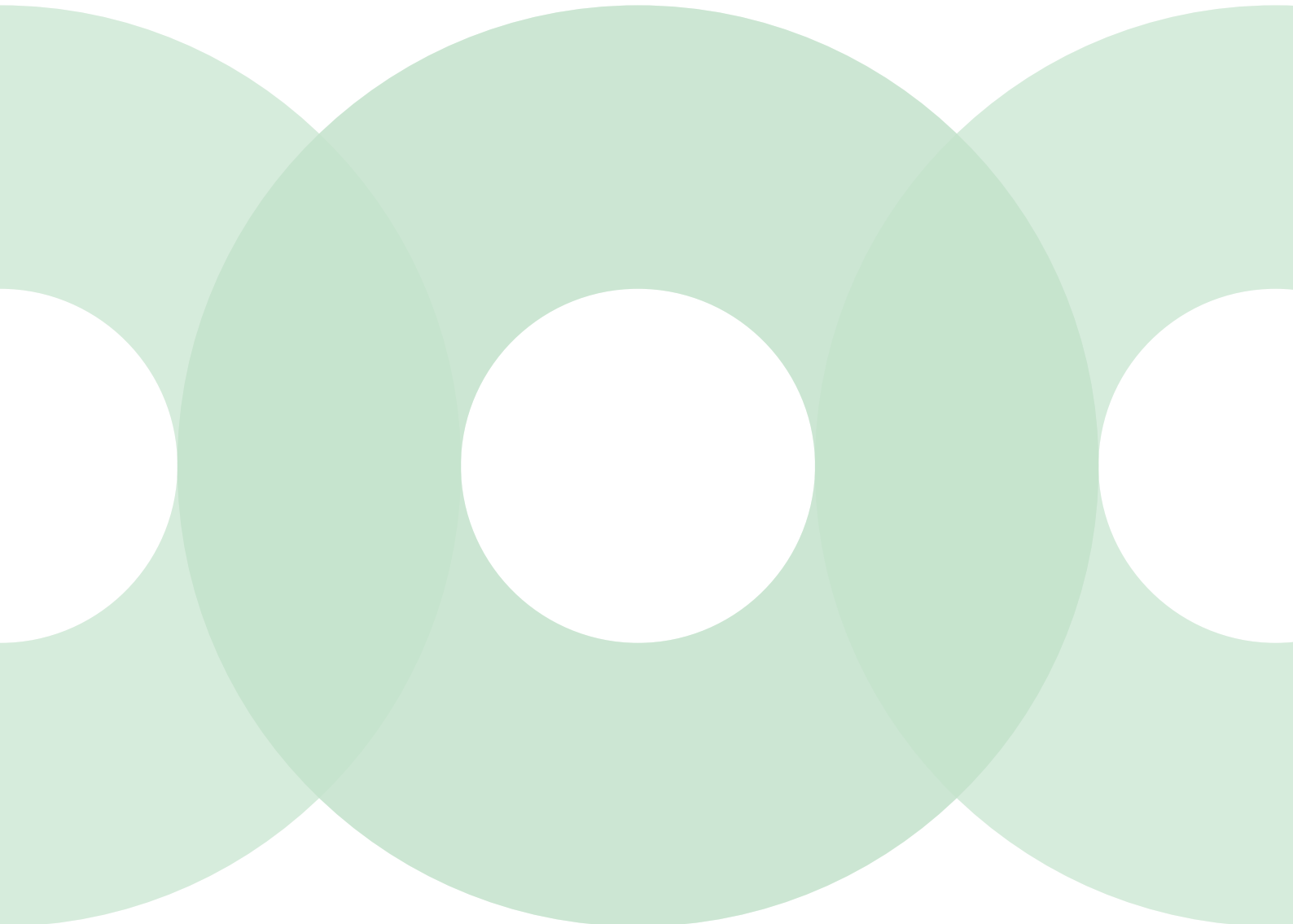




**Diskriminerings
ombudsmannen**

Redovisning av projekt

Aktiva åtgärder som verktyg för det civila samhället



Diarienummer: LED 2017/462
Handling: 67
Handläggare: Ammar Makboul
Datum: 2020-10-22

Aktiva åtgärder som verktyg för det civila samhället

Redovisning av projektet ”Att sprida kunskap till civila samhället i syfte att stärka kapaciteten att driva på arbetet med aktiva åtgärder i arbetslivet”.

