



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

## Resultatrapportering december 2010

### 1. Inledning

Detta är Tema Likabehandlings årliga resultatrapportering till ESF. Resultatrapporteringen utgår ifrån Temagruppens samlade arbete under året, t ex genomläsningar av projektansökningar, projekträffar, lärseminarier, framtidsverkstad, frukostseminarier, konferens, telefonintervjuer och djupintervjuer.

### Om Tema Likabehandling

Tema Likabehandling arbetar med att göra kunskapen från Socialfondens likabehandlingsprojekt användbar för arbetsmarknadens aktörer, nationellt och transnationellt. Arbetsmiljöforum ([www.arbetsmiljoforum.se](http://www.arbetsmiljoforum.se)) är Temagruppens projektägare. Temagruppens styrgrupp består av Arbetsförmedlingen, DO, HSO, Handisam, Linköpings universitet, LO, RFSL Swedbank och Skandia.

Temagruppens ämnesområden är:

- Framgångsrika insatser i arbetet med jämställdhetsintegrering
- Framgångsrika insatser i arbetet med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning
- Metoder för likabehandling i arbetslivet
- Kompetensutveckling i arbetet med diskrimineringsgrunderna kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning samt könsöverskridande identitet eller uttryck

Temagruppen har under året gjort en genomläsning av samtliga beviljade projekt vilket uppgick till 590 stycken i februari. Även en enkät skickades till samtliga genomförandeprojekt för att se huruvida ansökan och det faktiska genomförandet av projektet överensstämde över tid. Med denna projektgenomgång och enkät har vi kunnat skapa oss en bild över hur arbetet med likabehandling sker ute i landet. Vi har identifierat drygt 130 projekt som vi tycker arbetar med någon av våra frågor och har nu påbörjat en djupare insamling av underlag i form av telefonintervjuer.



Vi kommer under punkt två i vår rapport att presentera några metoder/ansatser som använts av projekt och som vi uppfattar som viktiga för att nå likabehandling i arbetslivet. Därefter presenteras några generella iakttagelser när det gäller vår temagrups frågor. Under punkt tre beskriver vi hur vi tänker fortsätta vårt arbete, tillsammans med några rekommendationer utifrån våra iakttagelser.

## 2. Resultat och iakttagelser

### Metoder/ansatser för att nå likabehandling i arbetslivet:

#### *Kvalitetssäkrade rekryteringsmetoder*

För att nå ett arbetsliv som garanterar allas rättigheter och möjligheter är kvalitetssäkrade rekryteringsprocesser centrala. Flera projekt har utvecklat rekryteringsverktyg för att uppnå detta. Exempelvis har Gävle kommun i projektet Mångfald och rekrytering, kvalitetssäkrat sin rekrytering genom både utbildning och ett webbaserat verktyg.

403 chefer och fackliga representanter har utbildats i likabehandlings- och diskrimineringsfrågor relaterat till rekryteringsprocessen. Under processen insåg man hur mycket fördomar styrt vilka som anställts, och hur många olika sätt att rekrytera som funnits – troligen lika många som det finns chefer. Utvärderingen av projektet visar att 85 procent av deltagarna tror sig i hög eller mycket hög grad ha användning för kunskaperna de har fått.

I Gävle kommun har man genom projektet tagit fram:

- En rekryteringsprocess som är enhetlig och transparent i hela Gävle kommun och de kommunala bolagen.
- Riktlinjer/guider och utbildningsmaterial finns tillgängligt på intranätet
- Ett webbaserat verktyg finns framtaget som stöd för chefer.

För mer om rekryteringsmetoden, se [www.gavle.se](http://www.gavle.se)

”Att göra lika rättigheter och möjligheter leder till mångfald”, säger projektledaren i Gävle.

Ett annat projekt som utvecklat ett rekryteringsverktyg drivs av den ideella föreningen MINE, i Malmö. De utvecklar en rekryteringsguide som har efterfrågats av näringslivet. Se [www.mine.se](http://www.mine.se)



### ***Kravställande som verktyg för likabehandling i arbetslivet***

Kravställande vid upphandling är en ansats som har förutsättningar för att leda till förändring på likabehandlingsområdet.

