

Aktiva åtgärders digitala stödmaterial

2025

Vad handlar detta om?




Ett digitalt stödmaterial om aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och sexuella trakasserier

Aktiva åtgärder

Välkommen till vårt digitala material om aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och sexuella trakasserier. Börja med att titta på introduktionsfilmen och träffa ur programledare.

[Klicka på play för att starta filmen.](#)

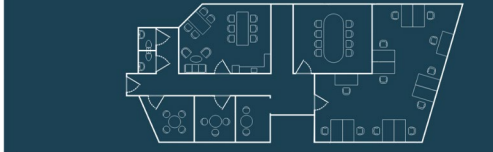


Fem fokusområden

Planeringsarna fem rum representerar de områden som diskrimineringslagen pekar ut och omfattas av aktiva åtgärder. Övriga rum kan gå igenom var för sig eller vid olika tillfällen.

Börja med att utforska det område/rum där ni tror att de största behoven finns.

[Klicka på ett rum för att öppna](#)



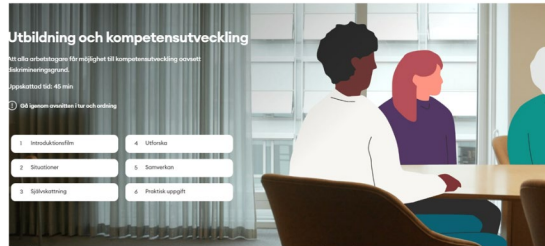
Utbildning och kompetensutveckling

Vi erbjuder utbildningsmöjligheter till kompetensutveckling avseende diskrimineringslagen.

Spårkörtid 50-45 min.

[Om spegelnivån för och utbildning](#)

- 1. Introduktionsfilm
- 2. Situations
- 3. Spårledning
- 4. Utvärka
- 5. Sammanhan
- 6. Praktisk öppnift



Syftet med stödmaterialet är...

- att stärka kunskapen och visa praktiska sätt att skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö,
- där vi tillsammans tar aktiva steg mot en arbetsplats fri från trakasserier och diskriminering.

Genom ett gemensamt angreppssätt blir materialet ett verktyg för lokala parter, oavsett om du jobbar i samverkansgrupper, arbetsmiljögrupper eller jämställdhetskommittéer.



Det nya materialet...

- guidar och visar på aktiviteter och praktiska handlingsplaner i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier och diskriminering
- visar kopplingar med SAM, OSA, otillåten påverkan, diskriminering, sexuella trakasserier, arbetsmiljölagen. Det handlar om integrerat arbetsmiljöarbete.
- visar att det går att göra mycket bättre. Lagkraven är mininivån
- tydliggör i de fall parterna har olika roller och ansvar
- är kostnadsfritt.



Varför är det viktigt?

- Arbetet med aktiva åtgärder är en långsiktig investering i organisationens **kultur och arbetsmiljö**.
- Genom att arbeta strukturerat med att förhindra diskriminering och trakasserier bidrar arbetsgivaren inte bara till att **följa lagkrav**, utan skapar även en **mer inkluderande arbetsplats** där alla medarbetare känner sig trygga och har möjlighet att nå sin fulla potential.



Vad erbjuder stödmaterialet?



Ett heltäckande och interaktivt sätt att lära sig om och implementera aktiva åtgärder mot diskriminering och sexuella trakasserier genom att

arbeta förebyggande

skapa medvetenhet

främja dialog

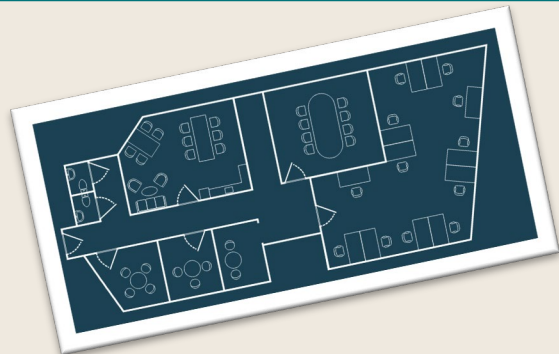
...kan arbetsplatser säkerställa att alla behandlas lika och ges samma möjlighet att trivas och utvecklas på jobbet.

Stödmaterialalets upplägg



Introduktion till diskriminering
och trakasserier

Fem rum – fem fokusområden



Arbetsförhållanden

Löner och anställningsvillkor

Rekrytering och befordran

Kompetensutveckling och utbildning

Föräldraskap och arbete

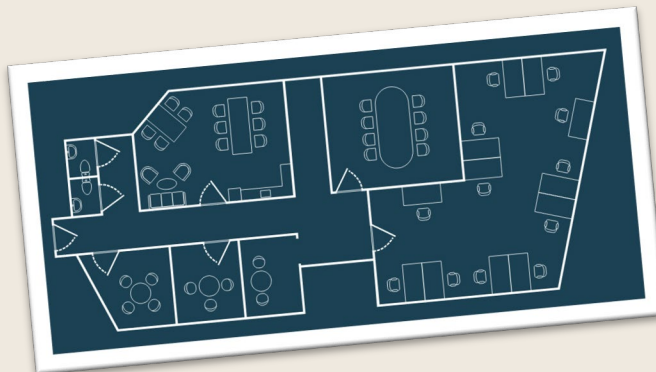
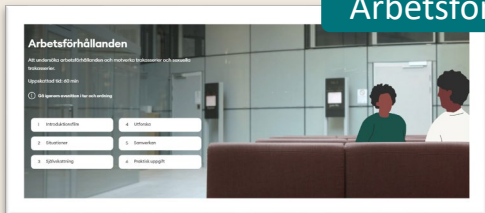
Upplägg



