



**RÄDDNINGSTJÄNSTEN  
STORGÖTEBORG**

# LIKABEHANDLINGSP 2021-2023

2021-03-11

*Katarina Carlin*

## Innehåll

1. INLEDNING .....	3
1.1 Bakgrund och syfte.....	3
1.2 Vad säger lagen? .....	3
2. KARTLÄGGNING AV PÅGÅENDE AKTIVITETER .....	4
2.1. Arbetsförhållanden .....	5
2.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	5
2.1.2 Förbundsbestämmelse vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier .....	6
2.1.3 Utformning av lokaler, ”En arbetsplats för alla”.....	6
2.1.4 Utformning av lokaler, ”Koncept framtidens brandstation” .....	7
2.1.5 Aktivt deltagande i West Pride.....	7
2.1.6 Fortsatt samarbete med kvinnliga nätverket.....	8
2.2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor .....	8
2.3. Rekrytering och befordran .....	9
2.4. Utbildning och övrig kompetensutveckling .....	9
2.5. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap .....	10
3. MÅLSÄTTNING .....	11
4. GRUNDLÄGGANDE BEGREPP .....	13

# 1. INLEDNING

## 1.1 Bakgrund och syfte

Räddningstjänsten Storgöteborg (RSG) arbetar aktivt för att vara en organisation med en öppen och inkluderande arbetsmiljö, tillgänglig för alla och fri från diskriminering och trakasserier. Vår strävan är att vi ska spegla samhället i stort för att vinna de fördelar som ges genom en jämn könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald. RSG ska vara en attraktiv arbetsgivare för både befintliga och nya medarbetare. Alla medarbetare ska ges förutsättningar för att utvecklas i arbetet. En organisation arbetar både effektivare och uppnår bättre resultat om likabehandlingsarbetet är integrerat i det dagliga arbetet. Olikhet är en tillgång och ytterst handlar det om vår syn på alla människors lika värde.

Likabehandlingsplanen beskriver hur RSG arbetar mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Den beskriver mål för det strategiska och långsiktiga arbetet samt aktiva åtgärder för att främja likabehandling och jämställdhet. Likabehandlingsplanen gäller från januari 2021 till december 2023. Under perioden kommer planen att revideras årligen. Arbetet med målstyrning ska genomsyra all verksamhet på RSG och således även Likabehandlingsplanen. Den förut gällande planen (2018-2020) innehöll flera olika mål och aktiviteter unikt för Likabehandlingsplanen. Förhoppningen med att sammankoppla Likabehandlingsplanen med målstyrningsarbetet är att få starkare effekt av uppsatta mål, möjlighet att förändra riktningen utefter ändrade förutsättningar, mål som genomsyrar hela verksamheten samt en större möjlighet för alla, såväl för medarbetare och chefer på RSG, att påverka och vara delaktig i målen i Likabehandlingsplanen.

## 1.2 Vad säger lagen?

Det är framför allt Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen som reglerar hur arbetsgivare är skyldiga att arbeta med likabehandlingsfrågor för att främja en god arbetsmiljö. Föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) innebär tydligare krav på hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling. Föreskriften betonar det förebyggande arbetet när det gäller bland annat balansen mellan krav och resurser i arbetet samt det sociala samspelet på arbetsplatsen.

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och trakasserier i arbetslivet. Lagen förbjuder diskriminering på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet

- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Lagen ålägger arbetsgivaren att varje år upprätta en plan som beskriver aktiva åtgärder för att motverka diskriminering på arbetsplatsen.

