål

Alla ska kunna förena yrkesliv och privatliv. Att vara förälder är en del i en personlig utveckling som medför krav på ett ökat ansvarstagande i privatlivet. Vid ges alla berörda möjligheter att fungera som goda föräldrar och föräldraledighet betraktas som en merit som är utvecklande inte bara för individen utan för hela arbetsplatsen.

Kartläggning och analys

Ingen kartläggning är utförd ännu, vad man kan tillföra till nästa plan är:

- Hur många som är berättigade till föräldrapenning på .
- Hur många som är berättigade för tillfällig föräldrapenning på .

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig

4. Sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen 6 §

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Här skiljer sig lagen från övriga paragrafer då arbetsgivaren ska agera *innan* något inträffar. Syftet är att motverka och förebygga sexuella trakasserier och på så vis förhindra att problem uppstår.

Mål

ska vara en trygg arbetsmiljö för alla anställda. Klimatet ska bygga på en ömsesidig respekt och stimulera till en positiv vi-känsla. Inga former av trakasserier eller kränkande särbehandlingar accepteras oavsett om det gäller sexuella trakasserier eller mobbning i någon annan form. Om problem uppstår ska de behandlas skyndsamt och konfidentiellt.

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig

Kommentarer

Handlingsplaner för att motverka trakasserier baserat på kön eller sexuella trakasserier på ska finnas inom varje .

En föreslagen beredskapsplan finns i **bilaga 1**.

5. Kompetensutveckling

Diskrimineringslagen 8 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Mål

Om alla anställda har en hög kompetens, så har även det.

Styrkan och kvaliteten av det vi gör blir på så vis bättre. Alla ska därför ges bra förutsättningar att utveckla sin kompetens och sina färdigheter som kan vara till nytta i arbetet.

Kartläggning och analys

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig

6. Rekrytering

Diskrimineringslagen 7 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Diskrimineringslagen 9 §

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Mål

Kartläggning och analys

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig

7. Löner

Diskrimineringslagen 10 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Inom de olika yrkesgrupperna är lönerna jämställda. Skillnader motiveras av yrkeserfarenhet. Mellan yrkesgrupperna finns skillnader som motiveras av arbetenas olika innehåll.

Mål

ska årligen ta fram en handlingsplan för jämställda löner.

Handlingsplanen ska innehålla:

Kartläggning och analys

Grunderna för lönesättningen

Grunderna för lönesättningen ska beskrivas och analyseras om de är könsneutralt konstruerade. Finns det brister ska det finnas åtgärder i handlingsplanen för jämställda löner.

Lika arbete

Arbeten som är att betrakta som lika ska grupperas. Finns det både kvinnor och män i dessa befattningar ska kartläggning och analys göras av löneskillnader mellan könen. Finns det löneskillnader som inte sakligt kan motiveras utan koppling till kön ska detta åtgärdas och finnas med i handlingsplanen för jämställda löner.

Likvärdigt arbete

Här ska kvinnodominerade grupper jämföras med arbeten som är likvärdiga, men inte kvinnodominerade. Finns det löneskillnader som inte sakligt kan motiveras utan koppling till kön ska detta åtgärdas och finnas med i handlingsplanen för jämställda löner.

En fördjupad information om lönekartläggning och löneanalys finns i skriften "Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg". Materialet finns att hämta på Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida www.do.se

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig

8. Insatser fram till och med december

I vår personalpolitik och all verksamhet deltar/ansvarar för är det självklart att kvinnor och män ska behandlas lika. Könstillhörighet ska inte vara någon belastning vid anställning eller vid utveckling på vår arbetsplats. Målet för vårt arbete är att vi ska ta tillvara på de resurser som varje människa har.

Insatsområdena följer DO:s checklista om jämställdhetsplaners kvalitet.

För företaget:

Arbetstagarpart:

För jämställdhet .

1. Könsfördelning av

	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kvinnor i procent

	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kvinnor i procent

Analys

Könsfördelningen

	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kvinnor i procent

Kommentar

2. Arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen 4 §

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Mål

Både kvinnor och män ska känna sig trygga och välkomna i .

