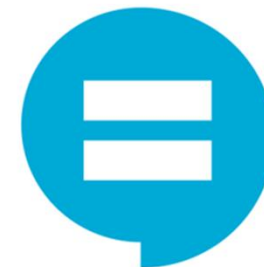




# YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

**DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN**  
**NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN**  
**OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI**



# Arbetslivet, prioriteringar 2016

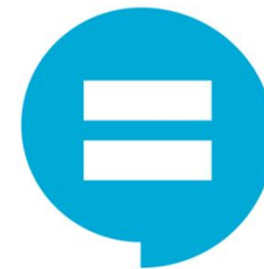
## ETABLERING AV OMBUDSMANNENS ROLL SOM EN AKTÖR I ARBETSLIVET

- Intensivt samarbete med arbetarskyddsmyndigheten
- Främjande av förlikning i diskrimineringsfall i arbetslivet
  - Rådgivning
  - Främjande av förlikning
  - Verksamhet som ombud

## WORKSHOPPROJEKT 2016

- Stöd och konsultation för företag för att fullgöra planeringskyldigheten. Genom workshoppar får diskrimineringsombudsmannen information testad i praktiken, som kan utnyttjas framöver i anvisningar, utbildningar och kommunikation.





## Främjande av likabehandling i arbetslivet Diskrimineringslag 7 §

- Som verktyg i personalpolitiken
- Som en del av den regelbundna utvecklingsverksamheten på arbetsplatsen.
- Likabehandlingsplanering som en del av det målinriktade utvecklingsarbetet
  - Likabehandlingsplanering utifrån alla grunder
  - Beaktande av verksamheten mot kunder

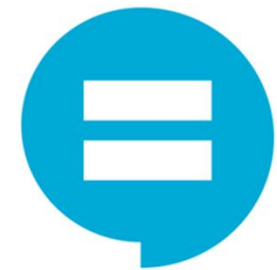




## Planering för vem?

- Inte en administrativ handling utan ett verktyg
  - Aktören utarbetar för sig själv, inte för tillsynsmyndigheten
  - Utifrån egna utgångspunkter, tillsammans med personalen
  - Bedömning, kartläggning, mål, åtgärder
  - Engagerat främjande och involvering av personalen
  - Konkretion, uppföljning, process

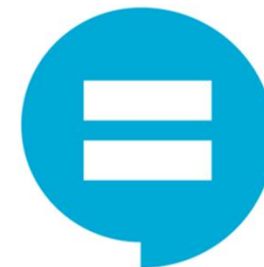




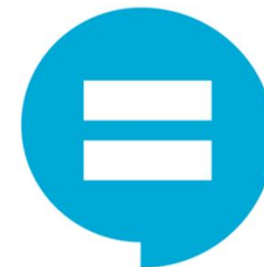
## Likabehandlingsplan

- Ändamålsenlighets-, effektivitets- och proportionalitetsprincipen styr planeringen
- Möjligt att utarbeta i anslutning till en annan plan
  - jämställdhetsplan (granskning av diskriminering ur flera perspektiv)
- OBS! Likabehandlingsplanering förutsätter eller berättigar inte behandling av känsliga personuppgifter som avses i 11 § i personuppgiftslagen.
  - Etnicitet, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning, politisk eller religiös övertygelse.

## Målinriktad och planmässig verksamhet



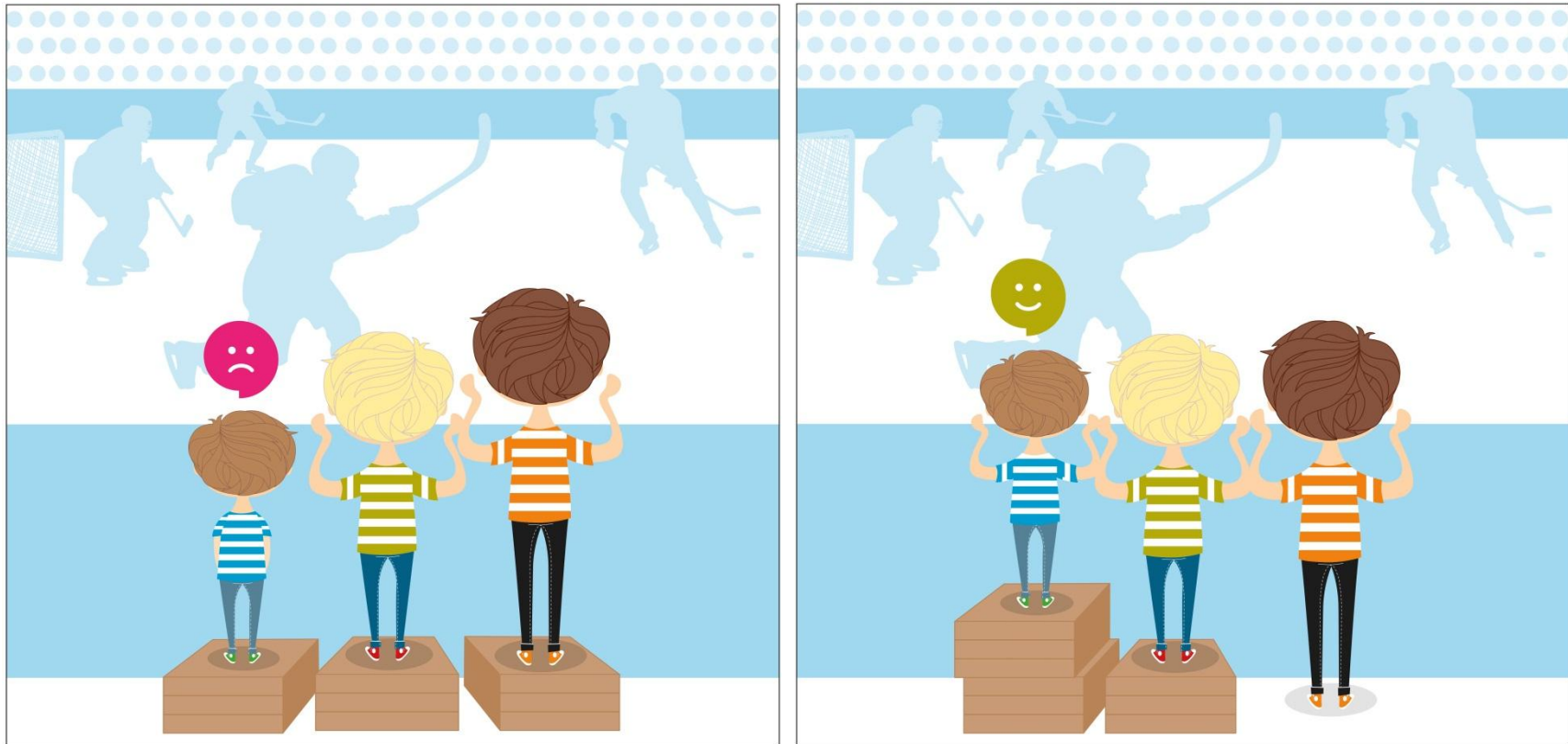
- Delaktighet främjar arbetshälsan och kreativiteten.
- Mångsidigare information om människornas behov.
- En trygg anda på arbetsplatsen engagerar.
- När människor inte behöver frukta diskriminering eller trakasserier kan de fokusera på det väsentliga och får mer energi för arbetet.



