

Likabehandling i arbetslivet

ÅTTA EXEMPEL



STJÄL ANDRAS IDÉER!

Europeiska socialfonden stöder hundratals projekt runt om i landet för att nå målet – arbete och nya möjligheter för alla.

Tema Likabehandling är en av Socialfondens temagrupper, och har som uppdrag att samla in, analysera och sprida kunskap från projekt. Vi vill i den här broschyren lyfta fram några framgångsrika exempel. Låt dig inspireras och var fräck nog att stjäla idén som passar din verksamhet!



Läs mer: www.temalikabehandling.se

LIKABEHANDLING – VAD VET VI?

Likabehandling i arbetslivet är ett brett område. Här ryms många olika satsningar för att förebygga diskriminering och skapa inkluderande arbetsplatser. Målet är att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och religion eller annan trosuppfattning.

Det finns flera argument för att arbeta med likabehandlingsfrågor. Att slippa bli diskriminerad är en mänsklig rättighet. Det finns en lagstiftning som ställer krav på arbetsgivare. Dessutom finns exempel som visar att likabehandlingsarbete är lönsamt och utvecklande för verksamheten.

Hur gör man då? Det är en fråga som inte har något entydigt svar. Forskningen inom området behöver utvecklas vidare, men det finns faktorer som flera studier lyfter fram:

- Det är viktigt med en systematik i arbetet: att genomföra kartläggningar, analysera, följa upp och utvärdera.
- Det krävs förankring i verksamheten på flera nivåer.
- Det krävs ett aktivt engagemang från chefer som lyfter frågan och vill förändra.
- Det krävs långsiktighet – det är ett tidsödande arbete som fodrar ekonomiska resurser och tydlig ansvarsfördelning.

A large, vibrant pink bubble with three smaller circles attached to its top, bottom, and left sides. The bubble is centered on a white background, which is enclosed by a blue dotted border.

LÅT DIG
INSPIRERAS!

BORT MED "MAGKÄNSLAN"!

Det övergripande syftet med *Mångfald och rekrytering* var att öka och säkerställa kvaliteten i Gävle kommuns rekryteringsprocess och därigenom minska risken för diskriminering.

Hur har ni arbetat?

Vi tog fram ett webbaserat verktyg, som syftar till att förbättra rekryteringsarbete med fokus på en diskrimineringsfri process. Chefer, PA-funktioner och fackliga representanter utbildades i diskrimineringsfrågor och likabehandling i relation till rekryteringsprocessen.

Vad har ni sett för resultat?

En ökad kunskap hos rekryterande chefer, PA-funktioner samt fackliga förtroendevalda inom diskriminerings- och likabehandlingsfrågor. Medvetenhet om oss själva, hur vi påverkas av våra egna omedvetna normer och vad "magkänslan" står för i rekryteringsprocessen, har också ökat genom projektet.

Nämn några framgångsfaktorer!

Projektet har utgått från verksamhetens faktiska behov och arbetat in likabehandlingsperspektivet i ordinarie verksamhet. Det har också funnits ett brett deltagande på alla nivåer med ledningens stöd.



Mångfald och rekrytering

Projektledare: Moa Hjertson

Drivs av: Gävle kommun

Kontakt: Annica Lidén, Personalchef Gävle kommun, tel 026-17 84 96

Projektperiod: 2009

Läs mer: www.gavle.se

MENTORN VISAR VÄGEN TILL JOBB

Målet med *Mine – etnisk mångfald i näringslivet* är att utveckla konkreta modeller för att arbeta med mångfaldsfrågor. Vi har bland annat utvecklat ett mentorsprogram, där vi ska matcha sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden med utlandsfödda.

Hur har ni arbetat?

Vi har under projektets gång skapat ett koncept för mentorskap, där vi utbildar, matchar och följer upp mentorer och adepter. Deltagarna har bland annat deltagit i träffar med olika jobbrelaterade aktiviteter, exempelvis speednetworking.

