



**VARBERGS  
KOMMUN**

# Strategi för jämställda arbetsplatser i Varbergs kommun

<b>Dokumenttyp:</b> Strategi	<b>Dokumentnamn:</b> Strategi för jämställda arbetsplatser i Varbergs kommun	<b>Diarienummer:</b> KS 2020/0179
<b>Beslutad av:</b> Kommunstyrelsen	<b>Beslutsdatum:</b> 2020-06-23, § 123	<b>Giltig till och med:</b> Tills vidare
<b>Gäller för:</b> Varbergs kommun	<b>Dokumentansvarig avdelning:</b> Personalkontoret	<b>Senast reviderad:</b>



**VARBERGS  
KOMMUN**

# Strategi för jämställda arbetsplatser i Varbergs kommun



## Innehållsförteckning

Inledning .....	2
Varbergs kommun som attraktiv arbetsgivare.....	2
Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet.....	3
Jämställdhetsintegrering.....	3
Ansvarsfördelning .....	3
Strategiska insatser för jämställda arbetsplatser .....	4
Grundläggande principer .....	4
Organisationsövergripande delstrategier .....	4
Insatsområden för jämställda arbetsplatser .....	5
Jämställdhetsindex, JÄMIX.....	6
Inriktningar för jämställda arbetsplatser i Varbergs kommun.....	6
Uppföljning.....	8
Vad styr vårt arbete för jämställdhet och jämlikhet?.....	8
Jämställdhetspolitiska målen.....	8
Agenda 2030.....	9
Jämställdhet är en mänsklig rättighet.....	9
Skyddet mot diskriminering.....	9
En jämställd arbetsgivarpolitik .....	10
Definitioner .....	12

## Inledning

Syftet med strategin för jämställda arbetsplatser är att långsiktigt stärka kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Målet för arbetet är att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås och att i övrigt säkerställa allas lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Strategi för jämställda arbetsplatser lägger fast ett arbetssätt och en riktning för ett långsiktigt och hållbart systematiskt arbete för jämställdhet på kommunens arbetsplatser. Den är övergripande till sin karaktär där kommunstyrelsens ansvar är att leda, samordna, stödja och följa upp det kommunövergripande arbetet. Strategin förutsätter fortsatt konkretisering i nämndernas ordinarie strukturer där *beslut*, *planering* och *uppföljning* sker. Detta eftersom strategins bärande idé är att det är respektive nämnd som ska identifiera vilka insatser som behöver vidtas för att säkra jämställdhet samt främja jämställda förutsättningar. Strategin ska leda till en mer jämställd utveckling av medarbetares förutsättningar i Varbergs kommun.

Ambitionen med strategin är också att förtydliga roll- och ansvarsfördelningen samt att förbättra förutsättningarna för uppföljning och utvärdering.

En inkluderande strategi för jämställdhet måste bygga på och hantera den komplexitet som speglas hos befolkningen och därmed också bland kommunens medarbetare. Som människa är man inte *bara* sitt kön utan också sin etniska tillhörighet, sin religionstillhörighet, sin sexuella läggning, sin ålder, sin funktionalitet, sin könsidentitet och sin socioekonomiska bakgrund. Av den anledningen behöver man beakta andra maktordningar, som samverkar med kön, som kan påverka villkoren på flera plan och skapa flerdimensionell utsatthet och underordning. Ett inkluderande arbete för jämställdhet måste därför bygga på ett normkritiskt förhållningssätt och intersektionellt synsätt.

Strategin utgår ytterst ifrån de nationella jämställdhetspolitiska målen och regeringens mål för mänskliga rättigheter och icke-diskriminering och formulerar strategiska insatser för att säkerställa framgångar i jämställdhetsarbetet. Strategin utgör ett stöd för arbetet med jämställdhet i Varbergs kommun.

