



NYBRO KOMMUN

# Jämställt & Jämlikt

Strategi för en jämställd och jämlik kommun



**INGEN SKA LÄMNAS  
UTANFÖR**

Antagen av: Kommunstyrelsen den 31 januari 2022

Datum för uppföljning: den 31 januari 2026

Ansvarig för revidering: Kommunstyrelseförvaltningen

Diarienummer: KS 2021-365





## Innehåll

Inledning.....	4
Syfte .....	5
Bakgrund och nuläge.....	5
Effekt.....	6
Avgränsningar .....	6
Strategin i relation till styrdokument.....	7
Ansvar och genomförande.....	9
Ansvar .....	9
Genomförande.....	10
Framgångsfaktorer .....	11
Strategiska områden för en jämställd och jämlik kommun.....	11
Strategiska områden .....	12
Jämlikhetsperspektiv .....	13
Strategiska områden ger fokus .....	14
1. Goda uppväxtvillkor.....	15
Strategier för goda uppväxtvillkor .....	15
2. Hälsa och frihet från våld .....	17
Strategier för hälsa och frihet från våld.....	18
3. Jämställda och jämlika livsmiljöer.....	19
Strategier för jämställda och jämlika livsmiljöer .....	20
4. Förutsättningar för arbete .....	21
Strategier för förutsättningar för arbete.....	21
5. En jämställd och jämlik arbetsorganisation .....	23
Diskriminering .....	23
Strategier för jämställd och jämlik arbetsorganisation.....	24
Begrepp och definitioner.....	27

# Inledning

Det här är Nybro kommuns strategi för ett jämställt och jämlikt Nybro. Strategin riktar sig till den kommunala organisationen: alla nämnder, styrelser och inkluderar både den verksamhet som bedrivs och den roll som Nybro kommun inklusive bolag har som arbetsgivare.

Att aktivt arbeta mot diskriminering och för likabehandling och jämlika villkor är grundläggande uppdrag för en kommunal verksamhet och anges i Kommunallagens (2017:725) 2 kapitel, 3 §, och som förtydligas i Diskrimineringslagen (2008:567). Ännu en utgångspunkt är FN:s konvention om mänskliga rättigheter.

Strategin för ett jämställt och jämlikt Nybro kommun handlar om allas lika värde och är en förutsättning för en hållbar utveckling.

I denna strategi ligger fokus på jämställdhet och jämlikhet. Jämställdhet betyder att män och kvinnor har samma rättigheter och att ingetdera könet diskrimineras. Jämlikhet betyder att alla människor har samma värde och rättigheter och ska behandlas likvärdigt. Det är alltså grunden i en demokrati och ett demokratiskt samhälle.

Strategin har sin utgångspunkt ur Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling. Främst avses mål 5 Jämställdhet, mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, mål 10 Minskad ojämlikhet och mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen.





## Syfte

Denna strategi har för syfte att tydliggöra hur Nybro kommun ska arbeta för att uppfylla de lagstadgade åtaganden som nämns ovan.

Strategin ska vara ett stöd för kommunorganisationen i frågor kring jämställdhet, jämlikhet och mänskliga rättigheter, genom att ange strategiska områden under vilka varje verksamhet kan hitta åtgärder och förbättringar.

## Bakgrund och nuläge

Jämställdhet och jämlikhet är tätt sammankopplat med social hållbarhet. Det handlar om att alla människor, utan orättfärdiga skillnader, har lika rättigheter och möjligheter att påverka samhället och sina egna liv. Världsbanken visar att Sverige på kort sikt gått från att vara mest jämlikt av våra nordiska länder till att vara mest ojämnt.

Enligt Sveriges rapport om arbete med Agenda 2030 har Sverige problem med att ekonomisk och social ojämlikhet samt våld och kränkningar.<sup>1</sup>

Även i Nybro kommun visar statistik och erfarenheter<sup>2</sup> ökande socioekonomisk skillnad. Vi ser också att jämställdhetsarbetet går långsamt och ibland i negativ riktning.

I och med de uttalade kraven på offentlig verksamhet att arbeta för jämställdhet och jämlikhet, i kombination med den nulägesbild vi har i frågorna, beslutades att stödja arbetet i form av en strategi. Strategin står på två ben; dels utifrån arbetsgivarperspektivet och Nybro kommunkoncern som arbetsplats, och dels utifrån kommunens skyldighet att säkerställa en jämställd, jämlik och likvärdig verksamhet.

"All offentlig makt i Sverige utgår från folket. /.../

Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara.

Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person."

Regeringsformen (1974:152)

## Kom ihåg

Oavsett vilken verksamhet vi arbetar inom, om vi är medarbetare, ledare eller förtroendevalda, så har vi tillsammans det kanske finaste uppdrag som finns; att bidra med välfärd och utveckling till alla som bor, verkar och befinner sig i Nybro kommun. Vi har som offentlig verksamhet en viktig roll för att garantera människors mänskliga rättigheter. Det är viktigt att komma ihåg i vårt dagliga arbete.

<sup>1</sup> Rapport: 2021 Sveriges genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling

<sup>2</sup> Nulägesbeskrivning: Jämställt och jämlikt 2021



## Effekt

Strategin ska ge följande effekt:

- Varje förvaltning och bolag arbetar aktivt för att Nybro kommun är en jämställd och jämlik arbetsgivare.
- Arbetet kring jämställdhet och jämlikhet är integrerat i verksamheternas utåtriktade arbete gentemot Nybro kommuns invånare.
- Alla verksamheter har säkerställt jämställd och jämlik service och bemötande, myndighetsutövning, resursfördelning och en jämställd och jämlik fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund, tillhörighet och funktion.

## Avgränsningar

Jämställdhet och jämlikhet är breda områden. Alla frågor ryms inte i en strategi. Det innebär inte att sådant som inte nämns här saknar betydelse. De strategiska områden och de jämlikhetsperspektiv som utpekats är baserade på aktuella utmaningar att hantera idag och de kommande åren. Men även utifrån Nybro kommuns nuvarande arbete, vår vision för framtiden och vad vi behöver utveckla och stärka för att kunna göra skillnad.

Strategin avgränsas till ett övergripande perspektiv och kräver fortsatt arbete med konkreta åtgärder i respektive förvaltning, bolag och verksamhet.

Strategin omfattar det Nybro kommun som organisation har rådighet över, dvs. den verksamhet som bedrivs. Den rådigheten innefattar också hur vi bemöter medmänniskor, attityder och värderingar.

Arbetsgivarens ansvar för aktiva åtgärder inbegriper enligt diskrimineringslagens, DL, alla diskrimineringsgrunder och ska ske genom ett systematiskt arbete likt arbetsmiljöarbetet.

De sju diskrimineringsgrunderna:

1. kön
2. könsöverskridande identitet eller uttryck
3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning
6. sexuell läggning
7. ålder

Diskrimineringslagen (2008:567)

## Strategin i relation till styrdokument

Nybro kommuns vision syftar till att skapa en större gemenskap för att förstärka det som vi ser som attraktivt med vår kommun. Jämställdhet och jämlikhet är en viktig utgångspunkt i det. För att kunna vara en växande kommun där människor känner trygghet krävs ett jämställt och jämlikt förhållningssätt.

*Vår vision:*

### Med trygghet, nyfikenhet och nytänkande bygger vi en ny bro till framtidens större Nybro

Nybro kommun växer när människor känner trygghet och får möjlighet till framgång.

I ett större Nybro med fler invånare frodas företagande, föreningsliv och samhällsengagemang där fler är delaktiga.

