

Checklista för samtliga diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen

April 2024



Ålder, etnisk tillhörighet & religion eller annan trosuppfattning,
sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, funktionsnedsättning och kön





Partsrådet har utifrån samtliga diskrimineringsgrunder tagit fram en checklista för alla anställda på statlig sektor.

En inkluderade arbetsmiljö där alla individer har samma förutsättningar är en av grunderna till en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö leder till arbetsglädje, trygghet och en attraktiv arbetsplats där folk vill arbeta.

Vi alla har ett gemensamt ansvar till att bidra och skapa en så god arbetsmiljö som möjligt.



Kön



1. Generalisera inte vad som anses vara manligt och kvinnligt, utan försök att se individen. Stereotypiska idéer kopplat till kön kan begränsa människor från att kunna känna sig trygga med att vara sig själva.
2. Synliggör om det finns en norm och en könsfördelning kring vem som får göra vad på arbetsplatsen. Våga diskutera.
3. Se över hur arbetsplatsen marknadsförs. Båda könen bör vara representerande för att det ska vara likvärdigt.
4. Se över representationen på chef och ledningsnivå. Analysera och se över om det brister.



4. Se över representationen på chef och ledningsnivå. Analysera och se över om det brister.
5. Uppmärksamma om alla medarbetare oavsett kön får ta plats och känner sig trygga med att ta plats. Alla ska känna sig sedda och lyssnade på. Om inte, bör detta diskuteras.
6. Ha nolltolerans mot sexistiska skämt.
7. Uppmuntra till att ta ut föräldradighet oavsett kön.

Etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning



1. Ha respekt för människors olika religioner eller trosuppfattningar. Oavsett din egen inställning till religion.
2. Ha nolltolerans mot rasism och var uppmärksam mot rasistiska skämt som kan gömmas bakom "Det var bara ett skämt".
3. Man kan vara nyfiken om ens persons bakgrund, men visa hänsyn och respektera individens integritet.
4. Är du osäker på om något kan uppfattas som kränkande, välj då att formulera dig på annat sätt eller fråga med intentionen till att lära.





5. Se individen och tänk på att inte dra alla över en kam. Stereotypiska föreställningar en kan ha för en etnisk eller religiös grupp ska inte läggas på individen och bör rannsakas hos en själv. Det ska finnas en nolltolerans till att behandla någon illa pga. etnisk tillhörighet eller trosuppfattning.
6. Har personen ett namn du aldrig hört innan, lär dig namnet och gör inga egna antaganden om hur man ska uttala namnet. Fråga i stället.
7. Medarbetare ska kunna känna sig trygga och bekväma med att säga vilken trosuppfattning en har och vilken etnisk grupp en tillhör.



Funktionsnedsättning



1. Tänk på vilka ord du använder som har koppling till funktionsnedsättning. Välj hellre ett annat ord om du är osäker.
2. Se individen och förstå att en funktionsnedsättning inte definierar vem personen är.
3. Se över om arbetsplatsen är utformad så att alla människor kan ta sig runt, förflytta sig, vara med på möten och så vidare. Se över arbetsplatsen och vilka behov som finns. Tänk även på detta när ni planerar in sociala aktiviteter och konferenser på annan plats.



4. Respektera personens integritet och fråga personen hur öppet hen vill vara med sin funktionsnedsättning. En funktionsnedsättning ska inte skuldbeläggas men vara respektfull mot individen.
5. Det ska finnas en nolltolerans mot skämt eller nedsättande ord på arbetsplatsen oavsett funktionsnedsättning. Det ska också finnas en nolltolerans mot illabehandling kopplat till funktionsnedsättning.
6. Tänk på hur ni representerar arbetsplatsen och synliggör om ni utesluter funktionsnedsättning när ni representerar ert företag utåt.