## **2. KARTLÄGGNING AV PÅGÅENDE AKTIVITETER**

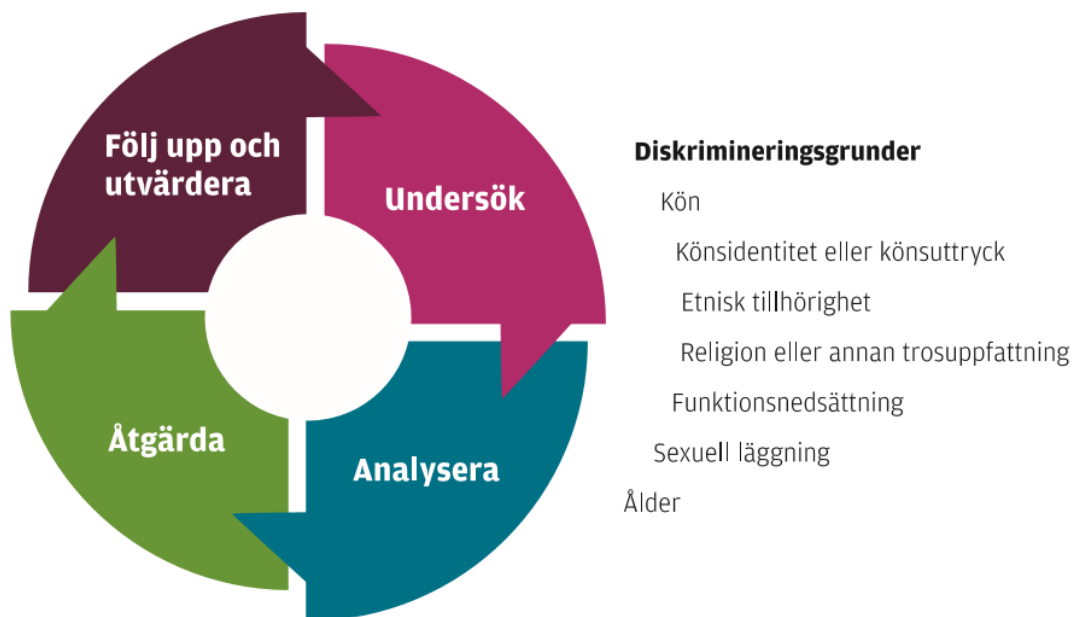
Arbetsgivaren ska vidta aktiva åtgärder för att förebygga och främja arbetet med att motverka diskriminering samt verka för lika rättigheter och möjligheter för alla.

Bestämmelserna innebär att arbetsgivaren ska genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg; *undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera* inom följande fem områden:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Dessa aktiva åtgärder ska dokumenteras. Arbetsgivaren ska också ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

För att säkra att RSG arbetar aktivt och förebyggande med likabehandling undersöker vi systematiskt ovanstående fem områden kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna och dokumenterar aktiva åtgärder i Likabehandlingsplanen.



## 2.1. Arbetsförhållanden

Arbetsmiljön på RSG ska vara utformad för att inkludera alla medarbetare. Den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön följs upp genom enkäter såsom medarbetarenkät och arbetsmiljöronder inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete. Genom samverkansavtalet och APT ges utrymme för att till exempel diskutera arbetsplatsens utformning, samarbetsklimat samt balansen mellan krav och resurser i arbetet.

### 2.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

RSG:s arbetsmiljöarbete ska bedrivas som en naturlig del av verksamheten och förbundet ska arbeta för ett aktivt och förebyggande arbetsmiljöarbete. Det innebär att systematisera och följa upp arbetsmiljöarbetet kontinuerligt.

RSG arbetar för att skapa en ännu bättre arbetsmiljö enligt våra ledord trygghet, säkerhet och omtanke. Utvecklings- och förbättringsbehov har identifierats kring struktur, kunskap, samverkan och gemensamt lärande. För att kunna säkerställa en god arbetsmiljö och goda arbetsförhållanden pågår ett arbete för att se över hur RSG ska bli ännu bättre.

