

5. Likabehandling och jämställdhet

Ur personalpolicyn:

”IOGT-NTO-rörelsens olika enheter ska värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor samt ta vara på de utvecklingsmöjligheter som ett aktivt mångfaldsarbete innebär.”

Exempel på policy:

Grundsyn

”IOGT-NTO-rörelsen bygger sin verksamhet på principen alla människors lika värde och rättigheter utan åtskillnad av något slag”

”Alla människor har lika värde och samma rätt att påverka samhällets utveckling. Vi arbetar för ett demokratiskt samhälle med jämlika förutsättningar för personlig utveckling, frihet och delaktighet. Inom IOGT-NTO-rörelsen har alla medlemmar möjlighet att göra sin röst hörd och verksamheten utgår från medlemmarnas vilja.”

”Människor är ömsesidigt beroende av varandra och har ett medmänskligt ansvar, såväl idag som för framtida generationer. En värld där alla får ta del av välfärd och trygghet är en förutsättning för personlig utveckling och sammanhållning. Genom vår verksamhet vill vi bygga gemenskap på jämlik grund – lokalt, nationellt och globalt.”

De ovanstående citaten är ur de nya grundsatserna för IOGT-NTO-rörelsen fastställda vid 2013 års kongresser och förbundsmöte. Det är värdegrunden eller fundamentet som all vår verksamhet grundar sig på.

IOGT-NTO-rörelsens verksamhet präglas av uppfattningen att alla har och ska tillförsäkras lika värde. Detta ska återspeglas såväl i den dagliga verksamhet på våra arbetsplatser som vid rekrytering av personal. Vårt mål är att alla medarbetare ska känna sig trygga i vår miljö. Vi är angelägna om att tillmötesgå önskemål och att göra anpassningar grundade på t ex religiösa eller etniska hänsyn. I rekryteringsarbetet är vi medvetna om varje arbetssökandes rätt att behandlas lika och inte diskrimineras. På IOGT-NTO-rörelsens arbetsplatser råder nolltolerans mot diskriminering.

Alla medarbetare inom IOGT-NTO-rörelsen ska tillförsäkras lika rättigheter och möjligheter och därmed lika värde. Medarbetarna ska känna att deras insatser i arbetet är betydelsefulla och att de har ett ansvar att medverka till goda arbetsförhållanden.

Övergripande mål

- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare. Arbetsgivaren genomför de åtgärder som kan krävas, med hänsyn tagen till resurser och övriga omständigheter.
- Vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier
- Verka för att personer oavsett diskrimineringsgrund ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Diskrimineringsgrunder

Den svenska lagstiftningen förbjuder diskriminering på följande sju grunder:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

Begrepp

Här nedan finns en förklaring om hur vi ser på respektive diskrimineringsgrund.

Kön

Man får inte diskriminera någon på grund av att personen är man eller kvinna, vilket också innefattar de personer som ska, håller på eller har genomgått könskorrigering. Denna diskrimineringsgrund omfattar även sexuella trakasserier.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsidentitet menas en persons egen uppfattning om sin identitet, sitt mentala kön. Med könsuttryck avses utseende och beteende med avseende på kön, det vill säga hur en person uttrycker kön eller uppfattas uttrycka kön. Detta gäller könsuttryck både under delar av tiden och mer permanent. I fotnoten finns några exempel som omfattas av denna diskrimineringsgrund 1.

Etnisk tillhörighet

Etnisk tillhörighet handlar om att en person tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande. Här ska varje individ själv ha möjlighet att definiera sin egen etnicitet, eller möjlighet att avstå sådan definition. Det är också möjligt att tillhöra flera etniciteter. Även förmodad etnisk tillhörighet omfattas av denna diskrimineringsgrund. Individen behöver alltså inte själv identifiera sig som tillhörande en viss etnisk grupp, utan det innefattar även vad andra tror att personen har för etnisk tillhörighet.

Religion eller annan trosuppfattning

Man får inte diskriminera någon på grund av religion, livsåskådning eller annan trosuppfattning. Här ingår alla religioner och trosuppfattningar, oavsett om man ser sig som tillhörande någon stor världsreligion, någon liten gruppering, är ateist eller agnostiker. Det får inte diskrimineras varken utifrån att uttrycka sin religiösa övertygelse och om regler/seder kopplade till religionen, till exempel kläder, bön och mat.

Funktionsnedsättning

En funktionsnedsättning är en följd av en sjukdom eller skada som skapar en bestående begränsning, där den enskilde kan möta hinder i sin vardagliga livsförning. Definitionen innefattar fysiska, psykiska, intellektuella och medicinska funktionsnedsättningar, som både kan vara synliga och osynliga. Osynliga funktionsnedsättningar kan till exempel röra sig om vissa sjukdomar eller så kallade dolda begåvningsmässigt begränsningar, t ex DAMP, språkstörning och Aspergers syndrom.