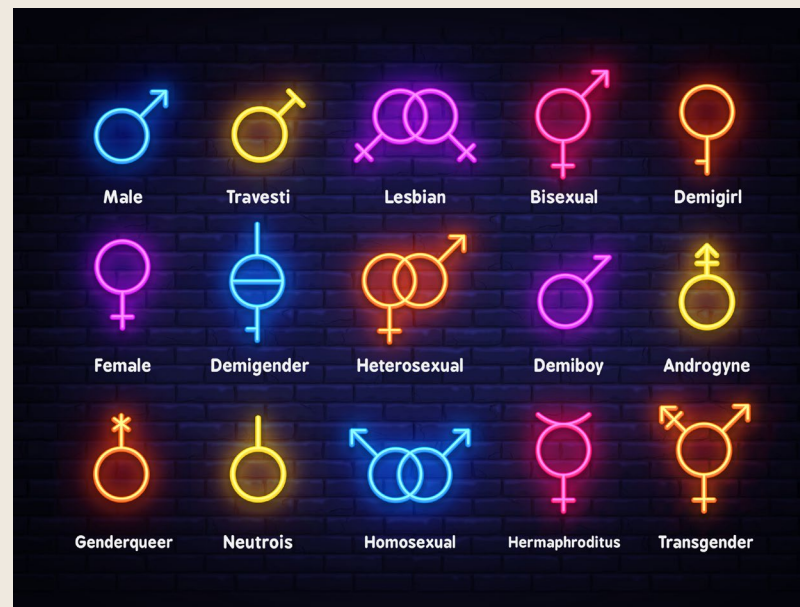
7. Se över hur representationen ser ut på chef och ledningsnivå. Analysera och fundera på om alla får samma chans till karriärsutveckling på er arbetsplats.
8. Tänk på att många har funktionsnedsättning som inte syns, som dålig hörsel, dyslexi, synnedsättning. Var uppmärksam och visa hänsyn.
9. Arbetsgivaren har en skyldighet att stötta, men har en medarbetare en diagnos som inte syns fysiskt är det medarbetarens ansvar att meddela arbetsgivaren.

Det är först då diskrimineringslagen börjar gälla. Här är det viktigt att sträva efter ett tryggt arbetsklimat där medarbetare känner sig bekväma med att berätta sina behov.

Sexuell läggning. könsidentitet och könsuttryck

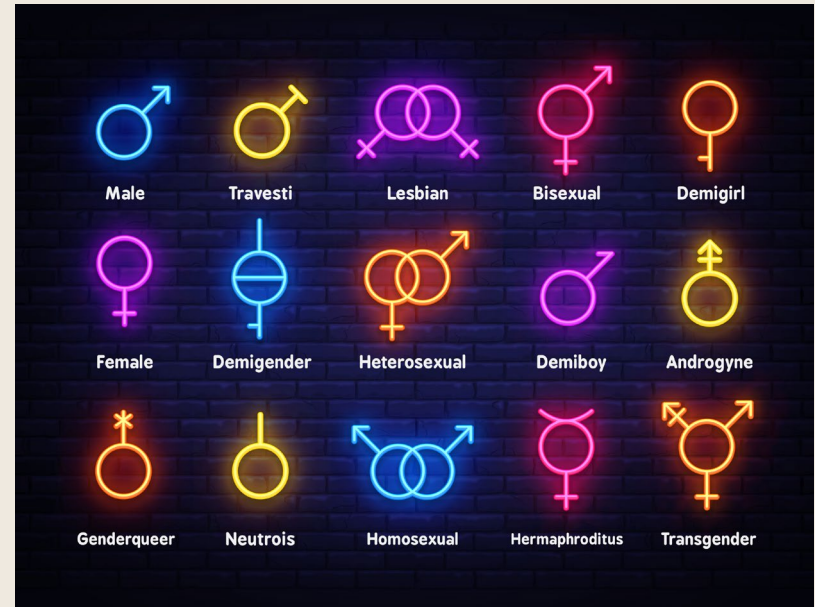


1. Se individen och värna om individens integritet.
Fråga inte intima eller för personliga frågor om inte personen i fråga är okej med det.
2. När man pratar om relationssituation eller familjeförhållanden, använd gärna könsneutrala ord som sambo eller partner. Det är inte en självklarhet att alla är heterosexuella.
3. Var uppmärksam på hur attityden kring hbtq är på arbetsplatsen. Medarbetare ska kunna känna sig trygga och bekväma med att vara sig själva, Om fallet inte är så, bör detta ses över och lyftas.