För att skapa en bättre struktur och kunskapsstöd för våra chefer, skyddsombud och medarbetare håller HR på att arbeta fram ett verktyg för detta, "Arbetsmiljöpyramiden". Detta med syfte att ha en samlad bild av arbetsmiljöarbetet inom RSG. Ytterligare ett sätt att förbättra både struktur och samverkan är att byta ut nuvarande incidentrapporteringssystem LISA till AFA försäkringars incidentrapporteringssystem RIA. RIA används av flera räddningstjänster och RSG kommer framöver bättre kunna utbyta erfarenheter med dessa. Alla chefer kommer också att genomgå en två dagars arbetsmiljöutbildning för att säkerställa

grundläggande arbetsmiljökompetens inom både den fysiska samt organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsmiljöarbetet kommer även inkluderas som en del inom ramen för RSG:s målstyrningsarbete.

Aktiviteter 2021:

- Förbättra möjligheten att nå information kring arbetsmiljö för chefer, medarbetare och skyddsombud genom förändring på insidan "Arbetsmiljöpyramiden"
- Införa nytt rapporteringssystem för arbetsskador och tillbud, RIA
- Arbetsmiljöutbildning för alla chefer och skyddsombud varav en del handlar om social och organisatorisk arbetsmiljö

Aktiviteter 2022-2023:

- Implementera Arbetsmiljöpyramiden

### 2.1.2 Förbundsbestämmelse vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

RSG:s förbundsbestämmelse vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier beskriver hur RSG ska arbeta med att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Till förbundsbestämmelsen hör tre bilagor; Checklista vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, Blankett för anmälan samt Flödesschema. En målsättning är att alla RSG:s medarbetare inklusive inhyrd personal och konsulter samt praktikanter, ska ha kännedom om förbundsbestämmelsen samt veta vart man vänder sig för stöd och anmälan om man känner sig utsatt. Förbundsbestämmelsen med tillhörande bilagor kommer revideras under 2021 och samverkas med fackliga parter.

Aktivitet 2021:

- Revidering av förbundsbestämmelse vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier med tillhörande bilagor
- Kommunikationsplan för information och spridning inom RSG

### 2.1.3 Utformning av lokaler, "En arbetsplats för alla"

Under 2016 startade RSG projektet En arbetsplats för alla. Projektet ska säkra upp att män och kvinnor har likvärdiga omklädningsrum, duschutrymmen, eventuellt förvaring i dessa utrymmen och bastu (om befintlig finns) samt tillgång till wc på arbetsplatsen, för sin arbetsroll i enlighet med AFS 2020:1. Ytorna behöver inte vara lika stora men ha samma funktion och förutsättning att användas.

År 2021-2023 fortsätter projektets arbete att skapa fler jämställda arbetsplatser med mer jämställda förutsättningar i fastighetslösningar. Män och kvinnor ska kunna verka och utföra arbetsuppgifter på ett likvärdigt och obehindrat sätt. Projektet ser även över sätt att minimera risker och värna om den fysiska

integriteten och den psykosociala arbetsmiljön för medarbetaren i fastighetslösningarna för projektet på samtliga arbetsplatser.

Aktiviteter 2021-2023:

- Projektering och ombyggnation Donsö
- Förstudier, projektering och ombyggnation Gårda
- Projektering och ombyggnation Lundby
- Projektering och ombyggnation Kungsbacka
- Förstudier, projektering och ombyggnation Kortedala
- Ombyggnation Mölndal
- Ombyggnation Hindås
- Färjenäs
- Förstudier, projektering och ombyggnation Öjersjö

#### 2.1.4 Utformning av lokaler, "Koncept framtidens brandstation"

I projektet är uppdraget att utarbeta ett grundkoncept för en heltidsstation som tydligt beskriver de arbetsmässiga flödena med både yttre och inre förutsättningar för en framtida brandstation inom förbundet. En arbetsgrupp tittar på vardagliga flöden, bland annat placering av rum och överliggning, omklädning inklusive dusch och bastu. Likabehandlingsperspektivet är en grundläggande förutsättning som finns med under hela projektet såväl som exempelvis förutsättningar som en Renare Arbetsplats (RAP). Projektet påbörjades 2019 men blev stoppat under 2020 på grund av Coronapandemin. Nytt beslut om när projektet får igångsättas igen kommer tas i början av 2021.