I ett större Nybro vågar människor vara nyfikna, nytänkande och generösa. Med en gemenskap djupt rotad i bygdens historia, tradition och natur har vi styrkan och stoltheten att bjuda in världen runt oss.

Perspektiv: Tillväxt, Hållbarhet, Gemenskap

Tillsammans bygger vi en bro till ett större Nybro.

Beslut, ställningstagande och förhållningssätt ska gynna tillväxt, hållbarhet och gemenskap i Nybro kommun.



NYBRO KOMMUN

## Globala & nationella styrande dokument

Strategi för ett jämställt och jämlikt Nybro är ett underliggande dokument till Hållbarhetsprogrammet, men relaterar till en mängd styrdokument som på olika sätt syftar till att stärka jämlikhetsarbetet. Området jämställdhet och jämlikhet styrs av ett stort antal lagstiftningar och konventioner. Nedan nämns några.

Lagstiftning och konventioner (i urval):

- Kommunallag (1991:900)
- Diskrimineringslag (2008:567)
- FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter (1948)
- FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1979) och tilläggsdokumentet Pekingplattformen (1995)
- FN:s deklaration om avskaffandet av allt våld mot kvinnor (1993)
- FN:s konvention om barnets rättigheter (1989)
- FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning
- Agenda 2030, Globala målen för hållbar utveckling, FN
- Sveriges jämställdhetspolitiska mål (2017-2026) ”Makt, mål och myndighet”



## Lokala & regionala styrande dokument

- Nybro kommuns vision med tillhörande mål
- Hållbarhetsprogrammet Hoppfullt & hållbart
- Handlingsplan för att stärka barns rättigheter i Nybro kommun, 2020-2022
- Nybro kommuns riktlinje för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier
- Nybro kommuns policy för attraktiv arbetsgivare
- Nybro kommuns policy för arbetsmiljö och rehabilitering
- Nybro kommuns policy för lön
- Kalmar läns strategi - Ett jämställt Kalmar län 2017-2027

## Hoppfullt & Hållbart

Nybro kommuns hållbarhetsprogram, Hoppfullt & Hållbart<sup>3</sup> tar avstamp ifrån kommunens vision och Agenda 2030 och lyfter viktiga hållbarhetsområden att arbeta vidare med. Ett av dessa uttalade områden är Delaktighet och jämlikhet. Denna strategi är en direkt koppling till hållbarhetsprogrammet och därmed även till Agenda 2030 och Nybro kommuns vision.

Hållbarhetsprogrammets strategier för delaktighet och jämlikhet

- Inkluderande och tillgänglig miljö
- Mångfald och integration
- Barn och ungas perspektiv
- Delaktighet och gemenskap i hela kommunen
- Livslångt lärande
- Mötesplatser
- Nybro kommun – en jämlik organisation

## Ett jämställt Kalmar län

Kalmar län har en jämställdhetsstrategi som löper åren 2017-2027. Strategin innehåller de 6 nationella målområdena, samt ett sjunde kring systematik:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
7. Systematiskt jämställdhetsarbete.

Nybro kommun har beslutat att ansluta till den regionala strategin – Ett jämställt Kalmar län<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Hållbarhetsprogrammet Hoppfullt & Hållbart, avsnittet Delaktighet och jämlikhet

<sup>4</sup> Diarienummer KS-2018-42

# Ansvar och genomförande

## Ansvar

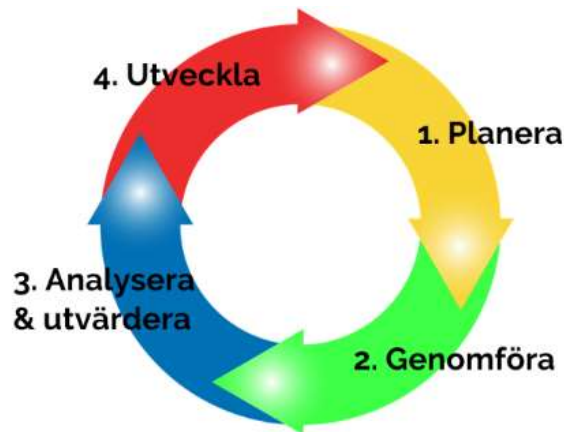
Nämnder och bolagsstyrelser ska använda strategin och arbeta för att den förverkligas utifrån sina uppdrag och förutsättningar. Strategin ska i den egna verksamheten brytas ner till åtgärder.

Då strategin står på två ben; arbetsgivar- respektive verksamhetsrollen ser ansvarsfördelningen lite olika ut.

	Arbetsgivarrollen	Verksamhetsrollen
Kommunfullmäktige	Har det övergripande ansvaret för att kommunorganisationen arbetar i enlighet med gällande lagstiftning. I detta ligger också ett ansvar att fråga efter uppföljning.	
Kommunstyrelsen	Ansvarar för det övergripande jämställdhets- och jämlikhetsarbetet genom kommunens personalorgan. Kommunstyrelsens arbetsutskott är beslutande.	Ansvarar för det övergripande jämställdhets- och jämlikhetsarbetet genom utvecklingsenheten. Kommunstyrelsen är beslutande.
Kommunstyrelseförvaltningen	Personalenheten ansvarar för att stödja, samordna och följa upp arbetet utifrån arbetsgivarrollen.	Utvecklingsenheten ansvarar för att stödja, samordna och följa upp arbetet utifrån verksamhetsrollen.
Nämnder/styrelser	Ansvarar för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet inom sitt verksamhetsområde.	
Förvaltningschef/VD	Ansvarar inom sin verksamhet för att jämställdhets- och jämlikhetsarbetet bedrivs enligt kommunens styrande dokument och gällande lagstiftning.	
Chefer	Ansvarar för att arbeta med jämställdhetsintegrering samt utifrån diskrimineringslagen och interna styrdokument inom ramen för sitt personalansvar.	Ansvarar för att arbeta med jämställdhetsintegrering samt utifrån diskrimineringslagen och interna styrdokument inom ramen för sitt verksamhetsansvar.
Politiker	Ansvarar för att ha och utveckla sin kunskap kring jämställd- och jämlikhet för att kunna fatta beslut enligt lagstiftning och beslutade styrdokument.	
Medarbetare	Ansvarar för att följa styrdokument och rutiner om jämställdhet och jämlikhet samt i olika grad arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering.	

## Genomförande

För att uppnå ett hållbart jämställdhets- och jämlikhetsarbete behövs ett långsiktigt och systematiskt förändringsarbete, där målen och styrningen är tydliga. För det krävs tillräcklig kunskap och tillgång till verksamhetsanpassade metoder, arbetssätt och stöd för att i sitt dagliga arbete bedriva en jämställd och jämlik verksamhet.



### 1. Planera

Utifrån sitt ansvarsområde, se föregående sida, planeras åtgärder genom:

- att kartlägga verksamheten genom könsuppdelad statistik, mätningar och annat som ger en tydlig bild av förbättringsområden.
- tydliggöra vad som ska åstadkommas d v s vilka aktiviteter som behöver initieras eller intensifieras
- utse ansvarig för respektive åtgärd/aktivitet

### 2. Genomföra

Genomföra fastställda aktiviteter. Säkerställa att arbetet finns med i verksamhetsplanerna.

### 3. Analysera & utvärdera

Vid tertialuppföljning analysera och utvärdera mål, nyckeltal och aktiviteter liksom vilken effekt aktiviteterna medfört och hur de bidragit till måluppfyllelse ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.

### 4. Utveckla

Vid tertialuppföljning löpande se över och revidera verksamhetens processer och rutiner som en del i det ständiga förbättringsarbetet.

