

INTEGRATION I ARBETSLIVET

Vägledning för företag, myndigheter och organisationer

Rådet för Integration i Arbetslivet



Ett gemensamt råd

Rådet för Integration i Arbetslivet har bildats av arbetsmarknadens organisationer för att stödja, följa upp och vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet. Rådet arbetar därigenom för att motverka etnisk diskriminering och trakasserier på arbetsplatserna.

Rådet verkar för ökad integration på en rad olika sätt – bland annat genom utbyte av erfarenheter och idéer samt genom praktisk vägledning. Vi uppmärksammar myndigheter och politiker på strukturer som måste förändras, vi gör arbetsplatsbesök, ordnar hearings, forskar- och utbildningsseminarier samt utvecklar och sprider informations- och utbildningsmaterial.

Rådet premierar dessutom företag, myndigheter, organisationer och enskilda som bidrar till att öka integrationen i arbetslivet genom praktiskt arbete och goda initiativ med en särskild utmärkelse.

Ett gemensamt ansvar

Arbetsmarknadens organisationer samt företag och medarbetare i privat och offentlig verksamhet har ett gemensamt ansvar för:

- att arbetsplatserna är fria från diskriminering
- att lokala överenskommelser om anställning och arbetsvillkor är fria från diskriminerande faktorer
- att motverka trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatserna.

Med denna vägledning vill vi ge stöd till alla dem som vill engagera sig konkret på arbetsplatsnivå.

Ett aktivt arbete i företag, myndigheter och organisationer

Argument för integration i arbetslivet

I organisationer som präglas av öppenhet, lika behandling och integration finner vi medarbetare med olika kunskaper, erfarenheter, kompetens och bakgrund. Sådana organisationer har stora möjligheter både när det gäller verksamheten och dess roll i samhället:

- Genom att ta tillvara individens hela kompetens kan effektiviteten och kvaliteten öka i verksamheten, samt nya produkter och marknader utvecklas.

- Förutsättningarna att nå ökad respekt hos kunder och bland medborgare ökar.
- Ett gott anseende gör att människor vill arbeta i organisationen.
- Förutsättningarna ökar för en god insikt om kundernas behov och de krav som ställs på verksamhet, varor och tjänster.
- En väl fungerande organisation blir en förebild, inspirerar andra och bidrar till ett stabilare samhälle med starkare tillväxtpotential och ökad välfärd.

Diskriminering kostar

Att inte ta till vara kompetens och erfarenhet kan i längden bli dyrt. Tänk på att:

- Etnisk tillhörighet får varken direkt eller indirekt ligga till grund för en sämre behandling av individer vid anställning, beslut om arbetsvillkor, urval till utbildning och utveckling, befordran etc.
- Arbetsplatsen ska präglas av en arbetsmiljö som är fri från trakasserier. En rå jargong eller frekventa skämt med anknytning till etnisk tillhörighet kan vara ett tydligt tecken på att något behöver förändras på arbetsplatsen.

- Att någon eller några missgynnas i form av en mindre förmånlig behandling som har samband med etnisk tillhörighet kan vara diskriminering.
- Ett till synes neutralt krav kan indirekt vara diskriminerande om det utestänger individer vars etniska tillhörighet gör det svårt eller omöjligt att uppfylla kravet.
- Diskriminering kan ge negativa konsekvenser för verksamheten, till exempel hög frånvaro, hög personalomsättning och dålig publicitet.
- Att diskriminera är oetiskt, olagligt och oekonomiskt.

Öppenhet och likabehandling – vägledning för arbetslivet

Arbetsliv i förändring

Idag har nästan var femte svensk utländsk bakgrund – närmare 1,9 miljoner invånare. Under slutet av 1990-talet flyttade cirka 50 000 personer till Sverige varje år. Det tillskott av mänskliga resurser och kompetens som vi har fått genom invandring är av stort värde för Sverige.

Många människor som kommit till vårt land de senaste åren har haft svårt att komma in på arbetsmarknaden. Skälen är många. Det handlar om dåligt fungerande introduktion och regelverk men även om okunskap och diskriminering.