Aktivitet 2021:

- Lämna slutrapport för projektet

#### 2.1.5 Aktivt deltagande i West Pride

RSG har sedan flera år aktivt medverkat i West Pride och även anordnat egna aktiviteter under pride-veckan. Genom aktivt deltagande i West pride visar RSG att vi är en räddningstjänst som står upp för allas lika värde. Det är även ett givet tillfälle att sprida kunskap och uppmärksamma RSG:s medarbetare och chefer i HBTQI-frågor och normer. Huruvida West Pride kommer kunna genomföras 2021 är i skrivande stund fortfarande oklart, på grund av Coronapandemin. Om West Pride med rådande restriktioner tillåts att genomföras kommer RSG delta i paraden. Flaggnings med regnbågsflaggan på alla bemannade arbetsplatser kommer ske 9-13 juni (precis såsom föregående år när West Pride ställdes in). Om RSG kommer kunna genomföra någon annan aktivitet med anledning av West Pride 2021 är osäkert.

Aktiviteter 2021:

- Delta i West Pride 2021 om paraden genomförs i enlighet med gällande restriktioner med anledning av Covid-19.

- Flaggning av regnbågsflaggan på alla bemannade arbetsplatser på RSG 9-13 juni 2021.

### 2.1.6 Fortsatt samarbete med kvinnliga nätverket

RSG:s förbundsdirektör, räddningschefen, avdelningschef VOC samt HR träffar kvinnliga nätverket några gånger per år. Kvinnliga nätverket är ett lokalt nätverk på RSG för brandmän som driver frågor som berör kvinnliga brandmän. HR är sammankallande till möten och dagordning finns för varje möte.

Aktivitet 2021:

- Under 2021 fortsätter samarbetet i frågor som rör till exempel skyddskläder och utrustning, fysisk såväl som social och organisatorisk arbetsmiljö samt revidering av riktlinje för gravida och ammande medarbetare

## 2.2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

För att säkerställa att RSG bedriver en jämställd och likvärdig lönepolitik har HR-enheten det sammanhållande ansvaret för lönebildningsprocessen samt stöttar och vägleder organisationens chefer vid samtliga lönesättningar. Varje år genomförs en löneutbildning för nya chefer för att tillse att alla chefer har kunskap om dessa frågor.

RSG använder befattnings-och arbetsvärderingssystemet BAS vid värdering av befattningar. Arbets- och befattningsvärderingen ligger till grund för att en lönekartläggning kan genomföras. Utifrån diskrimineringslagstiftningens krav på aktiva åtgärder och löneavtalen HÖK görs en årlig lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner. Arbetet sker i samverkan med fackliga organisationer och omfattar även en analys av löneskillnader mellan män och kvinnor. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader som grundar sig på kön. Analysen omfattar även en jämförelse mellan grupper som utför likvärdigt arbete. Denna jämförelse ska synliggöra hur kvinnodominerade grupper avlönas i förhållande till andra grupper som inte utför arbete som är, eller anses vara, kvinnodominerat.

Den senaste lönekartläggningen genomfördes under 2019. Lönekartläggning 2020 har inte kunnat genomföras då lönerörelsen centralt har försenats på grund av Coronapandemin och därav har även löneöversyn för 2020 försenats. Efter att RSG genomfört löneöversyn 2020/2021 kommer ny kartläggning ske.

Aktiviteter 2021:

- Fortsatt ett sammanhållande ansvar av HR i lönebildningsprocessen som stöttar och vägleder organisationens chefer vid samtliga lönesättningar
- Grundutbildning för chefer i lönebildning och löneöversyn
- Påbyggnadsutbildning med extern konsult för chefer i lönesättningsarbete



- Följa upp arbetet med handlingsplanen för den grupp som har identifierats där det förekommer osakliga löner ur ett jämställdhetsperspektiv
- RSG har haft stöd av extern konsult i lönekartläggning men kommer nu återgå att utföra det i egen regi och som tidigare i samverkan med arbetstagarorganisationen.