Vad har ni sett för resultat?

Deltagande mentorer har intygat att man på deras arbetsplatser blivit mer medvetna om olika aspekter av mångfald. För mentorn själv har det som regel inneburit en chans att utveckla sig som samtalspartner, och naturligtvis också att få träffa en människa från en annan del av världen. Det är även många adepter som har kommit ut på arbetsmarknaden, antingen som anställda eller i praktik.

Nämn er viktigaste framgångsfaktor!

Företagens engagemang från ledningsnivå till medarbetarnivå har varit viktig för att ge adapterna en bild av arbetsplatsen och tillgång till mentorernas nätverk.



Mine – etnisk mångfald i näringslivet

Projektledare: Tom Magnusson

Drivs av: MINE – etnisk mångfald i näringslivet

Kontakt: Maher Akob

Projektperiod: 2009–2011

Telefon: 0709-63 18 70

E-post: tom.magnusson@mine.se

Läs mer: www.mine.se

STÄLL KRAV I UPPHANDLING!

Projektet *Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län* vill hitta nya arbetsformer och processer att arbeta med företagshälsovård där genusperspektiv är en naturlig del. Med företagshälsovård menas sambandet mellan organisation, produktivitet, arbetsmiljö och hälsa.

Hur har ni arbetat?

I upphandlingen av de externa leverantörerna till programmen i projektet, men också i upphandlingen av Krokoms kommuns externa företagshälsovård, har jämställdhetsintegreringen varit ett krav.

Vad har ni sett för resultat?

Vi kan göra en helt annan analys av sjukfrånvaron och rehabiliteringsbehoven i kommunen när vi har med ett genusperspektiv. Vi har uppmärksammat en sned fördelning av resurser som vi arbetar med att rätta till. Sjuktalen minskar vilket också visar att vi är på rätt väg.

Nämn er viktigaste framgångsfaktor!

Att lyfta fram genusperspektivet i företagshälsovården har varit innovativt. Därför har projektet blivit synligt nationellt och det har inneburit flera nya kontakter som har skapat lärande för medarbetare i Krokoms kommun.



Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län

Projektledare: Agneta Sunder

Drivs av: Krokoms kommun

Kontakt: agneta.sunder@krokom.se

Projektperiod: 2009–2011

Läs mer: www.krokom.se

och www.temalikabehandling.se

MÅNGFALD FÖR AFFÄRSNYTTA

Projektet *Entreprenörskap, mångfald och affärsutveckling* utvecklar metoder som hjälper småföretagare att nå större lönsamhet genom att arbeta med mångfald som verktyg.

Hur har ni arbetat?

Vi har arbetat med tre metoder parallellt: två utbildningar – tandemskap och tillväxtforum – och rådgivning. Alla metoder har kombinerat affärsnytta och mångfaldstänk. Generellt har de gått ut på att deltagarna utmanar sina egna och andras fördomar och föreställningar för att få en ökad insikt om kunder, nätverk, sälj och marknad.

Vad har ni sett för resultat?

Vi ser att deltagarna börjar fundera på värdegrunderna i företaget och ser mångfald som en konkurrensfördel. Det kan handla om att marknadsföra sin produkt eller tjänst för en ny kundgrupp, att börja samarbeta med oväntade partners, att göra sin hemsida tillgänglig för personer med funktionsnedsättning, mm.

Nämner viktigaste framgångsfaktor!

Att våra processledare och gästföreläsare har förmåga att förmedla kombinationen av mångfald och affärsnytta.



Entreprenörskap, mångfald och affärsutveckling

Projektledare: Sara Årestad

Drivs av: Malmö Nyföretagarcenter

Telefon: 040-661 00 76

Projektperiod: 2011–2013

Läs mer: www.mnc.se

ETT LYFT FÖR TILLGÄNGLIGHETEN

Dalalyft kompetensutvecklar småföretagare för att de lättare ska klara dagens och morgondagens utmaningar. Ett fokusområde är tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

Hur har ni arbetat?