Ett projektexempel på hur kravet på jämställdhetsintegrering från ESF fått effekt, kommer från Krokoms.

### **Krokoms – ohälsa och sjukskrivningar ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv**

Krokoms kommun, Jämtland, har länge haft problem med höga ohälsotal bland kommunens medarbetare. Till följd av problemen tog politiker och kommunledningen ett gemensamt beslut om att utveckla ett nytt sätt att arbeta med arbetsmiljö och förebyggande hälsoarbete. 2008 fick man medel till ett projekt för att utveckla en Pilotmodell för Företagshälsovård, som senare skulle kunna tjäna som modell för kommunerna i Jämtlands län. I arbetet med den nya modellen ingick förutom Krokoms kommun även Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Jämtlands läns landsting. Bl a till följd av det krav på jämställdhetsintegrering som ESF ställer på alla projekt gjordes en genomlysning av projektet. Resultatet av denna genomlysning visade att genusperspektivet hade en stor betydelse för syftet med projektet och blev också en viktig del av upplägget, liksom för projektets följeforskning.

*Krokoms kommun hade under 2007 en sjukfrånvaro på 10,5 % Alla kommuner i Jämtland förutom Åre ligger långt över riksgenomsnittet, som är 7,2 % för 2007. Den totala sjukfrånvaron 2007 för kvinnor var 11,9 % och för männen 5,8%. Kvinnors sjukfrånvaro är alltså dubbelt så hög jämfört med männen. Mer resurser har gått åt till mäns rehabilitering, och de kommer också snabbare tillbaka till arbete än kvinnor. Kvinnor har fler långtidssjukskrivningar.*

Som en följd av arbetet med att få in ett genus- och jämställdhetsperspektiv i företagshälsovården ställdes krav om ett jämställdhetsperspektiv i upphandlingen. Jämställdhetsintegrering i upphandling av företagshälsovård samt ledarskapsutbildning är ett i sammanhanget nytt tillvägagångssätt och ett resultat av den jämställdhetsanalys som gjorts i projektet. Tre upphandlingar har genomförts med krav på ett jämställdhetsperspektiv i genomförandet.

Inom ramen för Tema Likabehandlings arbete genomförs nu en interaktiv forskningsstudie med Tema Genus, Linköpings universitet med fokus på jämställdhetsintegrering i upphandlingssammanhang. Syftet är att lära om hur kravställande kan bidra till ett hållbart utvecklingsarbete på området. Studien pågår för närvarande.

### ***Bemötandefrågan konkretiserar lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet***



Bemötandefrågan är central både för att förbättra kvaliteten i mötet mellan människor utanför arbetsmarknaden och de som ska medverka till att de kommer in, liksom den är en central kompetens för anställda för att nå likabehandling i arbetslivet.

I den nya diskrimineringslagen poängteras ett bemötande som inte diskriminerar.

I bemötandefrågan konkretiseras likabehandlingsperspektivet. För många företag och organisationer i projekten verkar det vara ett sätt att göra de ibland abstrakta begreppen om likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet till något praktiskt och relevant för det egna arbetet.

I temagruppens enkätundersökning har 19% av de svarande projekten uppgett att man arbetar med bemötandefrågan som metod för att nå likabehandling.

Många anger att man vill göra det utifrån affärsnytta, andra utifrån ett MR-perspektiv, andra betonar arbetsmiljö eller bra tjänster/service

Ett projektexempel är projektet Etik i vården, som drivits av Norrbottens läns landsting. Ledningen stödde hela tiden arbetet. Här kartlades patientbemötande och arbetsmiljö på alla deltagande enheter, bl a genom djupintervjuer. Varje vårdcentral formade varsitt team, bestående av chefer och medarbetare som visat särskilt intresse. Teamen fick kunskap och lärde sig metoder genom seminarier och inspirationsdagar.

Teamen fick också handledning och träffade sina kolleger i samtalsgrupper.