### **2.3. Rekrytering och befordran**

Vid rekrytering finns möjligheter att påverka hur RSG ska se ut i framtiden. För att skapa jämställdhet och mångfald, men även för att säkra RSG:s kompetensförsörjning, ska rekryteringsprocessen stödja att rekrytering sker efter kompetens och inte väger in ovidkommande kriterier. Vid rekryteringar arbetar RSG efter en kompetensbaserad rekryteringsmodell.

Inom ramen för den kompetensbaserade rekryteringen används tydliga och könsneutrala kravprofiler där alla krav motiveras, definieras och specificeras för att tillse att urvalet görs på sakliga grunder. Frågor som ställs i samband med intervjuer är relevanta i förhållande till arbetsuppgifterna och kravprofilen. De är även kvalitetssäkrade så att de inte utgör grund för diskriminering, såsom frågor kring graviditet, religion eller sexuell preferens. Varje år genomförs rekryteringsutbildningar för nya chefer för att tillgodose kompetens hos rekryterande chefer.

För att stimulera befordran och karriärutveckling internt och för att göra processen transparent för alla, annonseras samtliga lediga tjänster i enlighet med styrdokumentet för rekrytering.

Aktiviteter 2021:

- Årlig introduktionsutbildning i kompetensbaserad rekrytering för nya chefer
- Färdigställande av översynen av rekryteringsprocessen för brandmän
- Översyn av rekryteringsprocessen för styrkeledare påbörjas
- Coachningsprogrammets rutiner förtydligas och länken mellan brandmannarekrytering och coachningsprogrammet tydliggörs

### **2.4. Utbildning och övrig kompetensutveckling**

För att kunna nå verksamhetens kort- och långsiktiga mål behöver det säkerställas att organisationen har rätt kompetens. För detta krävs ett fortlöpande och strategiskt arbete för att kunna attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/behålla samt avveckla medarbetare. Ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete ökar också förmågan att hantera förändringar och är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Under 2020 fastställdes den förbundsövergripande kompetensförsörjningsplanen med tillhörande handlingsplan. Under 2021–2023 ska aktiviteterna i planen

implementeras i målstyrningsarbetet. Några av aktiviteterna som har koppling till likabehandling är följande:

- Fortsätt arbetet med arbetsgivarvarumärket bland annat användandet av sociala medier och layout på rekryteringsannonser (2020)
- Starta upp ett arbete med RSG:s kultur och värderingar som en del i det pågående arbetet med att stärka arbetsgivarvarumärket alternativt som en del av målstyrnings- eller likabehandlingsarbetet (2021)
- Analysera och ta beslut om vilken typ av marknadsföringsaktiviteter som ger bäst effekt, till exempel mässor, filmer och besök på skolor (2020)
- Ta fram koncept för att bli bättre på att attrahera kvinnor till den uttryckande, operativa och tekniska verksamheten och i samarbete med MSB få fler kvinnor att läsa SMO-utbildningen (2021)
- Ta fram koncept för att bli bättre på att attrahera och rekrytera medarbetare med annan kulturell bakgrund samt med funktionsvariationer (2021)
- Framtidsspana och undersök vad nästa generation efterfrågar hos en arbetsgivare. Det går inte längre att räkna med att framtida medarbetare stannar ett helt yrkesliv hos en och samma arbetsgivare (2022)
- Se över RSG:s arbetsgivarerbjudande bland annat när det gäller flexibla lösningar på arbetsplatsförläggning/arbete utanför ordinarie arbetsplats (2021)

Aktiviteter 2021:

- Ledarutvecklingsprogrammet fortsätter under våren 2021
- Aktiviteterna i den förbundsövergripande kompetensförsörjningsplanen implementeras i målstyrningsarbetet

## **2.5. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap**

Rätten till föräldraledighet regleras i Föräldraledighetslagen. Ingen medarbetare ska missgynnas på grund av föräldraledighet. RSG ska underlätta och förenkla för alla medarbetare att kombinera karriär och familjeliv. Faktorer som kan underlätta ska uppmärksammas och i möjligaste mån beaktas såsom exempelvis att anpassa arbetstid och arbetsomfattning för att underlätta föräldraskap.