## Varbergs kommun som attraktiv arbetsgivare

I Varbergs kommuns policy och riktlinje för jämställdhet och mångfald i arbetslivet beskrivs att kommunen ska vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare. Det interna jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska motverka diskriminering och främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete ska genomsyras av Varbergs vision *Västkustens kreativa mittpunkt* och präglas av nytänkande, framåtanda, kunskap och mod. Förhållningssättet i jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bygga på hållbarhet och delaktighet.

Som en del i att vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare fri från diskriminering ska Varbergs kommun *målinriktat* och *aktivt* arbeta för att:

- *Organisatoriska, sociala och fysiska arbetsförhållanden ska lämpa sig för samtliga medarbetare*
- *Inga osakliga löneskillnader ska förekomma*
- *Rekryteringar ska vara fria från diskriminering*
- *Alla medarbetare ska ges möjlighet till kompetensutveckling på ett likvärdigt sätt*
- *Alla medarbetare ska ges möjlighet att kunna förena arbete med föräldraskap*
- *Förebygga och motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*
- *Genomföra insatser för att främja en jämnare könsfördelning*

Alla medarbetare inom Varbergs kommun har samma rättigheter och skyldigheter när det gäller jämställdhet och mångfald.

## **Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet**

Att arbeta med jämställdhet ur ett *kvantitativt* perspektiv innebär att sträva efter jämn könsfördelning mellan män och kvinnor på arbetsplatsen, på utbildningar, på maktpositioner och på olika befattningsnivåer i samhällsinstitutioner och i olika organisationer. Jämn könsfördelning i en grupp innebär att andelen kvinnor respektive män ligger mellan 40 procent och 60 procent. En jämn kvantitativ könsfördelning är dock inte tillräcklig för att uppnå jämställdhet. Det krävs också att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara, vilket benämns som *kvalitativ* jämställdhet. Ett kvalitativt jämställdhetsarbete är inriktat mot organisationens normer, värderingar och ideal det vill säga kulturen i organisationen.

## **Jämställdhetsintegrering**

Jämställdhetsintegrering används som huvudsaklig strategi för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att jämställdhetsfrågorna ska finnas med i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet istället för som ett spår vid sidan om.

För att få genomslag för arbetet och för att kunna nå de jämställdhetspolitiska målen ska verksamheten systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser olika förslag och beslut får för kvinnor respektive män. Den kunskap som detta medför ska i nästa skede ligga till grund för utformningen av verksamhetens planering, genomförande, uppföljning och utveckling på alla nivåer inom all offentlig verksamhet.

## **Ansvarsfördelning**

**Kommunfullmäktige** ansvarar för det koncernövergripande arbetet för jämställdhet och mångfald i arbetslivet.

**Kommunstyrelsen** beslutar om riktlinje för jämställdhet och mångfald i arbetslivet och strategi för jämställda arbetsplatser samt ansvarar för att leda och samordna kommunens övergripande arbete inom området samt stödja och följa upp nämndernas jämställdhets- och mångfaldsarbete.

**Personalkontoret** ansvarar för kommundemensamma utvecklings- uppföljnings- och samordningsinsatser samt för stöd, rådgivning och information till förvaltningarna och för omvärldsbevakning inom området.

**Nämnderna och förvaltningarna** är ansvariga för genomförandet av jämställdhets- och mångfaldsarbete inom sitt ansvarsområde samt för arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

**Förvaltningarnas chefer** ansvarar för arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor samt för arbetet med aktiva åtgärder.

**Medarbetare** ska vara väl förtrogna med kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete och har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

**Arbetsgivare och fackliga organisationer** har ett gemensamt ansvar för samarbete och utveckling kring jämställdhet- och mångfaldsfrågorna samt aktiva åtgärder.

## **Strategiska insatser för jämställda arbetsplatser**

Strategi för jämställda arbetsplatser består av tre samverkande delar. Dessa tre delar bildar en helhet med utgångspunkter, förutsättningar och aktuella insatsområden, som gör jämställdhetsarbetet genomförbart.

1. Grundläggande principer
2. Organisationsövergripande delstrategier
3. Insatsområden

### **Grundläggande principer**

De nationella jämställdhetspolitiska målen och regeringens mål för mänskliga rättigheter och icke-diskriminering är vägledande för strategiska insatser i syfte att säkerställa framgångar i jämställdhetsarbetet.