Innehåll

Inledning	3
Behovsinventering	4
Besöksturnén	5
Resultatet av besöksturnén – vägval	5
Genomförandet av forum om aktiva åtgärder	6
Forumets syfte	6
Forumet tar form	7
Metoder och strategier för att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.....	8
1. Stegvis förändringsarbete - insatser för arbetsplatsen.....	8
2. Uppslag för en organisation som vill komma igång.....	12
3. Arbetet för samhällsförändring	13
Utvärdering av forumet	15
Röster från reflektionsrundor	15
Resultat från enkät.....	16
Avslutande diskussion	17

Inledning

Sedan 2017 har DO inriktat arbetet inom samhällsområdet arbetsliv på arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder.

Förhållandet att många arbetsgivare inte aktivt motverkar diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter, utgör ett hinder för att uppnå ett arbetsliv fritt från diskriminering.

Målet för DO är att arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder ska vara resultatnriktat och leda till ett arbetsliv fritt från diskriminering.

En del av insatserna handlar om att ta fram kunskap om hur diskriminering i arbetslivet kan se ut samt vägledning och stöd kring bestämmelserna om aktiva åtgärder. En annan del går ut på att genomföra tillsynsinsatser i syfte att arbetsgivare ska stärka sin förmåga att bedriva ett effektivt arbete med aktiva åtgärder. Den kunskap som tillsynsinsatserna bidrar till ska systematiseras för att utgöra underlag för stöd och vägledning.

DO arbetar också för att driva på arbetet med aktiva åtgärder genom att bidra till att relevanta nyckelaktörer ska agera och ta ett större ansvar för att bedriva ett kvalitativt arbete med aktiva åtgärder. DO genomför därför också insatser i syfte att stärka civila samhällets kapacitet att driva på arbetet med aktiva åtgärder hos arbetsgivare och nyckelaktörer. Denna redovisning är avgränsad till den sistnämnda typen av insatser som alltså riktat sig till civila samhället.

Det pådrivande arbetet för aktiva åtgärdsbestämmelserna behöver involvera civila samhället – både som bärare av kunskap och som representanter för grupper som på olika sätt upplever diskriminering i arbetslivet. Forskning visar att implementering av lagstiftning många gånger är beroende av trycket utifrån.¹ Att kombinera den pådrivande kraften från civila samhället med lagstiftning samt med aktivt stöd från exempelvis fackliga organisationer som drivit frågorna inifrån arbetsplatsen kan bidra till att förstärka ett förändringsarbete.

Med anledning av ovan genomförde DO 2019–2020 ett projekt med syfte att genomföra insatser för att bidra till att stärka det civila samhällets kapacitet att driva på arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder i arbetslivet. I denna redovisning beskrivs utförandet av projektet med tonvikt på en redogörelse

¹ Slutredovisningen för delprojektet A 1.3.a – Utveckla kunskap om arbetssätt och metoder i arbetet med aktiva åtgärder. LED 2017/454.

för hur ett antal organisationer i civila samhället arbetar för att motverka diskriminering i arbetslivet.

Behovsinventering

Vintern 2018 påbörjade DO arbetet med att kontakta ett tjugotal organisationer i det civila samhället för att bereda vägen för en besöksturné som genomfördes våren 2019.² Syftet med besöken var att undersöka organisationernas behov och önskemål om insatser. Ett annat syfte var att inventera arbetet med att motverka diskriminering i arbetslivet som redan pågår bland organisationerna. Urvalet av organisationer bestämdes utifrån följande kriterier:

- Insatserna ska riktas till särskilt berörda delar av civila samhället; även om diskriminering i arbetslivet är ett allvarligt samhällsproblem innebär det inte att det är lika relevant för alla delar av civila samhället.
- Organisationerna ska ha ett pågående arbete med att motverka diskriminering i arbetslivet.
- Sammansättningen av organisationer ska i möjligaste mån representera grupper som riskerar att drabbas av diskriminering i arbetslivet oavsett diskrimineringsgrund.
- Det ska finnas en blandning mellan små och stora, samt lokala och nationella, organisationer för att skapa förutsättningar för olika och kompletterande perspektiv och erfarenheter.
- Antalet organisationer som involveras i projektet ska ej överstiga ett tiotal. Detta för att dels skapa goda förutsättningar för erfarenhetsutbyten, dels för att antalet organisationer ska vara proportionerligt i förhållande till projektets löptid.

² Akademikerförbundet SSR, Forum – idéburna organisationer med social inriktning, Sveriges Kvinnolobby, Funktionsrätt Sverige, Svenska kyrkan, Independent Living, Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige (SIOS), NOD Sverige, RFSL, RFSL ungdom, Byrån mot diskriminering i Östergötland, Afrosvenskarnas riksförbund, TRYCK (afrosvensk kulturförening), Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, Agera Värmland, Rättighetscenter Norrbotten, Örebros Rättighetscenter, Riksförbundet för Social och Mental Hälsa (RSMH).

