

ADAB

Antidiskriminering för
arbetsgivare med Byrån

*Vilket stöd behöver arbetsgivare
för att bedriva aktiva åtgärder
mot diskriminering?*



ADAB (2022-2023) är ett projekt med syfte att stärka arbetet för inkludering och motverka islamofobi på arbetsmarknaden.

**BYRÅN MOT
DISKRIMINERING**
I ÖSTERGÖTLAND



Innehåll

Bakgrund	3
Islamofobi på arbetsmarknaden	4
Aktiva åtgärder	5
Metod	6
Referensgrupp	6
Intervjuer med chefer	6
Resultat	7
Tema 1: Kompetensutveckling inom arbetsmiljö och aktiva åtgärder.....	7
Tema 2: Inspiration i arbetet för inkludering	9
Tema 3: Repressalier och mikroaggressioner	11
Tema 4: Rekrytering	13
Slutprodukt.....	15
Avslutning	16

Författare:

Karin Granholm och Rickard Johansson

Byrån mot diskriminering i Östergötland

2024-02-29

Bakgrund

Byrån mot diskriminering i Östergötland (fortsättningsvis Byrån) har under perioden augusti 2022 - september 2023 drivit projektet ADAB, *Antidiskriminering för arbetsgivare med Byrån*.

Projektets namn kan även läsas *adab* som på arabiska betyder respekt eller gott uppförande.

Syftet med projektet är att synliggöra utmaningar med exkludering och islamofobi på arbetsmarknaden och att stärka arbetsplatser med konkreta verktyg, kunskap och metoder för att främja en god, inkluderande, respektfull och icke-diskriminerande arbetsmiljö.

I denna rapport lyfts begreppen islamofobi och aktiva åtgärder som är centrala i projektet, samt sammanfattas de metoder som använts för kartläggning och metodutveckling. Därefter presenteras de resultat som framkommit i projektet och slutligen ges en beskrivning av det material som tagits fram för att stötta arbetsgivare i arbetet mot diskriminering.

Materialet är publicerat på:

[ADAB- Antidiskriminering för arbetsgivare med Byrån - Byrån mot Diskriminering i Östergötland](https://www.diskriminering.se/projekt/adab/)

I rapporten nämner vi verktyg och material som tagits fram i projektet och när vi refererar till allt material som är publicerat på webben så kallar vi det för ADAB-sidan.

