

# CHECKLISTA

Granskning av HR-processer  
utifrån Aktiva åtgärder



## Varför gör vi detta?

Malmö stad vill vara en bra arbetsgivare fri från diskriminering. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

## Vad ska jag titta efter?

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- ▶ kön
- ▶ könsöverskridande identitet eller uttryck
- ▶ etnisk tillhörighet
- ▶ religion eller annan trosuppfattning
- ▶ funktionsnedsättning
- ▶ sexuell läggning
- ▶ ålder

*Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen. Det kan till exempel handla om att någon söker ett arbete och uppfyller kraven i annonsen men inte blir kallad till intervju medan någon annan som har samma eller liknande meriter blir kallad till intervju, om skillnaden i behandling har samband med en diskrimineringsgrund, till exempel personens kön.

*Indirekt diskriminering* är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån diskrimineringsgrunderna. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det kan till exempel handla om språkkrav, krav på viss längd som kan missgynna kvinnor och krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning. Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- ▶ Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde.
- ▶ De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

## Granskning

Tänk på att granskningen ska göras fortlöpande. Alla delar av arbetet omfattas av ett krav på dokumentation och samverkan. Dokumentationskyldigheten omfattar även en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen dokumentera

1

Skapa dig en första bild av processen. Kritiskt granska hela processen samt dokument kopplade till processen och markera eventuella, rutiner, riktlinjer, arbetsätt eller formuleringar som kan leda till att någon utsätts för eller upplever sig diskriminerad. Granska utifrån diskrimineringsgrunderna och sök efter eventuella grupper som kan diskrimineras/exkluderas.

2

Efter att ha markerat eventuella avsnitt eller formuleringar som kan upplevas diskriminerande är det dags att titta närmre på dessa. Fundera över hur du tror dessa uppfattas? Riskerar formuleringarna att diskriminera någon utifrån diskrimineringsgrunderna? Kan ni/ska ni omformulera orden och innebörden?

hur samverkanskyldigheten fullgjorts och i detta redogöra för vilka synpunkter som framförts inom ramen för samverkan och hur dessa beaktats.

3

Gör eventuella ändringar.

4

Gå igenom processen igen efter det att ni gjort eventuella ändringar och se om det fortfarande finns avsnitt eller formuleringar som kan uppfattas diskriminerande.

---

***Tänk på att granskningen ska göras fortlöpande.***

---