Organisationer som kontaktats men ej svarat: Interfem, Somaliska riksförbundet, Studieförbundet Ibn Rushd.

Besöksturnén

DO genomförde de flesta mötena på plats hos organisationerna, med undantag för de tillfällen då avstånden gjorde det mer lämpligt att ses över Skype. De flesta möten genomfördes på plats hos organisationerna med undantag för de tillfällen då avstånden gjorde det mer ändamålsenligt att ses över Skype. Här är några exempel på frågor vi ställde under besöken:

- Har ni erfarenheter av att arbeta mot diskriminering i arbetslivet?
- Vilka former av diskriminering upplever er organisation som de två eller tre största i arbetslivet för era medlemmar? Hur arbetar ni idag för att tackla dessa problem?
- Har er organisation kontakt med arbetsgivare, branschorganisationer och fackliga organisationer? Om ja, hur ser de kontakterna ut?
- Hur ser behoven ut i er förening vad gäller arbetet med att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet? Kan DO på något sätt bidra till att stärka er organisation i det hänseendet?
- Är er organisation intresserad av att delta i en arena för dialog om aktiva åtgärder?

Resultatet av besöksturnén – vägval

När besöksturnén var avslutad framträdde ett tydligt mönster:

1. Det fanns ingen uttrycklig efterfrågan på insatser som informationsmaterial eller utbildningar om aktiva åtgärder. Organisationerna var nöjda med informationen som fanns på DO:s webbplats och såg inget behov av ett material eller en utbildning som särskilt riktade sig till det civila samhället.
2. Det fanns ett intresse för arbetet mot diskriminering i arbetslivet.
3. Flera organisationer har metoder och strategier för arbetet mot diskriminering i arbetslivet som har bäring på aktiva åtgärder.

I projektgruppen ställdes vi nu inför ett vägval: Skulle vi överge planerna på riktade utbildningar och informationsmaterial till civila samhället, eller skulle vi fördjupa dialogen med organisationerna för att eventuellt landa i till exempel utbildningsinsatser från DO:s sida? Projektgruppen valde att ta fasta på vad som kommit fram i besöksturnén; det gav oss ingångar att utveckla projektet.

Vi valde ut de elva organisationer³ som tydligast motsvarade våra kriterier och bjöd in dem till ett upptaktsmöte för att förankra och planera utformningen av ett forum om aktiva åtgärder. Fyra av organisationerna var lokala antidiskrimineringsbyråer.

Genomförandet av forum om aktiva åtgärder

Forumets syfte

På upptaktsmötet satte vi ramarna för forumet genom att på ett tydligt sätt presentera vad DO ville uppnå. DO:s syfte med ett forum om civila samhällets arbete mot diskriminering i arbetslivet var tredelat:

1. Belysa möjligheterna med diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder – att de kan vara ett möjligt verktyg som kompletterar och förstärker det förändringsarbete som organisationerna redan bedriver.
2. Lyfta civila samhället som bärare av kunskap om hur diskriminering i arbetslivet kan gestalta sig. Organisationerna fungerar i många fall som röstbärare åt grupper som har erfarenheter av marginalisering och diskriminering. DO:s utgångspunkt är att civila samhället bland annat kan komplettera den roll fackliga organisationer har i arbetslivet.
3. Skapa en arena för utbyte av kunskap om metoder och strategier mellan olika organisationer i civila samhället och samla in exempel på arbetssätt som kan spridas till fler organisationer i civila samhället.

Ambitionen var att samtliga elva organisationer skulle bidra med presentationer om hur de utifrån sin kontext och sina medlemmars behov arbetar för att motverka diskriminering i arbetslivet. DO:s roll var att facilitera forumet.

³ Sveriges Kvinnolobby, Funktionsrätt Sverige, Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige (SIOS), RFSL, Afrosvenskarnas riksförbund, TRYCK (afrosvensk kulturförening), Riksförbundet för Social och Mental Hälsa (RSMH). Och följande fyra organisationer som utgörs av lokala byråer mot diskriminering: Byrån mot diskriminering i Östergötland, Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, Agera Värmland samt Örebro Rättighetscenter.

Forumet tar form

DO valde att inleda forumet med ett upptaktsmöte för att lägga en grund som präglas av förtroende, engagemang och inflytande. För oss var det viktigt med en tydlig avgränsning i tid. Vi deklarerade från början att vi skulle träffas fem halvdagar och därefter utvärdera processen samt föra en dialog om hur en eventuell uppföljning och fördjupning skulle kunna se ut.