## Framgångsfaktorer

Strategin innehåller strategiska områden kring vilka jämställdhets- och jämlikhetsarbetet ska fokusera. De framgångsfaktorer som nämns nedan är generella för alla områden och har stor betydelse för områdets utveckling.

### Kompetens

För att kunna göra rätt åtgärder måste vi ha kunskap, både om vad jämställdhet och jämlikhet är, men även kring hur det faktiska läget är i vår kommun och verksamhet.

### Ledning

Vi som kommun måste leda, med självkänsla, tydlighet och transparens. Kompetensen är en viktig faktor för att göra detta.

### Medskapande

Även om jämställdhet och jämlikhet måste finnas med i ledarskap och styrning är det tillsammans som vi gör skillnad. Det är alltid mellan människor som bemötande sker. För att nå ut till hela organisationen krävs att alla görs delaktiga i samtalen för hur vi ska arbeta med förbättringar.

### Uppföljning

Uppföljning är avgörande för att kunna se utvecklingen, styra och ställa om åtgärder och skapa en lärande organisation.

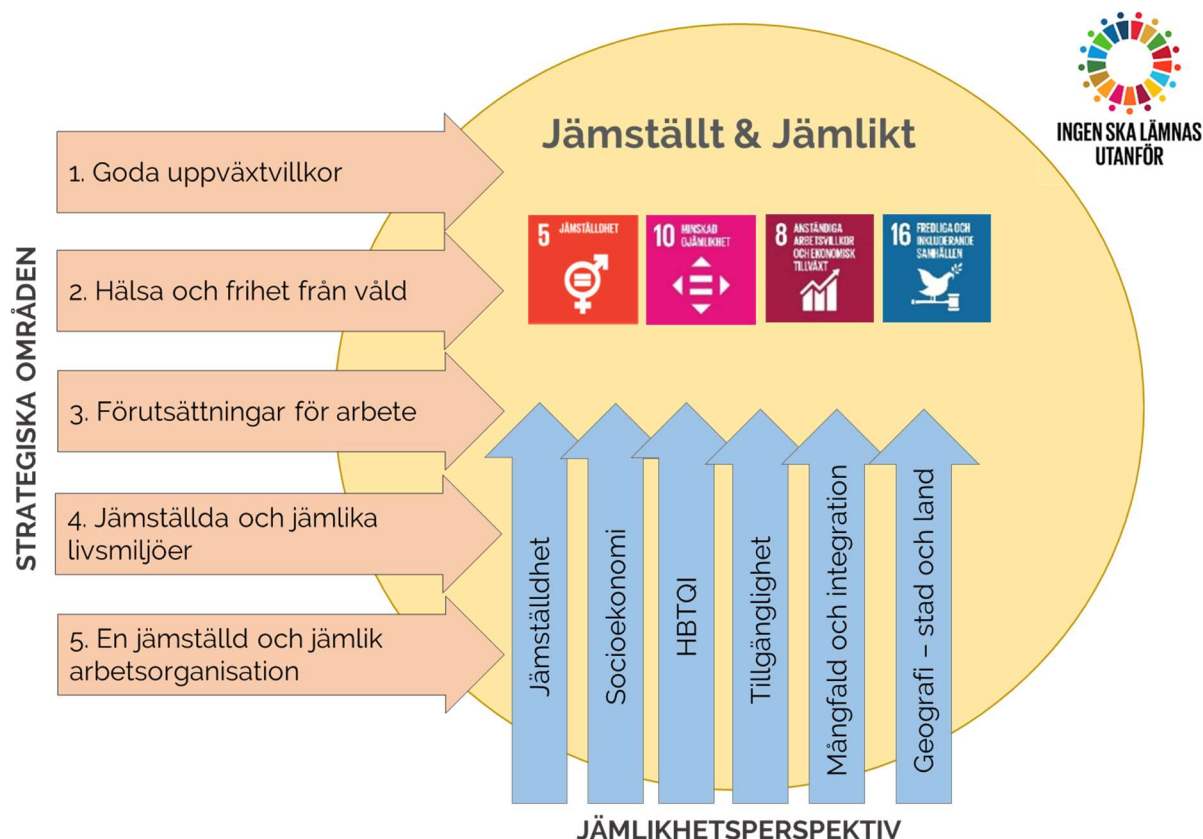
### Kommunikation

Kommunikation är en förutsättning och ett verktyg för att lyckas.



# Strategiska områden för en jämställd och jämlik kommun

Nybro kommun har valt att arbeta med jämställdhet och jämlikhet utifrån 5 strategiska områden. I alla områden är också 6 jämlikhetsperspektiv relevanta. Syftet med att ha dessa olika begrepp: strategiskt område och perspektiv är att de flesta perspektiv (som utgår från mänskliga rättigheter) behöver beaktas i varje område. Så för att inte glömma bort ett eller flera perspektiv kan dessa användas som en slags checklista för varje område. Tanken är att strategin, om den används fullt ut, blir heltäckande; alla strategiska områden tar hänsyn till och arbetar för samtliga perspektiv.



## Strategiska områden

Strategiska områden är en vägvisare för kommunkoncernen att arbeta särskilt i dessa utpekade områden.

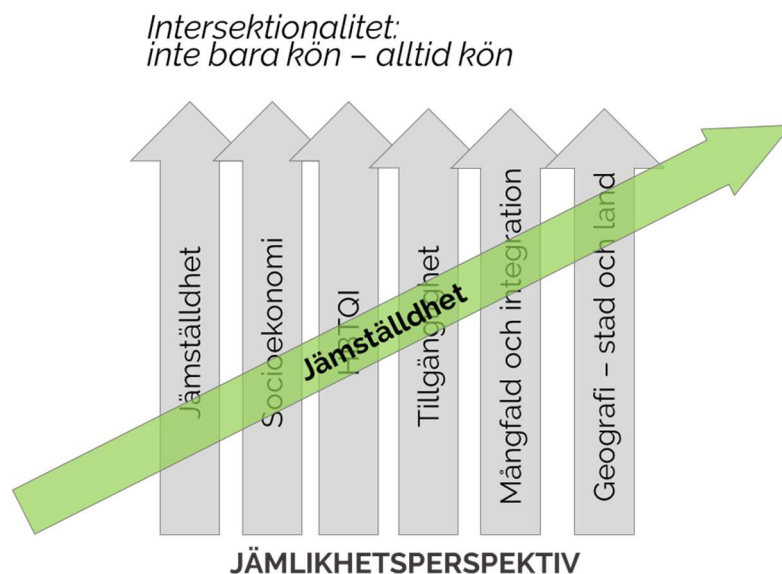
1. Goda uppväxtvillkor
2. Hälsa och frihet från våld
3. Förutsättningar för arbete
4. Jämställda och jämlika livsmiljöer
5. En jämställd och jämlik arbetsorganisation

## Jämlikhetsperspektiv

Jämlikhetsperspektiven ska finnas med när kommunkoncernen arbetar med förbättringar i de fem strategiska områdena.

### Jämställdhet

Flickor, pojkar, kvinnor och män ska ha samma makt att forma sina liv och samhället. Detta perspektiv har en särställning då kön är relevant i alla sammanhang. Ett begrepp att lägga på minnet är: Alltid kön, aldrig bara kön. Det vill säga att inte analysera kön separat från andra kategorier. Kön och genus finns alltid med som ett perspektiv. Detta kallas för intersektionalitet – när relationer av överordning och underordning samspelar mellan exempelvis kön, etnicitet, funktionsnedsättning, ålder och sexualitet.



