

## Framgångsfaktorer och fallgropar i arbetet med aktiva åtgärder



I många organisationer har jämställdhets- och mångfaldsarbetet delegerats till HR. En rad viktiga styrdokument har producerats. Några tydliga resultat av handlingsplaner och intern kommunikation har dock inte kunnat registreras. På lokal nivå verkar allt fortgå som det alltid gjort.

Det beror på att arbetet med aktiva åtgärder är ett förändringsarbete, men ett som är svårare än andra förändringsprocesser. Det handlar om att förändra strukturer, kulturer och djupt invanda beteenden och förhållningssätt.

Det här halvdagsseminariet är utformat för ledare, fackligt ansvariga och HR-anställda som är intresserade av att veta mer om framgångsfaktorer och fallgropar. Det handlar om fungerande strategier och metoder som forskning och praxis vittnar om.

### SEMINARIETS INNEHÅLL GER SVAR PÅ FÖLJANDE FRÅGOR

- Vad är den ekonomiska nyttan av att arbeta med aktiva åtgärder?
- Vad är orsaken till problemet med ojämlikhet i organisationer?
- Vilka är de största framgångsfaktorerna och fallgroparna i arbetet.
- Mellanchefens maktpotential.
- Ledarstilens betydelse.
- Så bör arbetet organiseras: goda exempel från forskningen och andra arbetsgivare.
- Utifrån vårt nuläge: hur går vi vidare?

### Seminarieledare



Jag heter Patrik Edgren och började arbeta med frågor som rör jämställdhet, arbetsmiljö och inkludering för Lärarförbundet 2004. Sedan dess har jag tillägnat mig erfarenheter om hur olika arbetsgivare arbetar med att implementera ett förebyggande arbete mot diskriminering och främjande lika rättigheter och möjligheter. Jag har coachat organisationer i deras arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor för Jämställdhetsombudsmannens och Diskrimineringsombudsmannens räkning sedan 2006.

Under ett antal år tillsynsgranskade jag arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete. Med tiden kom jag att tillägna mig all den juridik som rör enskild diskriminering och området aktiva åtgärder.

Som certifierad utvärderare har jag utvecklat en metod kallad *besiktning*. Den innebär att utvärdera organisationers aktiva åtgärdsarbete för att säkerställa att det lever upp till den nya diskrimineringslagens krav.

Jag är utbildad i förändringsledning, sociologi, personalvetenskap och arbetsmiljö- och organisationskunskap. Jag har en magistrexamen i statsvetenskap och historia med en specialisering inom demokratiseringsprocesser. För 25 år sedan skaffade jag mig en pedagogisk examen. Sedan dess har jag utbildat grupper.

Jag har skrivit handboken *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera*. Nu till hösten publicerar ett förlag mitt bokmanus 'Den jämlika arbetsplatsen – en handbok i arbetet med aktiva åtgärder.

2012-2017 ansvarade jag för kunskapsutvecklingen i ett nätverk av jämställdhets- och likabehandlingsexperter från 32 av Sveriges lärosäten.

Under tre år har jag varit drivande i ESF-fondens arbetsutskott i syfte att öka arbetet för jämställdhet i organisationens arbete. Jag har representerat DO i jämställdhetsministerns jämställdhetsråd mellan åren 2014 och 2017.

Jag har arbetat med jämställdhetsintegrering och har för Diskrimineringsombudsmannens räkning utvecklat en metod för att antidiskriminera organisationer, dvs kvalitetssäkra bemötandet av kunder utifrån sju diskrimineringsgrunder.

#### **Referenser**

Referenser finnes.

#### **Patrik Edgren**

Jämlikhetsstrateg | [patrik.edgren@equalrelations.se](mailto:patrik.edgren@equalrelations.se) | Mobilnummer 0720 - 034 294

[www.equalrelations.se](http://www.equalrelations.se)