Vi satte upp gemensamma regler för att skapa goda förutsättningar för erfarenhetsutbyten och dialoger. Vi ville också enas om gemensamma förväntningar på vad vi tillsammans skulle vilja uppnå med ett forum om diskriminering i arbetslivet. De förväntningar som kom upp från organisationernas sida formulerades till gemensamma frågeställningar som de tillsammans delade. Upptaktsmötet gav oss i projektet underlag för planeringen av kommande forummöten. Följande frågeställningar kom upp:

- Ett återkommande problem är att det inte finns kännbara sanktioner för bestämmelserna om aktiva åtgärder. Kan vi i civila samhället driva det?
- Vad är det som har fungerat/inte fungerat i era organisationer? Ta del av varandras tips och trix.
- Hur kan vi nå ut till verksamheterna innan diskrimineringen sker – inte när det redan har hänt?
- Hur kan vi motivera och vilka verktyg kan vi använda för att nå ut till arbetsgivare och arbetsplatser?
- Hur kan motstånd hanteras?
- Vi är väldigt olika typer av organisationer. Hur kan vi mobilisera varandra och dra nytta av varandras bredd. Hitta gemensamma vägar att gå.
- Hur kan vi få ett helhetsgrepp i arbetet – apropå perspektivträngsel och olika diskrimineringsgrunder?

Upptaktsmötet blev därför både ett sätt att utforska hur ett forum skulle kunna se ut och praktisera själva konceptet.

Metoder och strategier för att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

Närmast följer en översiktlig beskrivning av de metoder och strategier som DO fångat upp från organisationerna under projektets gång.

Organisationernas arbete för att driva på arbetet med aktiva åtgärder i arbetslivet kan grupperas i tre huvudsakliga delar:

1. Stegvis förändringsarbete
2. Uppslag för en organisation som vill komma igång
3. Arbetet för samhällsförändring

1. Stegvis förändringsarbete - insatser för arbetsplatsen

Exemplen här kommer från RFSL och Antidiskrimineringsbyrån Uppsala. Arbetet kretsar kring diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder samt lagstiftningen om arbetsmiljöarbetet. Här finns också ett exempel som beskrivs utifrån en samarbetspartners perspektiv, Länsstyrelsen i Stockholms samarbete med afrosvenska organisationer.

De utgår alla från en modell med fyra olika steg i det strategiska arbetet med att motverka diskriminering i arbetslivet: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Modellen påminner om de fyra stegen för arbetet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen och känns även igen från föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Gemensamt för organisationerna är att de använder sig av aktiva åtgärder både som hävstång och som arbetssätt. Det betyder att de använder sig av lagen som verktyg men också stegen för aktiva åtgärder som ett strategiskt arbetssätt i samverkan med olika aktörer.

Nämnda organisationer tar fram utbildningar samt handböcker med metodstöd om hur diskriminering kan motverkas och förebyggas samt hur lika rättigheter och möjligheter kan främjas i arbetslivet. Ett par av organisationerna arbetar dessutom med att utveckla handlings- eller åtgärdsplaner för verksamheter i samverkan med olika aktörer. Ambitionen är att bidra till att bygga upp en struktur i en given organisation som inte är beroende av eldsjälarna. Insatser och handlingsplaner följs upp med återbesök på arbetsplatser och utvärderas.

PraLin – Praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan, Antidiskrimineringsbyrån Uppsala.

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala har tagit fram verktygsboken PraLin, som riktar sig till skolan, både som arbetsgivare och utbildningssamordnare. Verktuget kan med fördel också användas i övrigt arbetsliv, menar antidiskrimineringsbyrån.

Syftet med insatsen är att bidra till ett förändringsarbete för att förebygga och motverka diskriminering i skolan eller arbetslivet.

Arbets sättet utgår från de fyra stegen i processen med aktiva åtgärder mot diskriminering; undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. PraLin erbjuder olika former för undersökning av risker i verksamheten, analys, åtgärd och uppföljning. Denna metod används även under genomförandet av utbildningar. Deltagarna får då reflektera kring olika risker för diskriminering som kan uttryckas i jargong, fysisk miljö, rutiner och regler. Utbildningen tar upp hur härskartekniker, normer, makt och privilegier kan hänga ihop med diskriminering på ett strukturellt och individuellt plan. Hur hänger språk, vardagshandlingar eller rutiner i verksamheten ihop med exempelvis rasism, genus eller åldersdiskriminering?

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala erbjuder kostnadsfri rådgivning och stöd till personer som upplevt diskriminering. Byrån genomför också utbildningar om diskriminering och har tagit fram material om lika rättigheter och möjligheter i bland annat skolan. De baserar sitt arbetssätt på tio års erfarenhet av praktiskt förändringsarbete i skolan och arbetslivet.