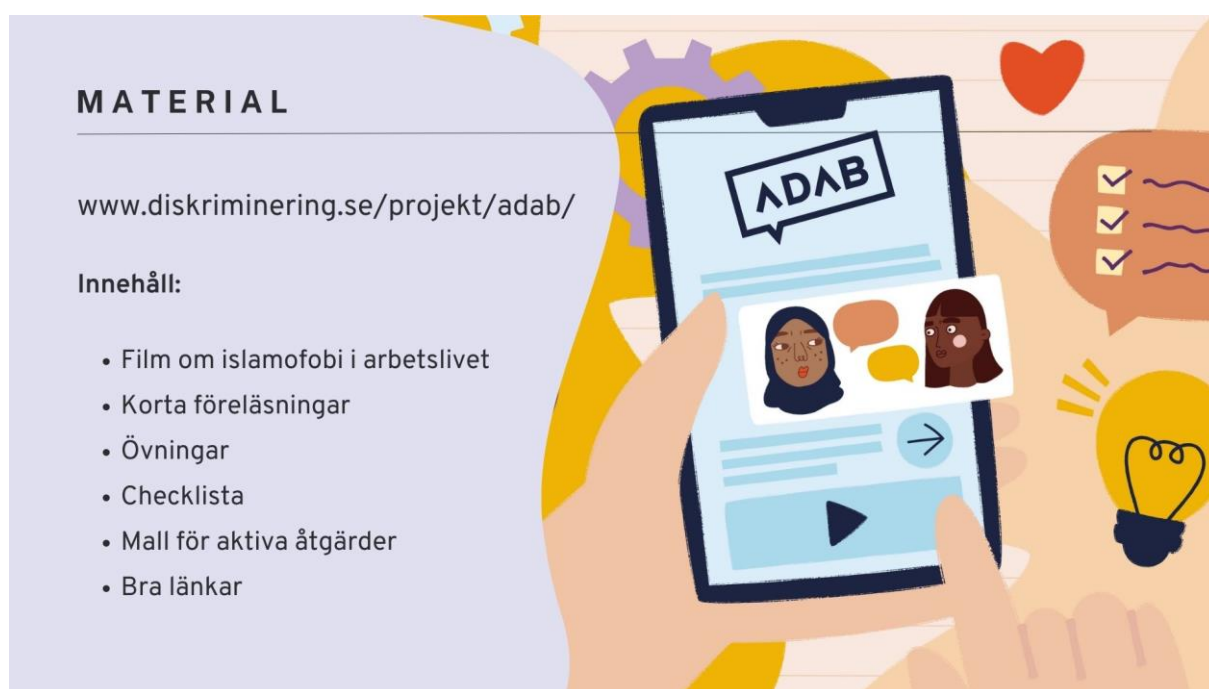


Bild från presentation av ADAB-sidan i samband med utbildning.

Islamofobi på arbetsmarknaden

Både inom Byråns juridiska verksamhet där vi bistår individer med juridisk rådgivning och genom vår utbildningsverksamhet där vi möter skolor och olika arbetsplatser, ser vi en ökande förekomst av fientlighet, rasism och skepsis mot muslimer. Denna fientlighet kan beskrivas med begreppet islamofobi.

Islamofobi gör att muslimer diskrimineras eller hindras från att känna samhörighet eller inkludering, både i samhället i stort men även på exempelvis arbetsplatser. Exkludering kan ske i rekryteringsprocesser, där forskning visar att en person med muslimskt klingande namn har femtio procents mindre chans att kallas till intervju än personer med likvärdiga meriter och namn så som Johan eller Erik (Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige, DO, 2014).



Hassans CV ur filmen "Vad händer när arbetsmiljön inte inkluderar alla?"

Men islamofobi kan också ta sig våldsammare uttryck och ske på platser där människor råkar mötas, som exempelvis i butiker. De muslimer som löper störst risk att utsättas är slöjbärande kvinnor. Att just kvinnor utsätts är något som sticker ut från övriga hatbrott i Brottsförebyggande rådets (Brå:s) statistik. Kvinnor som bär slöja kan även utsättas i sin yrkesroll och i Brå:s sammanställning finns exempel på butiksbiträden som utsätts för kränkningar och hot av kunder. (Brå rapport, 2021:3)

Samtidigt som både Byråns egna erfarenheter och forskning visar att islamofobi är ett samhällsproblem, så bedömer vi att arbetsgivare saknar kunskap om muslimers upplevelser av diskriminering i arbetslivet. I projektet har vi därför valt att undersöka hur islamofobi kan ta sig uttryck på arbetsmarknaden och särskilt hitta exempel på islamofobi som sker i vardagen. Vi har inte i första hand sökt efter tydliga fall av diskriminering som skulle kunna drivas som diskrimineringsärenden utan fokus har varit på förebyggande åtgärder mot diskriminering. För att chefer ska kunna arbeta förebyggande behöver de känna igen de attityder och strukturer som kan leda till diskriminering. Därför har vi både sökt efter muslimers upplevelser av inkludering och exkludering i arbetslivet och samlat erfarenheter som kan hjälpa en arbetsgivare att känna igen risker för diskriminering. Genom att ställa frågor om när muslimer känner sig inkluderade kan vi hitta nycklar till att skapa inkluderande arbetsplatser.

Aktiva åtgärder

En viktig aktör för att skapa ett arbetsliv fritt från diskriminering är arbetsgivare, och enligt Diskrimineringslagen (2008:567) har de en skyldighet att arbeta mot diskriminering. Denna skyldighet beskrivs i lagens 3:e kapitel och kallas *Aktiva åtgärder*. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete som ska bedrivas systematiskt, i en process med fyra steg: undersökning, analys, åtgärder, uppföljning och utvärdering.

I projektet ADAB har vi samarbetat med arbetsgivare för att möjliggöra en fördjupad förståelse för vilket stöd som arbetsgivare behöver för att kunna arbeta med aktiva åtgärder. Dialogen med arbetsgivare har varit viktig för att säkerställa att vi utvecklar ett stödmaterial som är anpassat, användbart och verkningsfullt i arbetet ute på arbetsplatser.

