

Sveriges Ingenjörers mångfalds- program

Inledning

Sveriges Ingenjörers politiska program om mångfald tar sin grund i grundläggande principer om alla människors lika värde. Alla människor ska ges samma rättigheter och möjligheter att delta i utbildning och arbetsliv.

I ett väl utvecklat samhälle finns alla förutsättningar att undanröja olika former av hinder för människor att delta. Sveriges Ingenjörer har en viktig roll att fylla när det gäller sådant undanröjande genom att identifiera, påtala, och kräva förändring. När alla dessa hinder är borta kan vi nå ett samhälle präglad av mångfald.



För mer information om utbildnings-
politiska programmets innehåll kontakta
Ellinor Bjennbacke,
ellinor.bjennbacke@sverigesingenjorer.se

Mångfald

Med mångfald menas en grupp på en arbetsplats eller inom en utbildning där människors erfarenheter, egenskaper och kompetenser tas tillvara och gruppens medlemmar deltar på lika villkor oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller ålder.

Mångfald innebär också tolerans och tillåtande attityd gentemot människors åskådningar, livsval och idéer. Mångfald i en grupp eller i ett samhälle medför ett maximalt tillvaratagande av den resurs människor i hela samhället utgör och ett minimalt lidande orsakat av utanförskap och bristande tolerans.

Likabehandling och individuell anpassning

Grunden för mångfald är förstås principen om likabehandling. Den principen innebär inte på något sätt att alla individer ska behandlas lika. För Sveriges Ingenjörer är det viktigaste att alla ges samma rättigheter och möjligheter att delta. För att ge alla möjlighet att delta krävs individuell anpassning efter särskilda behov. Det kan gälla avhjälpan av hinder för personer med funktionsnedsättningar eller att ge information på olika språk för att nå personer med annat språk än svenska.

Målet

Sveriges Ingenjörers mål är ett arbetsliv och ett utbildningsväsende präglad av mångfald och acceptans. Alla ska ha samma möjligheter att delta utifrån sina förutsättningar. Och dessa förutsättningar ska avgöras av objektiva grunder och inte individers värderingar och godtycklighet.

Vägen att uppnå målen

Normer

För att nå de uppsatta målen måste samhällsnormer i vissa fall utmanas och omprövas. Vad som värderas och prioriteras av majoritetssamhället kan ibland vara annat än vad som i ett visst sammanhang kan utgöra det sakligt sett mest värdefulla. För att se dessa samhällsnormer kan det ibland behövas ett förhållningssätt som tillåter omprövning och kritik av rådande normer.

Rättsregler

Det behövs även fasta och tydliga regler om förbud mot diskriminering.

Diskrimineringslagens regler om förbud mot diskriminering är i sin helhet ett fungerande regelverk. Genom skyddet mot diskriminering vid rekrytering, arbetsledning och i form av trakasserier finns förutsättningar för arbetstagare och studenter att nå upprättelse. För att skadestånd vid diskriminering ska fylla ett preventivt syfte krävs att skadeståndsnivåerna, diskrimineringsersättningen, höjs. Särskilt när det gäller stora arbetsgivare. Arbetsdomstolen måste också enligt praxis från Högsta domstolen ange i vilken mån diskrimineringsersättningen utgör reparation och i vilken mån det ska utgöra prevention.

För Sveriges Ingenjörer gäller att fortsatt driva ärenden om diskriminering inom ramen för förhandlingsordningarna och i domstol. För att ge utsatta medlemmar upprättelse och för att få fram ytterligare praxis som påverkar samhällsnormerna.

Diskrimineringsgrunderna

Något kort om de diskrimineringsgrunder som omnämns i diskrimineringslagen.

Kön

Gällande kön hänvisas till Sveriges Ingenjörers program för jämställdhet

Etnisk tillhörighet

För att stötta grupper av olika etnisk tillhörighet är det viktigt att arbetsplatser är tillgängliga. Språk är en första barriär och språkkrav ska endast ställas när det är nödvändigt för arbetsuppgifternas utförande.

