

Policydokument

# Energibranschens arbetsplatser ska vara fria från diskriminering

December 2006

EFA    CF    Ledarna    SEKO    Sif

## **Konstruktiv energianvändning**

*Vi eldar inte för kråkorna. Vi strävar efter varma och energieffektiva arbetsplatser. Värmande idéer och handlingar ska utmärka branschen. Diskriminerande, handlingar ska aldrig förekomma. De stjälar den energi som ska skapa gott och utvecklande arbete - och kyler ner arbetsplatsen.*

*Företagsledningarna skapar förutsättningar för en öppen, tillitsfull och generös arbetsplats som tar vara på medarbetarnas olikheter.*

*Anställda, chefer såväl som medarbetare, ska rannsaka sina åsikter. Om det tar sig diskriminerande uttryck ska detta uppmärksammas och leda till åtgärder som förhindrar att diskriminering upprepas på arbetsplatsen.*

*En arbetsplats som bygger på ett antidiskriminerande synsätt lockar till sig medarbetare som trivs i ett öppet och kreativt klimat. Det är så vi kan skapa en uthållig och konstruktiv energianvändning. Det är så vi skapar uthålliga och livskraftiga företag.*

*Mänskliga rättigheter och utvecklingsarbete går hand i hand*

### **Bakgrund**

Upprinnelsen till detta partsgemensamma dokument är den arbetsgrupp som tillsattes efter förra avtalsrörelsen. Skälet var att en kränkning av en anställd med utländsk bakgrund hade skett på ett av företagen inom branschen. Förhandlingen mellan EFA och Sif bidrog till att företaget tog situationen på allvar och skapade förutsättningar för att den diskriminerade kunde arbeta kvar på arbetsplatsen.

Från den förra avtalsrörelsen skrevs därför följande uppdrag: "Parterna skall i en gemensam arbetsgrupp utreda frågan om integration i arbetslivet inom energibranschen. Syftet är att utveckla regler eller alternativt en policy/handlägningsmanual för hur hithörande frågor bör behandlas ute på företagen. Primärsyftet är att finna modeller för hur etnisk diskriminering skall kunna förebyggas, upptäckas och i förekommande fall åtgärdas. Resultatet av arbetsgruppens arbete skall under avtalsperioden föreläggas förhandlingsdelegationerna för ställningstagande.

### **Resultat**

Gruppens arbete resulterade i detta policydokument inklusive ett 6-punktsprogram med förslag till åtgärder för att upptäcka och föregripa diskriminering.

### ***Mångfald som norm***

Diskriminering uppstår oftast vid tre särskilda situationer; vid anställningstillfället, vid befordran och vid personalnedskärningar. Diskriminering i samband med anställningstillfället innebär att personer med utländsk bakgrund sorteras bort vid urvalet till intervjuer och de som har utländsk utseende vid själva intervjun. Chefer med utländsk bakgrund är sällsynta på den svenska arbetsmarknaden. Det tycks också vara lättare att säga upp personer med utländsk bakgrund.

I Energibranschen har vi bestämt oss för ett antidiskriminerande förhållningssätt. Många av företagen har policys och handlingsplaner som stödjer en utveckling bort från det ensidigt ”svenska”. Nyfikenhet och öppenhet parat med insikt om att alla ska ha rätt till likvärdig behandling skapar en dynamisk och utvecklande bransch.

***Det är i regel inte nödvändigt att tala felfri svenska. Det är meriterande att kunna främmande språk.***

***Kompetens ska vara avgörande vid anställningar, kompetens ska avgöra vem som befordras. Anställningstid och kompetens ska avgöra vilka personer som blir berörda vid eventuella uppsägningar.***

## Energibranschens 6-punktsprogram mot diskriminering

1. Öka mångfalden
2. Rekrytera fördomsfritt
3. Skapa lika möjligheter till utveckling
4. Nolltolerans för trakasserier
5. Eliminera osakliga löneskillnader
6. Gör en mångfaldsplan

December 2006

EFA    CF    Ledarna    SEKO    Sif

## Utveckling och mänskliga rättigheter går hand i hand

Med diskriminering avser vi varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde - på grund av kön, etnisk bakgrund, funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller trosuppfattning - som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka rättigheter och villkor i arbetslivet.

Att inte bli diskriminerad är en mänsklig rättighet.

Möjligheterna att påverka arbetsplatser så att diskriminering inte förekommer är stora. . Både svensk och internationell rätt ställer krav på att arbetsgivare arbetar aktivt med att förebygga och motverka diskriminering utifrån principen om likabehandling. Ändå förekommer diskriminering i olika former på de allra flesta arbetsplatser.