### Socioekonomi

Socioekonomi har som begrepp blivit vanligare i vårt samhälle och är ett uttryck för att beskriva ojämlikhet mellan olika grupper. Ofta har var man bor, utbildningsnivå och ekonomi en påverkan på hälsa, delaktighet, framtidstro och tillit.

### HBTQI

Alla ska ha rätt till ett självständigt liv, egen sexualitet och integritet. Nationella undersökningar visar att HBTQI-personers livsvillkor och psykiska hälsa är sämre än genomsnittet. Orsakerna är många, såsom utsatthet för kränkande bemötande, trakasserier, diskriminering, våld och hot om våld.

### Tillgänglighet

Tillgänglighet handlar om hur samhället utformas. Ett tillgängligt samhälle är utformat så att så många som möjligt kan använda och vara del av det. Det handlar om att kunna ta del av den fysiska miljön och kunna ta sig runt i samhället. Det innebär också att få tillgång till information och kommunikation samt att kunna använda produkter och tjänster.

## Mångfald och integration

Ett samhälle som tar tillvara på, och är toleranta för, olikheter i bakgrund och perspektiv, skapar en grund för trygghet. Genom att välkomna olikheter, lära och hjälpa varandra skapar vi ett samhälle där alla får plats och bidrar till helheten.

## Geografi – stad och land

Människors möjligheter ska inte var beroende av var man bor och den geografiska ojämlikheten ska minska.

## Strategiska områden ger fokus

De strategiska områden som ingår i denna strategi lyfts fram eftersom de av flera olika anledningar är betydelsefulla för att skapa likvärdiga livsvillkor och öka jämlikheten i Nybro kommun.

Nybro kommun arbetar varje dag med att på olika sätt förbättra livsvillkoren för invånarna genom att fördela resurser och tillhandahålla verksamhet bland annat i form av stöd, omsorg, skola och hållbar planering och utveckling. Även om kommunen inte har full rådighet över de komplexa samhällsproblem och trender som ligger bakom skillnader i livsvillkor, så är avsikten med de strategiska områdena att skapa ett gemensamt fokus i förvaltningarna och bolagens arbete. Arbetet med dessa strategiska områden ska stärka det kommunala grunduppdraget.

Jämställdhet och jämlikhet är en komplexa och tvärsektoriella fråga och ingen enskild förvaltning eller enskilt bolag kan på egen hand hantera dessa utmaningar. För att arbetet med områdena ska lyckas krävs samverkan, såväl inom den kommunala organisationen, som med nationella och regionala aktörer samt med aktörer i näringsliv, akademi och civilsamhälle.

"Arbetet med dessa strategiska områden ska stärka det kommunala grunduppdraget."



# 1. Goda uppväxtvillkor

FN:s konvention om barnets rättigheter betonar betydelsen av det enskilda barnets rättigheter. En bra start i livet är en av de viktigaste faktorerna för god hälsa och välbefinnande livet igenom. Barnrättsperspektivet uttrycker skyldigheten att förverkliga barnets mänskliga rättigheter genom att de används uttryckligen och dagligen i verksamhetsplanering och vid insatser av olika slag.

Barn och ungas rättigheter ska tillgodoses oavsett uppväxtvillkor eller individuella förutsättningar i enlighet med barnkonventionen. Barn måste bli hörda och barnets bästa ska alltid vara utgångspunkt i beslut som rör barn.

Nybro kommun har möjlighet att påverka barns uppväxtvillkor genom exempelvis förskola, skola, socialtjänst, kultur och fritid, trygga och säkra miljöer. För att skapa förutsättningar för barns uppväxtvillkor krävs samverkan med andra delar av samhället, så som Region Kalmar, föreningslivet och vårdnadshavare.

Allt förebyggande arbete handlar om att minska riskfaktorer och stärka skyddsfaktorer. Det gäller oavsett om vi vill förebygga psykisk ohälsa, beroendeproblematik, våld eller kriminalitet.

## Strategier för goda uppväxtvillkor

### **Stärka barnets rättigheter enligt barnkonventionen**

Nybro kommun har tagit fram en handlingsplan för att stärka barnets rättigheter. Där finns åtgärder för att arbeta med barns rätt till delaktighet, lika uppväxtvillkor och även kring styrning, ledning och kommunikation. Att stärka barns rätt är en viktig pusselbit i att skapa jämlika samhällen.

### **Säkerställa flickors och pojkars delaktighet och möjligheter till inflytande**

Barn och ungas delaktighet är en resurs som kan bidra med erfarenheter och kunskaper. Barn och unga är också invånare med rätten att vara med, delta och påverka. Barn och ungas deltagande och inflytande möjliggör utveckling för individen och för samhällets demokratiska processer.

### **Verka för en trygg hemmiljö och stärka vuxna runt barn**

Vårdnadshavaren är den viktigaste resursen under ett barns uppväxt, både för anknytning, tidig språkutveckling och möjligheterna att klara skolan. Vårdnadshavare och andra vuxna i barn och ungas direkta närhet har en unik möjlighet att främja deras hälsa och utveckling.

Hemmet är därför en viktig arena för främjande insatser för flickors och pojkars hälsa.

Framförallt handlar strategin om att tillgängliggöra föräldraskapsstöd till alla familjer, samt säkerställa att stödet når de familjer som behöver det mest. Föräldraskapsstödet behöver också utvecklas och inkluderas med ett normmedvetet förhållningssätt för att kunna nå grupper som kommunen idag har svårt att nå.

### **Verka för en god fysisk och psykisk hälsa hos alla flickor och pojkar**

Många levnadsvanor som har betydelse för hälsan grundläggs under barn- och ungdomsåren. Framtida folkhälsoutvecklingen är därför i hög grad beroende av att barn och unga lägger grunden för en god hälsa, goda levnadsvanor och levnadsförhållanden.

### **Verka för en hälsofrämjande, jämställd och jämlik förskola, skola och fritid för alla flickor och pojkar**

Alla barn, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsvariation, ålder, sexuell läggning, religiös tillhörighet har rätt till en likvärdig utbildning och fritid oavsett social bakgrund. Detta är förutsättningar som gör att de har möjlighet att nå sin fulla utveckling och livspotential.

### **Verka för att flickor och pojkar lämnar skolan med behörighet till vidare studier**

Det råder ett ömsesidigt samband mellan skolprestationer och god hälsa. God hälsa leder till ökat välbefinnande och därmed bättre förutsättningar för lärande. Samtidigt är lärande i sig, att gå ut skolan med godkända betyg, många gånger en förutsättning för arbete och egen försörjning, samt leder till minskad ohälsa, kriminalitet och utanförskap.

### **Verka för att flickor och pojkar väljer ett liv fritt från tobak, alkohol, narkotika, dopning och spel om pengar**

Att förebygga att unga börjar använda tobak och att få dem som börjat att sluta kan bidra till att färre vuxna röker och att tobaksskadorna minskar. Det finns ett samband mellan tobak och andra droger där tobak ses som en inkörsport till annat missbruk. Alkohol- och narkotikabruk under ungdomen riskerar att skapa störningar eller avbrott i processen att bli vuxen, vilket minskar möjligheten att slutföra utbildning och få ett arbete.

### **Verka för att våld i flickors och pojkars nära relationer upphör**

Alla människor kan utsättas för våld i nära relationer. Våldet förekommer i alla samhällsgrupper och i alla former av parrelationer. Att redan som ung i en parrelation utöva eller bli utsatt för våld kan skapa livslånga konsekvenser med stora samhällskostnader.