För nyanlända är det centralt med en snabb och ändamålsenlig anpassning till det svenska arbetsmarknadssystemet. Omedelbara översättningar och kompletteringsplaner av betyg, yrkes- och utbildningsbevis och andra handlingar är centralt för ett snabbt inträde på arbetsmarknaden. Långa processer gällande tillstånd och handlingar innebär stort lidande för individer och enorma kostnader för samhället.

Tillgången till arbetsmarknaden för utomeuropeiska arbetstagare, även med akademisk utbildning, begränsas av fördomar och diskriminering. Detta är ett stort problem som behöver åtgärdas.

Religion

Sverige är ett i hög grad sekulariserat land där det traditionellt finns liten förståelse för människor som låter religionen ta stor plats i livet. Religiösa åskådningar är enligt internationell rätt oinskränkbara och ska accepteras på alla arbetsplatser. Även religiösa uttryck omfattas av skyddet i till exempel europakonventionen för mänskliga fri- och rättigheter. På svenska arbetsplatser ska det finnas utrymme att utöva sådana religiösa uttryck som inte inverkar på verksamheten. En öppen och tillåtande inställning är en förutsättning för att människor med olika religioner ska kunna delta under samma förutsättningar.

Det finns utbredda fördomar mot olika etnisk/religiösa grupper i Sverige, inte minst på arbetsmarknaden. På svenska arbetsplatser ska det fokuseras på likheterna mellan människor och grupper samt det gemensamma intresset av verksamheten och samhörigheten mellan arbetstagare, inte på olikheterna.

Annan trosuppfattning

Samma skydd som religiositet har i lagstiftningen rätten att hysa annan trosuppfattning. Det kan röra sig om buddistisk, ateistisk och agnostisk åskådning. Däremot omfattas inte filosofiska eller politiska övertygelser. Rasistiska åskådningar omfattas inte av skyddet för trosuppfattningar. Det är någonting annat, bidrar inte till mångfald och ska därför inte få uttryckas på arbetsplatser.

Funktionsnedsättning

Personer med vissa funktionsnedsättningar har dålig tillgång till arbetsmarknaden i Sverige. Arbetsgivare är skyldiga att vidta åtgärder för att överbrygga de hinder som går att överbrygga och skapa förutsättningar att inkluderas på arbetsmarknaden. Hindren kan vara rent fysiska såsom trånga utrymmen och avsaknad av fysiska anpassning men också företeelser som inte är fysiska utan utgörs av fördomar om exempelvis neuropsykiatriska diagnoser.

Kunskap är viktigt för att undanröja hinder av alla slag. För att öka kunskapen om effektiva åtgärder och möjlig finansiering finns behov av tydlig information till arbetsgivare och utbildningssamordnare, vilka har ansvar för tillgängligheten. Försäkringskassan handlägger ärenden om ansökan om ekonomiska bidrag för anpassningsåtgärder. Det bör bli enklare för arbetsgivare att söka och få stöd för att genomföra lämpliga stöd- och anpassning så att tillgängligheten blir bättre på arbetsplatser i Sverige.

Sexuell läggning

Personer utestängs på vissa arbetsplatser från gemenskapen på grund av sin sexuella läggning, genom majoritetens normer. En arbetstagare med annan sexuell läggning än majoriteten ska också kunna prata öppet med sina kollegor om vad hen gjorde med sin partner under semestern utan att fokus ska läggas på vilket kön partnern har. En viktig utgångspunkt är att Du ska ha rätt att vara du på arbetsplatsen. Motsvarande ska gälla redan under studietiden

Könsidentitet (Könsöverskridande identitet)

En av samhällets starkaste normer är tvåkönsnormen. Människor tenderar att vilja dela in människor i kvinnor eller män och för de flesta är det inte något problematiskt i att bli "insorterad" på det viset. Det finns människor som inte tillhör någon av dessa grupper eller vill röra sig mellan dessa två. På arbetsplatsen och i utbildningssituationen är det individen som bestämmer vilken könsidentitet hen vill ha. Att inte respektera eller acceptera det beslutet är att inte acceptera personens identitet. Att konsekvent medvetet eller av nonchalans tilltala en person med fel pronomen utgör trakasserier. Det är inte den som tilltalar som avgör om det är bagatellartat eller inte.

