

Fullmäktige 2012

FSA:s ställningstaganden om lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

Inledning

Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) har, som facklig organisation, en betydande roll i arbetet för att främja allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. I detta dokument tydliggör vi förbundets ställningstaganden för ett arbetsliv som är öppet för alla.

FSA:s utgångspunkt är att lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet bidrar till en ökad kvalitet i den arbetsterapeutiska verksamheten. Lika rättigheter och möjligheter handlar om att tillvarata kompetenser och skapa goda arbetsförhållanden, vilket i förlängningen bidrar till att förhållningssättet mot patienter/klienter förbättras.

FSA menar att vi bäst uppnår lika rättigheter och möjligheter genom ett normkritiskt förhållningssätt där varje arbetsplats betraktas med normkritiska ögon. Ett arbetsliv som är öppet för alla ska även inkludera de grupper som står längst ifrån normen. Då normer skapas och återskapas hela tiden, kan bara förändringsarbetet bli framgångsrikt och bestående om det integreras i samtliga nivåer på arbetsplatsen. Förändringsarbetet måste omfatta allt från arbetsmiljö till rekrytering och få en naturlig plats i alla partsgemensamma sammanhang, så som arbetsplatsträffar och i lönerevisionen.

FSA:s företrädare, både lokalt och centralt, har ett ansvar att aktivt verka för ett mer inkluderande arbetsliv och tillsammans med arbetsgivaren arbeta förebyggande mot diskriminering.

En förutsättning för ett arbetsliv som är öppet för alla är även att FSA:s medlemmar, oavsett bakgrund och erfarenheter, ska känna sig välkomna och aktivt kunna delta i det fackliga arbetet. Det betyder att ett förändringsarbete även måste ske internt inom FSA:s organisation.

Centrala begrepp

Denna proposition ersätter "Jämställdhet och mångfald" som antogs av fullmäktige 2008. FSA har i detta ställningstagande frångått användandet av begreppet mångfald. Begreppet mångfald används och tolkas ofta olika. Beroende på hur begreppet används kan det befästa stereotyper eftersom det lägger fokus på människors olikheter. Normer och maktstrukturer förändras inte enbart och automatiskt av att rekryteringen breddas. Utgångspunkten för vårt resonemang är istället ett normkritiskt och intersektionellt förhållningssätt. Diskrimineringsombudsmannen (DO) definierar intersektionalitet som "teorier om hur olika maktstrukturer samverkar och förstärker varandra, till exempel kön och etnicitet". Intersektionalitet handlar således om att alla människor positioneras olika beroende på när och var i samhället de befinner sig och vilka de möter. Detta gör att vi inte kan fokusera isolerat på kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsförmåga (lagen anger funktionshinder), etnisk tillhörighet, religion, ålder eller någon annan enskild faktor. För att vi ska kunna åstadkomma lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet måste vi förstå hur alla olika normer och maktstrukturer samverkar. Det är genom ett normkritiskt och intersektionellt förhållningssätt som vi kan nå ett arbetsliv fritt från ojämlikhet, diskriminering och trakasserier.

Begreppet jämlikhet handlar om att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter, medan jämställdhet handlar om att skapa jämlikhet utifrån kön. I frågan om jämställdhet utgår FSA från DO:s definition

som säger att "Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden".

FSAs ställningstaganden inom olika områden för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

- FSAs roll
- Diskriminering
- Trakasserier
- Rekrytering
- Anställningsvillkor
- Arbetsförhållanden
- Föräldraskap
- Utbildning och kompetensutveckling
- Lön

FSAs roll

Facket har förstahandsrätt att företräda medlemmar som har blivit diskriminerade eller missgynnade. Det framgår av diskrimineringslagen (2008:567) och föräldraledighetslagen (1995:584). Det är därför viktigt att FSA har rutiner för hur denna typ av ärenden ska handläggas samt att FSAs förtroendevalda och tjänstemän vet hur de ska agera om en medlem upplevt sig diskriminerad, trakasserad eller missgynnad. Det är också av betydande vikt att FSAs medlemmar är välinformerade om förbundets stöd och åtgärder i ärenden rörande diskriminering och trakasserier.