Vi ordnar utbildningar i hela Dalarna i strategiskt viktiga ämnen och på företagarnas villkor. I vårt arbete ingår tillgänglighet som ett mycket viktigt inslag eftersom arbetslivet i Dalarna kommer att behöva minst 7 000 medarbetare de närmaste fem åren. Tillgänglighet är ett obligatoriskt inslag i såväl våra utbildningar som på vår hemsida och i övrigt arbetsmaterial.

Vad har ni sett för resultat?

Dalalyft har hittills lockat cirka 200 företag med drygt 600 medarbetare. Våra utbildningar har väckt nya tankar och insikter hos Dalarnas småföretagare, vilket vi tror leder till en bredare rekrytering och även verksamhetsutveckling med nya inriktningar hos våra deltagande företag.

Nämn er viktigast framgångsfaktor!

Att vi beskriver vinsterna av ändrade attityder till tillgänglighetsfrågorna som både allmänmänniska och ekonomiska.



Dalalyft

Projektledning: John Quick, Peter Gunnebro

Drivs av: DalaWux vuxenutbildning

Projektperiod: 2010–2013

Kontakt: john.quick@dalalyft.se,

peter.gunnebro@dalalyft.se

Läs mer: www.dalalyft.se



SÅ BLEV FÖRSKOLAN BÄTTRE

Kulturklang – kulturell likabehandling i förskolan vill skapa en ny, mer inkluderande syn på kultur, språk och identitet på förskolorna.

Hur har ni arbetat?

Vi har strävat efter att stärka modersmålspedagogerna både som grupp och som individer. Det har skett genom utbildning, reflektion och metodutveckling för hela gruppen, men också genom djupsamtal med varje enskild pedagog. Vi har även arbetat med utvalda förskoleenheter, där chefernas engagemang har varit avgörande.

Vad har ni sett för resultat?

Modersmålspedagogerna har fått en helt annan roll i verksamheten både på pilotförskolorna och på flera andra enheter. Många känner sig som en del av arbetsgruppen nu och har fått stärkt självkänsla. Flera förskolor har gjort förändringar i sin verksamhet och hittat nya arbetsmetoder. Chefer börjar förstå att flerspråkighet handlar om att utgå från varje barns utveckling och lärande.

Nämner viktigaste framgångsfaktor!

Att vi har arbetat på olika operativa och strategiska nivåer – med individerna, arbetsgrupperna och organisationen.



Kulturklang – kulturell likabehandling i förskolan

Projektledare: Kenneth Ritzén

Drivs av: Uppsala kommun

Kontakt: Leena Westberg-Eriksson

Telefon: 018-7271478

Projektperiod: 2008–2011

Läs mer : www.temalikabehandling.se

UTBILDA PÅ ALLA NIVÅER!

Mera Mångfald – Jämställd Jämts mål har varit att öka kunskapen och medvetenheten om mångfald och jämställdhetsintegrering bland Sollefteå kommuns politiker, chefer och medarbetare.

Hur har ni arbetat?

Projektet har arbetat i tre utbildningsspår, ett för politiker, ett för chefer och ett för medarbetare. Politikerna har deltagit i seminarier och utarbetat riktlinjer för hur mångfalds- och jämställdhetsperspektiven ska integreras i verksamheten. Cheferna har deltagit i en processutbildning och kartlagt sin verksamhet, samt utformat en handlingsplan. Medarbetarna har deltagit i ett arbetsplatsprogram med bland annat övningar och diskussioner.

Vad har ni sett för resultat?

Arbetet har lett till ökad kunskap och förståelse för hur mångfalds- och jämställdhetsintegrering bidrar till verksamhetsutveckling, samt kännedom om verktyg att använda i detta arbete. Nu finns det också en vilja att föra in mångfald- och jämställdhetsperspektiven i kommunens verksamheter.