### **Fokusera på tidiga insatser inom ovan nämnda områden**

Barn och unga och deras vårdnadshavare ska kunna erbjudas tidiga samordnade insatser och därmed förhindra utveckling av allvarlig problematik. Att satsa tidigt i barns och ungas utveckling är något som har visat resultat, både för individen och samhället. Små främjande och förebyggande insatser tidigt i ett barns liv kan ge stor effekt.

## 2. Hälsa och frihet från våld

Nybro kommun ska verka för att skapa en jämställd och jämlik hälsa och utgångspunkten är jämlika villkor för alla kommuninvånare. Generellt sett mår kommuninvånarna bra och Kalmar län har en relativt hög självskattad hälsa<sup>5</sup>. Det är väl belagt i forskningen att det finns samband mellan utbildningsnivå och hälsa. Det är inte utbildningsnivån själv som har en skyddande effekt på hälsan, utan att högre utbildning även samvarierar med hälsofrämjande levnadsvanor. Men att arbeta med en god utbildning ger också goda förutsättningar till en god folkhälsa.

Hälsa hänger också samman med möjligheten att påverka sitt liv. Därför är det viktigt att vi som offentlig aktör involverar och skapar förutsättningar för våra invånare att påverka sin vardag och sin livsmiljö.

Våld är ett begrepp som inte bara innefattar fysiskt våld. Våld kan också vara psykiskt, ekonomiskt och sexuellt. Våld i nära relationer är ett problem som i Nybro kommun inte går åt rätt håll<sup>6</sup>, varför frågan är högaktuell att hitta effektiva strategier och åtgärder mot.

I hälsa ligger också möjligheten att ha tillgång till rekreation och fysisk aktivitet. Här finns alltid risk att tillgången till detta varierar mellan grupper utifrån socioekonomisk bakgrund, kön, ålder och hälsa, vilket kan leda till en negativ spiral.

När det gäller hälsa är god samverkan med både region och föreningslivet viktig.

"Våld är varje handling riktad mot en annan person, som genom denna handling skadar, smärtar, skrämmer eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från något som den vill"

Ur Meningen med våld, 2001

---

<sup>5</sup> Region Kalmar: Fakta om Kalmar län, 2021

<sup>6</sup> Nulägesbeskrivning: Jämställt och jämlikt 2021

## Strategier för hälsa och frihet från våld

### Verka för likvärdigt bemötande och lika behandling i vårdsituationer

Vid behandling, biståndsbedömning och annan myndighetsutövning är det viktigt att ha ett rättssäkert och normmedvetet förhållningssätt som är fritt från diskriminering.

### Verka för kvinnors och mäns möjligheter att göra hälsosamma val

Invånarna ska kunna göra aktiva val som stärker deras möjligheter till hälsa och en positiv hälsoutveckling. Det handlar om vikten av goda matvanor, att vara fysiskt aktiv, att se och förebygga riskbeteenden och riskkonsumtion när det gäller alkohol, narkotika, doping, tobak och spel (ANDTS). Människors förutsättningar för en hälsosam livsstil ser olika ut och följer väldigt tydligt de livsvillkor under vilka individen lever. Att skapa stödjande miljöer är en viktig förutsättning för att insatser som syftar till att påverka människors attityder och beteende ska få genomslag.

### Verka för att kvinnor och män har samma tillgång och möjlighet till en aktiv fritid och ett aktivt deltagande i kulturlivet för ökat välbefinnande och livskvalitet

En aktiv fritid och ett aktivt deltagande i kultur- och föreningslivet bidrar till ett gott liv för kommunens invånare. Alla ska ha goda förutsättningar att i alla livsskeden och livsroller tillvarata sina förmågor och forma sina liv, samt delta i och skapa samhällets aktiviteter och utbud.

### Verka för att våld i kvinnor och mäns nära relationer upphör

Våld i nära relationer ska upphöra och kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Strategin omfattar alla yttringar av fysiskt, psykiskt, sexuellt, socialt, materiellt och ekonomiskt våld och hot om våld, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, könsstämpning, giftermål mot någons vilja, samt prostitution och handel med människor för sexuella ändamål.



*Våldspyramiden - en modell som förenklat beskriver hur våld skapas i vårt samhälle. Den visar exempelvis hur viktigt det är att tidigt reagera mot sexistiska eller rasistiska skämt.*

### 3. Jämställda och jämlika livsmiljöer

Den fysiska miljön vi lever och verkar i, det vill säga livsmiljön, har stor betydelse för människors livsvillkor. Den fysiska miljöns utformning kan öka tryggheten och främja sammanhållning mellan grupper i samhället på individ-, områdes- och befolkningsnivå. Men känsla av otrygghet behöver inte alltid vara platsbunden med koppling till den fysiska miljön och brottslighet utan den kan också vara ett uttryck för bristande mellanmänsklig tillit och tillit till institutionerna samt socioekonomiska faktorer.

Det finns vissa grundläggande förutsättningar för en hållbar och jämlik livsmiljö. Det är att ha en trygg boendemiljö, att känna tillhörighet, en passande och ekonomiskt överkomlig bostad, en närmiljö som är omhändertagen och välfungerande. Det handlar också om att ha tillgång till bland annat service, arbetsplatser, kollektivtrafik, offentliga platser och grönområden. Det handlar även om att säkerställa plats för rekreation och samspel. Genom att motverka boendesegregation och främja goda boendemiljöer skapas förutsättningar för mer jämställda och jämlika livsvillkor.

Hemlöshet, otrygga boendeförhållanden, trångboddhet och en segregerad boendemiljö påverkar jämställdheten, jämlikheten, hälsan och den sociala sammanhållningen negativt. Konsekvenserna av bristen på bostäder är särskilt påtaglig för grupper som är nya på bostadsmarknaden. Utsatta grupper är ensamstående kvinnor med barn, och barnfamiljer där ena eller båda föräldrarna är födda utomlands.<sup>7</sup>

Ojämlikheter i livsmiljöer och segregering påverkas av flera olika faktorer. Det rör sig bland annat om statlig bostadspolitik, inkomstförhållanden, bostadsmarknadens sätt att fungera, hur kommunen planeras med olika typer av bostäder, upplåtelseformer, trafiksystem och service av olika slag och hur kommunen hänger ihop och skapar en helhet. Det är ofta långa processer att motverka bostadssegregering och därför är kompensatoriska åtgärder på kortare sikt viktiga.

Kommunen med dess bolag har möjlighet att påverka utvecklingen mot en mer jämlik och sammanhållen kommun. Det kan ske genom exempelvis kommunal service, investeringar, planering av markens användning, markinnehav och allmännyttigt bostadsinnehav. Ansvaret delas också av många andra aktörer inom både näringsliv och lokalsamhällen.

Det är inte enskilda punktinsatser eller projekt som kan ge de stora effekterna, utan det är sannolikt uthållighet och en rad olika åtgärder av olika omfattning som behöver genomföras för att livsmiljöerna ska bli mer jämlika. Kommunen ska byggas och utvecklas för alla, oavsett socioekonomisk status, geografisk hemvist, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder och sexuell läggning. Detta är en utgångspunkt för samtliga strategier i området.

---

<sup>7</sup> Regionala bostadsmarknadsanalyser, Boverket 2021

## Strategier för jämställda och jämlika livsmiljöer

### **Säkerställa att alla har samma möjligheter till makt, inflytande och tillit till samhället**

Det handlar om lika möjligheter för kvinnor och män, från olika delar av samhället att delta i och påverka de processer som formar vårt samhälle. För att stärka både den mellanmännsliga tilliten och tilliten till Nybro kommuns verksamheter är det viktigt att kommunens tjänstepersoner bemöter invånarna på ett sätt som är rättssäkert, sakligt, opartiskt och normmedvetet och fritt från diskriminering. Viktigt är också att invånarna upplever att tjänstepersoner i Nybro kommun har tillit till dem. Om invånarna inte bemöts väl, eller om de känner sig kontrollerade, finns risken att de tappar förtroendet för kommunens verksamheter.