AKTIVA ÅTGÄRDER

1. Undersök
2. Analysera orsaker
3. Genomför åtgärder
4. Följ upp och utvärdera

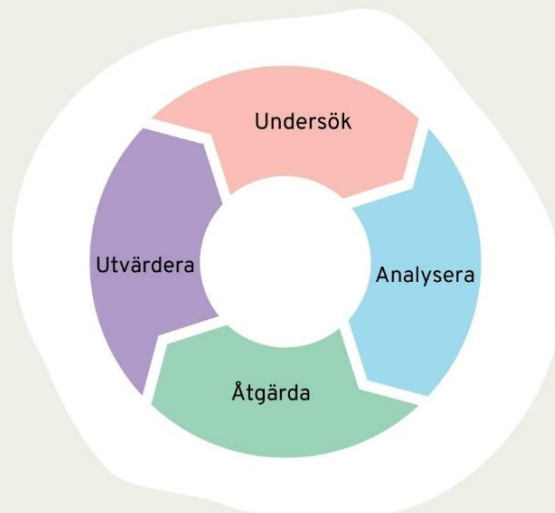


Bild ur utbildning som illustrerar arbetet med aktiva åtgärder.

Metod

Genom projektet ADAB har Byrån fördjupat sina kunskaper om muslimers situation i arbetslivet. Vi har tagit del av aktuell forskning, intervjuer i fackliga tidskrifter, genomfört intervjuer med arbetsgivare och sammankallat en referensgrupp bestående av personer med muslimsk identitet som delat med sig av sina erfarenheter av inkludering och exkludering i arbetslivet.

Referensgrupp

I uppstarten av projektet träffade vi en referensgrupp bestående av personer med muslimsk identitet som ville dela med sig av erfarenheter från arbetslivet. Träffarna skedde i samverkan med studieförbundet ABF i form av en studiecirkel, där samma grupp träffades vid tre tillfällen. Deltagarna i cirkeln var sju kvinnor som hade anställningar och i några fall praktikplatser. Under träffarna samtalade vi om erfarenheter kopplat till både inkludering och exkludering på arbetsplatsen. Vi samtalade även om olika former av diskriminering, främst var det verbala trakasserier och diskriminering i samband med rekryteringsprocesser som deltagare hade egna exempel på. Deltagarna i gruppen lyfte även chefers agerande i olika situationer. Ett återkommande tema i samtalen var repressalier och rädslan för repressalier.

“Jag är rädd att berätta, för det kan uppfattas som klagomål. Jag har sett det hända andra och då har de blivit ännu mer utanför.”

Deltagare i studiecirkel

Erfarenheter och analyser som kom fram i referensgruppen har format både metodmaterial som tagits fram i projektet, och legat till grund för de intervjufrågor som ställdes till cheferna. Förutom träffarna i cirkelform har vi tagit del av aktuell forskning om diskriminering och mobbning i arbetslivet. Vi har genomfört informella intervjuer med fyra personer med muslimsk identitet som var väletablerade i arbetslivet, tagit del av beskrivningar från arbetslivet utifrån fackliga tidskrifter med mera.

Intervjuer med chefer

För att kartlägga arbetsgivares förkunskaper och behov, har vi i projektet genomfört sju intervjuer med chefer som är verksamma i Östergötland. De flesta informanterna hade varit chefer i ca 15 år. En var nyare i sin position och hade varit chef i ett år. Informanterna är verksamma inom vuxenutbildningar, industrier och kommunala verksamheter. Tre av cheferna var kvinnor och fyra av cheferna var män.

Intervjuerna genomfördes våren 2023, under cirka en timme vardera. Intervjuerna var semistrukturerade, sex av dem har ägt rum vid besök i informanternas verksamheter och en genomfördes via videosamtal. Informanterna har garanterats anonymitet och materialet har enbart hanterats av projektets personal för transkribering och sedan legat till grund för internt arbete med framtagning av ADAB-sidan, annat utbildningsmaterial och denna rapport.

Utöver de sju intervjuerna har vi även genomfört tre mer informella intervjuer med chefer från privat tjänstesektor, transportföretag och byggbranschen.

Resultat

I resultatet kommer vi fokusera på de intervjuer som genomförts med cheferna. Resultatet är indelat i fyra teman som framkommit under intervjuerna: kunskaper och kompetensutveckling, inspiration i arbetet för inkludering, mikroaggressioner och repressalier, samt rekrytering.

I sammanställningen av varje tema lyfter vi chefernas tankar och erfarenheter, men även vilka metoder och verktyg som utvecklats i projektet för att möta de utmaningar som har framkommit i samtalen.

