

VI FÖRÄNDRAR ARBETSMARKNADEN

En guide för att främja lika rättigheter och möjligheter

Stockholm april 2017





EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Förord

Det här materialet vill ge mer kunskap om icke-diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter inom Europeiska Socialfonden. Materialet vill ge svar på varför detta arbete är viktigt, vad som kan och behöver göras, hur det kan gå till och vad det kan leda till.

Diskriminering förekommer. Normer och föreställningar är ofta både starka och omedvetna. Det krävs både mod och medvetenhet för att bryta. Vi försöker visa både med teori och praktiska exempel förtjänsterna av ett strukturerat och genomtänkt arbete på detta område.

I april 2017

Lars Lööv
generaldirektör

Innehåll

Förord	2
Icke-diskriminering i Europeiska socialfonden	5
En av fyra horisontella principer	6
Investeringsprioriteringar kopplade till icke-diskriminering	6
Aktivt arbete – nödvändigt för att nå målen	6
Systematik i projektets planering och genomförande	7
1. Börja med analysen	7
<i>Vad vill vi veta – och varför?</i>	7
<i>Med fokus på målgruppen</i>	8
<i>Formulera en problembeskrivning</i>	8
<i>Normkritik – ett hjälpmedel i analysen</i>	8
<i>Att leva som vi lär i analysfasen</i>	9
<i>Exempel på analys och problembeskrivning</i>	9
2. Mål och indikatorer	9
<i>Integrerade mål eller mål med fokus på icke-diskriminering</i>	9
<i>Indikatorer – vårt mätverktyg</i>	10
<i>Tips i arbetet med målen</i>	11
<i>Exempel på hur mål kan sättas</i>	11
3. Genomförande	12
<i>Centrala aspekter i genomförandefasen</i>	12
<i>Att leva som vi lär i genomförandet</i>	12
4. Uppföljning och utvärdering.....	13
Fördjupning: mer om analys och normkritik	14
<i>Kvantitativ analys</i>	14
<i>Kvalitativ analys</i>	16
<i>Normkritik – både analysmetod och hjälpmedel i tolkningen</i>	16



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diskriminering i lagens mening.....	18
Diskrimineringsgrunderna	18
Lagens omfattning och centrala begrepp.....	19
Aktiva åtgärder	21
Exempel på diskriminering	21
Enskilda händelser – del av mönster	24
Tidigare erfarenheter ger låga förväntningar	25
Med lika rättigheter och möjligheter som utgångspunkt	25
Att arbeta med två spår samtidigt.....	26
Projektexemplet Steget vidare	26
Normer och strukturförändring.....	27
Intersektionalitet	27



En guide för att främja lika rättigheter och möjligheter

Icke-diskriminering handlar om att inte diskriminera. Att inte missgynna eller behandla någon sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att säkerställa icke-diskriminering behövs kunskap om de sju olika diskrimineringsgrunderna, vad direkt och indirekt diskriminering innebär och hur det tar sig uttryck. Det ökar vår medvetenhet om förekomsten av och risken för diskriminering.

Men grundläggande är att främja lika rättigheter och möjligheter, att arbeta förebyggande, att skapa förutsättningar för att alla ska kunna utvecklas på sina egna villkor och komma till sin rätt. Ett sådant arbetssätt kräver kunskap också om vilka normer och förhållningssätt som bidrar till exkludering och diskriminering. Normerna hänger samman med maktordningar och privilegier. Att synliggöra privilegier kan skapa både oro och motstånd. Därför innebär ett aktivt främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter också ett förändrings- och attitydarbete, som kräver både tid, tålamod, resurser och mod.

Vad betyder det här för de olika projekten? Den här skriften bidrar med kunskap om icke-diskriminering och om att främja lika rättigheter och möjligheter inom Europeiska Socialfonden. Här beskrivs den systematik som utgör stöd för att integrera icke-diskriminering i planering och genomförande av ett socialfondsprojekt.

Skriften vill också ge svar på varför detta arbete är viktigt, vad diskriminering innebär i lagens mening samt hur normer och föreställningar påverkar människors handlingsutrymme.

Icke-diskriminering i Europeiska socialfonden

Målet för Socialfonden i Sverige är att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad sysselsättning. Programmet ska förstärka EU 2020-strategin, som handlar om en hållbar, smart och inkluderande tillväxt. Utgångspunkten är ett arbetsliv där alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsförmåga. För att nå dit krävs aktivt arbete.

Icke-diskriminering har en central plats i det nationella socialfondsprogrammet. Människors grad av inkludering och lika möjligheter beror inte bara på om det finns förutsättningar för utbildning och tillgång till arbetstillfällen. En viktig förutsättning för att Socialfondens mål ska nås, är att människor inte exkluderas genom att system och individer agerar på grunder som vi brukar beskriva som diskriminerande.

”Den direkta, individuella, diskrimineringen är ett hinder för att uppnå målet om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla. Men det finns också regler, rutiner, normer, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för olika grupper att uppnå lika rättigheter och möjligheter.”

Socialfondsprogrammet 2014 - 2020
11.2 Lika möjligheter och icke-diskriminering

En av fyra horisontella principer

Jämställdhet, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, icke-diskriminering och ekologiskt hållbar utveckling är vägledande horisontella principer, som ska integreras i alla skeden av projektets planering och genomförande. Ekologisk hållbar utveckling är valbar för ESF-rådet vid utlysning. Övriga principer är obligatoriska. De horisontella principerna blir därmed viktiga medel för att nå de gemensamma målen.

Icke-diskriminering tillämpas som horisontell princip i Socialfonden.

”Det innebär att det i projekten ska finnas en god kunskap om förekomst av och mekanismer bakom diskriminering och att denna kunskap används i utformning och genomförande av projekten. Verksamheterna bör tillämpa rutiner och metoder som främjar lika möjligheter och säkerställer att diskriminering inte förekommer.”

Socialfondsprogrammet 2014 - 2020
11.2 Lika möjligheter och icke-diskriminering

Investeringsprioriteringar kopplade till icke-diskriminering

Att främja social delaktighet och bekämpa fattigdom ingår i socialfondsprogrammets tematiska mål 9. I investeringsprioriteringarna beskrivs vikten av att:

- **Bidra till aktiv delaktighet**, inklusive att främja lika möjligheter och aktivt deltagande samt förbättra anställningsbarheten
- **Stärka lika tillgång till livslångt lärande** för alla åldersgrupper i formella, icke-formella och informella sammanhang
- **Höja arbetskraftens kunskaper**, färdigheter och kompetens
- **Främja flexibla utbildningsvägar** inklusive genom yrkesvägledning och validering av förvärvad kompetens
- **Skapa en inkluderande och jämställd arbetsmarknad** genom att t.ex. påverka attityder hos arbetsgivare och stödja dem i deras arbete för att utveckla rutiner och metoder som främjar lika möjligheter på arbetsplatsen, en jämn könsfördelning i olika yrken och säkerställer att diskriminering inte förekommer
- **Uppnå en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö** som ökar tillgängligheten, i vid mening, på arbetsplatsen.

Aktivt arbete – nödvändigt för att nå målen

I socialfondsprogrammet fastslås att frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet, men också att diskriminering förekommer, inte minst inom arbetslivet. Den tar sig uttryck både på individuell nivå men också i rutiner, normer och förhållningssätt, som utgör hinder för olika grupper att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Ett aktivt och främjande arbete är nödvändigt för att uppnå målen om lika rättigheter och möjligheter för alla.

Den här guiden handlar om icke-diskriminering. Det är dock viktigt att betona, att de horisontella principerna inte ska ses som fyra parallella stuprör. Principerna handlar om att synliggöra, förtydliga och utveckla arbetet för att nå de övergripande målen om en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad sysselsättning – på lokal, regional, nationell och EU-nivå.

Systematik i projektets planering och genomförande

Här beskrivs den systematik som används för att säkerställa integrering av icke-diskriminering i planering och genomförande av projektets alla delar. Se efterföljande kapitel för att få en sammanfattning av gällande diskrimineringslagstiftning och vad en utgångspunkt i lika rättigheter och möjligheter innebär!

Planering och genomförande av ett projekt kan grovt delas in i fyra olika delar:

1. Analys
2. Mål och indikatorer
3. Genomförande
4. Uppföljning och utvärdering

Projektarbetet löper inte alltid linjärt. De olika delarna kan behöva upprepas och fördjupas under arbetets gång. En del i genomförandet kan exempelvis vara att göra en fördjupad analys, som kan komma att visa att målen behöver justeras. Den kontinuerliga uppföljningen av projektet kan visa att vissa av de planerade aktiviteterna behöver genomföras på annat sätt än vad som först planerades.