Oavsett orsak är det ett slöseri med mänskliga resurser om vi inte lyckas ta tillvara den mångfald av kunskap, erfarenhet och kompetens som finns tillgänglig. Vi har inte råd att bortse från denna potential om Sverige ska kunna nå tillväxt samt behålla och utveckla välfärden.

Rekommendationer om ett lokalt arbete mot etnisk diskriminering

Organisationerna på arbetsmarknaden tog redan 1995 gemensamt avstånd från främlingsfientlighet och diskriminering och rekommenderade sina medlemsorganisationer att arbeta för allas lika möjligheter på arbetsplatsen.¹

I slutet av 1997 gav organisationerna ut en vägledning för företag, myndigheter och organisationer. I vägledningen uppmanades arbetsgivarorganisationer, fackliga organisationer, företag, medarbetare och anställda att utifrån lokala behov och förutsättningar sätta igång ett arbete för att motverka etnisk diskriminering.

I juni 1998 bildade arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer Rådet för Mångfald i Arbetslivet (numera *Rådet för Integration i Arbetslivet*). Rådets uppgift är att stödja, följa upp och vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet. I denna nya utgåva av vägledningen finns tips om hur arbetsgivare och anställda lokalt kan arbeta för att arbetsplatsen ska vara fri från diskriminering och trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet.

Rådet betonar att det lokala arbetet för integration och mot diskriminering måste inriktas på att ta tillvara kompetensen hos anställda och arbetssökande.

Ett aktivt arbete kan ske utan etnisk registrering på arbetsplatserna

Många människor vittnar om hur kränkande det är att deras etniska bakgrund registreras på arbetsplatsen. Även personalansvariga finner det obehagligt och ifrågasätter det lämpliga i sådan registrering. Rådet för Integration i Arbetslivet har därför funnit det angeläget att markera det olämpliga i att registrera anställdas etniska bakgrund.² Det går utmärkt att arbeta aktivt mot etnisk diskriminering och trakasserier utan sådan registrering.

Det finns andra sätt att arbeta, till exempel med kvalitativa och kvantitativa mål, som varje arbetsplats kan utveckla. I denna vägledning finns en del tips. Arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer kan bistå med ytterligare konkreta råd.

Att arbeta för integration handlar om att ta tillvara den kompetens och de utvecklingsmöjligheter som finns hos varje individ, om att träna sig att se varje människa som den unika individ hon är. Det handlar om att bryta kategoritänkande och skapa icke-diskriminerande arbetsplatser som ger anställda möjlighet till arbete och utveckling efter förmåga, intresse och förutsättningar.

Positiv särbehandling utifrån etnisk tillhörighet är i sig diskriminering

Positiv särbehandling utifrån etnisk tillhörighet innebär att en person behandlas mer förmånligt än någon annan enbart på grund av sin etniska tillhörighet. Att behandla människor olika utifrån deras etniska tillhörighet är i sig diskriminerande.

Sådan särbehandling bidrar till att skapa motsättning mellan individer och grupper på arbetsplatserna. Vår inställning är att ingen ska särbehandlas utifrån etniskt ursprung. Det viktiga i arbetet för integration är att ta tillvara människors kompetens och utvecklingsmöjligheter samt att motverka etnisk diskriminering och trakasserier.

¹ Att förebygga rasdiskriminering och främlingsfientlighet samt att främja lika möjligheter på arbetsplatsen (SAF, LO och TCO november 1995) Sverige – ett mångkulturellt samhälle (Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Arbetsgivarverket, Försäkringskassförbundet, Kommunala Företagens Samorganisation, LO, TCO och SACO mars 1996).

² Rådet vänder sig mot registrering på arbetsplatser – däremot anser Rådet att en tillförlitlig statistik på nationell nivå kan bidra till att avliva myter och vanföreställningar och främja integrationen i samhället och arbetslivet.

Att arbeta med en policy för integration och mot diskriminering

Olika arbetsplatser kräver olika lösningar

Ett arbete för integration och mot diskriminering måste utgå från verksamhetens behov och anpassas efter de lokala förutsättningarna. I en mindre verksamhet kan frågorna hanteras på ett annat sätt än i en större. Denna vägledning tar främst sikte på arbetsplatser med många anställda, men den kan i valda delar givetvis också användas på små och medelstora arbetsplatser.