RSG har en riktlinje och handlingsplan för gravida och ammande medarbetare. Syftet med riktlinjen är att säkerställa att gravida och ammande medarbetare inte utsätts för faktorer eller förhållanden i arbetet som kan medföra ohälsa eller olycksfall, i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrift. Under graviditet och föräldraledighet kan medarbetare i operativ tjänst få stöd och hjälp med kost- och träningsprogram, coaching och handledning för att upprätthålla fysisk kondition och styrka och därmed underlätta återgång till uttryckande tjänst. Under 2021 kommer riktlinjen revideras i samarbete med företagshälsan, fackliga parter och kvinnliga nätverket.

Aktiviteter 2021–2023:

- Revidering av riktlinjen för gravida och ammande medarbetare

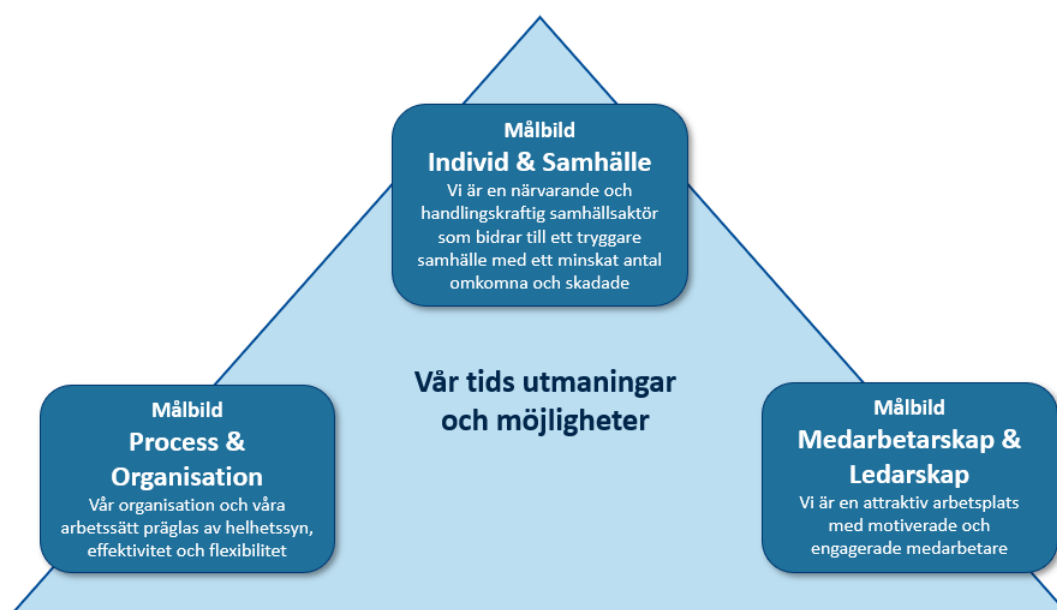
### 3. MÅLSÄTTNING

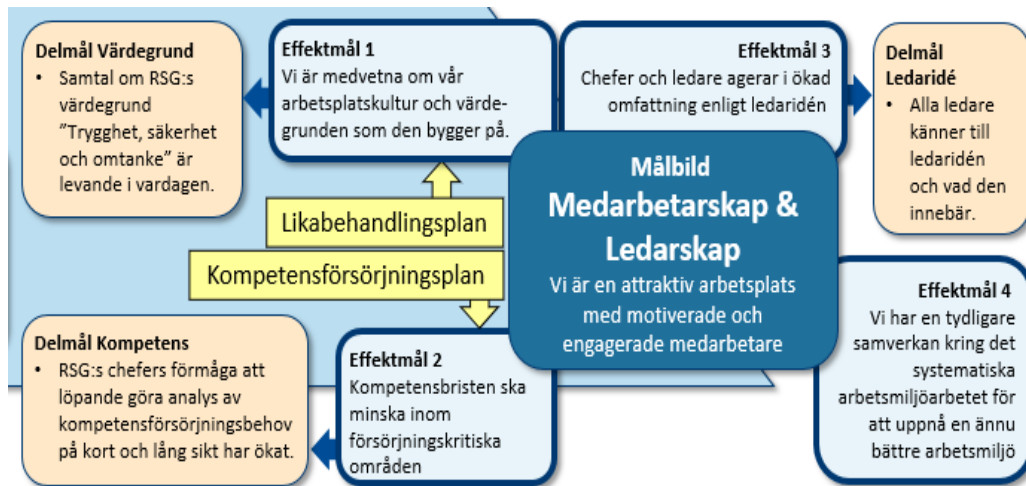
RSG arbetar med målstyrning och i verksamhetsplan för 2021, som beslutades av förbundsfullmäktige och förbundsstyrelsen i slutet på förra året (1 december 2020 förbundsfullmäktige och 4 november förbundsstyrelsen) ingår målbilder och effektmål.

Arbetet med målstyrning ska genomsyra all verksamhet på RSG och således även Likabehandlingsplanen. Den förut gällande planen (2018-2020) innehöll flera olika mål och aktiviteter unikt för Likabehandlingsplanen. Genom att sammankoppla Likabehandlingsplanen med målstyrningsarbetet kan vi få starkare effekt av uppsatta mål, möjlighet att förändra riktningen utefter ändrade förutsättningar, mål som genomsyrar hela verksamheten samt en större möjlighet för alla, såväl för medarbetare och chefer på RSG, att påverka och vara delaktig i målen i Likabehandlingsplanen.