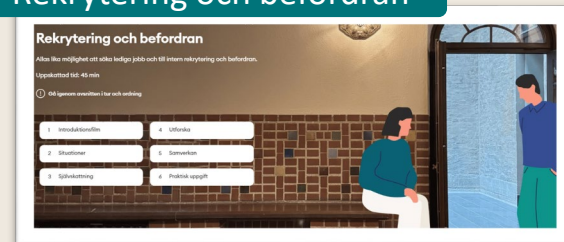
Löner och anställningsvillkor



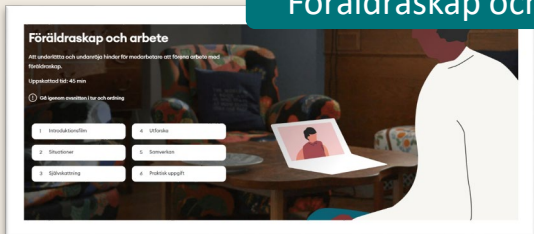
Arbetsförhållanden



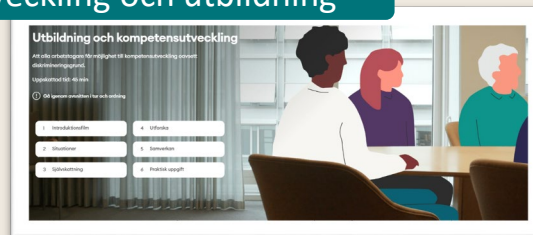
Rekrytering och befordran



Föräldraskap och arbete



Kompetensutveckling och utbildning



Stödmaterialalets upplägg

Teori och praktik

Filmsekvenser, diskussioner och praktiska uppgifter

I valfri ordning. Man väljer del man vill arbeta med

En del i taget eller i ett svep



För vem?



- Lokala parter i organisationer inom det statliga avtalsområdet som är medlemmar i Arbetsgivarverket
- Främst lokala parter på olika nivåer, i partssammansatta grupper, normalt mellan 4 och 16 medlemmar, såsom samverkansgrupp, arbetsmiljögrupp, skyddskommitté, jämställdhetskommitté, Likabehandlingskommitté, verksamhetsutvecklare, etc.
- HR
- Centrala lokala parter (ordförande, lokala fackliga företrädare)
- Arbetsmiljöspecialister
- Skyddsombud /HSO – nätverk
- Centrala parter i olika forum
- Fackliga organisationer
- Nätverk Arbetsmiljö och rehabilitering (Arbetsgivarverket håller dessa)

Vad får ni?

- Det bidrar till en arbetsplats som är bra för alla.
- En bättre arbetsdag varje dag i statlig sektor.
- Ni får kunskap och stöd så att ni partsgemensamt kan förbättra kunskapsnivån i din organisation.
- Fördelar med partsgemensamt arbete med frågan.
- Man väljer vilken del man vill arbete med.



Vad andra tyckte om stödmaterialet



- Det var ett bra upplägg som gav några "tankeställare"
- Varierad och intressant mix av film, text, frågor
- Pedagogisk, tydlig, enkel.
- Tydligt och bra, började grundläggande och stegrades sedan ganska snabbt i komplexitet, speciellt gällande avsnittet om samverkan.
- Mycket bra strukturerat material, det är så styrt så att man kommer hålla sig till sak i diskussionerna och eftersom det är så styrt behövs ingen facilitator, utan man gör det verkligen tillsammans
- Info del och klagörande frågor. Kontoret med de olika rummen var jättepedagogiskt.
- Bra mix med kunskap och reflektion/dialog.
- Att se en film för att därefter diskutera i grupp är bra då man får in andras syn på saker.

Vad andra tyckte om stödmaterialet



- Snyggt med kopplingen mellan aktiva åtgärder och arbetsmiljöarbetet.
- Ett bra upplägg med de olika rummen.
- Det är bra att man kan ta den i delar och välja avsnitt.
- Bra att varva filmer och frågor.
- det var bra med filmer, frågor med mera.
- Snyggt och bra smart upplägg. Ser fram emot att se resten!
- Pedagogiskt och tydligt.
- Bra med filmer som beskriver olika situationer, information om lagar med mera och sen frågor som ska diskuteras.

Relaterade tjänster



Partsrådet har också en digital tjänst, Inkluderande arbetsmiljö, som fokuserar på frågor kring hur en statlig organisation kan skapa likvärdiga förutsättningar för alla medarbetare.

Tjänsten är uppdelad i tre delar: kunskapsdel, syn på möjligheter och hinder samt planering, genomförande och utvärdering av åtgärder.

Relaterade tjänster



BESTA-vägen är ett metodstöd som Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco och Seko har tagit fram som stöd till lokala parter i sitt lokala lönebildningsarbete i den del som handlar om att säkerställa att det inte uppstår osaklighet i lönesättningen på grund av kön.

Metodstödet BESTA-vägen