Mer information om arbetssättet och verktygsboken finns på deras webbplats: www.antidiskriminering uppsala.se.

Insatser för att förebygga och motverka diskrimineringen av afrosvenskar i arbetslivet – Samarbete mellan myndigheten Länsstyrelsen Stockholm och afrosvenska organisationer

Arbetet rör frågan om hudfärgens betydelse när det gäller diskriminering i arbetslivet. För att ett förändringsarbete ska vara framgångsrikt, menar Länsstyrelsen, kan ett samarbete behöva etableras mellan civila samhället och till exempel en myndighet. Länsstyrelsen förklarar också att det var viktigt att inledningsvis grunda satsningen på ett samarbete med afrosvenska organisationer. Detta för att i det här fallet kunna öka kunskapen om diskriminering av afrosvenskar på arbetsmarknaden. Själva arbetet ägdes och bedrevs dock av Länsstyrelsen i Stockholm.

Syftet med projektet är dels att belysa hur hudfärgsbaserad diskriminering i arbetslivet ser ut, dels att skildra hur diskriminering kan förebyggas och motverkas.

Arbetet fokuserar, enligt Länsstyrelsen, på att etablera ett system för aktiva åtgärder mot hudfärgsbaserad diskriminering, där de tillsammans med deltagarna hittar ett gemensamt språk, kategorier för att kunna synliggöra osakliga skillnader, utvecklar ledarskapet för att kunna hantera frågan samt utbildar inom inkluderande arbetsmiljö. Sammantaget ger detta på sikt förändrade processer som förebygger diskriminering vid rekrytering, kommunikation, bemötande och personalhälsa, förklarar Länsstyrelsen.

Länk till Vidga normen: <http://vidganormen.se/>.

Insatser för att motverka diskrimineringen av hbtq-personer i arbetslivet – RFSL

RFSL arbetar sedan flera år med hbtq-certifiering. Arbetssättet fokuserar på hbtq-personers livsvillkor men tar också upp arbetsgivares skyldigheter att arbeta förebyggande och främjande enligt bestämmelser i både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. Syftet med certifieringen är att åstadkomma processer och rutiner i den ordinarie verksamheten som inte bygger på engagemanget från eldsjälar.

Metoden innehåller inslag av verksamhetsinventering där exempelvis följande frågor ställs: Finns forum som används för att prata om normer och jargong på arbetsplatsen? Tar medarbetarundersökningar upp frågor som rör trygghet och likabehandling? Nämns i så fall hbtq specifikt i dessa?

RFSL, Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter, jobbar med hbtq-certifiering som bygger på kunskap om hbtq-personers livsvillkor. Deras fokus ligger på diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Sedan några år tillbaka bedrivs hbtq-certifieringen i företaget RFSL Media och info AB som ägs av RFSL.

Länk till RFSL: www.rfsl.se.

Några tips på vägen från organisationerna

Organisationerna gav även några tips som kan vara bra att tänka på avseende utbildningar för (och samverkan med) arbetsgivare.

Var minst två som leder insatsen

En erfarenhet som organisationerna lyfter är att ett utvecklingsarbete kan vara känslomässigt prövande även för den som leder arbetet. Det kan vara bra att vara minst två personer för att kunna avlasta, stötta samt komplettera varandra under utvecklingsarbetet eller vid en utbildning.

Jobba med ”tryggare rum”

Diskrimineringsfrågor väcker känslor. Övningar för ”Tryggare rum” är ett sätt att skapa förutsättningar för förändringsarbete genom att reflektera kring gemensamma behov och förhållningssätt. Det handlar om att skapa en form av överenskommelse om vad som behövs för att alla ska kunna delta fullt ut i arbetet. Tryggare rum kan hjälpa till att sätta ord på de oreflekterade processer eller rutiner som leder till att individer eller grupper upplever olika former av trakasserier, annan diskriminering eller kränkande särbehandling. Det är ett sätt att grunda förändringsarbetet i ett klimat av tillit och respekt, vilket är en förutsättning för diskussioner om diskriminering.

Länk till exemplet ”Tryggare rum” i PraLin:

https://www.antidiskrimineringuppsala.se/wp-content/uploads/2018/09/PraLin_helaboken_digital.pdf.

Följ upp arbetet

Det är ofta värdefullt att återkomma till organisationerna man varit hos för att följa upp hur det har gått efter en tid.