Sexuell läggning

Man får inte diskriminera en person på grund av sexuell läggning, till exempel heterosexuell, bisexuell eller homosexuell. Här är det också viktigt att komma ihåg att det är skillnad mellan sexuell handling – något man gör – och sexuell läggning – känslan av om man blir kär/attraherad av en person. Vissa sexuella handlingar är olagliga, och det har inget att göra med sexuell läggning. Ofta hör man uttrycket HBT, som står för homosexuell, bisexuell och transperson. I denna diskrimineringsgrund behandlar H:et och B:et. T:et faller främst under grunden som handlar om ”Könsöverskridande identitet eller uttryck” (se ovan).

Ålder

Med ålder avses uppnådd levnadslängd som en person har. Arbetad tid, kvalifikationer, erfarenhet och utbildning är sådant som man kan värdera för att jämföra personer med varandra.

1 *Transsexuell* (person som upplever sig tillhöra det motsatta könet, ofta önskar dessa personer korrigera sitt kön genom medicinska/kirurgiska ingrepp), *transvestit* (person som har behov av att klä sig i det motsatta könets kläder, men utan att för den skull korrigera sitt kön), *intersexuell* (person som föds med atypiska könsorgan och där det kan vara svårt att avgöra vilket biologiskt kön personen har), *intergender* (person som väljer att inte definiera sin könsidentitet över huvudtaget eller som anser sig befinna sig mellan eller bortom de traditionella könen).

Exempel på

Handlingsplan för mångfaldsarbete

Förhållningssätt

- Det krävs en medvetenhet om egna fördomar både personligt och organisatoriskt och det krävs en vilja att förändra sig själv och strukturer i organisationen.
- För att kunna förändra maktstrukturer, handlingsmönster och värderingar krävs det att vi alla ifrågasätter och jobbar för förändring av dessa saker.
- Det krävs kunskaper för att alla ska förstå och kunna ta sitt ansvar.
- Det krävs att vi tänker in mångfald i vår dagliga verksamhet för att få genomslag.

Mål

- Varje anställd (arbets sökande, redan anställda, praktikanter och inhyrda konsulter) ska kunna vara sig själv på arbetsplatsen och vara trygg i sin professionella roll.
- Antalet anställda som upplever sig diskriminerade eller trakasserade på arbetet ska vara noll.
- Rekrytering, introduktion, kompetensutveckling, arbetssituationen och lönesättning ska vara icke-diskriminerande.
- Öka kompetensen i mångfaldsfrågor (hos styrelsen och anställda, till exempel)

Åtgärder (exempel)

På varje åtgärd ansvarar styrelsen för efterlevnaden om inget annat anges. Även de anställda har ett medansvar för att planen följs.

Varje anställd (arbets sökande, anställda, praktikanter och inhyrda konsulter) ska kunna vara sig själv på arbetsplatsen.

- Anställda ska kunna välja uttryck (exempelvis kläder) efter behov och situation.
- Ha tillgängliga lokaler för alla anställda.
 - Åtgärd: Arbetsmiljöansvariga inventerar lokalerna ur tillgänglighetssynpunkt.
- Se till att den fysiska arbetsmiljön gör det möjligt för alla att utföra sitt arbete på bästa sätt.
 - Åtgärd: Årlig översyn av den fysiska arbetsmiljön.
- Stöd i komma-ut-process på arbetet, om någon så önskar, t ex i medarbetarsamtal eller på annat lämpligt sätt.
- Alla anställda ska själva bestämma över sin benämning han, hon eller hen (som är ett könsneutralt pronomen).
- Menyerna för alla; när förbokade måltider beställs ska vi sträva efter att ha mat som passar alla.
- Alla anställda ska ges möjlighet att utöva sin religion eller trosuppfattning.
 - Åtgärd: Arbetsmiljöansvariga inventerar lokaler om/när behov uppstår.
 - Åtgärd: Principer för ledighet diskuteras i styrelsen för att hitta ett gemensamt och hållbart förhållningssätt.
- Arbetet ska vara anpassat så det går att kombinera jobb och föräldraskap
 - Åtgärd: Försöka minska och anpassa resandet för den som är småbarnsförälder
 - Åtgärd: Göra arbetsplatsen känd för anhöriga, vuxna såväl som barn
 - Åtgärd: Upprätthålla kontakten med föräldralediga
 - Åtgärd: Följa upp föräldrar som återgår i tjänst efter föräldraledighet, med samtal om hur familjesituationen går att kombinera med arbete

Antalet anställda som upplever sig diskriminerade eller trakasserade på arbetet ska vara noll

- Undersöka upplevelsen av diskriminering samt upplevelsen av sexuella och andra trakasserier (t ex i medarbetarsamtal/utvecklingssamtal), och där efter följa upp resultatet.
- Inkludera undersökning av arbetsmiljön och arbetsplatskulturen i t ex medarbetarsamtal/utvecklingssamtal.