Ålder

Alla människor är vid någon tidpunkt äldre eller yngre än sin omgivning. Det innebär att alla någon gång kan komma att kunna missgynnas för sin ålder, antingen hög eller låg sådan. Särbehandling på grund av ålder är vanligt förekommande och i viss utsträckning accepterat i vårt samhälle. Diskrimineringslagen tillåter därför omfattande undantag från förbudet mot åldersdiskriminering.

Det förekommer i arbetslivet obefogad särbehandling både av unga och gamla. Mångfald innebär att ta vara på de erfarenheterna personer i olika åldrar innehar.

Problematiskt blir det om människor i olika åldrar tilldelas egenskaper som i större grad har att göra med

individuella skillnader än medålder. Många av dessa uppfattningar bygger på illa underbyggda fördomar och normer. Även gällande ålder bör normer ifrågasättas.

Särbehandling på grund av ålder ska endast komma ifråga om det finns särskilda skäl och särbehandling är lämpligt och nödvändigt för att uppnå skälen.

Bestämmelserna om aktiva åtgärder

Bestämmelserna om aktiva åtgärder är ett nödvändigt komplement till reglerna om diskrimineringsförbud för att arbetsplatser ska vara tillgängliga för alla och arbetstagare i realiteten ska ges samma möjligheter att delta i arbetslivet.

Reglerna om aktiva åtgärder har nyligen (2016) förändrats. De nya reglerna utgår i högre grad än tidigare från de lokala behov som finns på arbetsplatsen. Arbetet med aktiva åtgärder liknar i stor grad det redan existerande arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete. Sveriges Ingenjörer är positiva till denna utveckling.

Sveriges Ingenjörer anser att reglerna om aktiva åtgärder ska bli semidispositiva och att parterna på svensk arbetsmarknad ska teckna kollektivavtal om frågorna. På så sätt skulle arbetstagarparterna kunna sköta uppföljningen och kontrollen av arbetsgivarnas aktiva åtgärder.

Nämnden mot diskriminering har inte fungerat som lagstiftaren hade tänkt. Nämnden och systemet med vitesföreläggande av arbetsgivare som inte fullföljer skyldigheterna att vidta aktiva åtgärder borde avskaffas. I stället för nämndförfarandet borde införas semidispositiva regler om aktiva åtgärder och en skadeståndsskyldighet för arbetsgivare utan kollektivavtal som inte följer minimikraven i lagstiftningen. På så vis kan arbetstagarorganisationerna kontrollera att arbetet med aktiva åtgärder genomförs på arbetsplatserna.

Sveriges Ingenjörer vill:

- Att reglerna om aktiva åtgärder ska göras semidispositiva i syfte att stärka uppföljningen av aktiva åtgärder
- Att nämnden mot diskriminering ska avskaffas och den rättsliga prövningen av arbetsgivares aktiva åtgärder ska rättsligt prövas som andra arbetsrättsliga tvister enligt parternas förhandlingsordningar och slutligen i Arbetsdomstolen

Att övervinna hinder

För att undanröja hinder och bidra till mångfald på arbetsmarknaden måste arbetsplatser arbeta aktivt med att bryta omoderna föreställningar och normer.

Rekrytering

Detta är viktigt inte minst vid rekrytering. Rekrytering ska alltid grundas i kompetens. Arbetsgivaren är den som bäst kan bedöma vilken kompetens som är nödvändig på arbetsplatsen. Det är viktigt för svenskt företagande och konkurrenskraft att kompetens bedöms på ett kvalitets-säkrat sätt. Former för kvalitetssäkring av rekrytering bör utvecklas och tillämpas. En förutsättning för att rekrytera rätt personer är att minimera inslagen av godtycke, fördomar och irrelevanta normer. I rekryteringsprocessen är det därför nödvändigt att ingen diskriminering förekommer och att urvalet sker objektivt.