Tema 1: Kompetensutveckling inom arbetsmiljö och aktiva åtgärder

Kunskaper kring lagkravet om aktiva åtgärder för arbetsgivare skiljer sig åt mellan respondenterna, men de har samtliga en vetskap om att de ska arbeta med att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter. Däremot är kunskapen inte kopplad till begreppet aktiva åtgärder och vad detta arbete innebär utifrån diskrimineringslagen. Kunskapen om hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas och dokumenteras är tunn på många arbetsplatser. En bild som överensstämmer med erfarenheter som har lyfts av såväl andra antidiskrimineringsbyråer som av

Diskrimineringsombudsmannen (DO) under ett gemensamt seminarium om Aktiva åtgärder i arbetslivet den 6 november 2023.

Flera respondenter berättar att de arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter på deras respektive arbetsplatser, men de exempel som tas upp handlar främst om diskrimineringsgrunderna kön och etnicitet. Något som också har framkommit i intervjuerna är att arbetet främst handlat om att åtgärda diskriminering som redan skett på arbetsplatsen, till skillnad från att arbeta förebyggande.

”Det blir ju lite mer aktivt när något händer /.../ Där kan man ju inte lämna det, vi skulle kunna behöva gå över till mer förebyggande och främjande.”

Intervjuperson 2

För att stötta arbetsgivare med kunskaper om aktiva åtgärder generellt har vi tagit fram två korta informationsföreläsningar. Föreläsningarna har publicerats på projektets hemsida och heter *Vad är aktiva åtgärder?* och *Riktlinjer & rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier & repressalier*. Syftet med filmerna är att belysa vikten av det förebyggande arbetet och att visa hur det ska genomföras i de fyra stegen inom aktiva åtgärder. Flera av intervjupersonerna nämner att de antingen har personer internt som jobbar med frågorna, eller använder sig av

externa aktörer som stöd i det förebyggande arbetet. Ser vi till de mindre företagen som har färre anställda och som inte har möjlighet att anställa någon eller anlita en extern aktör för stöd i arbetet med aktiva åtgärder, blir behovet av ett tillgängligt material ännu större. Därför har vi utöver filmerna även tagit fram checklistor och mallar som finns publicerade på ADAB-sidan, där tipsar vi också om andra tillgängliga guider och utbildningar som kan vara ett stöd i arbetet.

Tips till chefer som vill verka mot rasism och islamofobi



Våga lyfta upp problem till ytan...

- ✓ Informera vid upprepade tillfällen om att repressalier (när en anställd påtalat diskriminering) inte är accepterat på arbetsplatsen och att du vill veta hur de anställda mår i gruppen. Många som upplever sig exkluderade och diskriminerade tänker att det är lönlöst eller riskabelt att berätta om problemen.
- ✓ Lyfta det som medarbetare upplever som problem och prata lösningsfokuserat om varför det inte fungerar nu och vad ni kan göra åt det.

Som chef har du inflytande över vad som normaliseras på arbetsplatsen...

- ✓ Börja med din egen jargong, som chef är du kulturbärare och har inflytande. Utbilda dig om islamofobi och andra källor till diskriminering och lär dig hur du kan känna igen fördomar hos dig själv, i arbetet och hos anställda.
- ✓ Var inte tyst eller byt ämne om du hör kränkande kommentarer – markera emot det som sägs och reagera i stället för att normalisera.

Stärk medarbetarna som ett kollektiv...

- ✓ Arbeta med teambuilding för att hela arbetsgruppen ska lära känna varandra. Lär känna nya kollegor på ett mer uppstyrt sätt: detta kan gynna en person som kollegor har fördomar om.
- ✓ Lyft allas styrkor – sträva inte efter likriktning. Lyft på vilket sätt olikheter i perspektiv och erfarenhet bidrar till verksamheten.

Stärk dina och medarbetarnas kunskaper...

- ✓ Vanliga uttryck för islamofobi och rasism är strukturella problem som lägre lön, minskade chanser vid rekryteringar eller microaggressioner, det vill säga små avståndstaganden eller frågor som kommer ur fördomar. De ställs med en anklagande ton eller med en förmodan om att den som får frågan är annorlunda, förtryckt eller förtryckare. Om du själv inte känner igen uttryck för rasism eller islamofobi är det bra att bjuda in experter till din arbetsplats för att höja nivån och kompetensen.
- ✓ Be inte din anställda eller kollega att utbilda dig om en minoritet som hen tillhör. Exempelvis om islam, seder etc. Det som du kan googla – googla det eller inhämta information från de som valt att bli utbildare inom temat.