### **Tillhandahålla mötesplatser**

Genom att Nybro kommun skapar mötesplatser där invånarna möts, organiserat eller spontant, ges förutsättningar till samhörighet och gemenskap. Mötesplatser kan också vara viktiga förutsättningar för föreningsliv, som har en stor betydelse för människors utveckling, samhällsengagemang och samhällets demokrati. Mötesplatser kan vara både offentliga mötesplatser utomhus, som parker, lekplatser, friluftsområden som man besöker mer spontant, och lokaler för sport, kultur och fritid.

### **Skapa likvärdig tillgång till det offentliga rummet**

En jämställd och jämlik tillgång till väl gestaltade och omhändertagna miljöer ökar möjligheten till att aktivt vara en del av samhället. Samspel, lek och fysisk aktivitet kan stimuleras genom likvärdiga förutsättningar för kultur, rekreation, idrott och offentliga rum. Genom att kulturen och grönområden integreras i samhällsutvecklingen skapas en attraktiv livsmiljö och kommunens karaktär och historia bli tydlig för boende och besökare.

### **Verka för kvinnors och mäns möjlighet till bostad oberoende av sociala och ekonomiska förutsättningar**

Att ha en bostad är en mänsklig rättighet. Det är också en av grundförutsättningarna för att känna trygghet. Att sakna bostad innebär ofta att individen flyttar runt mellan vänner, släktingar eller andra mer flyktiga kontakter för att få tak över huvudet. Genom bostadsförvaltning, bostadsbyggande och renoveringar som svarar mot verkliga behov ska Nybro kommun verka för att alla ges förutsättningar till en lämplig bostad.

### **Minska boendesegregation**

Genom att komplettera med det som saknas och genom olika upplåtelseformer, bostadstyper och kostnadsnivåer i hela kommunen kan en större blandning på områdesnivå nås. Avstånden mellan människor minskar när kommunen och stadens olika områden länkas ihop och genom att barriärer, både mentala och fysiska, överbryggas. Vardagslivet underlättas om service, både social och kommersiell, finns över hela kommunen. Genom god kvalitet på byggnader och i det offentliga rummet kan skillnader utjämnas.

### **Öka delaktighet och inflytande i samhällsutvecklingen**

Invånare är experter på sin egen livsmiljö och ska ges möjligheter till inflytande och delaktighet i utvecklingen av samhället och livsmiljön. Genom ett normmedvetet och gemensamt förhållningssätt till invånardeltagande och kommunikation om kommunens olika livsmiljöer kan en mer sammanhållen kommun utvecklas.

## 4. Förutsättningar för arbete

Arbete, utbildning och lärande utgör betydande delar av människors livsvillkor. Genom områdenas starka koppling till människors försörjningsmöjligheter är de centrala för att Nybro ska vara en jämställd och jämlik kommun. Att ha ett arbete stärker människors känsla av kontroll över det egna livet och deras delaktighet i samhället. Arbete är en bas för människors identitet och sociala liv. Människor som arbetar har i regel också bättre hälsa än de som saknar ett arbete eller en sysselsättning.

Kraven på arbetsmarknaden har höjts i takt med att samhället har förändrats. Utbildning är oftast en förutsättning för att få ett arbete och egen försörjning. Sambandet mellan arbetslöshet och utbildning är mycket tydligt. Ju längre utbildning desto lägre arbetslöshet. Det är därför viktigt att stärka möjligheterna till att kunna fullfölja en utbildning, till exempel på gymnasiet. En nyckel här är att ge invånarna förutsättningar till utbildning och lärande samt främja ett livslångt lärande.

Genom att skapa förutsättningar för utbildning och arbete och genom att arbeta normmedvetet och motverka strukturell diskriminering på arbetsmarknaden kan Nybro kommun i samverkan med andra aktörer förbättra möjligheterna till att fler får ett arbete och därmed goda förutsättningar att försörja sig.

### Strategier för förutsättningar för arbete

#### **Verka för ökat arbetsdeltagande och egen försörjning**

Tillgång till arbete eller annan sysselsättning är en av de viktigaste förutsättningarna för egen försörjning och även hälsa. Att verka för ökat arbetsdeltagande behöver både handla om att skapa och utveckla arbetstillfällen, att stödja företag och organisationer i att ta emot arbetstagare med särskilda behov, att underlätta första steget in på arbetsmarknaden och ge individen förutsättning att få fullständiga gymnasiebetyg.

#### **Verka för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden**

Den könssegregerade arbetsmarknaden beror mycket på bilder och föreställningar om skillnader mellan kvinnor och män, bland annat att kvinnor är bräckligare och bättre på omvårdnad, män bättre på att bygga och fixa. Jämställda arbetsplatser bidrar till ökad kreativitet och lönsamhet och minskar risken för trakasserier och konflikter. Arbetsplatser med mer jämställt arbetsdeltagande gynnar således både kvinnor och män.

#### **Verka för att utbildning utformas utifrån individuella förutsättningar och samhälleliga behov**

Utbildning är en av de mer avgörande förutsättningarna för möjligheten att kunna etablera sig på arbetsmarknaden samt för möjligheten att välja en sysselsättning som upplevs stimulerande. Fullständiga betyg från grundskolan är den mest avgörande faktorn för fortsatta studier, oavsett individens förutsättningar eller bakgrund.

### **Verka för livslångt lärande**

En viktig del i arbetet med ett livslångt lärande är att Nybro kommun skapar förutsättningar för att unga ska kunna fullfölja sina gymnasiestudier. En annan viktig del i arbetet med ett livslångt lärande är vuxenutbildningen. Vuxenutbildningens viktigaste uppgift är att minska skillnaderna i livsvillkor genom att ge människor möjlighet att kompensera för ofullständig gymnasieutbildning och få förutsättningar att möta förändringar på arbetsmarknaden.

### **Utveckla arbetsgivarrollen**

I sin roll som kommunens största arbetsgivare har Nybro kommun en unik möjlighet att erbjuda invånare anställning. Nybro kommun ska vara en inkluderande arbetsgivare genom skapandet av en god arbetsmiljö med öppenhet för mångfald. En god arbetsmiljö innefattar respekt, delaktighet, medinflytande, arbetsglädje, utveckling, jämställdhet samt motverkandet av diskriminering.



*Åtagandet Ingen ska lämnas utanför är centralt i Agenda 2030 och handlar om att nå grupper i samhället som lever i utsatthet, är diskriminerade eller exkluderade.*

## 5. En jämställd och jämlik arbetsorganisation

Nybro kommuns arbetsplatser ska vara jämställda och jämlika och kännetecknas av demokrati, kvalitet och samverkan. Nybro kommun som arbetsgivare arbetar aktivt och målinriktat för att förhindra könsdiskriminering och för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt att dessa får lika möjligheter till delaktighet och inflytande på våra arbetsplatser.

Jämlikhet innebär att alla människor har samma värde, behandlas likvärdigt och ges samma möjligheter. Nybro kommun ska vara en plats där detta lika värde är tydligt, såväl i kommunen i stort som på våra arbetsplatser. Dessa värderingar måste genomsyra vår personalpolitik.

Nybro kommun ska se medarbetares olikheter som en tillgång, där medarbetare kompletterar och berika varandra med olika perspektiv som gynnar helheten.

