

Ställningstagande om lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

Inledning

Sveriges Arbetsterapeuter har som facklig organisation en betydande roll i arbetet för att främja allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Sveriges Arbetsterapeuters företrädare, både lokalt och centralt, har ett ansvar att aktivt verka för ett mer inkluderande arbetsliv och tillsammans med arbetsgivaren arbeta förebyggande mot 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. Frågorna kan beröra allt från arbetsklimat, jargong, arbetstider och fysisk arbetsmiljö, till löner och rekrytering. Detta kräver att tjänstemän, förtroendevalda och enskilda medlemmar besitter kunskap och har nödvändiga verktyg för att aktivt kunna arbeta med frågorna.

Diskrimineringsgrunderna

Ordet diskriminering brukar i vardagligt tal oftast användas om orättvis behandling av olika slag, där någon gör åtskillnad mellan människor. En förenklad beskrivning av diskrimineringslagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Läs mer här: [Diskrimineringsgrunder – vad är det? | DO](#)

Sveriges Arbetsterapeuter 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. Normer påverkar både de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena. Normkritiskt förändringsarbete bör därför även finnas med i det systematiska arbetsmiljöarbetet som enligt arbetsmiljöverkets

föreskrifter ska bedrivas på alla arbetsplatser i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagarare och skyddsombud.

Aktiva åtgärder mot diskriminering

Diskrimineringslagen innehåller regler om aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är arbetsgivarens förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet generellt. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befodran, utbildning och övrig kompetensutveckling, möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap samt riktlinjer och rutiner i verksamheten för att förhindra trakasserier av olika slag. Arbetet bygger på metoden undersök, analysera, åtgärda och följ upp. Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagararna och som facklig företrädare ska vi samverka och utöva vårt inflytande för att påverka så att vi får ett arbetsliv fritt från ojämlikhet, diskriminering och trakasserier

Läs mer här: [Vad är aktiva åtgärder? | DO](#)

Ett arbetsliv fritt från ojämlikhet, diskriminering och trakasserier kräver att:

- **Alla arbetsterapeuter ska ha en arbetsgivare som i samarbete med de fackliga organisationerna aktivt arbetar förebyggande mot diskriminering och trakasserier.**

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren och de fackliga organisationerna huvudansvaret för att målinriktat och planmässigt motverka och förebygga diskriminering i arbetslivet. Arbetsgivaren bör upprätta en övergripande och heltäckande plan för lika rättigheter och möjligheter.

- **Alla arbetsterapeuter ska ha en lön som motsvarar deras individuella prestation i förhållande till verksamhetens mål, krav och resultat.**

Arbetsterapeutyrket värderas på många håll för lågt i förhållande till de krav som ställs på yrket. Det ska finnas positiva samband mellan kompetens, prestation och lön. 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.

Arbetsgivaren ska lägga ner tid och engagemang på lönekartläggningen som årligen ska genomföras för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor som utför likvärdigt arbete. Det är av stor vikt att fackliga förtroendevalda har möjlighet till delaktighet och inflytande i arbetet med lönekartläggningen och arbetsvärderingen.

- **Alla arbetsterapeuter ska ha lika möjligheter att kombinera ett arbetsliv och föräldraskap.** Arbetssökande ska inte missgynnas på grund av nuvarande eller kommande föräldraskap. 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.

- **Alla arbetsterapeuter som vill ska ha rätt till heltidsanställning.** Det kan vara svårt att klara en försörjning på en deltidslön. Fler arbetsgivare än i dag ska ta ett ansvar för att fler deltidsanställda ska få möjlighet att arbeta heltid. I en profession med många kvinnor skapas fler vikariat med anledning av hel eller partiell föräldraledighet. Dessa anställningar, som ofta yngre och nyexaminerade arbetsterapeuter innehar, innebär inte sällan känsla av otrygghet, ogynnsam löneutveckling och små möjligheter till kompetensutveckling.
- **Alla arbetsterapeuter måste säkerställas rätt till kompetensutveckling.** Alla Arbetsterapeuter oavsett vilken anställningsform eller i vilken organisation de har anställning, ska ha lika rättigheter och möjligheter och inte känna sig hindrade i kompetensutvecklingssammanhang. För arbetsterapeuter som yrkesgrupp är det också viktigt att uppmuntra till kompetensutveckling och det livslånga lärandet som bidrar till ökad kvalitet och till att utveckla professionen.
- **Alla arbetsterapeuter ska ha samma möjlighet vid rekrytering eller antagning till studier.** Då arbetsterapeutyrket är ett kvinnodominerat yrke är det viktigt att yrkesgruppen är representativ i den omvärld som arbetsterapeuter möter. Det är angeläget att alla känner sig välkomna till yrket. Arbetsterapeututbildningarna bör locka studenter från- och spegla bredden i det omgivande samhället. På arbetsplatserna ska fördomar om individer och grupper inte styra beslut vid rekrytering och avancemang. Kompetens och prestation ska vara grunden.

Sveriges Arbetsterapeuters 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 för arbetsterapeuter, vilket i förlängningen bidrar till en ökad kvalitet på arbetsterapi i Sverige.