Sist men inte minst...

- ✓ Ställ dig frågan – Hur ser det ut i sammanhang där jag deltar? Både privat, i föreningsliv och professionellt – finns det mångfald eller inte? Lyft annars frågan om inkludering och bryt segregationen steg för steg.

www.diskriminering.se/adab



Checklista som kan laddas ned från ADAB-sidan.

Tema 2: Inspiration i arbetet för inkludering

Samtliga intervjupersoner nämner betydelsen av att kunna involvera hela personalgruppen i det förebyggande arbetet. För att arbetet ska ge effekt är det viktigt att hela arbetsgruppen har förståelse för frågorna och vet hur de kan

agera. Det handlar både om att "öka förståelsen för varandra" som en intervjuperson lyfter, men också att det gör arbetet lättare.

"Ja, det är lättare att göra de tillsammans med andra än att sitta och göra det själv"

Intervjuperson 1



En person som arbetar ensam ur filmen "Vad händer när arbetsmiljön inte inkluderar alla?"

När det gäller chefernas erfarenhet av arbetsmiljöarbete så lyfter intervjupersonerna att det främst sker genom möten, både arbete med hela gruppen och genom enskilda samtal. De former som nämns är till exempel dagliga morgonmöten med arbetsgruppen, arbetsplatsträffar, arbetsmiljömöten med skyddsombud eller medarbetarsamtal.

I intervjuerna framkommer det att fokus för arbetsmiljöarbetet är fysisk arbetsmiljö. De gånger som psykosociala arbetsmiljön tas upp är det med fokus på diskriminerande faktorer främst kopplat till kön eller etnicitet. Av intervjuerna att döma så saknas det inte bara kunskap om frågorna, utan även utrymme i arbetet att lyfta känsliga frågor:

”...dels samtalet, det kanske är chefens uppdrag att skapa förtroende så man kan ha dom här dialogerna. /.../ Man vill skapa förändring för där man är, jag förstår rädslan men det är svårt att jobba på olika nivåer och olika sätt för att lyfta dessa frågor /.../ då behöver chefen säkerställa att det finns utrymme så att man kan jobba med dessa frågor.”

Intervjuperson 2

Dessutom lyfter flera intervjupersoner betydelsen av att arbeta långsiktigt med dessa frågor och att det behöver vara ett arbete som genomförs av alla, där alla deltar, där det inte bara är ansvariga chefer som berättar hur det borde se ut på arbetsplatsen.

”HR har en dragning om likabehandlingsplanen och alla sitter och nickar och håller med och sen så är det ju liksom exakt samma tugg där ute, även i fikarum sen efteråt att man har... konstiga kommentarer, kanske om saker och ting. Så ibland är det liksom... det tar tid att förändra på riktigt.”

Intervjuperson 4

Mot denna bakgrund har vi i ADAB tagit fram filmen, ”Vad händer när arbetsmiljön inte inkluderar alla?”. Filmen kan vara ett stöd i att belysa betydelsen av den psykosociala arbetsmiljön generellt men också för att öka medvetenheten om den exkludering som medarbetare som är muslimer kan utsättas för i arbetslivet.

Vi har även tillgängliggjort och tagit fram övningar som kan bidra till trygga samtal och

synliggöra de normer som råder på arbetsplatsen. Filmen i kombination med övningarna, och övrigt informationsmaterial från ADAB-sidan, kan ge chefer större möjligheter att ge mer utrymme till dessa frågor. Genom att visa filmerna, göra övningar och strukturera upp arbetet kan arbetsgivare även öka förtroendet hos arbetstagarna som då väljer att berätta om erfarenheter av att bli utsatta för islamofobi eller begränsande normer av olika slag.

Tema 3: Repressalier och mikroaggressioner

Som vi tidigare lyft från intervjuerna så har ett arbete med att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter på arbetsplatsen ofta bestått i specifika insatser mot diskriminering på grund av kön eller etnicitet. Vid de tillfällen

som religion eller annan trosuppfattning som grund tas upp, så rör det tydliga konkreta handlingar som associeras med att vara troende muslim, till exempel bön eller fasta.



Bild ur utbildning med syfte att känna igen kommentarer som bidrar till exkludering.