Nybro kommun, som samhällsinstitution och som arbetsgivare, uppnår jämställdhet genom att bedriva ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering. Ett gott och medvetet jämställdhetsarbete är dessutom en förutsättning för att verka som attraktiv arbetsgivare.

### Diskriminering

Enligt diskrimineringslagen (2008:567 t.o.m. SFS 2017:1128) finns det sju grunder som kan utgöra diskriminering:

1. kön
2. könsöverskridande identitet eller uttryck
3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning
6. sexuell läggning
7. ålder

För att skapa mer jämställda och jämlika arbetsplatser krävs ett aktivt arbete. Grunden för det arbetet är den här strategin som har sin grund i bland annat Diskrimineringslagen (2008:567 t.o.m. SFS 2017:1128).

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren beakta följande områden:

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling,
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
6. Trakasserier
7. Främja en jämn könsfördelning



All diskriminering är förbjuden enligt lag och ska inte förekomma i Nybro kommun. För att säkerställa detta ska vi fortlöpande arbeta med aktiva åtgärder på det sätt som diskrimineringslagen ålägger oss att göra. Aktiva åtgärder är förebyggande och syftar till att främja lika rättigheter på generell och strukturell nivå. Det gör vi genom att undersöka risker för diskriminering. Funna hinder för grupperns lika möjligheter och rättigheter ska analyseras och åtgärder vidtas. Därutöver ska regelbunden uppföljning ske. Ett gott arbetsklimat för alla!

Utöver diskriminering ska Nybro kommun som arbetsgivare aktivt arbeta mot förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier (DL 2008:567 t.o.m. SFS 2017:1128) samt kränkningar (Arbetsmiljölagen 1977:1160). Förekomsten av sådant ska aktivt motarbetas med förebyggande arbete och med ingripande om det ändå förekommer.

## Strategier för jämställd och jämlik arbetsorganisation

### **Aktivt arbeta för normkritiskt tänkande och medvetenhet kring jämställdhet och jämlikhet**

Genom utbildning, goda förebilder och ett uthålligt arbete ska vi tillsammans nå en ökad medvetenhet om normer och värderingar i Nybro kommun. Vi ska verka för en ökad kunskap om diskrimineringsgrunder och hur ett aktivt jämställdhets- och jämlikhetsarbete bedrivs.

### **Starkt ledarskap och tydliga budskap**

Genom tydliga budskap och riktlinjer samt att förtroendevalda och ledare inom kommun-koncernen har kunskap, förståelse och handlingskraft når vi framgång.

### **Jämställd och jämlik kommunikation**

Vår kommunikation ska genomsyras av normkritik för att främja jämställdhet och mångfald. Detta ska ske i skrift, bild och tal. Alla ska representeras och innehållet ska göras tillgängligt för alla.

### **Synliggöra jämställdhet i statistiken**

Jämställdhet får aldrig reduceras till att innebära procentuell fördelning mellan olika kön, då blir analysen för grund och vi kommer att missa många viktiga kvalitativa aspekter. Det mätbara är dock ett gott komplement: hur ser könsfördelningen ut i olika yrkeskategorier, vilken grupp har mest lön och vem får mest talutrymme på våra möten? Den statistik vi använder för att analysera våra verksamheter ska vara könsuppdelad, på så vis kommer eventuella skillnader att belysas.

### **Uppmärksamma våld**

Nybro kommun som arbetsgivare ska motverka mäns våld mot kvinnor genom att uppmärksamma tecken på förekomsten av detta och vara behjälplig med stöd. Vi ska också informera alla medarbetare om vad våld i nära relationer är, hur det kan yttra sig och vilket stöd från arbetsgivaren och övriga samhället som går att få.

## **Sträva efter jämställdhet i arbetsorganisationens alla nivåer**

Nybro kommun ska sträva efter jämn könsfördelning i arbetsorganisationen, bland medarbetare och på ledande positioner. För att säkra att även karriärvägar är jämställda är det viktigt att det är representativt i förhållande till organisationen. I ett verksamhetsområde där 70 procent av medarbetarna är kvinnor är det lämpligt att ledningen följer samma könsfördelning. Vi behöver därför arbeta med den representativa jämställdheten nerifrån och upp, första steget är en jämn fördelning i våra arbetsgrupper. Vi använder oss av förhållandet 40/60 som jämställt.

## **Jämställda möten i representation, innehåll och genomförande**

Alla arbetsmöten ska vara jämställda, detta innebär att vi behöver vara medvetna om och ibland justera hur dagordningen ser ut, vems punkter är det som sätts på dagordningen och vad handlar de om? Jämställda möten handlar också om talutrymme och vems åsikter som faktiskt blir hörda. Då gruppen inte är given ska även representationsperspektivet finnas med, vilka bjuds in till mötet?

## **Jämställda livsvillkor genom jämställda arbetsvillkor**

Jämställda arbetsvillkor innebär såväl jämställda löner som trygga anställningar och god arbetsmiljö. En trygg anställning är en anställning som främjar hälsa och ger en inkomst att leva på. Då det framförallt är kvinnor som arbetar deltid är det en jämställdhetsfråga, ett sätt att höja kvinnors livsinkomst genom såväl lön, sjukpenninggrundande inkomst (SGI) som pension. Valfärdens behov av kompetens behöver också tryggas, vi behöver använda den kompetens vi har genom att möjliggöra för fler att arbeta heltid. Att fler arbetar heltid gynnar både arbetsgivare och medarbetare. Otrygga anställningar är vanligare inom kvinnodominerade yrken. För att nå jämställda arbetsvillkor behöver detta förhållande förändras.

## **Likvärdig och jämställd lön**

Lika lön för män och kvinnor ska gälla för lika eller likvärdigt arbete. En lönekartläggning görs varje år där förekomsten av löneskillnader mellan de juridiska könen kvinnor och män undersöks utifrån tre perspektiv:

- lika arbete
- kvinnokodade respektive manskodade yrken med likvärdigt arbete
- kvinnokodade respektive manskodade yrken med där det manskodade yrket har lägre krav men ändå ger högre lön.

Funna oskäligen löneskillnader ska rättas till.

## **Delaktighet och inflytande på arbetsplatsen**

Enligt Diskrimineringslagen innebär det att verka för arbetsförhållanden som ger kvinnor och män samma villkor och möjligheter. Kommunen skall främja delaktighet och inflytande för både kvinnor och män på alla arbetsplatser.

Våra arbetsplatser ska stå för ett klimat utan sexism. Det ska ges lika förutsättningar till delaktighet och inflytande för kvinnor och män utifrån såväl organisatoriska, fysiska som sociala perspektiv.

## Jämställd och jämlik hälsa

Nybro kommun ska verka för en höjd frisknärvaro bland kvinnor och män samt en jämställd arbetsmiljö genom exempelvis krav, kontroll, resurser, utbildning, schema etc. Rehabiliteringsarbetet ska vara jämställt genom att bemötande och insatser är likvärdiga oavsett kön. Allt hälsofrämjande arbete ska präglas av ett normkritiskt perspektiv. Detta sker genom att den planerade insatsen analyseras utifrån dess negativa och positiva inverkan på en ökad jämställdhet och jämlikhet.

## En rekryteringsprocess fri från diskriminering och präglad av normkritik

När vi utformar vår organisation ska det göras på ett sådant sätt att den möjliggör för så många som möjligt att kunna komma in på arbetsmarknaden genom att arbeta hos oss. Särskilt utrikesfödda kvinnor har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, något vi behöver beakta vid rekrytering genom att attrahera och möjliggöra för denna grupp att söka och få arbete hos oss. Arbetet med rekrytering och befordran ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv och verka för en breddad mångfald på andra sätt så som att främja anställning av personer med annan etnisk bakgrund än svensk, olika sexuella läggningar, funktioner, åldrar religioner och könsidentiteter.