- För att uppnå jämställdhet på kommunens arbetsplatser måste diskriminering och andra missgynnade företeelser motverkas
- Att motverka stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet

### **Organisationsövergripande delstrategier**

För att skapa förutsättningar för arbetet med jämställda arbetsplatser läggs fyra organisationsövergripande delstrategier fast inom arbetsgivarrollen:

1. Könsuppdelad statistik
2. Jämställdhetsanalys
3. Grundläggande förståelse och utbildning
4. Implementering av stöd för aktiva åtgärder

### **1. Könsuppdelad statistik**

All personalstatistik ska vara könsuppdelad (statistiken bör också delas upp på ålder). Könsuppdelad statistik är ett nödvändigt medel för att kunna kartlägga och genomföra en jämställdhetsanalys. Tillgången till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation är en förutsättning för att kunna förändra ojämställda strukturer. Både likheter och skillnader mellan kvinnor och män ska uppmärksammas. Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att göra de analyser som krävs för att utforma rätt åtgärder i arbetet för jämställdhet

### **2. Jämställdhetsanalys**

Personalstatistik och underlag från medarbetarenkät och andra undersökningar analyseras utifrån kön. Därefter jämförs resultat och analys med kommunens mål för jämställda arbetsplatser och de nationella jämställdhetsmålen. Analysen ska utgå både från den kvantitativa och kvalitativa aspekten av jämställdhet.

### **3. Grundläggande förståelse och utbildning**

Ett hållbart och långsiktigt arbete för jämställdhet kräver kunskap och medvetenhet. Kommunens förtroendevalda, chefer och medarbetare behöver därför ha kunskaper om vad jämställdhet och jämlikhet innebär. Kunskap krävs för att kunna göra analyser och utforma relevanta åtgärder i arbetet för jämställdhet och jämlikhet.

### **4. Implementering av stöd för aktiva åtgärder**

Utöver ett förbud mot diskriminering innehåller diskrimineringslagen ett krav på aktiva åtgärder som syftar till att ändra de strukturer i verksamheten som kan leda till att någon blir diskriminerad oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ett stödmaterial för aktiva åtgärder ska implementeras i samtliga verksamheter.

## **Insatsområden för jämställda arbetsplatser**

Strategins insatsområden talar om vad kommunen som arbetsgivare ska fokusera på för att uppnå jämställda arbetsplatser. Kommunstyrelsen och alla nämnder och förvaltningar är ansvariga för genomförandet av jämställdhetsarbete inom sitt ansvarsområde samt för arbetet med aktiva åtgärder i syfte att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Arbetet sker inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Genomföra insatser för att främja en jämnare könsfördelning
- Ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Insatser inom aktuella områden för jämställda arbetsplatser är mycket långsiktiga och det tar tid att planera, genomföra och se resultat av de åtgärder som behövs. Flera av insatserna är

inte bara kopplade till förutsättningarna inom Varbergs kommun utan också till rådande strukturer och normer i samhället.

## **Jämställdhetsindex, JÄMIX**

Jämställdhetsindex, JÄMIX beskriver hur jämställdheten ser ut i Varbergs kommun där nio olika nyckeltal sammanställs i ett index och mätningen görs av Nyckeltalsinstitutet varje år. De nyckeltal som ingår i jämställdhetsindex är: yrkesgrupper, ledningsgrupp, lika karriärmöjligheter, lön, långtidssjukfrånvaro, föräldraskap, deltid, visstidsanställning och aktivt jämställdhetsarbete inom ramen för aktiva åtgärder inom diskrimineringslagen.

Resultatet från JÄMIX, personal- och hälsobokslut samt SKR:s nio punktsprogram för en jämställd arbetsgivarpolitik ligger till grund för arbete med jämställda arbetsplatser och aktiva åtgärder inom samtliga diskrimineringsgrunder.