Kartläggning och analys

Åtgärder

Kommentar

3. Aktivt föräldraskap

Diskrimineringslagen 5 §

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

Mål

Det ska vara möjligt att vara aktiv förälder och samtidigt ha .

Kartläggning och analys

Åtgärder

Kommentar

4. Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen 6 §

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Mål

Kartläggning och analys

Åtgärder

Kommentarer

5. Kompetensutveckling

Diskrimineringslagen 7 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Diskrimineringslagen 8 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Mål

Kartläggning och analys

Åtgärder

6. Rekrytering

Diskrimineringslagen 9 §

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Mål

Kartläggning och analys

Åtgärder

Kommentarer

För jämställdhet på arbetsplatsen

1. Arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen 4 §

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Mål

- Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ på sina arbetsplatser.
- Kvinnor som män ska ha samma möjligheter att få sin arbetsplats anpassad för just sina behov för att eliminera arbetsskador.
- Kvinnor och män ska ha samma tillgång till obetald/betald ledighet för fysisk träning som del i det förebyggande arbetet för att motverka arbetsskador.
- Alla ska vara kopplade till en kvalitetssäkrad företagshälsovård med förebyggande arbete som kartläggning, analys och åtgärder utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- ska träffa lokala arbetsmiljöavtal. Avtalen ska ha fokus på kvinnors arbetsmiljö och arbetsmiljöproblem, liksom behovet av ett fungerande rehabiliteringsarbete på arbetsplatsen.
- Arbetsorganisationen på företagen stöder ökad jämställdhet och möjligheter till utveckling i lön.
- Att det finns lokala partsgemensamt framtagna jämställdhetsplaner på företagen.

Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
Ta upp frågorna på: Om missförhållande framkommer på något företag kontaktas		

2. Aktivt föräldraskap

Diskrimineringslagen 5 §

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål

Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
Ta upp frågorna på: Om missförhållande framkommer på något företag kontaktas		

3. Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen 6 §

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Mål

Handlingsplaner för att motverka trakasserier baserat på kön eller sexuella trakasserier ska finnas på alla arbetsplatser

Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
Ta upp frågorna på: Om missförhållande framkommer på något företag kontaktas		

4. Kompetensutveckling

Diskrimineringslagen 8 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Mål

Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i lika omfattning.

Kvinnor och män ska få samma möjlighet till överenskommelse om kompetensutvecklingsplaner via sina utvecklingssamtal.

Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
Ta upp frågorna på: Om missförhållande framkommer på något företag kontaktas		

5. Rekrytering

Diskrimineringslagen 7 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Diskrimineringslagen 9 §

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Mål

Kvinnor och män ska ha trygghet i anställningen och samma stöd vid omställning.

Få fler kvinnor att vilja söka sig till industrin.

Att alla arbetsplatser där så är möjligt är anpassade för både män och kvinnor.

Att kunna påverka arbetsgivarna att vid rekrytering premiera underrepresenterade grupper när så är möjligt.

Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
Ta upp frågorna på: Om missförhållande framkommer på något företag kontaktas		

6.Lönekartläggning

Diskrimineringslagen 10 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Mål

Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling.

Att det görs en lönekartläggning enligt diskrimineringslagen på alla företag.

Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
Ta upp frågorna på: Om missförhållande framkommer på något företag kontaktas		

Beredskapsplan

Kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen 6 § 3 kapitel

Denna punkt ska innehålla:

- En policyförklaring och en definition av begreppet sexuella trakasserier/kränkningar på grund av kön.
- En beredskapsplan för hur arbetsgivaren ska agera om problemet någonsin uppstår, vilken ska göras känd för samtliga arbetstagare. Beredskapsplanen bör innehålla en beskrivning av den informella och den formella hanteringen av en anmälan från en anställd.
- Vilka åtgärder som ska vidtas för att få stopp på förekommande sexuella trakasserier.