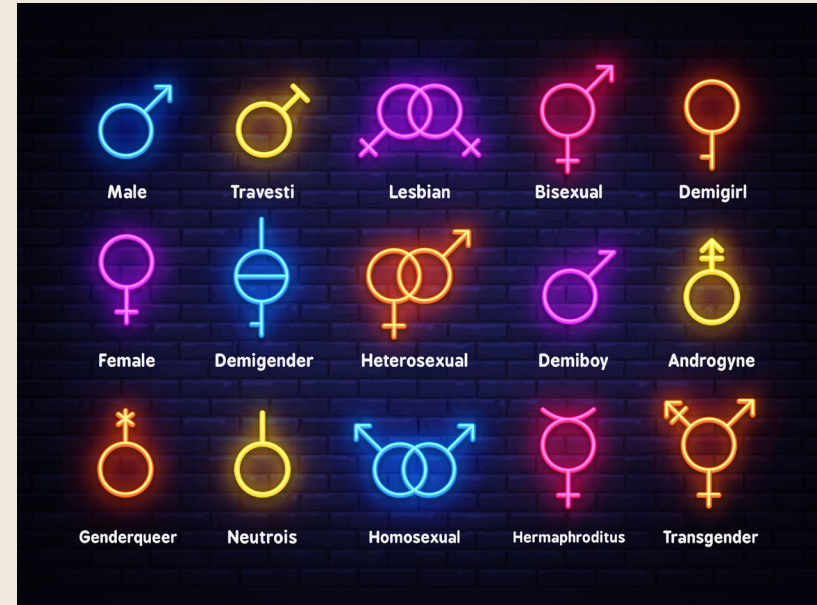


4. Oavsett egen uppfattning om ordet "hen", respektera att det finns människor som varken identifierar sig som varken man eller kvinna. Tänk därför på att inte referera alla som "kvinnor och män".
5. Ha nolltolerans om nedvärderade skämt eller ord kopplat till hbtqi-personer. Ha också en nolltolerans om illabehandling.
6. En persons sexuella läggning eller könsidentitet ska inte ha någon betydelse på arbetsplatsen.





7. Se över representationen på chef och ledningsnivå. Analysera och fundera på om alla får samma chans till karriärsutveckling på er arbetsplats.
8. Ha könsneutrala toaletter och omklädningsrum.
9. Krävs det att arbetsplatsen behöver kompetensutvecklas så bör det göras. Det kan bli lättare att förstå sexuell läggning, könsuttryck och identitet om man känner sig trygg med begreppen.



Ålder



1. Tänk på att bara för att en medarbetare uppnått en viss ålder, betyder det inte att denna vill gå i pension.
2. Ny kunskap och nya perspektiv behöver inte alltid hänga ihop med ålder.
3. Nolltolerans till nedvärderande skämt eller illabehandling kopplat till ålder. Tänk också på att inte dra stereotypa skämt kopplat till ålder. Sträva efter att ha ett arbetsklimat där ni inte pratar ner till de yngre och inte fördummar de äldre.
4. Uppmuntra till interaktion mellan åldersgrupperna. Fördomar minskar och samarbetet blir bättre.



5. Tänk på att bara för att en medarbetare uppnått en viss ålder, betyder det inte att denna vill gå i pension.
6. Ny kunskap och nya perspektiv behöver inte alltid hänga ihop med ålder.
7. Nolltolerans till nedvärderande skämt eller illabehandling kopplat till ålder. Tänk också på att inte dra stereotypa skämt kopplat till ålder. Sträva efter att ha ett arbetsklimat där ni inte pratar ner till de yngre och inte fördummar de äldre.
8. Uppmuntra till interaktion mellan åldersgrupperna. Fördomar minskar och samarbetet blir bättre.

Annat relevant material



- Den hjärnvänliga arbetsplatsen
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-hjarnvanliga-arbetsplatsen-kunskapssammanstallningar-rap-2014-2.pdf>
- Arbetsmiljö och ohälsa i ett genusperspektiv
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/arbetsmiljo-och-ohalsa-i-ett-genusperspektiv_rap-2019-7.pdf
- Arbetsgivare ska förebygga diskriminering :
<https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg/jamlika-arbetsforhallanden>
- Perspektiv på äldres arbetsmiljö:
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/perspektiv-pa-aldres-arbetsmiljo.pdf>
- Att motverka diskriminering av hbtqi personer:
<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/sexuell-laggning-en-av-de-sju-diskrimineringsgrunderna/att-motverka-diskriminering-av-hbtqi-personer>
- SKR "Guide till inkluderade arbetsplatser":
[https://skr.se/download/18.544e1c0b1784a90739256c0/1616405330972/Guide till inkluderande arbetsplatser.pdf](https://skr.se/download/18.544e1c0b1784a90739256c0/1616405330972/Guide+til+inkluderande+arbetsplatser.pdf)