Men det som lyfts av referensgruppen och i andra sammanhang där Byrån arbetat med frågor kopplat till islamofobi, är att det finns så många fler situationer som muslimer möter, som andra personer kanske inte direkt tolkar som diskriminerande eller förstår hur de kan leda till en dålig psykosocial arbetsmiljö. Bland

de erfarenheter och den information som kommit fram i referensgruppen, så blir det tydligt att mikroaggressioner* och repressalier** är två faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön för de som identifierar sig som muslimer.

Begreppsförklaringar:

***Mikroaggressioner** är uttryck som nedvärderar en person eller grupp. Det är små händelser som en och en kanske inte anses så allvarliga, men som samlat blir en del av ett mönster som får negativa konsekvenser för den som utsätts. Uttrycken kan komma i form av skämt och till synes harmlösa kommentarer, där effekten blir att den som utsätts blir exkluderad från en gemenskap.

****Repressalier** är negativa konsekvenser som drabbar den som påtalat diskriminering eller medverkar vid utredning om diskriminering. Diskrimineringslagen skyddar individen från negativa konsekvenser så som exempelvis utfrysning, avsked eller indragna förmåner.

"Obehagligt att någon tror att du är dum (korkad) och inte har en egen vilja."

Deltagare i studiecirkel

I filmen "Vad händer om arbetsplatsen inte inkluderar alla?" lyfts flera exempel på vad mikroaggressioner kan innebära och hur det kan påverka personer som utsätts. Filmen kan vara ett sätt att skapa medvetenhet om mikroaggressioner för både chefer och arbetsgivare, så att det förebyggande arbetet kan breddas med åtgärder som fokuserar på fler risker och hinder som kan leda till diskriminering. Filmen kan också vara av betydelse för de som utsätts och som tidigare inte kunnat sätta ord på vad de upplevt eller konsekvenserna av dessa händelser. Utifrån filmens innehåll och de stödfunktioner som

finns inom projektet, till exempel vanliga frågor och svar och länkar till juridiskt stöd, kan den som utsätts enklare uppmärksamma den problematik som kan finnas på en arbetsplats och åberopa sina rättigheter.

Filmen är ett sätt att starta diskussioner och lägger en grund för andra övningar i materialet. De som utsätts kan få stöd för sina erfarenheter av diskriminering så att det lyfts till en samhällelig nivå och inte förminskas. Något som annars är en risk, vilket lyfts fram av en av de chefer som deltog i intervjuerna:

"Tyvärr så kanske det kan vara så också att alla personers röst är inte lika stark i en grupp, det är ju ett sätt att diskriminera också att inte ta alla på lika stort allvar. Jag tror att det inte är helt ovanligt på arbetsplatser överhuvudtaget. Men... "Det är säkert inte så hos oss, eller?" /.../ Och då tänker jag att kunskap, absolut är en stor nyckel att få bort lite skyggglappar."

Intervjuperson 3

Tema 4: Rekrytering

”Jag tror ändå att vi som chefer har en tendens att leta efter oss själva när vi är ute och rekryterar. /.../ Det blir lätt att man anställer flera som är precis lika och det tänker jag att man behöver vara medveten om.”

Intervjuperson 5

Flera chefer som intervjuades använde rekrytering för att konkretisera när diskriminering riskerar att ske. Att rekrytering är ett viktigt område att lyfta kom även upp i referensgruppen med arbetstagare och arbetssökande som hade erfarenhet av att inte gå vidare i rekryteringsprocesser till följd av arbetsgivares antaganden om vad deras muslimska identitet skulle innebära i arbetet.

Det speglar även den erfarenhet vi på Byrån har inom vår juridiska ärendehantering, där många ärenden handlar om just rekrytering. I projektet har vi fördjupat området rekrytering genom att ta fram en tre timmars utbildning för chefer och annan rekryterande personal med fokus på aktiva åtgärder mot diskriminering i rekryteringsprocessen.