2. Uppslag för en organisation som vill komma igång

Arbetslivet i Sverige har formats efter det som kallas den svenska modellen med arbetsmarknadens två parter – fackliga organisationer och arbetsgivare. Civila samhället kan göra skillnad i arbetet med att förebygga och motverka diskriminering i arbetslivet. Men hur ser utrymmet ut för en lokal förening? Och vad kan det finnas för fallgropar eller utmaningar? Antidiskrimineringsbyrån Agera Värmland beskriver att de målmedvetet har satsat på att komma in på en spelplan som redan rymmer arbetsmarknadens två parter.

Agera Värmland såg de nya bestämmelserna om aktiva åtgärder som ett tillfälle att komma ut och sprida kunskap till arbetsgivare och fack. Man upplever att det existerar en kunskapslucka om vad diskriminering är, både bland fack och arbetsgivare. Många av de situationer som uppstått och som anmäls till antidiskrimineringsbyrån hade kunnat förhindrats om det funnits ett fungerade förebyggande och främjande arbete på arbetsplatsen. Det säger något om vikten av att tillämpa bestämmelserna om aktiva åtgärder, menar Agera Värmland, som hade stora förhoppningar om ett större intresse från arbetsgivarna när lagändringarna i diskrimineringslagen trädde i kraft 2017, men något sådant intresse har Agera Värmland inte märkt av.

Några tips på vägen

Agera Värmland ger följande tips på hur man som förening kan etablera sig som en aktör i frågor som rör diskriminering i arbetslivet:

- Se kunskapsluckan som kan finnas hos fack och arbetsgivare som en möjlighet att komma in och påverka.
- Var kreativ, inled ett samarbete med ett fackförbund på din ort eller professionella aktörer som arbetar med kommunikation och marknadsföring, för att få hjälp med att nå ut till målgrupper. De kan vara bra på att få fram berättelser som förmedlar känslor och igenkännande.
- Påtala för arbetsgivare att mycket av diskrimineringen i arbetslivet kan förhindras med ett fungerade förebyggande arbete på arbetsplatsen.

Agera Värmland driver en av Sveriges antidiskrimineringsbyråer. De erbjuder kostnadsfri rådgivning och verkar i hela Värmland. Agera Värmland arbetar därutöver förebyggande för att motverka diskriminering i samhället genom bland annat opinionsbildning och en utbildningsverksamhet.

Länk till Agera Värmland och utställningen En vanlig dag på jobbet:
<https://envanligdagpajobbet.com/>.

Länk till Det syns inte men känns: <https://www.happyrepublic.se/case/det-syns-inte-men-det-kanns/>.

Länk till en film på Vimeo om arbetet kring och om utställningen Det syns inte men känns: <https://vimeo.com/316084570>.

3. Arbetet för samhällsförändring

I detta spår återfinns två paraplyorganisationer, Funktionsrätt Sverige och Sveriges Kvinnolobby (även om arbetet för samhällsförändring också präglar de föreningar som nämnts i de två delarna ovan). De två organisationerna utmärker sig genom att arbeta intressepolitiskt gentemot makthavare och beslutsfattare. De båda organisationerna arbetar målmedvetet med lagstiftning som verktyg för att nå samhällsförändring. Arbetssättet kan här handla om att skapa sig tillträde till olika arenor för att nå förbättringar i arbetslivet, till exempel genom kollektivavtal.

Påverka genom kollektivavtal – Sveriges Kvinnolobby

Enligt Sveriges Kvinnolobby går det som är viktigt i arbetslivet att reglera med kollektivavtal. De ser stora fördelar med att använda sig av kollektivavtal som verktyg då de, enligt dem, berör miljontals människor och det är genom dem som arbetsmarknadens parter i mycket form villkoren i arbetslivet. Syftet med förändringen är att kollektivavtalen i högre grad ska bidra till att främja jämställdheten i arbetslivet, menar Sveriges Kvinnolobby.

Från Sveriges Kvinnolobby:

Genom kollektivavtal förhandlar parterna om konkreta bestämmelser som i det här fallet kan handla om jämställdhet eller diskriminering. Ofta kan det finnas tydliga konfliktlinjer mellan arbetsgivare och fack men när det gäller jämställdhet kan det vara lättare för parterna att komma överens. ”Ingen vill ju framstå som att man är emot jämställdhet”, argumenterar Sveriges Kvinnolobby. Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder används för att driva på arbetsgivare och fack.

Sveriges Kvinnolobby har tagit fram ett metodmaterial med konkreta tips på hur fackförbund och arbetsgivarorganisationer kan stärka sitt förhandlingsarbete. Detta med hjälp av jämställdhetsperspektiv för att åstadkomma förändringar på arbetsplatsen.