I varje fas av projektarbetet ingår att integrera ett icke-diskriminerande förhållningssätt i det arbete som planeras och genomförs. Perspektivet icke-diskriminering tillförs som en integrerad del i det som görs, men det kan också innebära att specifika aktiviteter, som är tydligt och direkt kopplade just till icke-diskrimineringsperspektivet, genomförs.

1. Börja med analysen

För att förstå hur projektet ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering behövs kunskap och fakta som berör den aktuella målgruppen. Denna kunskap ligger till grund för att hitta och synliggöra eventuella hinder och för att hitta framgångsfaktorerna i kommande arbete.

Vad vill vi veta – och varför?

Inled analysarbetet med att reflektera över den övergripande frågeställningen:

- Vad vill projektet veta om målgruppens situation ur ett likabehandlingsperspektiv – och varför?

Svaret kan vara att analysen behövs för att samla argument om varför en viss insats är nödvändig, eller om att förstå vilka hinder som måste övervinnas för att situationen ska förbättras. De frågor som analysen ger svar på, utgör underlag för att planera hur projektet kan arbeta för att främja likabehandling.

Inledningsvis görs en övergripande analys. I analys- och planeringsfasen kan analysen förfinas och fördjupas.

Vad kan vi fråga om?

Frågor som har samband med personers kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder kan uppfattas som känsliga och svenska databaser innehåller inte individdata för alla diskrimineringsgrunder. Det kan finnas anledning att redan inledningsvis fundera över vilka egna undersökningar som projektet vill genomföra, kopplat till icke-diskrimineringsarbetet. I egna undersökningar kan projektet fråga efter flera relevanta bakgrundsvariabler, som kan lämnas frivilligt och som innefattar en eller flera diskrimineringsgrunder.



Det är i sammanhanget mycket viktigt att ha syftet med undersökningen tydligt beskrivet, samt att kommunicera hur det insamlade materialet kommer att användas.

Under rubriken "Fördjupning: mer om analys och normkritik" finns mer att läsa om kvantitativ och kvalitativ analys samt vilken typ av statistik som finns – och som saknas – i svenska databaser.

Med fokus på målgruppen

Några centrala frågor i analysarbetet är:

1. Nuläge

- Hur ser förutsättningarna generellt ut för vår målgrupp, vad gäller risker för diskriminering?
- Vad vet vi om projektets målgrupp ur ett regionalt/lokalt perspektiv?
- På vilket sätt spelar olika normer roll för att situationen ser ut som den gör?
- Vilka hinder finns för att målgruppens situation ska förbättras?

2. Förändringsbehov

- Vad gör vi redan nu för att främja jämlikhet?
- Hur kan hindren övervinnas? Vad behöver vi förändra (på individ-, organisations- och strukturnivå) för att ytterligare främja likabehandling?
- Vilken kompetens behövs i projekt- och ledningsgrupp? Hur får vi tillgång till den nödvändiga kompetensen?

Formulera en problembeskrivning

Analysen handlar om att ta fram en problembeskrivning av hur kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder kan påverka målgruppens möjligheter att delta på lika villkor i projektet och komma i utbildning eller arbete. För att göra detta undersöks forskning och statistik som beskriver hur diskriminering kan ske i samband med utbildning och arbete. Frågorna ovan är stöd i analysen.

För att göra en grundlig analys används ofta en kombination och kvalitativa och kvantitativa metoder. Det viktiga är att utgå från respektive frågeställning och använda passande metoder, både kvantitativa och kvalitativa, för att besvara denna.

Tips! Det finns flera bra material som tar upp analys ur ett icke-diskriminerings-perspektiv och förklarar begrepp och tillvägagångssätt ytterligare. Läs t.ex. *Gör rätt(igheter) från början (Tema Likabehandling 2013)* och *Konstruktiv normkritik (Tema Likabehandling 2012)*

Normkritik – ett hjälpmedel i analysen

För att vara framgångsrika i vårt förändringsarbete, behöver vi förstå vilka strukturer som finns, hur de ser ut och på vilket sätt de påverkar olika individers förutsättningar. Med ett normkritiskt förhållningssätt flyttas förändringsansvaret från målgruppens individer till fokus på strukturförändring. När vi ser vem som har *makt att förändra*, kan ansvaret för förändringsarbetet läggas på rätt ställe.

I analysarbetet kan ett normkritiskt perspektiv vara ett hjälpmedel för att förstå *varför* en ojämlik situation har uppstått och *vad som krävs* för att situationen ska förändras. Normkritik som metod kan användas på flera nivåer i projektarbetet. Läs mer om normkritiska analysmetoder under rubriken "Fördjupning: mer om analys och normkritik".

Att leva som vi lär i analysfasen

Målgruppens delaktighet

En viktig utgångspunkt i allt likabehandlingsarbete, är att involvera dem som insatserna är till för: delaktighet och transparens behövs såväl i planering som genomförande. Det handlar alltså om att komma bort från förhållningssättet att "vi" gör något för "dem", till att de som berörs av insatsen också är involverade i processen.

- Hur säkerställs att målgruppen är delaktig i utformningen av projektet?

Icke-diskriminering i projektorganisationen

För att projektet ska kunna genomföra sitt uppdrag och nå sina mål, måste givetvis likabehandlingsperspektivet genomsyra inte bara de insatser som görs, utan även den egna organisationen. Det är därför bra att redan inledningsvis ställa sig frågor som:

- Vem är delaktig i våra beslut och vårt genomförande? Vilka erfarenheter finns i organisationen och vilka saknas? Hur lika eller olika är vi som arbetar i projektets styrgrupp, projektgrupp, referensgrupp?
- Vilka normer råder hos oss? Vad ger status i fikarumsdiskussionen, till exempel?
- Finns det risk att vår gruppansättning och våra normer får negativ inverkan på projektets resultat?
- Hur kan vi minimera negativa konsekvenser?

Exempel på analys och problembeskrivning

Projektet *Jämlikt och jämställt skogsbruk* drevs av Kalix naturbruksgymnasium fram till juli 2011. Projektet ville komma tillrätta med framtida arbetskraftsbrist inom skogsindustrin genom att vända sig till grupper som inte traditionellt jobbat i branschen. Projektet kunde i problembeskrivningen konstatera att vissa grupper var underrepresenterade och därför var målgrupp för projektet. Målgrupperna var kvinnor som grupp, kvinnor och män med underrepresenterad etnisk tillhörighet, personer med funktionsnedsättning samt långtidssjukskrivna.

Projektet syftade till att påverka de traditionella strukturerna inom skogsbruket samt attityder hos arbetsgivare och framtida arbetskamrater avseende framförallt kön, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning. Projektets arbetssätt beskrivs i skriften "Konstruktiv normkritik".

2. Mål och indikatorer

Integrerade mål eller mål med fokus på icke-diskriminering

Vi har lagt ner ganska mycket tid på att gå igenom analysen. Och det är nödvändigt. För att formulera träffsäkra mål vad gäller icke-diskriminering är arbetet med analysen avgörande. Först när vi gjort en uttömmande problemanalys där vi identifierat viktiga utmaningar på individ-, organisations- och strukturnivå, kan vi utforma mål.

Skall vi ha specifika mål för icke-diskriminering eller kan de integreras i de allmänna målen? Det här är en vanlig fråga. Först när vi gjort en uttömmande problemanalys kan vi svara på den frågan: målen ska svara mot analysen.

Målen ska vara konkreta, men samtidigt ambitiösa. De ska hjälpa oss att hålla en hög ambitionsnivå, att skapa ett driv. Med tydliga mål ökas förutsättningarna att åstadkomma resultat och förändring, själva anledningen till att projektet har beviljats eller att ansökan har skrivits.

Sätt realistiska och förankrade mål

Följande frågeställningar kan vara utgångspunkt när målen ska sättas:

- Var är vi idag och vart vill vi nå?
- Hur kommer vi dit vi vill? Hur gör vi det gemensamt?
- Hur hänger målen samman med regionens utmaningar och mål och de nationella målen i programmet?