RSG:s målstyrning är uppdelad på tre olika målbilder: Individ och samhälle, Process och organisation samt Medarbetarskap och ledarskap. Det är långsiktiga målbilder som RSG kommer arbeta med under ett par års tid med start 2021. Till målbilden finns det knutet effektmål.

Under Medarbetarskap och Ledarskap kommer RSG under 2021 bland annat arbeta med effektmål 1: "Vi är medvetna om vår arbetsplatskultur och värdegrunden som den bygger på". Aktiviteterna för effektmålet kommer vi att rapportera om och utvärdera i kommande Likabehandlingsplan 2022.





## 4. GRUNDLÄGGANDE BEGREPP

### Cisperson

En cisperson är någon vars biologiska kön överensstämmer med deras juridiska, sociala och upplevda kön. Det biologiska, juridiska, sociala och kulturella könet, könsuttrycket och könsidentiteten hos cispersoner pekar entydigt åt ett håll. Cis är latin för "på samma sida" och är motsatsen till "trans".

### Genus

Begreppet genus betecknar socialt och kulturellt kön, det vill säga de egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. Genus är något som vi ständigt skapar och konstruerar, och visar på attityder, värderingar utifrån det vi betraktar som manligt eller kvinnligt. Genus handlar alltså inte om den enskilda individens könsidentitet, utan om hur könsskillnader konstrueras och symboliseras, hur de präglar och uttrycks i relationer, institutioner, lagar, texter, bilder osv.

### HBTQI

HBTQI är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transsexuella, personer med queera uttryck eller identiteter och intersexpersoner.

### Ickebinär

Ickebinär är ett ord som används för att beskriva könsidentiteter mellan eller bortom kategorierna kvinna och man. Ordet binär betecknar att det endast kan finnas två giltiga värden eller storheter såsom man-kvinna, etta-nolla eller svart-vit.