Den fackliga organisationen ska enligt diskrimineringslagen (2008:567) även:

- samverka med arbetsgivaren om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen
- företräda medlemmar som blivit utsatta för diskriminering

Förändringsarbetet för att skapa lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet samt det förebyggande arbetet mot diskriminering måste drivas på många olika nivåer och i olika fackliga sammanhang beroende på vilken fråga som är aktuell. Dessa nivåer och sammanhang avser till exempel samverkansmöten, arbetsplatsträffar, i möten med arbetsmiljökommittén, i lönerevisionen och i MBL-förhandlingar. Frågorna kan beröra allt från arbetsklimat, jargong, arbetstider och fysisk arbetsmiljö, till löner och rekrytering. Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter måste således integreras i förbundets löpande fackliga verksamhet, både lokalt och centralt. Detta kräver att tjänstemän, förtroendevalda och medlemmar besitter kunskap och har nödvändiga verktyg för att aktivt kunna arbeta med frågorna.

Alla ska, oavsett kön, nationell bakgrund, hudfärg, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, ålder, familjeförhållande, civilstatus eller socioekonomisk situation, känna sig hemma i det fackliga arbetet. Ett inkluderingsarbete kräver strategier som kan användas för att åtgärda eventuella brister och synliggöra ojämlika maktstrukturer, diskriminering och exkluderande normer i förbundet. Det kan till exempel röra sig om att tillhandahålla relevanta utbildningar för förbundets förtroendevalda och att erbjuda konkreta verktyg, så som riktlinjer för inkluderande och tillgängliga möten. Vilka normer och värderingar styr och påverkar hur vi agerar? Vem är idag medlem och aktiv i förbundet? Vilka stängs ute och varför? Detta är frågor som kontinuerligt bör diskuteras i relevanta forum, både lokalt och centralt. Ett inkluderande förhållningssätt uppnås först då det pågår ett kontinuerligt arbete på alla nivåer inom förbundet.

FSA ska hålla sig ajour med vad som händer inom diskrimineringsområdet och vara uppdaterat kring eventuella förändringar i lagstiftningen.

Diskriminering

Diskrimineringslagen som började gälla 1 januari 2009 har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det finns dock fler grunder som gör att människor diskrimineras, vilka kan vara nog så allvarliga och vanligt förekommande. En persons privatliv, familjeförhållande eller civilstatus, ska till exempel aldrig ha en negativ inverkan på dennes rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Inte heller ska en persons socioekonomiska situation eller bakgrund göra att en person utsätts för negativ särbehandling.

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren och de fackliga organisationerna huvudansvaret för att målinriktat och planmässigt motverka och förebygga diskriminering i arbetslivet. De ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning inom områdena: arbetsförhållanden, trakasserier och rekrytering.

Nuvarande lagstiftning kräver att arbetsgivaren upprättar en skriftlig plan för arbetet med diskrimineringsgrunden kön. Jämställdhetsplanen ska uppdateras vart tredje år. Lagen kräver också en redovisning med åtgärder kopplade till etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. FSA anser att arbetsgivaren, i samarbete med de fackliga organisationerna, även bör arbeta förebyggande för att förhindra diskriminering som har samband med könsidentitet, könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Ett förebyggande arbete bidrar till ett bättre arbetsklimate och minskar risken för diskriminering. Arbetsgivaren bör, trots att det saknas stöd i lagen, upprätta en övergripande och heltäckande "plan för lika rättigheter och möjligheter".

Trakasserier i arbetslivet

FSA tar avstånd från alla former av trakasserier oavsett grund.

Arbetsgivaren har, enligt diskrimineringslagen ett ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren måste vidta specifika åtgärder om trakasserier eller kränkningar förekommer.

FSA anser att det på alla arbetsplatser ska finnas en beredskapsplan vid trakasserier. Policy mot sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska finnas. FSA ser gärna att arbetsgivare går längre och även tar i beaktande andra diskrimineringsgrunder i policyn.

Rekrytering

Arbetsterapeutyrket är ett starkt kvinnodominerat yrke. FSA anser att det är viktigt att yrkesgruppen är representativ i den omvärld som arbetsterapeuter möter. Det är angeläget att alla känner sig välkomna till yrket.