På samma sätt som när det gäller mål i andra sammanhang, är det en bra utgångspunkt att de mål som har fokus på icke-diskriminering är *smarta*:

- **Specifika** – tydlighet i vad som ska uppnås
- **Mätbara** – bestäm hur måluppfyllelse ska mätas
- **Accepterade** – involverade aktörer ska förstås och känna motivation för att nå målet
- **Realistiska** – det ska vara möjligt att uppnå målet
- **Tidsbundna** – det ska finnas en tidsangivelse för när målet ska vara uppfyllt

Lika viktigt som det är att skapa konkreta, mätbara, realistiska och tidsbestämda mål är det att förankra dem – att alla ska vara överens om dem, för att dra åt samma håll. Det är avgörande att den högsta ledningen i organisationen inte bara instämmer i utan också aktivt arbetar för att målen ska uppnås. Och ska vi dra åt samma håll måste vi också veta vart det är vi vill nå. Om samstämmighet skapas och en hel organisation drar åt samma håll kan riktigt stora förändringar ske, också på ganska kort tid.

Indikatorer – vårt mätverktyg

Indikatorer är mätverktygen som vi använder för att mäta att vi verkligen når målen. Tänk på att indikatorerna kan vara både kvalitativa och kvantitativa till sin karaktär (jfr analysen). Ofta stannar målformuleringarna och utformandet av indikatorer vid de kvantitativa. De kvalitativa indikatorerna belyser kvaliteten – hur bra var en utbildningsinsats t ex, eller i vilken utsträckning har deltagaren kunnat använda de nya kunskaperna i sitt dagliga arbete?

Det kan ibland upplevas som svårt att mäta måluppfyllelse i sammanhang som har att göra med värderingsfrågor och likabehandlingsarbete. Hur vet vi att bemötandet har blivit bättre, eller att attityder har förändrats? Hur vet vi, i det korta perspektivet, att vår insats kommer att leda till lika rättigheter i rekryteringsprocessen, när förändring av personalsammansättningen bara kan mätas i ett långt tidsperspektiv?

Det korta svaret är att det är fullt möjligt att mäta uppfyllelse av mål som har fokus på icke-diskriminering. Tänk till redan när indikatorerna sätts, och glöm inte att indikatorerna kan vara både kvantitativa och kvalitativa! Läs mer i projektguiden "Gör rätt(igheter) från början", under rubriken "Att mäta och följa upp" (Tema Likabehandling 2013).

Tips i arbetet med målen

Tänk på det här när ni arbetar med era mål:

- **Gör först analysen**, utforma därefter mål som är "svar" på analysens utmaningar.
- **Ledningen måste vara med**. Avsikten med projektverksamheten inom Socialfonden är att den ska leda till varaktig förändring. Det betyder att projektresultat tas tillvara och implementeras i ordinarie verksamhet. För att det ska ske är en förutsättning att ledningen är involverad i projektets verksamhet och mål.
- **Identifiera var ni är för att kunna ta ut riktningen i vart ni vill nå**. Vi måste börja där vi står, inte där vi önskar att vi står. Det betyder att i analysen också behöver göras en temperaturmätning på var organisationen befinner sig idag. Vill ni exempelvis arbeta med attitydförändring för att bearbeta normer och föreställningar, behöver ni först göra en slags nulägesanalys: hur ser kunskaps- och attitydläget ut i dag?
- **Sätt tydliga mål och koppla indikatorer**. Det ökar möjligheten att mäta om ni faktiskt når dit ni vill.
- **En tydligt uttryckt positiv förändring ger ökad vilja att gå vägen**. Att se en förändring, göra målen konkreta så att de blir greppbara utgör ofta en drivkraft. För att nå en förändring måste vi först tro på den. Många sådana här uttryckta förändringar är visionära till sin karaktär – "I have a dream...". Utan drömmar om möjliga förändringar är det svårt att se vägen dit.
- **Sätt ambitiösa med samtidigt realistiska mål**. Även om vi har stora visioner som vi utgår från, måste målen vara rimliga att nå inom den utstakade tiden.
- **Mål kan behöva revideras**. Ibland dyker oväntade händelser och situationer upp, antingen som nya förutsättningar utifrån en förändrad omvärld, eller utifrån det som händer i den egna organisationen.

Exempel på hur mål kan sättas

Låt oss ta ett konkret projektexempel. I projektet "KIVO" i Mellersta Norrland, konstateras i analysen som ett huvudproblem att endast 20% av utrikesfödda som fullföljer en av Arbetsförmedlingen upphandlad undersköterskeutbildning går ut i jobb. Detta är ju en utmaning just inom området icke-diskriminering och därför blir det också naturligt att utforma mål just utifrån detta. Att "öka antalet utrikesfödda män och kvinnor som får anställning, blir självförsörjande, får en förbättrad livskvalitet, hälsa, ekonomi samt blir inkluderade i samhället" blir därmed ett av projektets övergripande mål. Det finns ett flertal delmål satta i projektet som antingen fokuserar på individnivå, t ex "utrikesfödda kvinnor och män--- ska erhålla tillräckliga språkkunskaper för att bli anställningsbara", eller på organisationsnivå – t ex en gemensam urvalsmodell för antagning till vård- och omsorgsutbildning ska utvecklas.

Det här exemplet visar på vikten av att sätta mål både på individ- och organisationsnivå.

Ett liknande exempel på projekt som satt tydliga mål, både på individ- och organisationsnivå, är "Jämställt hela tiden" i Norra Mellansverige. Projektet syftar till att bidra till fler kommunala heltidstjänster samt en minskad könsuppdelning på arbetsmarknaden. Kompetensutveckling av kommunala tjänstemän är en viktig aktivitet i genomförandet. På individnivå sätts delmålet för denna kompetensutvecklingsinsats till att "öka målgruppens förmåga att locka fler individer från underrepresenterat kön till sin organisation. Insatsen ska också stärka arbetsgivarens förmåga att inkludera och ta tillvara en mångfald av individer och deras resurser och perspektiv". På organisationsnivå uttrycks målet som "deltagande organisationer har implementerat

modeller för genusmedveten rekrytering och normmedvetet ledarskap, samt infört nya metoder i sitt arbete mot fler heltider och i sitt arbete för minskad könssegregering, ickediskriminering och tillgänglighet. De har också genomfört en tillgänglighetsinventering av arbetsplatsen”.

De här exemplen visar båda på möjligheten att inte sätta separata mål för icke-diskriminering utan att integrera dem i de mål som sätts för projektet, samt att vara tydlig med att vilja se förändring både på individ- och organisationsnivå.

3. Genomförande

I projektets genomförande är det avgörande att utgå från den analys som gjorts utifrån diskrimineringsgrunderna. I denna fas av arbetet gäller det att fråga sig:

- Finns det en logisk koppling mellan analys, mål, aktiviteter samt förväntade resultat och effekter?

Utgå ifrån de mål som satts upp för arbetet utifrån de resultat projektet vill se för att främja likabehandling. Vilka aktiviteter som sedan planeras och hur aktiviteter och insatser genomförs av ett icke-diskrimineringsperspektiv ser väldigt olika ut för olika projekt. Några aspekter är dock centrala för samtliga projekt i genomförandefasen.

Centrala aspekter i genomförandefasen

Budget – finns det pengar avsatta för att arbeta med främjande insatser för exempelvis kompetensutveckling? Finns resurser för analyser som behövs för att kunna arbeta främjande?

Organisation och styrning – hur ser ledningsgruppen ut? Säkerställ att den innehåller en mångfald av personer med olika kön, etnicitet, sexualitet, funktionalitet etc. Se över rutiner vid rekrytering och se om det finns möjlighet att attrahera en bredare mångfald till projektledningen. Styrningen av arbetet med icke-diskriminering ligger på ledningen och det är viktigt att dessa personer i sin kommunikation är tydliga med att frågorna är prioriterade, varför arbetet behövs och vem som är ansvarig för att det ska genomföras.

Kompetens – har projektledningen tillräcklig och användbar kompetens för att bedriva ett arbete som främjar lika rättigheter? Vilka områden som behöver stärkas framgår i analysen och baseras på hur kunskapen i gruppen ser ut och vilka frågor som är centrala för projektet att fokusera på. Kompetensutvecklingen ska utgå från projektets verklighet och knyta an till denna, så att det inte enbart blir allmänt hållen föreläsning om diskriminering.

Rutiner - Finns det t.ex. en utarbetad värdegrund och eller uppförandekontrakt som alla kan följa?

Att leva som vi lär i genomförandet

Under genomförandet behöver projektet skapa ett gott och inkluderande arbetsklimat, såväl vad gäller fysisk och kommunikativ tillgänglighet som organisatorisk och social arbetsmiljö. I boken *”MedVerkan – Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter”* (Tema Likabehandling 2011) finns konkreta tips och verktyg som kan användas för att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering och exkludering.