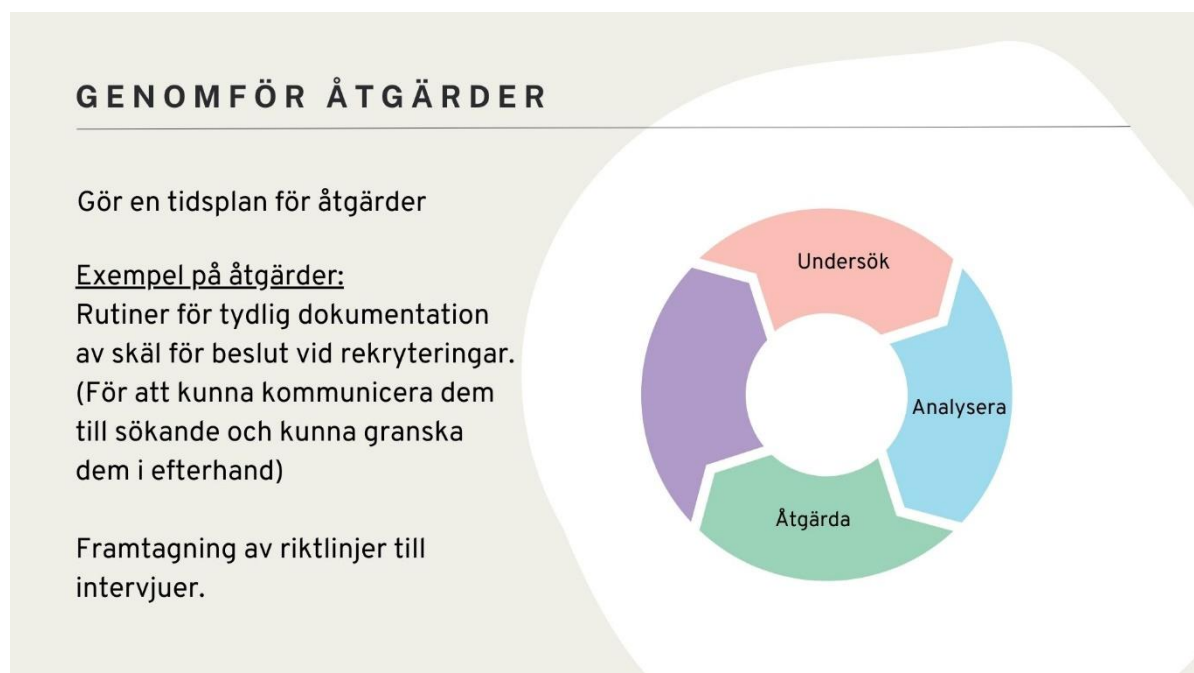


Bild från utbildning som visar en del i att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering i rekryteringsprocessen.

Behovet av att få utbildning och stöd i frågor om diskriminering inom rekryteringsprocessen var något som kom upp vid flera tillfällen i projektet. Till exempel framkom det att i en kommun var stödet från HR i rekryteringsprocessen frivilligt för chefer att ta del av. Det är alltså upp till varje enskild chef att avgöra om den behöver stöd i en rekryteringsprocess. Ett stöd som våra intervjupersoner lyfter fram som en trygghet och en bra tillgång för att förebygga diskriminering.

Behovet bekräftades igen när vi genomförde själva utbildningen, där flera deltagare svarade att de sannolikt hade diskriminerat vid tidigare rekryteringsprocesser. Syftet med

utbildningen var att öka medvetenheten om hur diskriminering kan ske i rekryteringsprocessens olika faser, från själva utformningen av kravprofiler till intervjuer och urval. Under utbildningen mätte vi deltagarnas kunskaper om diskriminering, och huruvida de trodde att de hade diskriminerat i sin tjänst. Mätningen visade att fler ansåg att de hade diskriminerat efter att de fått fördjupade kunskaper om vad diskriminering i rekryteringsprocessen kan innebära. En effekt av att deltagarna har fått större förståelse för diskriminering, är att de i framtiden kan vara mer uppmärksamma på sitt eget agerande och hur det kan utgöra en risk för diskriminering. Med ökad kunskap kan chefer göra medvetna välgrundade beslut i framtida rekryteringar.



ÖVNING: GÖR OM GÖR RÄTT

Har du i en rekryteringsprocess sagt eller agerat utifrån dina normer men som resulterade i en obekväm situation för dig och den sökande?

- 1, Vilka normer reglerade situationen?
- 2, Hur kan vi lära av situationen och agera inkluderande?

Övning från utbildning som hjälper deltagarna att reflektera kring tidigare rekryteringar och använda det i det förebyggande arbetet mot diskriminering.