## **Inriktningar för jämställda arbetsplatser i Varbergs kommun**

Varbergs kommun ska i sin roll som arbetsgivare aktivt arbeta för att uppnå de *jämställdhetspolitiska målen* samt *diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder* i syfte att uppnå jämställda och jämlika arbetsplatser. Varbergs kommun ska uppnå detta genom följande inriktningar:

### **I Varbergs kommun ska vi ha en jämn fördelning av makt och inflytande**

*Det innebär att vi aktivt arbetar för*

1. En jämställd fördelning av kvinnor och män i högsta ledningsgruppen

### **I Varbergs kommun ska alla medarbetare ha goda arbetsförhållanden**

*Det innebär att vi aktivt arbetar för att*

1. Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ska upplevas vara lika god för alla medarbetare
2. Kvinnors sjukfrånvaro ska minska
3. Kvinnor och män ska uppleva att de har samma möjlighet att påverka sitt arbete och sin arbetsplats

### **I Varbergs kommun ska inga osakliga löneskillnader förekomma**

*Det innebär att vi aktivt arbetar för att*

1. Årlig lönekartläggning ska genomföras
2. Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte förekomma
3. Grupper med låg lönespridning ska analyseras och vid behov ska lönespridningen ökas över tid
4. Heltidsarbete ska ses som en rättighet och deltidarbete som en möjlighet



## **I Varbergs kommun ska rekryteringar vara fria från diskriminering**

*Det innebär att vi aktivt arbetar för att*

1. Personer oavsett diskrimineringsgrund ska ges samma förutsättningar att söka lediga tjänster, samt ha samma förutsättningar genom hela rekryteringsprocessen. Enligt lag kan vi tillämpa positiv särbehandling gällande kön.
2. Samtliga chefer ska genomgå rekryteringsutbildning i kompetensbaserad rekrytering
3. Samtliga chefer och övriga berörda ska använda sig av kommunens kompetensbaserade rekryteringsprocess och gällande rutiner

## **I Varbergs kommun ska alla medarbetare ges möjlighet till kompetensutveckling på ett likvärdigt sätt**

*Det innebär att vi aktivt arbetar för att*

1. Kompetensutveckling kommer alla anställa till del på ett likvärdigt sätt

## **I Varbergs kommun ska alla medarbetare uppmuntras till ett jämställt föräldraskap**

*Det innebär att vi aktivt arbetar för att*

1. Främja ett arbetsklimat och ett ledarskap som uppmuntrar och leder till ett jämnare uttag av föräldraledighet och tillfälligt vård av barn mellan könen
2. Samtal genomförs inför föräldraskap och föräldraledighet samt vid återgång i arbete
3. Medarbetar- och lönesamtal genomförs under föräldraledigheten

## **I Varbergs kommun ska ingen utsättas för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier**

*Det innebär att vi aktivt arbetar för att*

1. Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte ska förekomma i Varbergs kommun
2. Samtliga chefer ska genomgå kommungemensam utbildning i kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier
3. Handlingsplan för kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier görs känd för samtliga medarbetare i kommunen

## **I Varbergs kommun ska vi genomföra insatser för att främja en jämn könsfördelning i våra verksamheter**

*Det innebär att vi aktivt arbetar för att*

1. Kvinnor och män ska ha lika möjligheter att bli chef och likvärdiga förutsättningar att utöva sitt chefs- och ledarskap
2. Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till utveckling och tydliga utvecklingsvägar
3. Andelen yrkesgrupper med könsfördelning 40–60 procent ska öka
4. Minska snedfördelad könsfördelning på arbetsplatserna

5. Praktikplatser och feriejobb för tjejer och killar med arbetslivserfarenhet som utmanar normer för kön

## Uppföljning

Nämnderna ska redovisa det konkreta arbetet med att bidra till att inriktningarna uppnås med jämställda arbetsplatser samt aktiva åtgärder som har genomförts i syfte att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett diskrimineringsgrund, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder. Prioritering behöver därför göras årligen av vilken eller vilka inriktningar nämnden väljer att fokusera extra på för att uppnå jämställda arbetsplatser och implementering av aktiva åtgärder.