Med hjälp av en normkritisk analys kan metoder för lärande förändras så att de bättre passar målgruppen, exempelvis genom att informationsmaterial tas fram på fler språk än tidigare, men också genom att andra utbildningsmetoder än de traditionella används. I en bransch med tydliga föreställningar om vem som kan arbeta där, kan normkritiken användas för att ifrågasätta och ändra dessa stereotypa uppfattningar.

Läs mer om användbara normkritiska metoder under rubriken "Fördjupning: mer om analys och normkritik".

4. Uppföljning och utvärdering

Uppföljning

Redan i planeringen behöver projektet fundera över hur perspektiv på icke-diskriminering ska inkluderas när projektet löpande följs upp. De hinder och framgångsfaktorer som identifieras i analysen kopplas till kontrollfrågor i uppföljningen.

Övergripande kan planen bland annat besvara följande frågor:

- Hur följs mål/resultat/effekter för icke-diskriminering och likabehandling upp internt? Vilka åtgärder ska vidtas om planen inte följs?
- Hur säkerställs att verksamheten är inkluderande, tillgänglig och jämställd? Vilka åtgärder ska vidtas om diskriminerande eller exkluderande beteende upptäcks?
- Hur förhåller sig personal och deltagare i projektet till varandra? Förekommer härskartekniker mellan deltagarna eller mellan personalen och deltagarna? Vad kan det i så fall bero på? Vad får det för konsekvenser? För individen? För projektet? Vilka åtgärder kan vidtas?
- Fungerar deltagarinflytandet i projektet? Har deltagares upplevelser och synpunkter tagits tillvara?
- Vilka oväntade effekter kan vi se? Vilka konsekvenser får dessa effekter för vårt fortsatta arbete?

Metoder för uppföljningen kan vara både kvantitativa och kvalitativa samt omfatta såväl objektiva värden ("hårda" fakta) som subjektiva värden (upplevelser). En konstruktiv och lyhörd uppföljningsprocess kan i en flexibel projektorganisation leda till att aktiviteter och mål justeras – och kan bidra till ett bättre resultat än vad som annars varit fallet.

Utvärdering

Tydliga och relevanta krav vid upphandling av extern utvärderare möjliggör att utvärderingen lyckas synliggöra likabehandlings- och diskrimineringsperspektiven.

Tips inför upphandling av utvärderare:

- Tänk igenom och gör en tydlig beskrivning av hur mål, resultat och effekter för likabehandling och icke-diskriminering ska utvärderas externt
- Ställ krav på att utvärderaren ska ha relevant kunskap och erfarenhet av liknande utvärderingar samt erfarenhet av att jobba med diskriminering
- Ange som förutsättning att utvärderaren ska eftersträva ett enkelt språk i sina rapporter, men också i till exempel deltagarenkäter och vid muntliga presentationer

Det kan vara aktuellt att göra en separat socioekonomisk analys kopplad till utvärderingen, om inte ett sådant perspektiv ingår i den ordinarie utvärderingen. Det är ett exempel på hur projektets specifika målgrupper kan belysas. En sådan analys bör kopplas till den inledande analysen och problembeskrivningen.

Utvärdera utan att exkludera icke-binära personer

En vanligt förekommande metod för materialinsamling i utvärderingar av projekt är enkäter som besvaras av målgruppen eller andra involverade aktörer. Ofta efterfrågas respondentens kön.

Behövs frågan? I vilket syfte? Är det en viktig uppgift för att bedöma skillnader för kvinnor och män i projektets verksamhet, så ska den givetvis ställas. I vissa sammanhang ställs frågan av slentrian och utan att det finns en tanke om hur resultatet ska användas. I så fall kan frågan tas bort.

I de enkäter där frågan har relevans, är det viktigt att det ges möjlighet att ange andra kön än kvinna eller man eftersom inte samtliga personer definierar sig som något av dessa två kön. Ett förslag är att ha tre kategorier – kvinna, man, icke-binär/annat. En annan lösning är att ställa en öppen fråga, där respondenten skriver sitt kön i fritext.

Fördjupning: mer om analys och normkritik

Vi har nu beskrivit ett tänkt flöde i planeringsprocessen med stegen analys, genomförande, uppföljning och utvärdering. Här följer ett avsnitt som ger en mer fördjupad bild av det kvantitativa och kvalitativa analysarbetet, samt ger en beskrivning av hur normkritiken kan vara ett hjälpmedel för att utveckla verksamheten.

Kvantitativ analys

Kvantitativa metoder baseras på statistiska och numeriska data och söker kvantifierbara och generaliserbara resultat. För att göra en kvantitativ analys av diskriminering krävs statistik som är uppdelad utifrån flera av diskrimineringsgrunderna. För projekten kan det handla om tillgång till individdata över deltagarnas/målgruppernas ålder, kön och ursprungsland. Det kan även handla om att använda regional/lokal statistik som är könsuppdelad, åldersindelad samt indelad utifrån födelseland och funktionshinderkod. Med hjälp av individdata kan projektet få en bild av vilka de egna deltagarna är, samt ha möjlighet att följa om/hur parametrar som kön, ålder och ursprungsland påverkar genomförande och resultat för olika individer.

Tips! Så här får du ta del av relevant statistik

SCB:s *statistikservice* är en bra start för den som vill hitta relevant statistik inom olika områden. Här får du hjälp att hitta rätt och att tolka statistiken i SCB:s utbud. Det kostar inget att ringa till Statistikservice. Det går även att kontakta dem via ett formulär på SCB:s webbplats.

Exempel hur på statistik kan användas

Krokoms kommun ville minska sjuktalen och förebygga ohälsa i kommunen och sökte medel från ESF. Problemanalysen visade en sjukfrånvaro i kommunen låg över genomsnittet i landet (10,5 procent jämfört med 7,2 procent). Projektet gjorde en jämställdhetsanalys som visade att kvinnors sjukfrånvaro var dubbelt så hög som mäns (kvinnor: 11,9 procent män: 5,8 procent). Insatser för mäns rehabilitering var dyrare än insatser för kvinnor. Utifrån analysen sattes målet att minska sjukfrånvaron men också att minska skillnaderna i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män, samt verka för en mer jämlik resursfördelning för rehabilitering. Primärvården, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samverkade i projektet.

Snäva kvantitativa kategorier

När vi i analysen utgår från befintliga data finns några centrala svagheter som vi behöver förhålla oss till med de kategorier vi har att tillgå.

Kategorin *kön* utgår från tvåkönsnormen som förutsätter att alla individer identifierar sig som kvinna eller man. Det finns personer som varken identifierar sig som kvinna eller man och vars könsidentitet exkluderas i statistiska data som endast kodar för två kön. Det finns även personer som t ex identifierar sig som kvinnor men trots detta är kodade som män i statistiken utifrån att detta är deras juridiska kön.

I Sverige uppskattas *etnisk tillhörighet* och religiös bakgrund med variabler som utländsk bakgrund och födelseland. Detta är den bästa tillgängliga metoden i avsaknad av annan statistik, men dessvärre inte oproblematisk då man likställer nationalitet med etnisk tillhörighet och trosuppfattning. Ursprungsland, som det går att få data över, motsvarar inte diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet eftersom personer med samma ursprungsland har en rad olika etniciteter. Etnisk tillhörighet är självidentifierad och inget någon annan kan kategorisera dig utifrån. Den statistiska kategorin ursprungsland ger därför begränsad kunskap om lika rättigheter och möjligheter utifrån etnicitet, men den ger oss indikationer om grupper från olika länder eller delar av världen.

Jämlikhetsdata finns i andra länder men saknas i Sverige

I Sverige finns inte individdata att tillgå utifrån alla diskrimineringsgrunderna. De data som finns är i bästa fall uppdelade utifrån kön (kvinna/man), ålder, ursprungsland och funktionshinderkod. Detta försvårar möjligheten att följa upp insatser för att främja rättigheter och möjligheter utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Insamlandet av jämlikhetsdata praktiseras idag i merparten av världens länder. I USA, för att nämna ett av många exempel, insamlas systematiskt statistik över exempelvis etnicitet och trosuppfattning. I Sverige har vi länge haft en avvaktande inställning till att samla in uppgifter kopplade till olika diskrimineringsgrunder.

Att använda jämlikhetsdata uppmuntras dock från flera nationella intresseorganisationer (exempelvis Afrosvenskarnas riksförbund samt Svenska muslimer för fred och rättvisa) samt från internationella instanser som FN och EU, vilka kritiserat Sverige för att inte samla in statistik om minoriteters situation.