Utöver utbildningarna så kan även övrigt material från ADAB vara ett stöd för att arbeta mot diskriminering som förekommer utifrån religion och annan trosuppfattning under rekryteringsprocesser. Utifrån filmerna och övningarna får chefer, eller annan rekryterande personal, möjlighet till reflektion kring deras rekryteringsprocesser och varför och hur de kan behöva förändras. Med hjälp av till exempel checklistor och mallar för aktiva åtgärder kan chefer få stöd i hur de undersöker tidigare rekryteringar och arbetar strukturerat för att utveckla rekryteringsprocessen.

Slutprodukt

Material som projektet resulterat i och som vi hänvisat till i denna rapport finns samlat på projektets hemsida:

www.diskriminering.se/adab

[ADAB- Antidiskriminering för arbetsgivare med Byrån - Byrån mot Diskriminering i Östergötland](#)

På hemsidan finns filmer, checklistor, länkar och tips till arbetsgivare.

På hemsidan finns flera filmer som vi även uppmärksammat i rapporten, *Vad händer om arbetsplatsen inte inkluderar alla?* är en film som beskriver hur diskriminering mot muslimer kan yttra sig. Filmen förtydligar hur risker för diskriminering kan se ut och bidrar till en större förståelse för arbetsgivarens uppdrag att identifiera risker för diskriminering och analysera dess orsaker. På sidan finns även två inspelade föreläsningar: en som beskriver *aktiva åtgärder* och en som beskriver *riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*.

Allt material på sidan är fritt att ladda ned och använda på arbetsplatser. På sidan finns en checklista med tips till chefer för att bli mer inkluderande, övningar för att underlätta samtal om risker för diskriminering på arbetsplatsen, det finns även "*Vanliga frågor och svar*" som ställts till Byrån under projektets gång, samt länkar till utbildningar och andra resurser som Byrån rekommenderar.



Bild från filmen "Vad händer när arbetsmiljön inte inkluderar alla?"

Avslutning

Intervjuerna som genomfördes inom projektet ADAB har gett flera effekter i Byråns arbete och för framtagandet av utbildningar och det material som idag finns tillgängligt på projektets hemsida.

Projektet har i sin helhet fördjupat Byråns kunskaper om hur islamofobi kan komma till uttryck i arbetslivet och intervjuerna har visat på behovet av kunskap inom aktiva åtgärder, både generellt och med mer specifikt fokus på diskrimineringsgrunden religion. Vi har sett ett behov av verktyg och material som kan användas i arbetsplatsernas löpande arbete för att skapa mer inkluderande arbetsplatser.

Intervjuerna har även belyst flera konkreta exempel inom arbetslivet som arbetsgivare behöver stöd inom, och områden där individer som drabbas upplever en extra utsatthet, till exempel repressalier och rekryteringsprocessen. Detta har gett Byrån underlag för utbildningar som vi tagit fram och testat inom projektet. Erfarenheterna har även tagits upp i Byråns ordinarie verksamhet och utvecklat vårt arbete genom att vi idag kan erbjuda mer anpassade utbildningar inom områden som är av betydelse för chefer och personer som upplevt exkludering i arbetslivet. Det har även skapat större förutsättningar för Byrån att nå ut med utbildningar och information till företag, eftersom tilltalet bättre motsvarar deras behov och förkunskaper.

Avslutningsvis vill vi tacka de informanter och referenspersoner som delat med sig av vilka utmaningar de ser och vilka kunskaper som saknas. Informanterna har även delat med sig av framkomliga vägar och tips i chefskapet och arbetslivet. Genom att de delat med sig så generöst har framtagningen av materialet varit möjlig.

”Målet är arbetsplatser där alla medarbetare kan känna sig inkluderade i gemenskapen.”

Karin Granholm, projektledare ADAB



Bild från filmen "Vad händer när arbetsmiljön inte inkluderar alla?"

Anlita oss!

Byrån mot diskriminering i Östergötland har över 20 års erfarenhet av att arbeta med antidiskriminering genom att ge juridisk rådgivning och driva processer utifrån diskrimineringslagen, samt utbilda om förebyggande och främjande insatser mot diskriminering.

Byrån är inte vinstdrivande. Intäkter från våra utbildningar investeras i verksamheten och stärker Byrån mot diskriminering i Östergötlands arbete. Varje utbildning eller processledning som du bokar bidrar till ett stärkt arbete mot diskriminering och för mänskliga rättigheter.



Byrån mot diskriminering i Östergötland
Torsgränd 15
60363 Norrköping

011-10 71 31
info@diskriminering.se

www.diskriminering.se