I bemötandearbetet lyckades man nå till frågor som ”behandlar vi samer och andra på samma sätt”, ”ger vi kvinnliga och manliga läkare samma service”? Man vågade också svara nej, att så var inte fallet.

### **Resultat:**

*Respektive enhet har undersökt och kommenterat måluppfyllelse med följande resultat:*

- *Patienternas förtroende har ökat och majoriteten (samliga utom en) bedömer att etikprojektet har spelat en avgörande roll för detta.*
- *Mätsiffrorna visar en påtaglig ökning av patienternas förtroende. Även andelen nöjda patienter har ökat under projektiden. Här tillmäter hälften av enheterna etikprojektet stor betydelse.*
- *Anmälningarna till patientnämnden har minskat och ungefär hälften av enheterna bedömer att etikprojektet har spelat en avgörande roll för detta.*
- *En tredjedel av enheterna anger att etikprojektet spelat en avgörande roll för ökningen av andelen nöjda medarbetare.*



### ***Att koppla likabehandlingsperspektivet till verksamhetens mål och kvalitet - affärsnytta***

Flera projekt i näringslivet betonar att mångfaldsfrågor (ofta fler diskrimineringsgrunder än etnicitet) ska kopplas till affärsnytta för att det ska vara en ”fråga” för näringslivet. Detta diskuteras kritiskt av vissa forskare (t ex Isaksson, 2010). Flera projekt som arbetar med våra frågor betonar efterfrågan på verktyg för att integrera likabehandlingsperspektivet i den ordinarie verksamheten, och också att kunna ta ett samlat grepp på samtliga diskrimineringsgrunder.

I projektet DIVE gjordes en kartläggning över befintliga metoder och verktyg för ett strategiskt mångfaldsarbete ur ett verksamhetsperspektiv. Få metoder och verktyg kunde identifieras varför uppdraget blev att utforma ett verktyg som kan stödja organisationer i deras strategiska mångfaldsarbete vilket resulterade i Dive.

Dive är ett verktyg som ska fungera som ett stöd för organisationer i deras strategiska mångfaldsarbete och integreras i verksamhetsplanerna. Dive tar ett ”helhetsgrepp” och svarar bland annat på frågan: Hur tar man in mångfaldsarbetet i den dagliga verksamheten?

Dive arbetar integrerat med olika området som jämställdhet, etnisk mångfald, tillgänglighet, sexuell läggning och ålder.

Följande faktorer har byggts in i verktyget: ledningens engagemang, delaktighet (medarbetar och intressenter), handling (göra och agera praktiskt), kund- och intressentfokus, arbeta direkt i verksamheten/processen och kommunikation (horisontellt och vertikalt).

Verktyget bygger på följande steg: att lägga grunden, nulägesanalys, ta fram mål, handlingsplan och genomförande, uppföljning och utvärdering och ett nytt sätt att arbeta

Ett antal företag och organisationer testar verktyget, nämligen CSN, EON, Gatubolaget, Göteborgs Energi, Polisen i Göteborg ( två enheter), Polisen Trollhättan, SDF Kärra Rödbo, Sensus, Statens Museer för Världskultur, Sveriges Radio, Volvo Lastvagnar, Volvo Penta.

Projektet drivs i samarbete mellan Centrum för Förändringsledning, Sverige 2000-institutet och Företagarna Västra Götaland står som projektägare.

De medverkande organisationerna uppger att de utifrån användningen av verktyget fått nya arbetsrutiner vid t ex rekrytering.

### **Allmänna iakttagelser:**



## **Ny diskrimineringsgrund – ålder.**

Inga identifierade projekt tar upp frågan om åldersdiskriminering (äldre), eller utvecklar flexibla former för fortsatt arbete för äldre.. Samtidigt finns ett stort behov på arbetsmarknaden av att behålla arbetskraft längre. Denna typ av projekt borde uppmuntras. I Tema Likabehandlings enkät – fyll på Enikö – var upplevd diskriminering pga hög ålder vanligt...

**Främjande åtgärder – ngt om detta..?** Brist på veta vad som ska göras, ansvar, brist på tydlighet, brist på konsekvenser...Enikö – har du ork att skriva några rader?