Diskrimineringsombudsmannen i samarbete med Datainspektionen, SCB och Folkhälsomyndigheten har utrett möjligheterna att använda jämlikhetsdata i arbetet mot diskriminering. Slutsatserna är att jämlikhetsdata både kan och bör införas mer systematiskt i diskrimineringsarbetet.

Att samla in och arbeta med jämlikhetsdata är således en möjlighet som kan syna diskriminering och situationen för minoriteter och andra grupper utifrån diskrimineringsgrunderna. Det är däremot av yttersta vikt att data inte missbrukas och används i andra syften, utöver att motverka diskriminering och främja jämlikhet. De data som samlas in måste utgå från principerna om frivillighet, självskattning och självidentifikation. Det innebär att det är frivilligt om man vill delta i undersökningen samt att alla individer definierar sin egen identitet, etniska tillhörighet och trosuppfattning.

Avsaknad av kvantitativa data – hur löser vi det?

Eftersom det i nuläget saknas nationellt insamlade jämlikhetsdata, finns det anledning för projektet att överväga egen insamling med fokus på det som projektet vill lösa. Syftet med insamlingen måste tydliggöras, deltagandet måste vara frivilligt och respondenten ska själv definierar sin identitet.

Ett exempel på ett insamlingsarbete med framgångsrikt resultat är undersökningen "Arbetsvillkor och utsatthet" (2003), en omfattande enkätstudie som genomfördes av SCB på uppdrag av Arbetslivsinstitutet i samarbete med två Equal-projekt och med medel från Socialfonden. Studien fokuserade på diskrimineringsgrunden sexuell läggning. Det insamlade materialet användes som grund i flera fördjupningsstudier, vilka sammantaget bidrog till att fördjupa kunskapsbilden om situationen för homo- och bisexuella i svenskt arbetsliv. Inte minst bidrog studierna till att stärka argumenten om varför insatser i syfte att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning var nödvändiga.

Kvalitativ analys

Kvalitativ analys för arbete med målgruppen

I kvalitativa studier om diskriminering finns mycket kunskap som kan användas för att göra kvalitativa analyser av exempelvis den bransch/område projektet verkar inom, eller den region som målgruppen rekryteras ifrån. Det kan exempelvis handla om analyser av hur könsnormer påverkar val av bransch, hur heteronormer påverkar vem som önskar arbeta var, eller analyser av hur rasism och diskriminering tar sig uttryck på arbetsplatser. Den här typen av kvalitativa analyser – som utgår från kunskap om normer och diskriminering – kan därmed ligga till grund för projekten, även i de fall där vi inte har tillgång till statistik över projektets målgrupp utifrån diskrimineringsgrunderna.

Analysen kan baseras på upplevelser

En kvalitativ analys kan baseras på personliga upplevelser. Med rätt ställda frågor till deltagare, personal, ledningsgrupper eller myndighetsperson kan mycket kunskap samlas in och mönster kan bli tydliga.

Normkritik – både analysmetod och hjälpmedel i tolkningen

Med hjälp av ett normkritiskt perspektiv kan vi få syn på, och förändra, begränsande strukturer och normer. Normkritik handlar om att synliggöra och ifrågasätta de normer som påverkar uppfattningar om vad som är "normalt".

Normkritik för att hitta vägar framåt

Normkritik som metod kan användas för att förstå *varför* en ojämlik situation har uppstått och upprätthålls. I ett normkritiskt förhållningssätt flyttas ansvar från målgruppens individer till de begränsande strukturer som riskerar att hindra vissa grupper av individer. Vi kan lättare analysera vem eller vilka (individer, organisationer) som har makt och handlingsutrymme att förändra och som utgör viktiga aktörer i projektets arbete.

När vi tar hjälp av det normkritiska perspektivet i tolkningen av situationen, kan vi identifiera strategiska vägar framåt i utvecklingsarbetet.

Normkritisk analys i det operativa arbetet

Normkritik kan också användas som metod för att analysera om projektverksamheten är exkluderande i det operativa arbetet: i val av material i form av texter och bilder, i val av arbetsätt (som kan främja eller hindra likabehandling) samt i bemötande av deltagare och personal. Fokus för den normkritiska analysen är att problematisera normen, det som begränsar, och flytta bort fokus från den som bryter normerna.

Normkritisk analys av texter och bilder

Genom att analysera text och bild utifrån ett normkritiskt perspektiv är det möjligt att upptäcka normer kopplat till t.ex. kön, etnicitet, funktionalitet och sexualitet som ligger inbäddat i det texterna och bilderna skildrar. Ofta är stereotypa skildringar av personer undermedvetet och är inte avsiktligt från avsändarens sida. Det kan exempelvis röra sig om att män ges mer utrymme i text eller beskrivs utifrån sin professionella kompetens i större utsträckning än kvinnor som skildras. I bild kan det röra sig om att kvinnor oftare än män fotograferas leende uppifrån utan ett tydligt sammanhang.

En normkritisk granskning av texter och bilder görs med fördel både kvalitativ och kvantitativ. Den kvantitativa delen handlar om att *räkna representation* utifrån kön (kvinnor/män i bild och kvinnliga/manliga pronomen/namn i text), etnicitet (tillsynes västerländsk/tillsynes icke västerländskt utseende i bild och västerländskt kodade/icke västerländskt kodade namn). Analysen kan även byggas ut med att t.ex. kvantifiera antal citat av kvinnor respektive män, hur många gånger kvinnligt dominerade respektive manligt dominerade branscher framhålls m.m.

Därtill handlar den normkritiska analysen om att kvalitativt granska bilder och texter. Frågor att ställa vid en granskning kan exempelvis vara:

- Vilken vikt läggs vid kön, ålder, sexualitet, etnicitet eller samhällsklass hos personer i texten?
- Är texten kulturbunden, dvs. intern i sitt språk?
- Krävs förkunskaper för att förstå texten?
- Är texter eller bilder schablonartade och framställer personer på ett stereotypiserande sätt?
- Beskrivs grupper inkluderande eller med ett "vi/dom"-tänk?
- Representeras normbrytande grupper utifrån t.ex. könsidentitet/könsuttryck, religion, sexualitet, funktionalitet eller är det främst normen som syns och hörs?

Utifrån analysen kan relevanta mål och aktiviteter formuleras, för att motverka exkludering och främja likabehandling. Det kan handla både om åtgärder i de aktiviteter som projektet ska genomföra riktat till en viss målgrupp, och om åtgärder i den egna arbetsmiljön i projektorganisationen.

Normkritisk analys av bemötande

Vid en normkritisk analys av bemötande studeras via observationer hur aspekter som kön, etnicitet, religion, funktionalitet etc. påverkar det bemötande en person får. Observationerna syftar till att göra iakttagelser av det faktiska bemötandet av projektdeltagaren (eller vilket bemötande det är som studeras) och analysera om skillnader i bemötande förekommer mellan personer med olika uppfattade kön, etnicitet, religion, funktionalitet etc.

En bemötandeanalys kan vara en del av det inledande analysarbetet, men sannolikt är bemötandefrågorna också i hög utsträckning något som projektet behöver arbeta med under hela genomförandet. Det kan alltså vara en bra idé att planera in bemötandestudier som aktiviteter i genomförandepLANEN.

En central del i genomförandet är att utforma en ram för analys och bedömning av normmedvetet bemötande. Analysramen innehåller olika kriterier och indikatorer för bemötande i olika situationer och sammanhang. Exempel på sådana kriterier och indikatorer kan formuleras i frågor:

- I vilken utsträckning ställs *följdfrågor* och vad handlar dessa om?
- Hur långt är ett besök i en *bedömningssituation*?
- Hur sker *ögonkontakt* och vilken *hjälp och service* får personen?

Den som genomför observationerna bör vara en extern person utan direkt koppling till projektet. Ytterligare en viktig förutsättning är att de som ska observeras väljer att delta i observationen, och att observationen inte stör det normala förfarandet i arbetet.

Normkritisk analys av arbetsätt

Normer styr ofta våra arbetsätt och riskerar att upprätthålla ojämlikhet om de inte analyseras och belyses. Det kan handla om att det vi gör dagligen gynnar vissa grupper och stärker diskriminerande strukturer. För att få upp ögonen för detta behöver vi fråga oss hur olika arbetsätt och processer påverkar olika grupper. Det kan exempelvis handla om att göra en analys utifrån följande frågeställningar:

- Kan ett visst bedömningskriterium gynna/missgynna specifika grupper?
- Ställs onödiga krav på språkkunskaper i exempelvis svenska eller engelska?
- Kräver arbetsätten viss kognitiv eller fysisk funktionalitet som gör att vissa grupper exkluderas?

Diskriminering i lagens mening

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunder, som finns i svensk diskrimineringslagstiftning: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

I praktiken är det viktigt att skilja mellan *diskriminering i lagens mening* och annan form av diskriminering som någon kan vara utsatt för – av skäl som inte går att koppla till någon av lagens grunder. I så fall kan inte diskrimineringslagen åberopas, men annan lagstiftning kan komma ifråga (t ex arbetsmiljölagstiftningen eller brottsbalken).

I det följande beskriver vi översiktligt de sju diskrimineringsgrunderna och de begrepp som används i lagen. Fördjupad information finns på Diskrimineringsombudsmannens webbplats.

Diskrimineringsgrunderna

Personer som riskerar att utsättas för diskriminering tillhör grupper som på något sätt avviker från rådande normer. I Sverige har sju diskrimineringsgrunder definierats i lagstiftningen, med utgångspunkten att risken för diskriminering är stor kopplat till just dessa grunder. Diskrimineringslagen omfattar alltså diskriminering som *har samband med* någon eller några av dessa grunder.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr. Ofta använder DO begreppen könsidentitet eller könsuttryck.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster, som till exempel de nationella minoriteterna samer och romer.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Brist på tillgänglighet är också en form av diskriminering.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Lagens omfattning och centrala begrepp

Diskrimineringslagen skyddar individer, inte organisationer. Diskriminering är förbjuden inom arbetslivet, utbildningsområdet och för andra samhällsområden, till exempel; hälso- och sjukvård, bostäder, socialtjänst, tillgång till varor och tjänster, näringsverksamhet samt bemötande inom offentlig verksamhet. Förbudet mot diskriminering innebär till exempel att arbetsgivare inte får diskriminera anställda, att skolan inte får diskriminera elever och att personal i en affär inte får diskriminera sina kunder.

Några centrala begrepp i lagstiftningen är direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Direkt diskriminering

Exempel på direkt diskriminering är om någon söker ett arbete och uppfyller kraven i annonsen men inte blir kallad till intervju medan någon annan som har samma eller liknande meriter blir kallad till intervju. Skillnaden i behandling ska ha samband med en diskrimineringsgrund, till exempel personens kön.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering kan till exempel handla om krav på att en person ska ha en viss kroppslängd, vilket kan missgynna kvinnor, eller krav på körkort, vilket kan missgynna personer med funktionsnedsättning. Indirekt diskriminering handlar om att ställa krav som vid första anblicken kanske uppfattas som neutrala och självklara, men som vid en närmare granskning visar sig vara diskriminerande för vissa grupper.

Om syftet är befogat är kravet inte diskriminerande, så här gäller det att vara uppmärksam på varför kravet ställs. Är det av oreflekterad vana eller är det ett befogat krav? Beror det kanske på att vi tar vissa normer för självklara och därför omedvetet diskriminerar personer som bryter mot normen, men som mycket väl kan fullgöra uppgiften? Är det större risk att någon som bryter på ett främmande språk väljs bort som informatör, än en person som talar en bred svensk dialekt?

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande.

Instruktion att diskriminera

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Det kan också handla om en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag.

Instruktionen kan till exempel vara att:

- enbart arbetssökande med svenska namn ska intervjuas
- någon som är homosexuell inte ska få service
- en person med en viss etnisk tillhörighet inte ska få komma in i affären eller restaurangen.

Instruktion att diskriminera kan handla om direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier.

Aktiva åtgärder

Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder. Till utbildningsanordnare räknas verksamheter som omfattas av skollagen, högskolelagen och lagen om tillstånd att utfärda vissa examina.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Alla sju diskrimineringsgrunderna ska omfattas. Aktiva åtgärder ska verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer generell och strukturell nivå.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet

Arbetsgivarens aktiva åtgärder omfattar:

- att fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom fem områden: 1) arbetsförhållanden, 2) bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, 3) rekrytering och befordran, 4) utbildning och övrig kompetensutveckling, 5) möjligheter att förena förvärsarbete och föräldraskap
- att främja en jämn könsfördelning
- att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- att genomföra årliga lönekartläggningar

Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagare. Arbetsgivaren ska dokumentera arbetet, inklusive hur samverkansskyldigheten fullgörs.

Läs mer om både arbetsgivarens och utbildningsanordnarens ansvar på DO:s webbplats!

Exempel på diskriminering

Diskriminering kan ta sig uttryck på många sätt och ofta finns det kopplingar till fler än en diskrimineringsgrund. Här ges några exempel på hur diskriminering kan ta sig uttryck, med utgångspunkt i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen.

Föräldrar i arbetslivet

Arbetsgivare ska underlätta för arbetstagare att förena förvärsarbete med föräldraskap. Diskriminering av föräldrar omfattas inte av diskrimineringslagen, utan regleras separat, i föräldraledighetslagen, där det slås fast att: "En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet". DO har tillsyn över efterlevnad även av denna lag.

Exempel, ärende hos DO: En man var anställd i en inredningsbutik i Stockholm. I slutet av april lämnade mannen en ansökan om tretton månaders föräldraledighet. Chefen vägrade dock ta emot ansökan och slängde den ifrån sig varefter han skällde ut mannen. Fyra dagar senare fick mannen besked via e-post att han var uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren missgynnade mannen i samband med hans föräldraledighet.

Diskriminering av utrikes födda

Diskriminering som begränsar tillgången till lika rättigheter och möjligheter påverkas av föreställda skillnader mellan olika befolkningsgrupper och vissa mönster kan urskiljas när det gäller diskriminering. Forskning och rapporter visar tydligt att möjligheter och villkor är ojämnt fördelade i Sverige utifrån etnisk tillhörighet. Vissa grupper är mer utsatta än andra. (Källa: DO)

Exempel, ärende hos DO: 16-åringen var antagen till ett industritekniskt gymnasieprogram som är ett samarbete mellan skolan och ett företag som bland annat tillverkar komponenter till flygplansmotorer. Men strax efter höstterminens upprop fick pojken beskedet att han inte fick göra yrkespraktiken eftersom han är född i Irak. Företaget hänvisar till att de måste följa nationella och internationella regelverk för exportkontroll, och att det är ett amerikanskt regelverk som hindrar dem att låta pojken genomföra praktiken. Efter utredning ansåg DO att företaget har gjort sig skyldig till direkt diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. Företaget medgav att de utsatt eleven för diskriminering som hade samband med etnisk tillhörighet. DO och företaget har därmed ingått en förlikning.

Åldersdiskriminering i arbetslivet

I DO:s rapport "Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv" (2012) framgår bland annat att både yngre och äldre diskrimineras vid rekryteringssituationer. Ett annat exempel på diskriminering är att äldre i mindre utsträckning än yngre får tillgång till möjligheter att utvecklas och meriteras, till exempel genom kompetensutveckling. I rapporten framgår även att åldersskämt mot både yngre och äldre förekommer.

Exempel, ärende hos DO: En 52-årig man sökte flera utlysta tjänster som asylhandläggare på Migrationsverket. Mannen uppfyllde kvalifikationerna men trots det blev varken han eller någon annan sökande som var äldre än 36 år kallad till intervju. Mannen valde att göra en anmälan till DO som kom fram till att han blivit diskriminerad på orsaker som har samband med ålder. Migrationsverket medgav att mannen har utsatts för diskriminering och parterna ingick en förlikning.

Ojämsställda löner

Sett till hela arbetsmarknaden har kvinnor, när alla löner är uppräknade till heltid, 87 procent av mäns lön. Den största anledningen till att det ser ut så är att kvinnor och män finns i olika yrken och att mansdominerade yrken tenderar att betalas högre än kvinnodominerade yrken. Med hjälp av en statistisk metod, standardvägning, går det att ta hänsyn till faktorer som att kvinnor och män väljer olika yrken, har olika utbildning med mera och få fram skillnader som inte går att förklara med hjälp av statistiken. Då blir löneskillnaderna mindre, och kvinnor har då 94 procent av mäns lön. (Källa: SCB 2016)

Exempel, ärende hos DO: När det gäller lönediskriminering finns inga ärenden.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diskriminering utifrån religion

De flesta studier om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning handlar om diskriminering av muslimer. Personer som har en muslimsk kulturell tillhörighet riskerar att utsättas för diskriminering, oavsett om de är troende eller inte. Tidigare forskning visar exempelvis att individer som kan förmodas vara muslimer diskrimineras på arbetsmarknaden, på bostadsmarknaden och vid förvärvande av småföretag. Unikt för muslimer är exempelvis upplevelser av att misstänkas för terrorbrott och för våldsamhet och hedersvåld i nära relationer. Studier visar även att attityder mot muslimer har hårdnat under senaste åren (Ahmadi & Mella & Palm & Darvishpour, 2015). Inom arbetslivet kan diskrimineringen innebära att personer går miste om jobb eller befordran, får lägre lön eller blir utsatta för trakasserier. På arbetsplatser kan det handla om en oförståelse för kvinnor som bär hijab eller då man vill ta ledigt för visa högtider eller för att utöva sin religion. Det finns studier som visar på diskriminering som har samband med religion även för personer med annan religiös eller kulturell tillhörighet – såväl troende som icke troende. Arbets sökande som är judar hade exempelvis i en fältstudie 26 procentenheters lägre sannolikhet att bli erbjudna jobb i jämförelse med kristna med lika meriter (Eriksson med flera, 2012).

Exempel, ärende hos DO: En man praktiserade hos en kommun. Efter en kort tid började en kollega utsätta honom för trakasserier som hade samband med hans religion. Mannen tog flera gånger upp problemet, dels med sin kontaktperson på Arbetsförmedlingen, dels med sin närmaste chef. Ändå fortsatte de verbala kränkningarna. Efter ett tag valde mannen att lämna praktikplatsen. DO gjorde en utredning och anser att det har varit fråga om trakasserier som har samband med mannens etniska tillhörighet och religion. DO anser också att kommunen borde ha gjort mer för att förhindra fortsatta trakasserier och att kommunen därmed har brutit i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet. Kommunen medgav nu att de hade brutit i ansvar i samband med att mannen blev trakasserad av en arbetskamrat och parterna ingick förlikning.

Funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund

Personer med olika former av funktionsnedsättning kan mötas av hinder genom till exempel diskriminerande rutiner och regelverk eller människors stereotypa föreställningar, normer och okunskap. Normer om funktionsförmåga gör att personer med funktionsnedsättning många gånger inte blir bedömda utifrån sina individuella förutsättningar och behov.

Enligt SCB, "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning" (2015) är andelen arbetslösa bland personer med funktionsnedsättning högre än hos befolkningen i stort. En majoritet av de personer med nedsatt arbetsförmåga som inte är sysselsatta uppger att de skulle kunna utföra ett arbete om de fick anpassning eller stöd.

I SCB:s undersökning angav var tredje person med funktionsnedsättning att de blivit utsatta för olika typer av diskriminering eller kränkande särbehandling i arbetslivet. Det vanligaste är att personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga mött negativa attityder hos arbetsgivare.

Exempel, ärende hos DO: Södertörns högskola avbröt en pågående rekryteringsprocess med hänvisning till att de anpassningsåtgärder som skulle krävas för att kunna anställa en döv sökande inte var skäligen. DO menar att en högskola har de ekonomiska förutsättningarna att kunna vidta åtgärderna och det är inte heller rörde sig om en avancerad teknisk lösning varför även de praktiska förutsättningarna borde finnas. Därför anser DO att de uppgivna merkostnaderna för anpassningsåtgärderna får anses som skäligen i sammanhanget. DO menar också att en stor offentlig arbetsgivare som en högskola också bör vara en föregångare och inte utesluta personer med funktionsnedsättning. DO har lämnat in en stämningsansökan mot Södertörns



högskola. Arbetsdomstolen kommer att pröva om anpassningsåtgärderna ska anses vara skäligen eller inte. I mars 2017 är ärendet ännu inte avgjort.

Diskriminering av transpersoner

Diskriminering som har samband med könsidentitet och könsuttryck har starka kopplingar till föreställningar och normer om kön och sexuell läggning.

Det finns idag liten kunskap om hur vanligt det är eller hur diskrimineringen tar sig uttryck. Det är den diskrimineringsgrund där det finns minst forskning och minst anmälningar om diskriminering. Samtidigt tyder de undersökningar som finns på att de personer som berörs är en på många sätt utsatt grupp. I DO:s rapport "Upplevelser av diskriminering" (DO, 2010) berättar de intervjuade transpersonerna att den vardagliga diskrimineringen är ständigt närvarande. Det gäller i alla delar av samhället såsom i arbetslivet, inom sjukvården, i kontakter med myndigheter och inom utbildningssektorn. Inom arbetslivet kan diskrimineringen innebära att individer går miste om jobb eller befordran.

Exempel, ärende hos DO: En man hade en tidsbegränsad anställning som servitör på en restaurang i Malmö. Mannen blev redan från början av anställningen trakasserad av sina chefer på ett sätt som hade samband med hans sexuella läggning. Trakasserier hade också samband med mannens könsuttryck, bland annat genom påståenden från cheferna att han ska ha sett ut som en kvinna och ifrågasättanden om varför han använder smink. Trots att mannen upplevde nedsättande kommentarer nästan dagligen fortsatte han att arbeta på restaurangen i tre månader, men därefter lämnade han anställningen i förtid. Mannen gjorde en anmälan till DO, som bedömer att restaurangen har utsatt mannen för diskriminering genom att utsätta honom för ovälkomna kommentarer av sexuell natur som har kränkt hans värdighet. Vissa av kommentarerna har även haft samband med mannens sexuella läggning, och/ eller könstillhörighet, och/ eller könsöverskridande uttryck. Vidare har mannen även missgynnats genom att han inte fick det stöd han borde ha fått när han utsattes för misshandel av en gäst på restaurangen. Missgynnandet hade samband med mannens sexuella läggning och/ eller könstillhörighet. En person med annan sexuell läggning och/ eller könstillhörighet skulle inte ha behandlats på samma sätt. DO har lämnat in en stämningsansökan till Arbetsdomstolen. I mars 2017 är ärendet ännu inte avgjort.

Enskilda händelser – del av mönster

Ofta kan det vara svårt att säga exakt att det inträffade beror på den ena eller den andra diskrimineringsgrunden. Den som diskrimineras upplever istället att det kan vara en kombination av flera orsaker. Det kan också handla om flera mindre händelser som pågått under en lång tid. Exempelvis har forskaren Liisa Husu beskrivit situationen för kvinnor inom akademien att det som är problemet ofta inte är det som händer utan det som *inte* händer, det vill säga "att någonting som borde hända i ens karriär inte händer: man blir inte sedd, hörd, läst, refererad eller citerad, inbjuden, uppmuntrad, får inte stöd, blir inte validerad." (Husu 2005 s. 23)

En studie kring socialt företagande, "Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities" (2014), visade att personer med funktionsnedsättning riskerade att mötas av ifrågasättande av företagsfrämjare som var bekymrade för om de skulle mötas av diskriminering av de tilltänkta kunderna, bli av med sina stödinsatser eller ha svårt att klara sig i konkurrensen mot andra företagare.

Luleåforskarna Jeaneth Johnsson och Malin Malmström har beskrivit företagsfrämjarnas föreställningar och resonemang om exempelvis kvinnor respektive män, unga respektive äldre, som ett slags "filter" som påverkar bedömningar av vem som ska få stöd och varför. Läs mer: "Under ytan – hur går snacket och vem får pengarna II?" (2015).

Tidigare erfarenheter ger låga förväntningar

Personer inom de målgrupper som ESF-rådet arbetar med har ofta mötts av diskriminering. Som följd av de erfarenheter de bär med sig, har de ibland låga förväntningar på att insatser faktiskt ska kunna ha ett positivt resultat. Det är därför av största vikt att diskrimineringsperspektivet finns med från början i planeringen av nya insatser.

Att stärka kunskapen om diskriminering är centralt, liksom att öka delaktigheten för personer som riskerar utsättas för diskriminering. I ESF-rådets insatser kan det handla om att:

- Skapa bättre kunskaper om hur diskrimineringen kommer till uttryck
- Öka delaktigheten av utsatta grupper i samhällsaktiviteter som berör dem
- Öka delaktigheten av projektdeltagarna i planering och genomförandet av projekt
- Rättighetsbaserade utbildningar av personal/projektaktörer och av projektdeltagare
- Stärka det förebyggande arbetet i den egna organisationen och i organisationer som projektdeltagare kommer i kontakt med
- Hantera upplevelser av diskriminering under projektgenomförandet

Med lika rättigheter och möjligheter som utgångspunkt

Många människor vittnar om hur de blir sämre behandlade i vardagen på exempelvis arbetsplatsen, i utbildningssammanhang, på praktik eller när de söker stöd för att starta företag och att det har samband med att de har "fel" ålder, kön eller hudfärg. Samtidigt leder många av de anmälningar som görs inte till någon rättslig påföljd. Allt fler undersökningar och rapporter visar att det som är diskriminering i lagens bemärkelse bara utgör toppen av ett isberg.