## Arbete och föräldraskap

Arbetsorganisation och arbetstider skall främja möjligheterna att förena arbete med föräldraskap. Genom samtal och insatser ökar vi medvetenheten och kunskapsnivån om jämställdhet samt uppmanar till jämställda föräldraledigheter och tillfälliga föräldraledigheter (VAB). Detta gäller både på mans- och kvinnodominerade arbetsplatser.

## Kompetensutveckling

Kvinnor och män skall ges samma möjligheter till kompetensutveckling i arbetet. Det banar väg för ett jämställt arbetsliv genom ökade möjligheter till lika lön och karriärvägar.

## Uppmärksamma och premiera goda exempel

Nybro kommun ska premiera arbete med jämställdhet- och jämlikhetsfrågor, det gör vår kommun bättre att bo, leva och arbeta i. Pris och hedersomnämning delas ut årligen.

## Arbetet mot diskriminering säkerställs strukturellt genom aktiva åtgärder.

På central nivå arbetar vi med de fem övergripande områdena *arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete* rullande i fyra steg:

1. undersök,
2. analysera,
3. åtgärda samt
4. följa upp och utvärdera.





# Begrepp och definitioner

Inom jämställdhets- och jämlikhetsområdet förekommer en hel del begrepp som kan behöva förtydligande. I detta avsnitt hittar ni förklaringar till en del begrepp:

## Jämställdhet

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden

## Jämlikhet

Jämlikhet innebär alla människors lika rättigheter och möjligheter. Människor är födda fria och lika i värde och rättigheter utan åtskillnad av något slag enligt FNs deklaration om mänskliga rättigheter. Begreppet jämställdhet är begränsat till relationer mellan könen.

## Genus

Genus är det tänkta sociala könet som skapas av handlingar och föreställningar om kvinnlighet och manlighet i samhället. Genus har alltså inget att göra med det biologiska könet.

## HBTQI

Hbtqi är ett samlingsnamn och en förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer som identifierar sig som queer eller intersexperson.

## Kön

Kön benämningen på det biologiska könet. Kön är ett sätt att kategorisera människor som kvinnor eller män. Kön avses ofta det biologiska och juridiska kön som används vid exempelvis könsuppdelad statistik.

## Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå målet om jämställdhet. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå all verksamhet, på alla nivåer och inom alla områden.

Jämställdhetsfrågorna ska ingå som en självklar del i allt arbete.

En viktig grund är att synliggöra kvinnors och mäns olika förhållanden genom könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser.

## Likabehandling

Ordet likabehandling kan användas för att beskriva arbetet med lika rättigheter och möjligheter.

Likabehandling betyder inte att alla alltid ska behandlas lika. På grund av bland annat diskriminering och andra ojämlika strukturer har vi olika förutsättningar när vi befinner oss i, eller försöker ta oss in i, arbetslivet. Därför behöver vi ibland behandla olika för att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

## Mångfald

Mångfald handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter skapas av vilket kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller 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 somagnar helheten.



## 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.

## Diskriminering

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

## Normer

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.

Ett exempel på en stark samhällsnorm är heteronormen, det vill säga föreställningen om att heterosexualitet är det ”naturliga” och önskvärda. En av utgångspunkterna i heteronormen är förväntningar om manlighet och kvinnlighet som varandras motsatser och komplement. På grund av att heteronormen är så stark behöver människor som inte är heterosexuella ”komma ut” för att inte antas vara det.

## Intersektionalitet – Normsamverkan

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 osv. 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.

## Intergender/ickebinär

En person som inte vill inordna sig i uppdelningen av enbart kvinnor och män. Någon som identifierar sig som mellan eller bortom könen. Det har inte att göra med hur ens kropp ser ut, utan vilket kön en känner sig som, det vill säga könsidentiteten (läs mer under Kön).

## Transperson

Transperson är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot tvåkönsnormen och samhällets föreställningar om hur kvinnor och män och flickor och pojkar förväntas vara, se ut och bete sig. De omfattas av skyddet för könsöverskridande identitet eller uttryck i diskrimineringslagen och kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).



## Cis-person

En person som anser att ens juridiska kön, biologiska kön, könsidentitet och könsuttryck hänger ihop och alltid har hängt ihop enligt normen (läs mer under Kön). Exempelvis en person som föds med penis, ser sig själv som kille och har könet man registrerat som kön i folkbokföringen. Cis är latin och betyder ”på samma sida”.

## Transsexuell

Att uppleva sig tillhöra ett annat kön än det juridiska kön som tilldelades vid födseln och ha en vilja att förändra kroppen helt eller delvis med exempelvis kirurgi eller hormonbehandling för att korrigera sitt kön. Transsexualism är en medicinsk diagnos som för vissa personer innebär ett övergångsstadium tills könsbekräftande kirurgi är genomförd. Andra fortsätter att definiera sig som transsexuella eller före detta transsexuella även efter korrigering. Transsexualism är inte en sexuell läggning. Transsexuella eller personer med en transsexuell bakgrund omfattas av skyddet mot diskriminering som har samband med kön.

## Transvestit

En person som ibland eller alltid använder ett annat köns könsuttryck. Det kan vara i form kläder, kroppsspråk eller andra kännetecken.

## Queer

Begreppet queer kan betyda flera olika saker men är i grunden ett ifrågasättande av heteronormen. En person kan identifiera sin könsidentitet och/eller sin sexualitet som queer. Begreppet kan även innebära en önskan att inkludera alla kön och sexualiteter eller att inte behöva identifiera/definiera sig alls.

## Sexualitet

Ett begrepp som ofta används för att klassa människor utifrån vem de har förmågan att bli kära i och/eller attraherade av. I svensk lagstiftning används begreppet ”sexuell läggning” och innefattar hetero-, homo- och bisexualitet. En person kan definiera sin egen sexuella läggning som något annat, exempelvis som asexuell.

## Religion eller annan trosuppfattning

Begreppet annan trosuppfattning innebär något annat än religion men är begränsat till en åskådning som har sin grund i, eller samband med, en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

## Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

## Funktionsnedsättning

Begreppet funktionsnedsättning beskriver en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Funktionsnedsättningen kan vara av bestående eller övergående natur och uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Funktionsnedsättningar kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse i diskrimineringslagen. Du är alltså skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning. I diskrimineringslagen används begreppet funktionsnedsättning. Funktionsvariation kan även användas och kan upplevas som mera neutralt, då det betonar att alla människor fungerar på olika sätt utan värdering kring vad som är bättre eller sämre.

## Funktionshinder

Funktionshinder är den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Exempel på begränsningar är svårigheter att klara sig själv i det dagliga livet och bristande delaktighet i arbetslivet, i sociala relationer, i fritids- och kulturaktiviteter, i utbildning och i demokratiska processer. Det handlar om bristande tillgänglighet i omgivningen, inte funktionsnedsättningen i sig. Funktionshinder bör inte användas om personer (som i funktionshindrad) utan i stället om de begränsningar i omgivningen som uppstår till följd av samhällets brist på anpassningar av miljön till människors olika funktionsförmågor.

## Tillgänglighet

För att personer med olika funktionsförmågor ska kunna delta på lika villkor i samhället och arbetslivet är det viktigt att det görs tillgängligt. Det innebär att bland annat information, lokaler och verksamheter anpassas så att alla kan ta del av dem, oavsett funktionsförmåga.