Studentpopulationen inom arbetsterapeututbildningarna ska spegla bredden i det omgivande samhället. Rekryteringen av studenter till arbetsterapeututbildningarna ska vara utformad på ett sådant sätt att den lockar studenter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och föräldrarnas utbildningsnivå.

På arbetsplatserna ska fördomar om individer och grupper inte styra beslut vid rekrytering och avancemang. Kompetens och prestation ska vara grunden. För en bredare yrkesgrupp är det också viktigt att uppmuntra arbetsterapeuter att vilja bli specialister, chefer och ledare.

Anställningsvillkor

FSA anser att den som vill ska ha rätt till heltidsanställning. Det kan vara svårt att klara en försörjning på en deltidslön. Ofrivilliga deltidanställningar fortsätter dock att vara ett problem inom arbetslivet. Antalet deltidanställningar tenderar att öka som en olycklig konsekvens av privatisering av offentlig vård. FSA anser att fler arbetsgivare än i dag ska ta ett ansvar för att fler deltidanställda ska få möjlighet att arbeta heltid.

I en profession med många kvinnor skapas möjligen fler vikariat med anledning av hel eller partiell föräldraledighet. Visstidsanställningar är därför relativt vanligt förekommande bland våra medlemmar. Dessa anställningar, som ofta yngre och nyexaminerade medlemmar innehar, innebär inte sällan känsla av otrygghet, ogynnsam löneutveckling och små möjligheter till kompetensutveckling.

Det finns visserligen lagstiftning som anger att visstidsanställda inte får erbjudas sämre anställningsvillkor än tillsvidareanställda och att man efter exempelvis två års vikariat ska erbjudas tillsvidareanställning. Ibland kan dock anställningsformer och tillämpning av visstidsanställningar missbrukas. FSA anser att detta bör stävjas.

Arbetsförhållanden

Enligt diskrimineringslagens grunder ska arbetsgivare se till så att arbetsplatsförhållanden passar alla anställda. Arbetsförhållandena ska också passa framtida anställda.

Normer påverkar både de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena. Normkritiskt förändringsarbete bör därför finnas med i det systematiska arbetsmiljöarbetet som enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter ska bedrivas på alla arbetsplatser i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud.

Föräldraskap

FSA anser att det är viktigt med ett arbetsliv som är möjligt att kombinera med föräldraskap. Det innebär bland annat att FSA anser att arbetssökande inte ska missgynnas på grund av nuvarande eller kommande föräldraskap. Att arbetstider och sättet att arbeta bör organiseras på ett sätt som möjliggör kombinationen arbetsliv och föräldraskap. Lönesamtal ska omfatta även de föräldralediga och deras löneutveckling ska inte missgynnas av föräldraledigheten. Likaså ska föräldralediga erbjudas utvecklingssamtal.

Utbildning och kompetensutveckling

FSA anser att våra medlemmar måste säkerställas rätt till kompetensutveckling oavsett vilken anställningsform man har eller i vilken organisation man är anställd. Våra medlemmar ska ha lika rättigheter och möjligheter och inte känna sig hindrade i kompetensutvecklingsområden på grund av sitt kön, könsidentitet eller könsuttryck, sin etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning eller ålder.

Lön

Alla medlemmar ska ha en lön som motsvarar deras individuella prestation i förhållande till verksamhetens mål, krav och resultat. FSA anser att arbetsterapeutyrket på många håll värderas för lågt i förhållande till de krav som ställs på yrket.

FSA tror på det positiva sambandet mellan kompetens, prestation och lön. Lönesättningen får inte baseras på diskriminerande grunder.

FSA anser vidare att det är viktigt med tydliga lönekriterier och saklighet när det gäller bedömningen av den individuella prestationen, som vid sidan av arbetets krav är en viktig del av lönesättningen.

FSA anser vidare att arbetsterapeuter ofta är drabbad av en strukturell lönediskriminering. Med det menar vi att lönen i kvinnodominerade yrken är lägre än i mansdominerade yrken med motsvarande krav i arbetet.

Diskrimineringslagen anger att arbetsgivare och arbetstagare särskilt ska arbeta för att utjämna och förhindra löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. FSA anser att det årligen vid varje arbetsplats ska arbetas fram en handlingsplan för jämställda löner.

Fullmäktige beslutade att anta propositionen