- Alla ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling och karriärmöjligheter oavsett diskrimineringsgrund.
- Öka kunskap om hur man motverkar trakasserier.
 - Åtgärd: Utbildningsinsatser i lämpligt forum för styrelse och anställda.

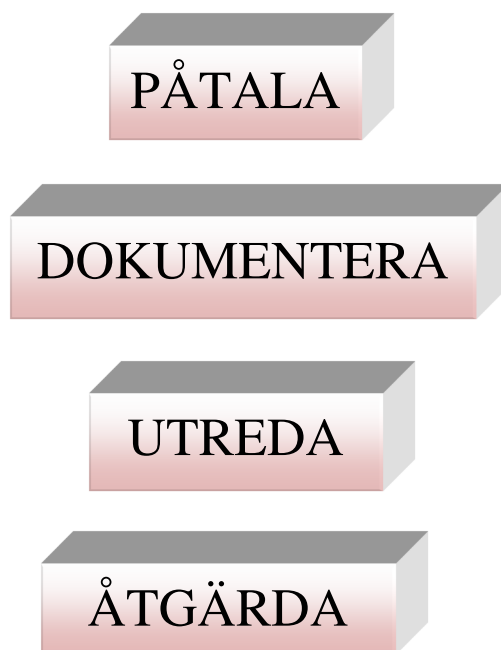
Rekrytering, introduktion, kompetensutveckling och lönesättning ska vara icke-diskriminerande.

- Styrelsen ser över sina rutiner för personalrekrytering så att dessa baseras på kompetens, erfarenheter och egenskaper.
- Nyanställd personal informeras, som en del i sin introduktion, om mångfaldsfrågorna och om det finns en policy, få den som utskriven handling.

Öka kompetensen i mångfaldsfrågor hos anställda och i styrelsen

- Utbildningsinslag om mångfald och bemötande vid tillfälle.
- Lyfta fram och uppmuntra enskilda anställdas insatser som främjar mångfaldsarbetet.
- Alla anställda ska ha läst igenom detta dokument.
 - Åtgärd: Dokumentet delas ut till alla anställda.

Om diskriminering sker – gör så här!



Påtala

Om du upplever att någon diskrimineras, påtala detta till din arbetsledare. Om du upplever dig diskriminerad är det bästa om du kan påtala det direkt till personen i fråga. Om det inte är möjligt kan du vända dig till din arbetsledare. Din upplevelse är alltid din egen och du definierar vad som är diskriminering och inte acceptabelt.

Om det inte är möjligt att vända dig till din arbetsledare, sök upp någon annan i styrelsen som du har förtroende för. Du kan alltid också välja att vända dig till fack eller arbetsmiljö-/skyddsombud, eller någon annan person som du känner förtroende för.

När du som arbetsledare känner att situationen inte går att lösa, vänd dig förslagsvis till HR-ansvarig på IOGT-NTO:s centrala kansli eller till generalsekreteraren. Alternativt kan du vända dig

till IOGT-NTO-rörelsens arbetsgivarorganisation Arbetsgivaralliansen www.arbetsgivaralliansen.se för tips och konsultation.

Dokumentera

För anteckningar över händelser, spara e-postkorrespondens och liknande som kan vara relevant. Detta är särskilt viktigt om du upplever att det inte har någon effekt att du säger ifrån eller om du inte kan säga ifrån.

Utreda

Arbetsgivaren ska utreda om det som har hänt är att betrakta som diskriminering. Utredningen rörande diskriminering kan vara öppen eller konfidentiell beroende på vad du som anmäler önskar och vad som är möjligt. Om du som arbetsledare får in en anmälan eller på annat sätt får kännedom om att det förekommer diskriminering har du skyldighet att utreda och sätta stopp för diskrimineringen.

Åtgärder

Lämpliga åtgärder sätts in för att förhindra vidare diskriminering.

Om din arbetsledare inte agerar på din anmälan eller om du av andra orsaker inte kan anmäla diskrimineringen internt kan du alltid vända dig till ditt fackförbund centralt eller diskrimineringsombudsmannen. Läs mer på www.do.se. Du kan alltid vända dig till andra personer på arbetsplatsen som du känner förtroende för, för att kunna ta hjälp.