Sveriges Kvinnolobby är en paraplyorganisation med 47 medlemsorganisationer. Sveriges Kvinnolobby arbetar för att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas i alla politiska, ekonomiska och sociala sammanhang, såväl lokalt och nationellt, som europeiskt och internationellt.

Länk till Sveriges kvinnolobby: <https://sverigeskvinnolobby.se/>.

Utformning av arbetsplatser – Funktionsrätt Sverige

För att tackla de utmaningar som finns kopplade till diskriminering i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning, arbetar Funktionsrätt Sverige med konceptet universell utformning av arbetsplatser. Det handlar om att undvika särlösningar och undanröja hinder för tillgänglighet.

Från Funktionsrätt Sverige:

I arbetslivet behöver den konkreta arbetsplatsen kunskap och stöd för att den fysiska och sociala arbetsmiljön ska bli mer inkluderande, men också för att rekryteringen ska breddas och arbetsorganisationen bli mer flexibel för att passa olika medarbetares behov, både dagens och morgondagens medarbetare, menar Funktionsrätt Sverige.

Diskrimineringslagen används som hävstång i arbetet med universell utformning av arbetsplatser. Bestämmelserna om aktiva åtgärder används som en ingång till att diskutera hur ett icke-diskriminerande arbetsliv kan åstadkommas.

Funktionsrätt Sverige är en samarbetsorganisation som består av 46 rikstäckande funktionsrättsförbund. Funktionsrätt Sverige belyser levnadsvillkoren för personer med funktionsnedsättning i Sverige och agerar aktivt för att åstadkomma samhällsförändringar som inkluderar alla människor.

Länk till Funktionsrätt Sverige: <https://funktionsratt.se/>.

Länk till EU-projektet Universell utformning av Arbetsplatser: <https://akademssr.se/UUA>.

Några tips på vägen från organisationerna

Involvera personer med mandat

Det är viktigt att få med de som förhandlar om kollektivavtalen i förändringsarbetet. Det räcker inte med de som arbetar med diskrimineringsfrågor i allmänhet hos arbetsgivare och fack. Sistnämnda personer har inte alltid makten att påverka ett förändringsarbete. För att kunna åstadkomma förändring är det avgörande att involvera personer som har mandat att påverka.

Ställ krav vid upphandling

Alla som köper produkter och tjänster kan ställa krav på tillgänglighet. Nya regler för offentlig upphandling gäller från 2017. Exempelvis behöver myndigheter ställa krav på tillgänglighet.

Länk till information hos Funktionsrätt Sverige:

<https://funktionsratt.se/funktionsratt-ratten-att-fungera-i-samhallet-pa-lika-villkor/ett-samhalle-for-alla/offentlig-upphandling/>.

Utvärdering av forumet

Forumet utvärderades löpande genom att varje forummöte avslutades med en reflektionsrunda. Forumet utvärderades därutöver genom en enkät till deltagarna efter det sista forummötet.

Röster från reflektionsrundor

Syftet med reflektionsrundan var att fånga upp deltagarnas upplevelse av de dialoger som förts och de erfarenhetsutbyten som genomförts under dagen. Nedan följer ett urval av de reflektioner som kommit upp:

- Känns bra att lyssna. Man är annars inne i sitt eget.
- Fint höra era tankar. Det blev konkret.
- Ser fram emot att få diskutera mer tillsammans.
- Jag är väldigt motiverad.
- Spännande med olika infallsvinklar. Sätta ljus på frågan i samlad grupp.
- Jättebra initiativ. Behållningen kommer vara forumet, att träffas.
- Ni gör en stor insats genom att vi får träffas.
- För att kunna utmana arbetsmarknadens parter behöver vi utveckla ett helhetsperspektiv på diskrimineringsgrunderna.
- Dialogen om hur motstånd kan hanteras var inspirerande.
- Uppskattar passet om hur man kan arbeta praktiskt med aktiva åtgärder.

- Bra och trevligt sammanhang. Spännande metoder att testa i den egna organisationen.

Vi frågade även om organisationerna hade förslag på hur vi kunde utveckla forumet. Några av svaren vi fick in var:

- Forumet skulle med fördel kunna utvidgas till arbetsgivare i ideell sektor, det vill säga civilsamhällsorganisationer som arbetsgivare samt fackförbund som är ”på banan”. Det finns behov av erfarenhetsutbyten där också.
- Utvidga forumet till arbetsgivare och fackförbund som är ”på banan”.
- Omvärldsbevakning från deltagande organisationer och från DO. Vad händer i EU, Sverige, ILO som har bäring på arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet?