I Energibranschen har vi bestämt oss för ett antidiskriminerande förhållningssätt. Många av företagen har policys och handlingsplaner som stödjer en utveckling bort från det ensidigt "svenska". Nyfikenhet och öppenhet parat med insikt om att alla ska ha rätt till likvärdig behandling skapar en dynamisk och utvecklande bransch.

Hur ser det ut på din arbetsplats?

### **1. Öka mångfalden**

#### **Finns etnisk mångfald på företaget?**

Ja: Bra! Förvalta mångfalden genom att aktivt uppmärksamma och jobba för den.

Nej: Arbetsgivaren är skyldig att verka för etnisk mångfald

Åtgärd: Diskutera varför ökad etnisk mångfald på företaget är bra. Planera några (aktiva) åtgärder för att komma till rätta med bristande etnisk mångfald.

### **2. Rekrytera fördomsfritt**

#### **Deltar alla parter i företagets rekryteringsprocess?**

Ja: Bra! Kom ihåg att vara uppmärksam på företeelser som kan tyda på diskriminering vid rekryteringsprocessen.

Nej: Personer ska anställas på saklig grund och med bäst kompetens.

Åtgärd: En partsgemensam projektgrupp kan inrättas på företaget med uppdrag att ta fram kriterier för rekrytering som fokuserar på att det är arbetsuppgift och kompetens som ska betonas. Personer med utländsk bakgrund sorteras ofta bort tidigt i rekryteringsprocessen. Ytterst handlar rekrytering om att utveckla arbetsorganisationen.

### 3. Skapa lika möjligheter till utveckling

#### **Har alla anställda oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning lika möjlighet till utbildning, befordran och utveckling i arbetet?**

Ja: Bra. Fortsätt arbeta aktivt för att säkerhetsställa likvärdiga utvecklingsmöjligheter.

Nej: Arbetsgivaren är skyldig att aktivt arbeta för att alla på företaget ska få lika möjligheter till befordran och utveckling i arbetet.

**Åtgärd:** Arbeta aktivt med kartläggning av vilka som får ta del av kompetensutveckling och vilken typ av kompetensutveckling som erbjuds vem. För att erbjuda alla samma chans till kompetensutveckling är ett första steg att undersöka hur informationen går ut och hur erbjudanden om kompetensutveckling ser ut.

### 4. Nolltolerans för trakasserier

#### **Förekommer trakasserier (exempelvis oönskade skämt, ovälkomna kommentarer, exkluderande handlingar) på arbetsplatsen?**

Nej: Bra, men var uppmärksam på oönskade skämt och beteenden. Trakasserier är många gånger svåra att upptäcka för den som inte drabbas av dem.

Ja: Trakasserier på arbetsplatsen innebär alltid att medarbetare kränks. Trakasserier definieras i lagen som beteenden som den utsatta uppfattar som ovälkommet och kränkande. Skam och skuld känslor hos den drabbade är vanligt förekommande och gör trakasserier extra svåra att upptäcka.

**Åtgärd:** Arbetsgivaren bör ha en beredskapsplan även om trakasserier inte förekommer på arbetsplatsen. Vid större företag kan idén med en särskild kontaktperson tillämpas. Ledningen förväntas att tillsammans med de anställda definiera vad trakasserier är. Parternas roll är att tillsammans klart och tydligt ange en gräns för vad som inte tolereras.

## 5. Eliminera osakliga löneskillnader

### Förekommer osakliga löneskillnader på företaget?

Nej: Bra, följ medarbetarnas framtida löneutveckling i syfte att förhindra att det uppkommer diskriminerande löneskillnader.

Ja: Ta medarbetares misstankar på allvar. Osakliga löneskillnader på grund av etnisk tillhörighet förekommer enligt vissa undersökningar.

**Åtgärd:** Om det finns anledning misstänka att det finns osakliga löneskillnader på grund av etnisk tillhörighet bör en kontroll göras, exempelvis i form av en lönekartläggning.

## 6. Gör mångfaldsplan

### Har företaget upprättat mångfaldsplan för att aktivt motverka diskriminering?

Ja: Bra, fortsätt hålla den levande!

Nej: En mångfaldsplan kan underlätta arbetet mot diskriminering. Lagen mot etnisk diskriminering (4§) ställer krav på att alla arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.

**Åtgärd:** Det kan finnas skäl att upprätta en mångfaldsplan. Planen bör i sådana fall arbetas fram gemensamt av fack och arbetsgivare.. Hjälpmedel för att ta fram en mångfaldsplan finns på: [www.do.se](http://www.do.se)

Det ligger på arbetsgivarens ansvar att se till att det vidtas aktiva åtgärder mot diskriminering. Om arbetsgivaren inte efterlever lagens krav på aktiva åtgärder kan DO förelägga arbetsgivaren att göra det

**Lagen mot etnisk diskriminering:**

4§ Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter enligt första stycket finns i 5-7§§.

5§.... arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

6§ .... förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

7§.... verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.