Fastställd av IOGT-NTO:s distriktsstyrelse 201x-xx-xx

Uttryck och förklaringar

Här nedan finns några uttryck som ofta förekommer när man pratar om likabehandling, mångfald och diskriminering, samt ett försök att förklara dem.

Inkludering (Svenska Akademiens Ordlista: Inkludera – inberäkna, inbegripa medräkna)

Genom att aktivt jobba för ett öppet och välkomnande arbetsklimat så hoppas vi öka mångfalden och kunskapen bland de alla anställda, detta är inkludering. Om man känner sig som en del av sammanhanget så motverkas diskriminering och vi når bättre arbetsresultat.

Mångfald (SAOL: *Mångfald* – mängd av enheter)

Begreppet mångfald innefattar alla de diskrimineringsgrunder som finns i lagen. Vårt arbete för mångfald syftar till att skapa mervärde av att vara många typer av personer, som alla jobbar för att skapa goda resultat och en trivsamt arbetsplats. Vi ska se skillnader som en tillgång!

Jämställdhet (Förenta Nationerna: *Jämställdhet* – jämlikhet mellan könen)

Genom att jobba för jämställdhet så jobbar vi för jämlikhet och rättvisa mellan könen, män och kvinnor. Man ska inte ha fördelar av att vara kvinna eller man, på samma sätt som att man inte ska diskrimineras på grund av sitt kön.

Likabehandling

Behandla alla lika. Genom att aktivt jobba för en icke-diskriminerande arbetsplats inom lagens alla diskrimineringsgrunder, så skapas större rättvisa. Likabehandling är alltså alla diskrimineringsgrunder som man menar, inte enbart kön som man pratar i när det handlar om jämställdhet.

Direkt diskriminering

Olika behandling av lika fall, direkt diskriminering, är den tydligaste formen av diskriminering, och är förbjuden. Man får i arbetslivet inte diskriminera varken arbetstagare eller arbetssökande, genom att behandla en person sämre än man behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat en annan person i jämförbar situation, om diskrimineringen skett utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Även indirekt diskriminering är förbjudet, och drabbar den enskilde lika allvarligt, även om det sker utan uppsåt att diskriminera. Man får inte diskriminera en anställd eller arbetssökande till exempel genom att ha bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala, men som i praktiken missgynnar personer utifrån de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

Strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering är regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningsätt och beteenden som kan utgöra hinder för olika grupper att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Den här typen av diskriminering kan vara synlig eller dold, lika väl som avsiktlig eller oavsiktlig. Självklart är inte detta heller tillåtet.

Instruktion att diskriminera

Det är förbjudet att instruera någon annan att genomföra diskriminering, och det är även förbjudet att följa instruktioner om att diskriminera. Här har varje styrelseledamot och medarbetare ett personligt ansvar att inte diskriminera.

Repressalier/bestraffning

Straff eller hot om negativ konsekvens vid påtalan om diskriminering är inte tillåtet.

Trakasserier

Med att trakassera någon i arbetslivet menas att utsätta någon för obehag, att man kränker en anställds/arbetssökandes värdighet. Det är ett stort slöseri av mänskliga resurser då den trakasserade ofta känner sig förminskad, mår dåligt och därmed inte kan komma till sin fulla rätt.

Trakasserier på grund av kön är när en person utsätts för behandling eller bemötande som kränker personens värdighet eller integritet, av skäl som beror på personens kön. Trakasserier på grund av kön inkluderar också trakasserier på grund av att en person har annat könsuttryck, eftersom det har med könstillhörighet att göra.

Sexuella trakasserier är när en person blir utsatt för kränkande behandling eller bemötande av sexuell natur, som kränker den utsattas värdighet och/eller personliga integritet. Det kan till exempel vara otillbörliga fysiska närmanden, sexuella anspelningar i tal eller begäran av sexuella tjänster.

Det är upp till varje person att avgöra vad som är acceptabelt och vad som är kränkande. Det finns inget krav av att händelsen ska förekomma vid flera gånger för att det ska räknas som trakasserier.

Andra trakasserier är självklart heller inte tillåtna, oavsett på vilken grund som dessa trakasserier sker. Exempel på trakasserier kan vara förminskande tillmälen, uttalat negativa attityder eller osynliggöranden.

Sexuell läggning

Det finns tre sexuella läggningar, heterosexuell (känna attraktion och/eller kärlek till person av motsatt kön), bisexuell (känna attraktion och/eller kärlek till person oavsett kön), homosexuell (känna attraktion och/eller kärlek till person av samma kön).