

# En arbetsplats för alla

- Utbildare möter strateg

*10 december 2020*

**En arbetsplats för alla**

*En utbildning för alla*

”Jag insåg att en arbetsplats  
för alla var viktig när...”



# Varför storytelling?

”Genom att använda er av storytelling kan ni skapa en bättre relation till er kunder och medarbetare. Det hjälper inte bara till att **skapa engagemang**, det kan också bidra till en bättre och närmare relation då man, genom att skapa en identitet hos varumärket, blir mer personlig och förbättrar de emotionella banden.”

*Consultatum*

# Fördelar med storytelling



10

TISDAG 10 NOVEMBER 2020 KL. 10:00 UTC+01–11:30 UTC+01

## Webbinarium om psykisk ohälsa i arbetslivet

Onlineevenemang

Delta i evenemang

# Berättelsen/storyn i centrum...

*Visions berättelse om varför En arbetsplats för alla är viktig...*



*Din egen berättelse om varför En arbetsplats för alla är viktig...*





# Visions medlemslöfte

Ett medlemskap i Vision handlar om att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv

**Funktionsnedsättning**

**Kön**

**Sexuell  
läggning**

**Ålder**

**Religion eller  
trosuppfattning**

**Etnisk  
tillhörighet**

**Könsidentitet  
och  
könuttryck**



# Exempel på diskriminering:

- En arbetsgivare uppfattar att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och väljer därför att inte kalla hen till intervju.
- En chef väljer en yngre medarbetare istället för en äldre medarbetare till en chefstjänst med likvärdiga meriter, eftersom den äldre ändå ”snart ska gå i pension”
- En anställd har lägre lön än en kollega med samma eller likvärdigt arbete och det har samband med kön.
- En chef gör ovälkomna sexuella närmanden.

# Men arbetsmiljölagen då?

## Diskrimineringslagen/Trakasserier

- ▶ Diskriminering är att ha blivit missgynnad eller kränkt
- ▶ Trakasserier måste ha att göra med diskrimineringsgrunderna
- ▶ Sexuella trakasserier, av sexuell natur – kränker värdighet
- ▶ *Diskrimineringsombudsmannen (DO) är tillsynsmyndighet*

## Arbetsmiljölagen/Kränkande särbehandling

- ▶ Social och organisatorisk arbetsmiljö (OSA 2015:4)
- ▶ Kränkande handlingar mot en eller flera arbetstagare.
- ▶ *Arbetsmiljöverket (AV) är tillsynsmyndighet*

# Så många begrepp...

- ▶ **Lika rättigheter och  
möjligheter**
- ▶ **Diskriminering**
- ▶ **Feministisk  
fackförbund**
- ▶ **Strukturell**
- ▶ **...för alla**



# En arbetsplats för alla – ”kort och gott”

- ▶ Insikt om att vi alla är olika
- ▶ Du ska inte bli bedömd utifrån vilken grupp du tillhör, utan för den individ du är.
- ▶ Men du skyddas som individ om du tillhör en diskrimineringsgrund.
- ▶ Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen 3 kap.) är ett viktigt verktyg
- ▶ Men även arbetsmiljö och tillgänglighet

# En utbildning för alla

# ...för alla!

## Vad skulle ”en utbildning för alla” vara då?

- 1. Fundera ett par minuter och skriv sedan in din tanke i vår chatt*
- 2. Jag plockar upp några exempel och ni får möjlighet att göra inlägg ”live”*

# Mina medskick!

- Vi pratar numera om En arbetsplats för alla – eftersom det begreppet visar ”ett önskat läge”, det gör t ex inte begreppet *mångfald* – Se: [vision.se/foralla](http://vision.se/foralla)
- Vi lägger allt krut på att prata om det förebyggande arbetet (Diskrimineringslagen 3 kap) – just för att våra medlemmar inte ska hamna i ett läge där man blir diskriminerad - Men händer det så finns vi där!
- Vi behandlar frågan om En arbetsplats för alla som en facklig kärnfråga – eftersom ”alla medlemmar ska få ut så mycket av sina arbetsliv”, t ex Lön, villkor och arbetsmiljö – för alla – utan diskriminering.
- Vi vill gärna använda oss av exempel och ”storytelling” när vi visar varför arbetet med En arbetsplats för alla ger medlemsnytta – eftersom då inser fler att de är berörda
- En utbildning för alla är ett sätt att visa att vi ”lever som vi lär”



**Mailadress:**

**olof.ambjorn@vision.se**