Inriktningar och åtgärder följs upp i årsredovisningen genom uppföljningsområdet väsentliga personalförhållanden och underperspektivet jämställdhet. Allt för att säkerställa att arbetet leder till utveckling.

Kommunövergripande uppföljning sker genom det årliga personal- och hälsobokslutet, i Jämix samt i kommunens medarbetarenkät och organisatorisk- och social arbetsmiljöenkät.

## Vad styr vårt arbete för jämställdhet och jämlikhet?

De nationella jämställdhetspolitiska målen och regeringens mål för mänskliga rättigheter och icke-diskriminering är vägledande för kommunens jämställdhet- och mångfaldsarbete.

## Jämställdhetspolitiska målen

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet att **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv** (SOU 2005:66) tar sikte på både samhälleliga strukturer, processer, villkor och möjligheter samt på den individuella friheten, kopplat till kön och makt. Det uttrycker regeringens uppfattning om vad som utmärker ett jämställt samhälle – ett samhälle där kvinnor och män har samma makt på kollektiv nivå att forma samhället och att på individuell nivå forma sina liv.

Vidare beskriver målet vilket resultat som ska nås genom att kvinnor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter som män.

Utifrån det övergripande målet finns sex delmål:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande**  
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet**  
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämställd utbildning**  
Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.



- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**  
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Jämställd hälsa**  
Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**  
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

## Agenda 2030

Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling syftar bland annat till att uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor. För att uppnå det behöver lösningarna utgå från en helhetssyn, där åtgärder inom olika områden förstärker varandra och där alla människor tar ett ansvar. De globala målen är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.



## Jämställdhet är en mänsklig rättighet

I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna står det att alla är födda fria och har lika värde och rättigheter – oavsett kön. Men ändå diskrimineras människor på grund av kön världen över.

I Kvinnokonventionens inledning konstateras att diskrimineringen av kvinnor är utbredd och att många utsätts för kränkningar endast på grund av att de är kvinnor. När kvinnor idag diskrimineras strukturellt i samhälls- och arbetslivet, kränks de mänskliga rättigheterna. Jämställdhetsarbetet är därför även ett arbete för att uppfylla de mänskliga rättigheterna.

## Skyddet mot diskriminering

Skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna i arbetet för de mänskliga rättigheterna. Icke-diskriminering utgör en hörnsten i demokratiska staten Sverige, något som specificeras både i Regeringsformen men också i annan lagstiftning som exempelvis diskrimineringslagen och förvaltningslagen.

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett (SFS 2008:567):

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Diskrimineringslagen beskriver både ett förbud mot diskriminering av enskilda individer och ett förebyggande arbete. Arbetsgivare ska inom samtliga diskrimineringsgrunder arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen i form av så kallade aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Aktiva åtgärder omfattar även att:

- Genomföra insatser för att främja en jämnare könsfördelning
- Ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- Genomföra årliga lönekartläggningar

Arbetet med aktiva åtgärder sker genom att:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten oavsett kön, könsoverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder
- Analysera orsaker till upptäckta hinder och risker
- Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
- Följa upp och utvärdera arbetet

## **En jämställd arbetsgivarpolitik**

Som politisk arena, arbetsgivare och välfärdsleverantörer har kommuner och regioner en viktig roll för jämställdhet. Med närmare 1,2 miljoner medarbetare är kommuner och regioner en stor del av arbetsmarknaden och har därmed ett betydande ansvar för att identifiera och motverka alla arbetsmarknadsrelaterade ojämlikheter. SKR har tagit fram ett

program för en jämställd arbetsgivarpolitik bestående av nio punkter. Dessa nio punkter anses sammantaget vara betydelsefulla för att öka jämställdheten i kommuner och regioner.