Nämner viktigaste framgångsfaktor!

Att projektet har arbetat systematiskt med frågorna på alla nivåer.



Mera Mångfald - Jämställd Jämt

Projektledning: Ulrika Auno och

Madelene Wikstén

Drivs av: Sollefteå kommun

Kontakt: Lars-Olov Wengelin

Telefon: 0620-68 20 00

Projektperiod: 2009-2011

Läs mer: www.solleftea.se

BEMÖTANDE – HUR GÖR VI RÄTT?

Projekten Diversa och Directa vill säkerställa att de individer som söker sig till Arbetsförmedlingens verksamheter får tillgång till det stöd de har rätt till. Personalen ska ha den kompetens som krävs för att kunna ge ett gott bemötande och erbjuda detta stöd.

Hur har ni arbetat?

Diversa erbjuder all personal generella utbildningar inom området likabehandling och diskriminering och även behovsstyrd kompetensutveckling. Inom Directa ligger fokus på det personliga mötet med individen. Kommunikationen och delaktigheten betonas för att ge individerna utrymme att själva påverka sin etablering. Diversa och Directa formulerar förslag på nya arbetssätt och verktyg som kan prövas i ordinarie verksamhet.

Vad ser ni för resultat?

Tillgång till kommunikation – dvs språkstöd – är avgörande för en persons möjligheter att vara delaktig, och därmed avgörande också för resultatet av det stöd som erbjuds!

Nämn er viktigaste framgångsfaktor!

Att vi utbildar personalen och utvecklar nya metoder parallellt.



Diversa/Directa

Kotaktperson: Erika Kjellstrand,
Vanja Bardh-Olsson
Drivs av: Arbetsförmedlingen
Telefon: 010-487 66 61,
010-486 10 56
Projektperiod: 2011–2013
Läs mer: www.temalikabehandling.se

NÅGRA ORD OM OSS...

Tema Likabehandling är en av Europeiska socialfondens fem nationella temagrupper.

Vårt mål är att göra kunskapen från hundratals projekt inom Europeiska socialfonden användbar för arbetsmarknadens aktörer. Det gör vi genom att analysera, systematisera och sprida projektresultat. Syftet är att påverka mer långsiktigt än vad de enskilda projekten själva kan göra.

Tema Likabehandling drivs av Arbetsmiljöforum i samarbete med Arbetsförmedlingen, DO, Handikappförbunden, Handisam, Linköpings universitet, LO, RFSL och Swedbank.

Våra huvudfrågor är:

- Metoder för likabehandling i arbetslivet
- Kompetensutveckling vad gäller samtliga diskrimineringsgrunder
- Jämställdhetsintegrering
- Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning



Koordinator:

Marcela Mella-Rinderud
marcela.mella-rinderud
@arbetsmiljoforum.se
0708-335 859

Projektledare: Anette Sjödin
anette.sjodin@arbetsmiljoforum.se
0769-412 240



ARBETSMILJÖFORUM

Arbetsmiljöforum är ett medie- och utbildningsbolag som vänder sig till både privat och offentlig sektor. Målet är att vara ett ledande forum för information, kunskap och debatt för ett hållbart arbetsliv.

Arbetsmiljöforum står bakom:

- Tidningen Du&jobbet
- Utbildningar
- Working Life – en arbetslivsdag
- Nätverk för arbetsmiljöengagerade

Läs mer på www.arbetsmiljoforum.se
och www.duochjobbet.se



SVENSKA ESF-RÅDET

Svenska ESF-rådet är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet med uppgift att förvalta Integrationsfonden och Socialfonden i Sverige.

Socialfonden är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa.

I Sverige satsas det, under perioden 2007–2013, över 12 miljarder kronor på att hjälpa kvinnor och män att stärka sin kompetens och förbättra sina utsikter till arbete.

Läs mer på www.esf.se



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden