

STYRDOKUMENT

Strategi mot diskriminering och för mångfald

Innehållsförteckning

Strategi mot diskriminering och för mångfald	1
Definitioner och utgångspunkter	2
Intersektionalitet och jämlikhetsdata	3
I det enskilda fallet.....	4
Strategins övergripande vision	4
Specifika mål och aktiviteter under innevarande kongressperiod.....	5
1 Internt/på ledningsnivå.....	5
1.1 Plan för mångfaldsperspektiv vid nyrekryteringar	5
1.2 Årlig utbildning	5
2 Påverkansarbete.....	6
2.2 Sammanställa DIK:s ståndpunkter.....	6
2.3 Påverka för större mångfald bland studenter.....	6
2.4 Kartlägga integrationsmöjligheter	7
2.5 Inkludera bakgrundsfrågor enligt jämlikhetsdata i enkäter.....	7
3 Förhandling/lokalfackligt/stöd till medlemmar.....	7
3.1 Lättillgänglig utbildning om diskriminering och mångfald till medlemmar och lokalfackliga.....	7
3.2 Kartlägga mångfalden bland förtroendevalda.....	7
3.3 Strategi för ökad mångfald bland förtroendevalda.....	8
3.4 Utvidgad redovisning av förhandlingsärenden avseende diskriminering och mångfald.....	8
4 Kommunikation/marknadsföring.....	8
4.1 Synlighet på webben.....	8
4.2 Ny kommunikationsstrategi med vägledande fokus på mångfald och inkluderande kommunikation.....	9
4.3 Översyn av befintligt material.....	9
4.4 Checklista för nyproduktion.....	9
Implementering	9
Mäta och utvärdera	9

Definitioner och utgångspunkter

Mångfald och diskriminering är i grunden rättighetsfrågor som tar sin utgångspunkt i FN:s deklarerationer om mänskliga rättigheter, liksom i EU-rätt och svensk lagstiftning. Mänskliga rättigheter, allas lika värde, mångfald och krav på icke-diskriminerande behandling är fundament i DIK:s värdegrund som är fastslagna i förbundets stadgar. Där slås fast att alla ska ha tillgång till en god och väl fungerande verksamhet på de områden där DIK:s medlemmar är verksamma.

I stadgarna står också: **”Rätten och möjligheten till delaktighet och medskapande i DIK är förbundets styrka. I DIK:s gemenskap är olikheter en tillgång, där alla har möjlighet till utveckling.”**

*Diskrimineringslagen*¹ uppdaterades senast 2017 och innehåller vid sidan av diskrimineringsförbuden även krav på aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering, samt främja lika rättigheter och möjligheter.

Enligt lagstiftningen finns sju diskrimineringsgrunder:

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning och
- ålder.

Nära sammanhängande med diskrimineringsgrunden kön finns även det så kallade *missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen*². En arbetsgivare får inte missgynna en anställd eller arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet.

Sedan år 2000 är samer (urfolk), tornedalingar, sverigefinnar, romer och judar erkända som nationella minoriteter i Sverige. Minoritetsspråken är samiska, meänkieli, finska, romani chib och jiddisch. Nära sammanhängande med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet måste därför *lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk*³ (*minoritetslagen*) omnämnas. Minoritetslagen beskriver vilka rättigheter som minoriteterna har i hela landet och inom de speciella förvaltningsområden som finns för finska, meänkieli och samiska. Samtliga kommuner och andra myndigheter är skyldiga att informera minoriteterna om deras rättigheter. De är också skyldiga att skydda minoriteternas språk och kultur och särskilt viktigt är barns och ungas rätt att få utveckla sitt språk och sin kultur. Dessutom är kommuner och andra myndigheter skyldiga att ge minoriteterna inflytande över frågor som berör dem. Minoritetslagen reviderades 2019 varigenom rättigheter och skyldigheter stärkts ytterligare.

¹ Diskrimineringslag (2008:567). Se information på bl.a. webbplatsen do.se.

² Föräldraledighetslag (1995:584). Missgynnandeförbudet återfinns i lagens § 16 under rubriken ”Förbud mot missgynnande behandling”

³ Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk. Se information på webbplatserna lansstyrelsen.se samt minoritet.se.

Kommuner och regioner är nu till exempel skyldiga att anta mål och riktlinjer för sitt minoritetspolitiska arbete och dessa ska på begäran kunna lämnas ut till den myndighet som har uppföljningsansvar för lagen.

Intersektionalitet och jämlikhetsdata

I arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och främjandet av mångfald är begreppet *intersektionalitet* viktigt. Ordet intersektionalitet kommer från engelskan intersection, som kan betyda vägkorsning eller skärning. Det används för att beteckna hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder samverkar med och ibland förstärker varandra. Exempelvis är utrikes födda kvinnor mer missgynnade i arbetslivet för att de är både utrikes födda och kvinnor⁴, och kvinnor med funktionsnedsättningar är mer utsatta för övergrepp än både män med funktionsnedsättningar och kvinnor överlag⁵. Grundläggande för intersektionalitet är därför medvetenheten om att exempelvis kvinnor och män inte är homogena grupper – det finns stora skillnader mellan olika kvinnors och mäns villkor, makt och möjligheter i arbetslivet. Detsamma gäller olika etniska tillhörigheter, åldrar och så vidare. I arbetet med att implementera strategin, och i DIK:s arbete överlag, är kunskap om intersektionalitet mycket viktigt.

Inom FN, EU-kommissionen och DO råder enighet om att det behöver finnas statistisk utifrån etnicitet, hudfärg eller andra indikationer på mångfald för att det ska gå att genomföra ett effektivt antidiskrimineringsarbete. Statistik som inkluderar känsliga personuppgifter väcker starka känslor. Inte sällan ifrågasätts även dess legitimitet.

Eftersom DIK vill föregå med gott exempel så följer vi de rekommendationer som FN⁶, EU-kommissionen⁷ och Diskrimineringsombudsmannen (DO)⁸ har när det gäller att arbeta med diskrimineringsfrågor. Inför antagandet av DIK:s strategi med diskriminering och för mångfald har förbundsstyrelsen beslutat att förbundet ska efterfråga jämlikhetsdata i enkätsammanhang.

Vi måste vara förändringen vi vill se i samhället⁹. Genom att använda jämlikhetsdata som metod kan DIK tydligt synliggöra ojämlika förhållanden i medlemmarnas arbetsliv och sedan arbeta för att motverka dem.

⁴ SCB, [På tal om kvinnor och män 2018](#)

⁵ [Nationellt centrum för kvinnofrid](#)

⁶ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, [CERD/C/SWE/CO/22-23](#), (Section C. Concerns and recommendations p.5)

⁷ Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union, [Data collection in the field of ethnicity](#), Author: Lilla Farkas,; (Conclusions page 45)

⁸ [Statistikens roll i arbetet mot diskriminering](#), Utredare och författare: Yamam Al-Zubaidi, DO:s ärende LED 2011/187 (sid 54-55)

⁹ Vi tackar Amnesty för denna formulering; <https://www.amnesty.se/om-amnesty/jamlikhetsdata/>

I det enskilda fallet

Enligt diskrimineringslagen har fackförbunden rätt att företräda sina medlemmar i diskrimineringsärenden och i ärenden som rör missgynnande som har samband med föräldraledighet.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) tar inte emot anmälningar från enskilda utan använder i stället begreppet "tips och klagomål". Endast i ett fåtal fall kan sådana klagomål leda till domstolsprocess och då enbart i fall som är av prejudicerande intresse. DO kan även inleda så kallade tillsynsutredningar, men gör då inte det som ombud för den enskilde som drabbats utan för att opartiskt utreda om diskrimineringslagen har överträtts eller riskerar att överträdas. Utredningen sker alltså i det allmänna intresset att diskriminering inte får förekomma.

En enskild person som i sitt arbetsliv utsätts för diskriminering eller missgynnande på grund av föräldraledighet har därför att i första hand vända sig till sitt fackförbund för att få hjälp med att föra sin talan. Detta ställer höga krav på DIK avseende såväl kompetens som lyhördhet inför varje medlem som söker vägledning i frågor om diskriminering och missgynnande.

Strategins övergripande vision

Att säkerställa mångfald i en verksamhet kräver att inga diskrimineringsgrunder utgör ett hinder för att inkluderas och ta del av den. Att främja en bredd av människor, erfarenheter och kompetenser i en organisation kräver ett aktivt arbete på alla nivåer i organisationen, internt såväl som externt.

Förutom rättighetsperspektivet är det också en fråga om relevans. Både för arbetsgivare som vill rekrytera och behålla personal och nå ut till kunder/medborgare, och för DIK som fackförbund. DIK ska vara relevant för alla våra medlemmar, och för möjliga medlemmar som idag inte känner att DIK är en organisation för dem. Det kräver bättre kunskap om vilka behov som finns hos olika grupper, att vi som förbund driver frågor som är viktiga för dessa olika grupper och ett riktat arbete för att nå dem.

DIK som arbetsgivare genomför i enlighet med Diskrimineringslagen ett systematiskt arbete avseende aktiva åtgärder och dokumenterar detta. För att förverkliga visionen i strategin – en arbetsmarknad där alla arbetsgivare lever upp till kraven i diskrimineringslagen – behöver DIK:s kansli ligga i framkant.

DIK föreslås anta nedanstående övergripande vision att ligga till grund för förbundets strategi mot diskriminering och för mångfald:

- DIK:s vision är en arbetsmarknad där alla arbetsgivare lever upp till diskrimineringslagens alla delar. Alla ska vara trygga på arbetet, ha likvärdig tillgång till bra arbetsvillkor och utveckling, och en lön som speglar arbetets krav; oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

- DIK:s medlemsgrupp, förtroendevalda och kansli ska spegla invånarnas sammansättning.

För att nå visionen måste allt arbete DIK utför genomsyras av ett mångfalds- och diskrimineringsperspektiv, och all kommunikation - externt och internt - tåla en mångfaldsgranskning.

Specifika mål och aktiviteter under innevarande kongressperiod

Ett antal specifika mål och aktiviteter inom utpekade områden har beslutats. Se nedanstående sammanställning avseende mål och aktiviteter;

- Internt/på ledningsnivå
- Påverkansarbete
- Förhandling/lokalfackligt/stöd till medlemmar
- Kommunikation/marknadsföring

DIK har - både i egenskap av fackförbund och i rollen som arbetsgivare - ett ansvar att övergripande arbeta med alla lagstadgade diskrimineringsgrunder, men alla perspektiv och grupper är inte relevanta i varje enskild fråga. Inför arbetet ska därför den på kansliet som är ansvarig för respektive mål/aktivitet göra en analys av vilka perspektiv, diskrimineringsgrunder och grupper som är relevanta och bör vara mest prioriterade. Beroende på fråga kan det kan vara en, flera eller alla sju diskrimineringsgrunder. Detta gör att arbetet blir mer träffsäkert och att det blir lättare att avsätta adekvata resurser.

Samtliga aktiviteter ska genomföras under innevarande kongressperiod, det vill säga senast oktober 2021.

1 Internt/på ledningsnivå	
1.1 Plan för mångfaldsperspektiv vid nyrekryteringar	Avstämning/mätbarhet:
DIK:s kansliledning ska ta fram en plan för att säkerställa ett aktivt mångfaldsperspektiv vid nyrekryteringar till kansliet. I planen ska ingå att beakta hur mångfalden ser ut idag sett till exempelvis kön, ålder och etnicitet. Planen kan innefatta att anlita andra rekryteringsbyråer, se över vad vi förmedlar i annonser, nå ut i nya kanaler, se över nya vägar in i organisationen som praktik och liknande. Planen ska användas i alla kommande rekryteringar och arbetet ska utvärderas årligen.	<ul style="list-style-type: none">• Plan finns.

<h2>1.2 Årlig utbildning</h2>	Avstämning/mätbarhet:
<p>Kansliet ska årligen utbildas i hur vi konkret kan arbeta för inkludering och mot diskriminering. Utbildningarna kan handla om olika saker, exempelvis utbildning i användande av jämlikhetsdata, hur vi pratar internt och externt eller genom föreläsningar som ger ökad förståelse för specifika målgrupper och de utmaningar de står inför.</p> <p>Vid det första utbildningstillfället efter denna strategis antagande ska utbildningstillfället innehålla information om jämlikhetsdata och övervägandena bakom insamling av sådana uppgifter.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Redovisning av genomförda utbildningstillfällen i kansliets rapportering till förbundsstyrelsen.• Tillgängliggörande av sammanställning av utvärderingar från respektive utbildningstillfälle.

<h2>2 Påverkansarbete</h2>	
<h3>2.1 Sammanställa DIK:s ståndpunkter</h3>	Avstämning/mätbarhet:
<p>DIK ska frigöra tid för att ha möjlighet att snabbt agera på händelser i omvärlden som rör mångfald och diskriminering och som är relevanta för medlemmarna. För att kunna vara snabb krävs att DIK har redan utarbetade förslag och ståndpunkter. DIK:s huvudsakliga ståndpunkter rörande diskriminering och mångfald ska därför sammanställas.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Sammanställda ståndpunkter finns
<h3>2.2 Påverka för större mångfald bland studenter</h3>	Avstämning/mätbarhet:
<p>DIK ska bedriva påverkansarbete riktat till utbildningsledningar, ansvariga politiker och studievägledare för att säkra en större mångfald bland studenter som söker till DIK:s utbildningar. DIK ska ha särskilt fokus på frågan under 2020, men fortsätta driva den även därefter, exempelvis genom att samarbeta med andra förbund (<i>kongressbeslut</i>¹⁰).</p>	<ul style="list-style-type: none">• Redovisas i verksamhetsberättelse samt på begäran från styrelsen vid föredragning på styrelsemöte.
<h3>2.3 Kartlägga integrationsmöjligheter</h3>	Avstämning/mätbarhet:
<p>DIK ska kartlägga integrationsmöjligheterna i förbundets yrkesområden. Utifrån kartläggningen ska en plan tas fram för att bedriva påverkansarbete i syfte att förbättra stödet för den som är ny i Sverige med utbildning inom DIK:s områden, så att fler får ett</p>	<ul style="list-style-type: none">• Rapport från kartläggning finns,• Påverkansplan finns.

¹⁰ Kongressbeslutet säger: "Att utbildningsanordnare arbetar för en större mångfald och bredd av erfarenheter bland studenter som söker till DIK:s utbildningar."

relevant arbete. Påverkansarbetet ska främst riktas till ansvariga politiker (<i>kongressbeslut¹¹</i>).	
2.4 Inkludera bakgrundsfrågor enligt jämlikhetsdata i enkäter	Avstämning/mätbarhet:
DIK ska i medlemsenkäter där så är lämpligt inkludera bakgrundsfrågor enligt principerna för jämlikhetsdata. Detta för att följa upp och ta reda på om, och i så fall hur, förutsättningarna i arbetslivet skiljer sig åt för olika medlemmar utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. En särskild checklista ska finnas avseende behandlingen av de känsliga personuppgifter som, genom att inkludera frågor enligt jämlikhetsdata i enkäter, inkommer till förbundet.	<ul style="list-style-type: none">• Redovisning av genomförda enkäter inkluderats i avdelningsrapporter till förbundsstyrelsen.•• Redovisning av checklista inkluderats i avdelningsrapporter till förbundsstyrelsen.
3 Förhandling/lokalfackligt/stöd till medlemmar	
3.1 Lättillgänglig utbildning om diskriminering och mångfald till medlemmar och lokalfackliga	Avstämning/mätbarhet:
DIK ska utforma en lättillgänglig utbildning om diskriminering och mångfald. Utbildningen ska rikta sig till både medlemmar och lokalfackliga i syfte att öka kunskapen i frågorna. Utbildningen ska kunna användas vid medlemsträffar, i utbildning av lokalfackliga och i andra sammanhang men även finnas tillgänglig digitalt (<i>kongressbeslut¹²</i>).	<ul style="list-style-type: none">• Utbildning finns och har genomförts.
3.2 Kartlägga mångfalden bland förtroendevalda	Avstämning/mätbarhet:
En kartläggning ska göras av hur mångfalden ser ut bland förtroendevalda idag och varför vissa grupper mer sällan engagerar sig lokalfackligt.	<ul style="list-style-type: none">• Rapport över kartläggning finns.

¹¹ Kongressbeslutet säger: "Kartlägga integrationsmöjligheterna i DIK:s branscher och förbättra stödet för den som är ny i Sverige med utbildning inom DIK:s kompetensområde."

¹² Knyter an till kongressbeslutet som säger: "Verka för en arbetsmarknad som är öppen och en trygg plats för alla där alla arbetsgivare lever upp till diskrimineringslagen, samt öka kunskapen om de lagstadgade diskrimineringsgrunderna."

3.3 Strategi för ökad mångfald bland förtroendevalda	Avstämning/mätbarhet:
DIK ska ta fram en strategi för att öka mångfalden bland förtroendevalda, bland annat genom att stötta lokalfackliga företrädare i arbetet med att rekrytera och organisera medlemmar från underrepresenterade grupper (<i>kongressbeslut¹³</i>). Strategin ska omfatta en handlingsplan och konkreta verktyg till valberedningarna på lokal nivå.	<ul style="list-style-type: none">• Strategi finns.• Handlingsplan för valberedningar på lokal nivå finns.• Redovisning i avdelningsrapport när spridning till lokalfackliga har skett första gången.
3.4 Utvidgad redovisning av förhandlingsärenden avseende diskriminering och mångfald	Avstämning/mätbarhet:
Förhandlingsavdelningen ska årligen i avdelningsrapport till förbundsstyrelsen göra en fördjupad redovisning av antalet förhandlingsärenden avseende diskriminering och mångfald. Även ärenden gällande missgynnandeförbudet i föräldradighetslagen ska inkluderas i redovisningen. Redovisningstillfällen är till det andra styrelsemötet 2021 respektive 2022. Av redovisningen ska förändring från föregående år framgå. Det ska även preciseras vilka diskrimineringsgrunder som aktualiserats samt resultatet av förhandlingen.	<ul style="list-style-type: none">• Fördjupad årlig redovisning inkluderats i avdelningsrapport till förbundsstyrelsen.

4 Kommunikation/marknadsföring	
4.1 Synlighet på webben	Avstämning/mätbarhet:
Information om DIK:s värderingar och arbete kopplat till mångfald och diskriminering, samt information om vad som gäller vid diskriminering ska vara synligt på webben. (<i>kongressbeslut¹⁴</i>).	<ul style="list-style-type: none">• Löpande besiktning och rapportering.

¹³ Kongressbeslutet säger: "Öka mångfalden bland de förtroendevalda och stötta lokalfackliga företrädare, särskilt i arbetet med att rekrytera och organisera medlemmar."

¹⁴ Knyter an till kongressbeslutet som säger: "Verka för en arbetsmarknad som är öppen och en trygg plats för alla där alla arbetsgivare lever upp till diskrimineringslagen, samt öka kunskapen om de lagstadgade diskrimineringsgrunderna."

4.2 Ny kommunikationsstrategi med vägledande fokus på mångfald och inkluderande kommunikation	Avstämning/mätbarhet:
DIK:s nya kommunikationsstrategi som tas fram under 2020 ska innehålla ett tydligt och vägledande fokus på mångfald och inkluderande kommunikation. Strategin ska presenteras samt hållas tillgänglig för hela kansliet och genomsyra all kommunikation i alla kanaler.	<ul style="list-style-type: none">• Strategi finns.
4.3 Översyn av befintligt material	Avstämning/mätbarhet:
En översyn ska genomföras för att säkerställa att rekryteringsmaterial, utbildningar och annan kommunikation är inkluderande.	<ul style="list-style-type: none">• Översyn är genomförd.
4.4 Checklista för nyproduktion	Avstämning/mätbarhet:
En checklista ska tas fram för att kvalitetssäkra även kommande material som produceras.	<ul style="list-style-type: none">• Checklista finns.

Implementering

Styrningen ska utgå från ledningen (chefsgruppen) och ansvariga personer ska utses för respektive mål. Strategin och målen ska vara väl kända bland alla anställda och förankras i hela verksamheten så att arbetet inte sidosordnas. Tillräckligt med tid och resurser ska avsättas för arbetet.

Mäta och utvärdera

För att arbetet med strategin ska bli framgångsrikt är det avgörande att följa upp och utvärdera målen och effekterna av arbetet med mångfald och diskriminering. Strategin utvärderas för första gången efter kongressen 2021. DIK:s ledning ansvarar för utvärderingen. Vid utvärderingen ska det ses över hur DIK uppnått målen i strategin, samt tas fram uppdaterade mål för den kommande kongressperioden.

Då många av målen handlar om ett långsiktigt arbete är det sannolikt att de kan behöva förlängas och kompletteras med ytterligare åtgärder.