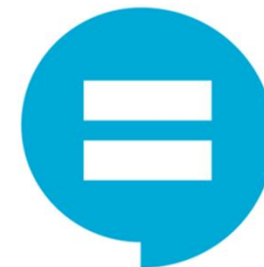
## Likadan behandling är inte alltid likabehandling

- Faktisk likabehandling kan förutsätta anpassningar.
- Identifiera behoven – ofta handlar det om små saker.
- Till exempel lokaler, ordalydelse, bilder, kommunikationsspråk, språkrav, tillgänglighet.
- Det gäller att identifiera arbetsgemenskapens eller -gruppens rådande normer och antaganden.
- Positiv särbehandling i planeringen

Likadan behandling  $\neq$  likabehandling

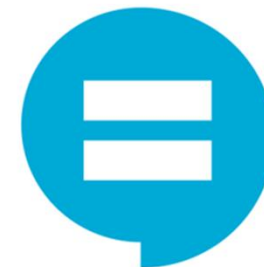






## Likabehandlingspraxis: Sexuell läggning

- Hurdana antaganden görs om människors familjerelationer?
- Hurdana par och familjer visas på bilderna i materialet?
- Hur beaktas mångfald i till exempel anpassningen av arbete och familjeliv till varandra, blanketter, språkbruk etc.?
- Ingriper man i osakliga skämt och trakasserier?



## Arbete mot kunder

- . En stor del av klagomålen kommer från den privata servicesektorn.

Företagens verksamhet i relation till kunderna borde beaktas i planeringen.

- Uppgiftshelheten som baserar sig på andra än arbetsgivarens åtgärder.
- Till exempel kundtjänst, marknadsföring och kommunikation, tillgänglighet ...
- Ingen lagstadgad skyldighet.

Operativ granskning som separat avsnitt i den personalpolitiska planeringen

# Kommunikation är arbete för likabehandling!



- Inledning av planeringen, information om framskridande, färdig plan.
- Är planen lättillgänglig på webben?
- "Hjälp, mera arbete för mig" vs. "Här har jag ett verktyg"
  - Klart budskap om att detta är viktigt – förklara varför.
- Uppmuntran, incitament, positiva exempel.
  - "Du gjorde helt fel" vs. "Hur kan vi göra det bättre nästa år?"
- Klar arbets- och ansvarsfördelning samt uppföljning
  - Var intresserad på ett positivt sätt efter att du fått ansvar!



## Vilka behov har planeringen motsvarat?

- "Men vi är ju redan jämställda."
- Uppfattning om medarbetarnas standarder.
- Från individer till strukturer.
- Gränser för osakligt språkbruk och trakasserier.
- Ökad medvetenhet och utbildning.
- Anpassning av arbete och fritid till varandra.
- Skapande av en jämställdhetsbaserad identitet.
- Delaktighet, sensitivitet, synlighet och transparens.
- Kartläggning av tillgänglighet.
- Möjlighet till positiv särbehandling.
- Skäliga anpassningar.



## Hur främjas likabehandling?

- Engagera ledningen i främjandet av likabehandling och öka mångfalden i arbetsgemenskapen.
- Bedöm organisationens rådande praxis och verksamhetskultur för att röja undan hinder för likabehandling (→ kartläggning av arbetsplatsen).
- Ställ upp klara kvantitativa mål.
- Allokera ansvar till chefer i viktiga positioner.
- Exempel, informationsspridning, stöd och uppmuntran (t.ex. mentorprogram).