Det finns också ett mörkertal rörande dem som inte anmäler överhuvudtaget, till exempel för att de inte känner till sina rättigheter eller är rädda för represalier. Det finns anledning att befara att mörkertalet är mycket stort.

Det förekommer även diskriminering och ojämlik behandling som har att göra med andra bakgrundsfaktorer än lagens diskrimineringsgrunder. Klass, eller socioekonomisk status, är ingen diskrimineringsgrund i Sverige, men är ändå en viktig faktor, som påverkar människors livssituation: barn till föräldrar med låg utbildning och låg inkomst har sämre förutsättningar att skaffa sig en hög utbildning och etablera sig på arbetsmarknaden. Det kan behövas extra uppmärksamhet i det främjande arbetet, för att fånga upp vilka stödinsatser som behövs för att bryta sådana mönster.

För att nå uppsatta målsättningar och skapa en på lång sikt inkluderande arbetsmarknad är det viktigt att synliggöra och analysera hur diskriminering kommer till uttryck inom specifika områden och insatser inom socialfondsfinansierade projekt. Hinder och begränsande strukturer måste identifieras och adresseras. Arbetet måste utgå från ett rättighetsperspektiv.

Att arbeta med två spår samtidigt

För att projektsatsningar ska kunna få ett bra och hållbart resultat, krävs att projekten arbetar både med blicken riktad inåt i en organisation och utåt mot projektdeltagare och andra nyckelaktörer. Det behövs helt enkelt två fokus:

- Fokus på att förändra synen på vem som kan vara medarbetare, student eller brukare i en verksamhet, arbetsplats eller skola
- Fokus på målgruppens behov och erfarenheter

Det kan exempelvis handla om att försöka ändra normen kring vem som kan vara brandman, sjuksköterska eller byggarbetare för att få större mångfald bland dem som söker sig till yrket och att samtidigt arbeta med att förändra kultur och arbetssätt på arbetsplatsen så att de som rekryteras har samma förutsättningar att utföra arbetet (t ex utrustning i rätt storlek, tillgängliga lokaler osv) och så att de trivs och vill arbeta kvar (t ex genom att arbeta med jargong, arbetsvillkor, möjligheten att förena arbetet med föräldraskap osv).

Det kan också handla om att synliggöra normer kring en målgrupp och de konsekvenser de leder till i det praktiska arbetet inom samhällets stödtjänster. Ett exempel på det sistnämnda är projektet "Steget vidare" som med den framgångsrika metod som utvecklades med stöd av ESF idag blivit permanent verksamhet.

Projektexemplet Steget vidare

Projektet drevs 2011 - 2013 av Umeå kommun och fokuserade "män och kvinnor i ett utanförskap på grund av en sammansatt problematik av fysisk, psykisk, medicinsk arbetsmarknadsmässig och social karaktär, där även diskriminering av alla de slag har betydelse". Projektets bakgrund var att dessa personers behov av stöd inte tillgodoses för att de ska finna, få och behålla ett arbete. Den 1 juli 2008 infördes nya regler i sjukförsäkringen som bland annat innebär att rätten till sjukpenning tidsbegränsas samt att tidsbegränsad sjukersättning avskaffas. En konsekvens av de nya reglerna är att ett stort antal individer skulle komma att utförsäkras från sjukförsäkringen mellan 2010 och 2012. Många i den här gruppen hade varit borta länge från arbetsmarknaden och har en sammansatt problematik av fysisk, psykisk, medicinsk, arbetsmarknadsmässig och social karaktär, där även diskriminering av alla de slag har betydelse. Projektet uppmärksammade hur individer som begränsas av flera olika faktorer eller maktordningar ofta tvingas ha kontakt med många olika instanser trots att denna grupp generellt sett har svårare att sköta dessa kontakter. Andra problem handlar om utslussning och samverkan som leder till långa väntetider och administrativt krångel för gruppen.

Steget vidare syftade till att arbeta med både individuella och strukturella faktorer. Projektet kan förenklat sägas bestå av två delar, ett deltagarperspektiv och ett myndighetsperspektiv. Deltagarperspektivet fokuserar på arbetslivsinriktad rehabilitering för personer över 25 år med ett fördjupat behov av stöd.

Myndighetsperspektivet fokuserar på att utveckla samverkan mellan de myndigheter som är aktörer i projektet vilket även leder till ifrågasättande och utveckling av myndigheternas arbetsformer. Myndigheterna som ingick var Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommunen, landstinget samt psykiatrin. En studie av projektets resultat kunde konstatera många positiva effekter inte minst ur ett individuellt perspektiv och menar att arbetslivsrehabilitering liknande denna troligtvis kommer att öka i vårt samhälle.

Från och med 2014 övergick projektet till att bli ordinarie verksamhet, men arbetar fortfarande inom samma ramar med samverkan och målgruppen är densamma. Idag drivs arbetet som en samverkan mellan Umeå kommun, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och landstinget i Västerbotten och Vännäs kommun. Steget vidare leds av en styrgrupp där en representant från var och en av de deltagande parterna medverkar tillsammans med en representant från näringslivet och en deltagarrepresentant.

Källor: Projektansökan till ESF, "Konstruktiv normkritik. En rapport om normkritik i Europeiska socialfondens projekt" (Tema Likabehandling 2012) samt "På väg mot en hälsosammare livsstil. En kvalitativ intervjustudie av projektet Steget vidare hälsogrupp", Sandström, Emile och Mattes, Magdalena (2012) Examensarbete, Umeå universitet.

Normer och strukturförändring

Ett normkritisk eller normmedvetet perspektiv kan betyda att uppmärksamma osynliga och omedvetna normer som kan leda till att vissa privilegierade perspektiv blir rådande (över andra) i planering och utförande av en insats. (Balkmar och Lykke 2016). Med ett normkritiskt perspektiv vänder vi blicken mot just normer och problematiserar det vi ser där, istället för att fokusera på, och försöka anpassa, det som "avviker" från normen (den andre). Vad är det som stänger individer och grupper ute, och hur kan riva hindren?

En normkritisk utgångspunkt hänger samman med att gå från ett "offerperspektiv" till ett rättighetsperspektiv. Reflektera över de två förhållningssätten:

- Jag gör det här för dig, eftersom jag tycker synd om dig
- Jag gör det här tillsammans med dig, eftersom du har lika stor rätt till det som jag

Med fokus på begränsande normer:

- **Identifiera hinder för lika möjligheter** – identifiera mönster och strukturer som hindrar och begränsar, i samhället och hos oss själva.
- **Gör det möjligt att förändra** – lägg ansvaret på rätt ställe: hos dem som har makt och möjlighet att förändra strukturer.
- **Öka handlingsutrymmet** – bidra till att förändra arbetsmarknaden

Läs om normkritiska analysmetoder under rubriken "Fördjupning: mer om analys och normkritik".

Läs också "Konstruktiv normkritik" (Tema Likabehandling 2012)

Intersektionalitet

Intersektionalitet är tanken om att människor aldrig "bara" är exempelvis sitt kön och att sociala kategorier samvarierar. I "intersektionen" eller "mötet" mellan olika sociala kategorier kan specifika former av diskriminering uppstå. Till exempel kan en ung kvinna med funktionsnedsättning få en annan behandling än en äldre man med funktionsnedsättning. På arbetsplatsen kan intersektioner fungera så att vi tänker och handlar olika i mötet med människor utifrån en sammanblandning av deras ålder, kön, etniska tillhörighet, sexuella läggning osv. Detta sker ofta omedvetet men kan få negativa konsekvenser och är därför viktigt att uppmärksamma – såväl ur ett personal- och kundperspektiv som ett brukarperspektiv.

Även i analyser av exempelvis arbetsrelaterad ohälsa, integration eller rörande ungas möjlighet att komma in på arbetsmarknaden är det viktigt att ta hänsyn till de olikheter som kan finnas. Finns det skillnader i utlandsfödda kvinnors respektive mäns möjligheter, erfarenheter och behov? Finns det skillnader mellan hur personer med funktionsnedsättning bemöts utifrån ålder eller kön?

