

Checklista för likarättsarbete i valberedning och styrelse

Det här är en bilaga till SYLFs policy för intern likarätt. Observera att det inte är obligat att uppfylla varje punkt utan listorna är till för att väcka eftertanke.

Att tänka på-lista för valberedningens arbete vid tillsättning av lokalavdelningens styrelse SYLF

- Finns det geografisk spridning bland kandidaterna?
- Är olika specialiteter representerade?
- Varierad erfarenhet i styrelsen? (underläkare, AT, tidiga ST, sena ST)
- Olika åldrar?
- Jämn fördelning på kön?
- Är olika etniska tillhörigheter eller funktionsnedsättningar representerade?
- Är läkare med alternativa karriärvägar representerade (forskande, medtech osv)?
- Ställs samma frågor till alla intervjuade? Följer man en strukturerad intervjumall?
- Är valberedningen diversifierad och öppen för likarättsarbetet?

Checklista vid evenemang

(tex medlemskvällar, introkurser, representantskap)

- Lokalen tillgänglig att nå med lokaltrafik?
- Tar man in föreläsare som arbetar inkluderande/med likarättstänk? Tips: Ge denna checklista till föreläsaren!
- Lokalen tillgänglig för rullstol såväl som barnvagn (t.ex låga trösklar, hiss)?
- Finns hörselslinga?
- Har evenemanget annonserats ut i olika typer av medier?
- Information på engelska/andra språk?
- Finns möjlighet till videolänk för medlemmar som bor långt bort men ändå vill delta?
- Är arbetsuppgifterna jämnt fördelade mellan de anordnande personerna?

Tankar och idéer för kontinuerligt likarättsarbete i styrelsen

- Påminner vi varandra inför start av varje möte om likarätt?
- Finns möjlighet till att utbilda styrelsen i likarätt?
- Jämn och tydlig fördelning av arbetsuppgifter?
- Har vi en kontinuerlig uppföljning av likarättsarbetet?
- Är möten utannonserade i god tid så att alla kan delta?
- Mäta talartid. Får alla komma till tals?
- Tas beslut gemensamt?
- Ser vi till att alla medlemmar bjuds in till evenemang?
- Vet den som upplevt diskriminering vem hen kan vända sig till?
- Finns möjlighet att vid behov inrätta en intern visselblåsarfunktion?
- Finns det möjlighet att vara kritisk utan repressalier?
- Kontinuerlig utvärdering och uppföljning av det interna likarättsarbetet: finns det några hinder mot att delta utifrån bakgrund eller funktionalitet?
- Ha en medlemskväll om likarättsarbete?
- Årlig medarbetarenkät/utvärdering av likarätt och diskriminering
- Sprids kunskap om likarätt utåt?
- Följs SLFs tydliga handlingsplan om vem man vänder sig till vid upplevd diskriminering?
- Möjlighet till att utveckla informationsmaterial för vidareutbildning av medlemmar inom området likarätt?

Referenser: SLFs handlingsplan mot diskriminering. SKRs mall för handlingsplan