Policy

Avser man att inleda ett arbete för att motverka diskriminering och för att främja integration är det bra att börja med att utarbeta en policy. En sådan policy bör innehålla verksamhetens grundläggande värderingar samt strategier mot diskriminering på arbetsplatsen. Den kan, om man så önskar, kompletteras med aktuella regler i lagstiftningen mot diskriminering.

En policy ger en bra grund för att informera och skapa delaktighet hos alla medarbetare om arbetet för integration och mot diskriminering och trakasserier. Det blir också lättare att genomföra, utvärdera och utveckla arbetet.

Nedan ger vi förslag på områden som kan ingå i en policy mot etnisk diskriminering och för integration.

Avsiktsförklaring

Polycyn inleds lämpligen med ett avsnitt om värdet av att gemensamt motverka diskriminering och trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet. Avsiktsförklaringen kan även innehålla mål för arbetet.

Sakinnehåll

Exempel på områden som kan tas upp i ett policy-dokument:

- Rekrytering och urval.
- Löner och anställningsförmåner.
- Arbetsmiljö, arbetstider och ledigheter.
- Utbildning och utveckling i arbetet.
- Befordran och ledarskap.

En policy omfattar självfallet samtliga anställda, men kan också avse organisationens relation till uppdragsgämare, leverantörer eller kunder. Den kan exempelvis ange hur man ska förhålla sig till kunder som ställer diskriminerande krav kring etnisk tillhörighet.

Etnisk diskriminering

Direkt diskriminering sker om en arbetssökande eller anställd missgynnas genom att behandlas mindre förmånligt än personer med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation, om det inte kan bevisas att missgynnandet saknar samband med den etniska tillhörigheten.

Exempel på direkt diskriminering

- Etnisk tillhörighet används som kriterium för urval vid rekrytering.
- Anställda förbigås vid information, utbildning, befordran etc. på grund av etnisk tillhörighet.
- Anställda behandlas sämre när det gäller lön, arbetstider och andra arbetsvillkor på grund av etnisk tillhörighet.

Indirekt diskriminering sker om bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt tillämpas på arbetssökande eller arbetstagare på sätt som verkar som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, såvida inte det kan motiveras av sakliga skäl och är lämpligt och nödvändigt.

Exempel på indirekt diskriminering

- Obefogade krav som är svåra eller omöjliga att uppfylla för personer med utländsk bakgrund (till exempel krav på svensk gymnasieskola eller fullgjord svensk militärtjänst).

Etniska trakasserier är en sammanfattande benämning på uppträdande som kränker en anställds integritet och som har samband med personens etniska tillhörighet.

Exempel på etniska trakasserier

- Oförskämtheter, öknamn och rasistiska skämt.
- Förolämpande beteende och gester.
- Förekomst eller spridning av rasistiska texter, musik, bilder och klotter.

Åtgärder mot diskriminering och trakasserier

Diskriminering och trakasserier ska aldrig förekomma på en arbetsplats. Om det trots allt skulle inträffa är det bra att ha tydliga rutiner. Här är några exempel:

- Vid anmälan om diskriminering eller trakasserier ska arbetsgivaren vidta konkreta åtgärder för att utreda och stoppa fortsatt diskriminering.
- Det inträffade ska dokumenteras noggrant och utredningen ska göras skyndsamt, varsamt och med sekretess.
- Den som anser att han eller hon är diskriminerad eller trakasserad ska veta vem man kan vända sig till för råd och stöd.
- Den som anser sig diskriminerad har rätt till ett fackligt eller annat ombud vid alla överläggningar.
- Chefer bör utbildas i att förebygga, känna igen och hantera diskriminering och trakasserier.

Rekrytering och utveckling i arbetet

Vid rekrytering ska sökande värderas efter den kompetens som organisationen behöver och efterfrågar. Kompetens innebär inte enbart formell utbildning utan också praktisk erfarenhet och personrelaterad kompetens. Genom att se till den bredd av kunskaper som verksamheten behöver och genom att ge alla anställda möjlighet till utveckling kan man undvika diskriminering. Sökande får inte sällas bort på grund av etnisk tillhörighet under något stadium av rekryteringen och urvalet.