Resultat från enkät

Efter vårt sista forummöte skickade vi ut en anonym enkät för att utvärdera forumet. Enkäten var uppbyggd kring olika påståenden om forumet som deltagarna fick ta ställning till, med fyra svarsalternativ: instämmer inte alls, instämmer till viss del, instämmer till stor del och instämmer helt. Därutöver tog vi fram frågor med fritextsvar för att få en fördjupad bild av deltagarnas svar. Nedan presenteras ett urval av svaren i enkäten.

- 7 av 10 instämmer helt eller till stor del i påståendet: Forumet i sin helhet levde upp till mina förväntningar.
- 8 av 10 instämmer helt eller till stor del i påståendet: Forumet gav kunskap om olika sätt att motverka samt förebygga diskriminering i arbetslivet.
- 8 av 10 instämmer helt eller till stor del i påståendet: Forumet gav kunskap om olika sätt att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.
- 8 av 10 instämmer helt i påståendet: Forumets erfarenhetsutbyte var inspirerande.

För att få en fördjupad bild av vad forumet betytt för organisationerna ställde vi en öppen fråga om detta:

”För vår organisation har det viktigaste med forumet varit att...”.

- möta andra organisationer och få utbyta erfarenheter
- knyta kontakter, nätverkande
- få omvärldsbevakning

- få en överblick snarare än bara vara i det vår organisation gör
- träffa andra aktörer som arbetar med liknande frågor men från ett annat perspektiv
- få inspiration om hur vi kan använda aktiva åtgärder som ett verktyg för förändringsarbete
- få kompetensutveckling
- reflektera tillsammans.

Vi hade ytterligare ett svarsalternativ med fria kommentarer och synpunkter som genererade följande svar.

”Det har varit givande att höra hur andra organisationer jobbar. I en uppföljning skulle det kunna vara en idé att ha olika diskussioner/workshops beroende på vad organisationen vill få ut av arbetet. Vissa arbetar mer med utbildningar medan andra arbetar mer med politisk opinion - så man kanske kan bilda olika arbetsgrupper som kan fördjupa sig beroende på syfte.”

”Hade varit intressant med en bredare representation i forumet. Jag upplevde att det var fler organisationer med på uppstartsmötet men som senare inte var med under gång. Hade varit intressant med representanter från arbetsgivare och fack också, kanske några praktiska goda exempel från arbetsgivare som faktiskt gör ett bra arbete med aktiva åtgärder. Och/eller arbetsgivare som [inte] alls arbetar med aktiva åtgärder. Till exempel skulle större arbetsgivare inom civilsamhället varit intressant att ha med. Det har varit väldigt givande att vara med i detta forum och jag hoppas att det blir en fortsättning!”

Avslutande diskussion

DO har i detta projekt arbetat för att belysa möjligheterna med diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder; att de kan vara ett möjligt verktyg som kompletterar och förstärker det förändringsarbete som civila samhället redan bedriver. Vi har skapat en arena för utbyte av kunskap om metoder och strategier mellan olika organisationer för att samla in exempel på arbetssätt i civila samhället.

De olika organisationernas arbetssätt karaktäriseras av deras specifika uppdrag, syfte och mål. De arbetssätt och strategier som de tillämpar för att motverka diskriminering i arbetslivet bestäms dock givetvis också av faktorer som hur länge de funnits som organisation, om de har anställda, om det är en nationell eller lokal förening och hur verksamheten finansieras.

Det som blev tydligt genom forummötena är att det inte finns något universalrecept som fungerar för alla organisationer eller i alla situationer. Det finns således ingen modell som direkt kan överföras från en kontext till en annan. Det säger sig självt att exempel på arbetsätt i en organisation behöver både anpassas och utvecklas innan det kan tillämpas ändamålsenligt av någon annan organisation. Det DO däremot kan konstatera är att det verkar finnas erfarenheter som i olika utsträckning är gemensamma för samtliga organisationer som deltagit, både vad gäller att samverka med, eller att driva på, olika aktörer. Under de forummöten som DO stod värd för har utbytet av berättelser om hur organisationerna motverkar diskriminering samt främjar lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet diskuterats med både uttryck av aha-upplevelser och hög igenkänning.

DO:s utgångspunkt är att civila samhället kan komplettera den roll som fackliga organisationer har. DO har därför också velat lyfta det civila samhället som bärare av kunskap om hur diskriminering i arbetslivet kan gestalta sig. Det är en sak att ha kunskaper om diskriminerings- eller arbetsrätt och en helt annan att ha kunskap om hur diskriminering kommer till uttryck på en arbetsplats eller på arbetsmarknaden. Det senare är kunskap som är fundamental för att kunna synliggöra risker för diskriminering men också för att kunna främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.