Policy om sexuella trakasserier eller kränkningar på grund av kön

Inom godtas inte sexuella trakasserier, det vill säga ovälkommet uppträdande grundat på kön eller av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Trakasserier grundade på kön är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. De leder också till ett sämre arbetsklimat och påverkar verksamheten. Trakasserier är en personalfråga, inte en privat fråga för den som drabbas. Observera att det är den trakasserade som avgör vilka handlingar eller beteenden som är kränkande.

Inom godtas alltså inte:

- pornografiska bilder - fysiska och digitala
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring
- könsförnedrande historier och tillmälen
- ovälkomna förslag på sexuella tjänster eller ett tilltvingat sexuellt förhållande

Beredskapsplan

På ansvarar personalansvarig funktionär för att det finns en beredskapsplan för hantering av sexuella trakasserier och trakasserier baserat på kön.

Riktlinjer

Som ansvarig person bör du agera enligt nedanstående riktlinjer.

1. Be personen som är utsatt för trakasserier att berätta så konkret som möjligt. Försök att tidsbestämma händelserna. Skriv ned det han/hon berättar och läs det sedan högt för personen, så att han/hon kan bekräfta att du uppfattat det hela riktigt.
2. Bekräfta för den drabbade att du tar allvarligt på detta och informera om riktlinjer. Informera att du som ansvarig kommer att starta en utredning (max 30 dagar) och att den hanteras konfidentiellt. Meddela att du återkommer i ärendet och var tydlig med att du fattar ett beslut när du är färdig.
3. Lyssna med den drabbade om han/hon behöver stöd av någon form.

4. Bekräfta anmälan skriftligt till den drabbade inom sju dagar.
5. Kalla in den person som förmodas ha trakasserat omedelbart. Informera om de anklagelser du har tagit emot och lyssna på hans/hennes synpunkter.
6. Meddela att du gör en utredning, hur lång tid den kommer att ta och att du återkommer med ett beslut i ärendet när utredningen är färdig.
7. Informera också om att trakasserier kan få konsekvenser och att även rättsliga åtgärder kan komma ifråga. De utgörs av disciplinpåföljd (varning), omplacering, avstängning, uppsägning, avskedande och åtalsanmälan.
8. Utredningen ska vara avslutad 30 dagar efter anmälan och handlingsplan ska meddelas berörda personer.
9. Uppmana den trakasserade att meddela om trakasserierna inte upphör. Under alla omständigheter ska arbetsgivaren göra ett uppföljningssamtal 30 dagar efter det att undersökningen slutförts.

Riktlinjer

Blir du utsatt för trakasserier eller ser någon annan bli trakasserad bör du agera enligt nedanstående riktlinjer:

1. Säg ifrån! Konfrontera personen direkt! Lämna inget utrymme för missförstånd.
2. Anmäl trakasserier till någon du litar på, antingen närmsta chef, ett fackligt ombud eller till någon på personalenheten (se kontaktpersoner nedan). Det viktigaste är att anmälan sker för att trakasserier snabbt ska kunna upphöra.
3. Skriv ner det som hänt så att du lättare kan bearbeta och dokumentera det inträffade. Anteckna klockslag, datum, eventuella vittnen, vad den som trakasserade dig sa och gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.

Kontaktperson:

Ansvarig arbetsgivarrepresentant:

Exempel på konkreta åtgärder

Åtgärd	Ansvar	Tidsplan
Handlingsplanen delas ut till samtliga anställda och går igenom av personalansvarig	Personalansvarig	1 gång per år
Information om problematiken och arbetsgivarens inställning redogörs på en planeringsdag.	Personalansvarig i förhållande till de anställda.	

Bilaga 1

Materialtips

Nedan följer material från IF Metall och andra som ger tips och råd när man gör en handlingsplan för jämställdhet.

Namn på skriften	Här finns den
BV2000 Diskrimineringslagen	IF Metalls medlemsportal Diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se
Industriarbetarnas arbetsvillkor	IF Metalls medlemsportal
39 steg för ökad jämställdhet	IF Metalls medlemsportal
Uppdragsbeskrivning för jämställdhetsansvarig i klubb	IF Metalls medlemsportal

Bilaga 2