### ***Normkritiskt perspektiv***

Huvuddelen av projekten markerar att det är individen som ska förändras för att passa in i organisationens bild av arbetstagaren (för att vara kvar på arbetsplatsen eller komma ut i arbetslivet). Vi ska alla vara generalister och sträva mot en homogen grupp. Några projekt har istället ambitionen att arbeta med sin egen organisation och struktur för att attrahera andra målgrupper T ex arbetar projektet Diversa...

### ***Intersektionalitet***

Vi börjar se att fler och fler projekt arbetar med fler än en diskrimineringsgrund och att man behöver problematisera och aktivt arbeta med att se hur grunderna kan samverka med varandra. Vi kan dock konstatera att kunskapen om hur diskrimineringsgrunderna samverkar med varandra är ytterst låg i projekten Många efterfrågar verktyg och metoder för HUR det går att göra.

Avsaknad på kunskap och kan ibland få olyckliga konsekvenser när man arbetar med till exempel människor som befinner sig i ett långt utanförskap. Projekt kan bidra till att överföra utanförskapet till ett annat utanförskap (exempel etnicitet – kön) - det här är otydligt för mej, ev ta bort och ta med nästa gång.

## **Allmänna iakttagelser:**

Jämställdhetsintegrering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning – vi har tack vare ”skall”-kravet från Socialfonden kunnat se att det görs ett gott arbete med dessa inriktningar. Kunskapsnivån är företrädesvis låg men har varit en ögonöppnare för många projekt som annars aldrig sett sig ansvariga, trots alla lagar, att arbeta med dessa perspektiv.

Flera stora projektsatsningar där kommuner utbildar all sin personal i likabehandlingsfrågor ses av projektägarna som något som annars aldrig hade prioriterats. Den här möjligheten att kompetenshöja personal i frågor om diskriminering och likabehandling ses som ett stort mervärde.



Kompetensutveckling med diskrimineringsgrunderna sker på arbetsplatserna i form av föreläsningar och workshop. Om inte ledningen är med i detta arbete och markerar vikten av en inkluderande arbetsplats sker därför heller inte någon positiv förändring. Insatserna är kopplade till individerna och inte till arbetsplatsens struktur och organisation. Kompetensutvecklingen bör därför ha en tydlig målformulering med strävan att påverka mer långsiktigt i organisationens struktur.

### **3. Temagruppens fortsatta arbete samt rekommendationer**

#### **Temagruppens fortsatta arbete**

EU 2020-strategins centrala fokus är en *smart och hållbar tillväxt för alla*. Det innebär att utveckla en ekonomi baserad på kunskap och innovation, hållbarhet, ökat arbetsmarknadsdeltagande, höjd kompetens och fattigdomsbekämpning. För att nå innovation, hållbarhet och social inkludering behöver kvinnor och män ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, ålder, etnicitet, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Finansieringen från Socialfonden skapar utrymme för arbete för ett inkluderande arbetsliv. Temagruppen kommer att fortsätta arbetet med att identifiera metoder som kan bidra till detta.

Temagruppen kommer efter årsskiftet att låta genomföra en forskningsöversikt som ska ge en aktuell bild av vad forskningen säger om vilka ansatser som bidrar till reell förändring i arbetet för att nå ett arbetsliv där likabehandling är norm. Vi vill sätta projektens ansatser och metoder i relation till denna översikt, för en slags ”benchmarking” av vad som leder till faktisk förändring.

Efter vår genomgång av de identifierade projekt som vi funnit intressanta kommer vi genomföra fallstudier. Dessa kommer senare att kopplas till tematiska områden och vi tillsammans med styrgruppen och andra nyckelaktörer i samhället analysera vidare i form av analysseminarier.

#### **Rekommendationer**

Under Tema Likabehandlings genomgång av projektmassan gjordes iakttagelser av på vilket sätt Socialfondens medel än bättre kan bidra till ett inkluderande arbetsliv. Dessa biläggs i ett särskilt dokument.