- Se över anställningsrutiner, hur platsannonser utformas, vilka som anges som kontaktpersoner, hur intervjugrupper sätts samman och vilka urvalskriterier som används. Kanske finns det även anledning att se över introduktionen av nyanställda.
- Se över hur erbjudanden om utveckling i arbetet brukar gå till. Placeras annonser på interna anslagstavlor eller i personaltidningen så att det är öppet för alla att söka, eller handplockas personer regelmässigt?

- Platsannonsera i fler eller andra medier än de som vanligtvis används.
- Välj formuleringar som visar att verksamheten är öppen för alla sökande.
- Utforma praktikplatser för att ge personer med oprövad kompetens en möjlighet att få anställning efter avslutad praktik.
- Ge särskild utbildning till redan anställda för att förbättra deras möjligheter till befordran och utveckling i arbetet.

Information och ansvar

Det är ledningen som ytterst ansvarar för att arbetsplatsen är fri från diskriminering och trakasserier. Alla medarbetare bör informeras om verksamhetens policy för integration och mot diskriminering och trakasserier. Det bidrar till en öppen diskussion om de långsiktiga målen och till att förändra attityderna. Informationen bör också beröra det ansvar som varje anställd själv har för att svara upp mot policyn.

Det är även önskvärt att ta upp formerna för den fortlöpande informationen:

- Ska särskilda informationsträffar anordnas?
- Hur kan policyn tas upp i internutbildningen?
- Hur kan medarbetarna själva komma med förslag till förbättringar?

En bra samverkan med de fackliga organisationerna kan göra arbetet mer effektivt. Särskilt viktigt är det att ansvariga chefer, arbetsledare och fackligt förtroendevalda har god kunskap om och arbetar i enlighet med policyn.

Uppföljning och utveckling av policyn

Policyn bör regelbundet stämmas av, till exempel genom att man utvärderar i vilken utsträckning intentionerna uppfyllts. Vid utvärderingen bör man fundera över hur policyn kan utvecklas vidare.

Rådet för Integration i Arbetslivet

1. Rådet består av de organisationer som undertecknat dokumentet *Integration i Arbetslivet – Vägledning för företag, myndigheter och organisationer*. Rådet ska arbeta enligt de intentioner som kommer till uttryck i detta dokument.
2. Rådet ska stödja, följa upp, vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet och motverka etnisk diskriminering.
3. Rådet ska främja ett informations- och erfarenhetsutbyte mellan organisationerna.
4. Rådet ska bevaka utvecklingen i andra länder och vid behov ta initiativ till internationellt utbyte av erfarenheter.
5. Rådet kan ta initiativ till gemensamma åtgärder i form av seminarier, informations- och utbildningsmaterial, etc. Ansvaret för aktiviteter inom den egna organisationens verksamhetsfält ligger på respektive organisation.
6. Aktiviteter som initierats av Rådet ska beslutas enhälligt och finansieras gemensamt. Rådet kan även bedriva olika typer av projekt som kan finansieras via befintliga fonder och motsvarande.
7. Rådets medlemmar utses av undertecknande organisationer. Varje organisation företräds av dels en ledande företrädare för respektive organisation, dels av en ledamot i ett beredningsutskott. Rådets beredningsutskott har till uppgift att bereda och genomföra Rådets beslut.
8. Ordförandeskapet i Rådet och beredningsutskottet cirkulerar mellan medlemmarna. En ordförandeperiod omfattar sex månader. Den organisation som innehar ordförandeskapet ansvarar för Rådets sekretariatsfunktion.
9. Rådet ska sammanträda minst två gånger per år. Rådets beredningsutskott ska sammanträda minst fyra gånger per ordförandeperiod.
10. Utvärdering av Rådets verksamhet ska ske fortlöpande.


Stockholm i februari 2007

Föreningen Svenskt Näringsliv



Jan-Peter Duker

Arbetsgivarverket



Göran Ekström

Sveriges Kommuner och Landsting



Håkan Sörman

Landsorganisationen i Sverige



Wanja Lundby-Wedin

Tjänstemännens Centralorganisation



Sture Nordh

Svenska Akademikers Centralorganisation



Anna Ekström