### Intersektionalitet

Ett analytiskt begrepp som används för att synliggöra och förstå hur maktförhållanden skapas och upprätthålls i samspel mellan kön, etnicitet, funktionshinder, social status, religion, sexualitet, ålder mm. En individ är inte enbart kvinna eller man utan har även en viss etnisk tillhörighet, social status, ålder osv. Alla dessa faktorer samverkar när det gäller hur människor bemöter och relaterar till varandra, och utgör tillsammans grund för strukturell diskriminering.

### Intersexperson

Intersexperson kan en person kalla sig som har en intersexvariation. Intersexvariationer är ett medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, könskörtlarna (testiklar eller äggstockar) eller könsorganens utveckling är atypisk. Det går att vara intersex och man, kvinna eller något annat.

### Jämställdhet

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen. Målet med jämställdhet är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sin egen livssituation. Att kvinnor och män har rätt till likvärdig utveckling och handlingsutrymme utifrån sina egna förutsättningar och ambitioner. Jämställdhet är en mänsklig rättighet och ytterst en demokrati- och rättvisefråga som berör hela samhället.

### Jämlikhet

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet och avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Jämlikhet utgår ifrån att alla

människor har lika värde, samma rättigheter och är lika inför lagen oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet, sexuell läggning mm.

### **Jämställdhetsintegrering**

En jämställdhetsintegrerad organisation är en organisation som i alla beslutsprocesser har med ett jämställdhetsperspektiv. Ofta inser vi inte vid första anblicken att effekterna av ett beslut kan påverka grupper på olika sätt. Genom att i beslutsprocesser analysera effekterna utifrån kön kan mönster synliggöras för att undvika att någon missgynnas.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet och uttryck avses i lagen att en person inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det juridiska könet. Begreppen omfattar dels en persons upplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr. Diskrimineringsgrunden avser transpersoner. Detta är ett paraplybegrepp för personer med annan könsidentitet eller könsuttryck än samhällets gängse norm.

### **Maktordning**

Med maktordning avses den hierarkiska ordning i vilken olika grupper i samhället ges makt. Feminister har myntat termen könsmaktsordning, det vill säga att det finns en strukturell ordning i samhället enligt vilken kvinnor har mindre makt än män. Men det finns också maktordningar som styrs av klass, sexualitet, etnicitet, ålder, etc.

### **Mångfald**

Mångfald innefattar olikheter oberoende av kön och en blandning av individers bakgrund och kompetens. En arbetsplats som bejaktar mångfald ser till individers olika resurser och till människors fulla kompetens oberoende av faktorer som kön, etnisk bakgrund, religion, handikapp eller sexuell läggning. Syftet med mångfaldsarbetet är att motverka diskriminering och se individers olikheter som en tillgång.

### **Norm**

Social regel, rättesnöre, mall, måttstock. Det är viktigt att synliggöra normer eftersom de riskerar att utestänga grupper och begränsa oss i vårt arbete.

### **Normkritik**

Ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på, och uppmärksamma, vilka normer det är som råder och hur de är föränderliga över tid. Vid ett ensidigt fokus på det som avviker riskerar avvikelsen reproduceras och normen osynliggörs. Om normen är osynlig tenderar även maktstrukturer att bli osynliga. Ett normkritiskt perspektiv går därmed ut på att vända på perspektiven och ifrågasätta det vi många gånger tar för givet.

### **Positiv särbehandling**

Med positiv särbehandling menas att exempelvis en arbetsgivare vid lika eller likartade meriter i en rekrytering kan välja en person av underrepresenterat kön. Det är ett sätt att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. I Sverige är positiv särbehandling tillåten bara när det gäller kön.

**Transperson**

Transperson är ett samlingsnamn för personer vars könsidentitet eller könsuttryck inte stämmer överens med ens nuvarande eller tidigare juridiska och/eller biologiska kön.

**Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) avses med diskriminering;**

**Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats, eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har ett direkt samband med gällande diskrimineringsgrunder.

**Indirekt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom tillämpning av bestämmelse eller rutin som verkar neutral men ändå särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**Instruktioner att diskriminera** är när en medarbetare eller annan person i beroendeställning får en instruktion eller uppmaning att diskriminera.