1. **Arbets tid:** Heltidsarbete ska vara norm
2. **Föräldraledighet:** Ett jämställt uttag av föräldraledigheten är avgörande för ett jämställt arbetsliv
3. **Sjukfrånvaro:** Kvinnors sjukfrånvaro ska minska
4. **Lön:** Det ska vara lika lön för lika arbete och osakliga löneskillnader ska försvinna
5. **Lönespridning:** Lönespridningen i kvinnodominerade yrken ska öka
6. **Chefer:** Det ska vara jämställt på högsta toppen
7. **Yrkesval:** Föreställningar om kön ska inte begränsa studie-och yrkesval
8. **Karriärvägar:** Fler utvecklingsvägar ska skapas inom välfärden
9. **Arbetsmiljö:** Trakasserier, kränkande särbehandling eller könsrelaterat våld i arbetslivet ska inte förekomma

# Definitioner

## Diskriminering

Diskriminering innebär förenklat att en grupp eller en individ särbehandlas eller missgynnas och missgynnandet har samband med grunderna för diskriminering i diskrimineringslagen, det vill säga kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vid diskriminering handlar det inte om avsikten, utan om individens upplevelse.

## Inkludering

Alla människors rätt till delaktighet på likvärdiga villkor. Att arbeta med inkludering inom organisation handlar om att förändra exkluderande kulturer genom att medvetandegöra normer och hur det påverkar vårt beteende.

## Intersektionalitet

Begreppet Intersektionalitet används för att visa hur normer samverkar och förstärker eller försvagar varandra. En människa har inte bara ett kön utan också en ålder, en etnicitet, en sexualitet och så vidare. Kring de olika kategorierna finns normer som påverkar ens möjligheter och handlingsutrymme i olika sammanhang. I situationer spelar alltså olika normer olika roll, för samma person. En heterosexuell man som är född utanför Sverige har kanske andra erfarenheter av exempelvis diskriminering än en homosexuell man som är född i Sverige.

## Jämlikhet

Att alla människor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.

## Jämställdhet

Jämlikhet mellan kvinnor och män, det vill säga att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet.

## Mångfald

Mångfald handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter skapas av vilket kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsförmåga, sexuell läggning och ålder vi har samt olika förhållanden däremellan. Men också bland annat av vilken utbildning vi har, familjeförhållanden, socioekonomisk bakgrund, våra värderingar, intressen, erfarenheter och så vidare. I begreppet mångfald ingår tanken att vi alla är unika och att vi kan komplettera och berika varandra med olika perspektiv och kunskaper som gagnar helheten.

## Norm/Normkritik

Oskrivna regler och förväntningar på beteende som gäller inom en grupp, i en viss situation eller i samhället i stort. Det som faller inom normen ses ofta som normalt och önskvärt medan det som faller utanför normen anses avvikande, konstigt eller till och med förkastligt. Normer är ofta kopplade till maktstrukturer i samhället där de som tillhör normen gynnas genom ökade möjligheter och förutsättningar att sätta agendan och forma samhället och sina

egna liv. Normer är föränderliga och bundna till ett visst sammanhang. Så länge ingen bryter mot normerna brukar de vara osynliga, inget man vanligtvis tänker på. Normkritik är ett samlingsbegrepp för metoder och teorier för att förskjuta perspektivet från att fokusera på avvikare från normen, till att belysa den norm som tas för given.

### **Normer i arbetslivet**

Föreställningarna om vem som kan och bör arbeta med vad, påverkar arbetskulturen och styr bilden av vad som krävs av en person för att uppfattas som "anställningsbar" och eftertraktad inom en viss verksamhet. Det kan i sin tur påverka vilka som kallas till intervju vid tillsättning av en tjänst eller vem som uppfattas kunna "passa in" i arbetslaget.

Rådande norm påverkar även allmänhetens bild av vilka som passar inom vilka yrken och således också vilka som ser sig kunna söka arbete inom olika verksamheter eller yrken.

Rådande norm påverkar också flickors och pojkars yrkesval och förutsättningar i livet.

Genom att kritiskt granska dessa föreställningar kan vi ständigt ifrågasätta och reflektera över val och de normer som styr dessa för att på så vis skapa förutsättningar för en arbetsmarknad på lika villkor för fler.