Rekrytering ska ske på ett kvalitativt sätt och arbetsmarknadens parter bör medverka till certifiering av rekryteringsmetoder. Idag befintliga kompetensbaserade rekryteringsmetoder bör vidareutvecklas och i högre grad användas.

Sveriges ingenjörer vill:

- Att arbetsplatser kvalitetssäkrar sina rekryteringsprocesser och i möjlig mån använder sig av standardiserade rekryteringsmetoder baserade på objektiva grunder såsom kompetens

Arbetsmiljö

Även när en anställning har skett finns det mer eller mindre synliga hinder på en arbetsplats. Jargong, uttrycks-sätt, fysisk miljö och lokaler kan på olika sätt utestänga grupper och individer på en arbetsplats.

En arbetsgivare som vill inkludera alla anställda måste vara medveten om att arbetsgivarens och arbetsgrup-pens uppfattning av det normala i vissa situationer kan exkludera enskilda arbetstagare. Det kan röra sig om alltifrån religion, etnisk tillhörighet, familjebildning, sexuell läggning eller identitet. Det kan också röra sig om ålder, kön och olika fysiska, psykiska eller sociala funktionsnedsättningar.

En inkluderande arbetsmiljö innebär att alla grupper har möjlighet att känna tillhörighet på arbetsplatsen. Som ett led för att nå dit kan det vara tvunget att förhålla sig kritisk till och ifrågasätta några på arbetsplatsen existerande normer. Arbetsplatser i Sverige ska präglas av öppenhet och tolerans.

Trakasserier

Arbetsgivare är enligt diskrimineringslagen förelagda att arbeta aktivt mot trakasserier. Arbetsgivare ska ta fram riktlinjer och rutiner enligt diskrimineringslagen för att motverka och förebygga trakasserier och sexuella trakasserier. Däri ska klart och tydligt deklarerats att inga former av oönskade kommentarer, närmanden,

fördömanden eller liknande är acceptabla och att sådant agerande utgör trakasserier som inte accepteras. Sveriges Ingenjörer anser att jargong och attityd på många platser utgör ett hinder mot mångfald av idéer och personer. Att jobba för mångfald och acceptans kräver en nolltolerans och ett aktivt bekämpande av alla former av trakasserier.

Arbetsgivaren ansvarar för att skapa en arbetsmiljö och ett arbetsklimat där det är naturligt för arbetstagarna att säga ifrån och dra gränser mot oacceptabelt beteende. Såväl arbetstagare som arbetstagarorganisationerna bör särskilt vara observanta på om det på arbetsplatsen råder en kultur där det är svårt att påtala trakasserier eller där påtalandet av trakasserier inte tas på allvar.

Tillgänglighet

Arbetsgivare har ett särskilt ansvar att utplåna de hinder som finns för personer med funktionsnedsättningar. Gällande fysiska funktionsnedsättningar rör det sig oftast om fysiskt avhjälpande av hinder och anpassning av utrustning eller arbetsuppgifter. Gällande psykiska eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kan det handla om alltifrån arbetssätt, rutiner, schemaläggning och bemötande. Det viktigaste för att avhjälpa hinder är att vara lyhörd för individens behov och i samverkan utforma arbetsplatsen och uppgifterna utifrån de särskilda behov som finns.

På Sveriges Ingenjörers webbplats finns mer information om våra politiska program:

[arkiv.sverigesingenjorer.se/
Om-forbundet/Sa-tycker-vi/](http://arkiv.sverigesingenjorer.se/Om-forbundet/Sa-tycker-vi/)



Box 1419, 111 84 Stockholm | Besök: Malmskillnadsgatan 48
Tel 08-613 80 00 | info@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se

