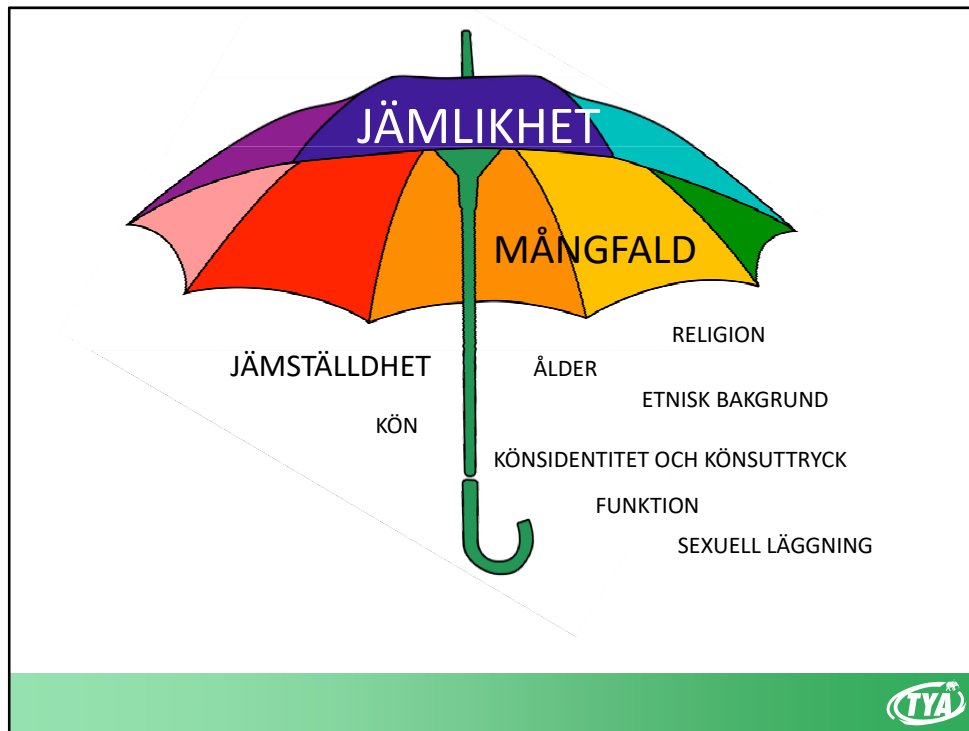




Den här presentationen handlar om att ge en kort bakgrund kring vad jämställdhet, jämlikhet och normer är och hur det kan påverka vårt bemötande medvetet och undermedvetet.

Den tar också upp hur TYA vill att ett jämställt bemötande under APL tiden ska vara.



Jämlikhet avser alla människors rättigheter, möjligheter och skyldigheter och är ett paraplybegrepp som är jättestort. Hur skulle ett samhälle se ut som på riktigt tillgodosåg alla människors möjligheter, rättigheter och skyldigheter? (Diskussion – inget rätt svar finns.)

Jämställdhet är ett smalare begrepp som avser **jämlikhet** mellan kvinnor och män. Jämställdhet är alltså en underkategori till det breda **jämlikhet**. Varför vi pratar så mycket om jämställdhet i Sverige är för att vi kan och SKA mäta jämställdhet. (All offentlig statistik ska delas upp på kön om det inte finns särskilda skäl emot). Det gör att vi kan mäta jämställdhet över tid och också i benchmarking jämföra oss med andra.

På samma sätt är **mångfald** ett paraplybegrepp. Mångfald = *en variation av olika egenskaper hos individerna i en social grupp*
De andra diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen faller under paraplyet. (För utförliga beskrivningar av diskrimineringsgrunderna se www.do.se).

Jämlikhet



Jämlikhet avser alltså alla människors rättigheter, möjligheter och skyldigheter och är ett paraplybegrepp. Det betyder också att alla människor har samma värde och ska behandlas **likvärdigt** oavsett till exempel etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Detta kommer från FNs förklaring om de mänskliga rättigheterna från år 1948.

Förslag:

Diskutera i arbetsgruppen

- Vad är jämlikhet för dig?
- Tycker du att det råder jämlikhet på arbetsplatsen?

Siffror för branschen 2021

Lastbilsförare

95 % män 5 % kvinnor

Elever på Transportprogrammet

73 % män 27 % kvinnor

källa: TYAs Trendindikator Åkeri 2021



2021 var fördelningen mellan män och kvinnor:

Yrkesaktiva lastbilsförare

95 % män 5 % kvinnor

Elever på Transportprogrammet

73 % män 27 % kvinnor

Kvinnliga elever på transportprogrammet ökar. Fler får intresse av yrket och upptäcker att arbetet underlättas av alltfler hjälpmedel.

En könsfördelning som denna i en miljö med många av ett och samma kön kan undermedvetet bli exkluderande för andra grupper.

Högre jämställdhet ger

- Lägre personalomsättning
- Högre kvalitet på tjänster och varor
- Lägre sjukskrivningstal
- Högre trivsel

Källa: Det lönar sig av Christina Franzén m.fl.



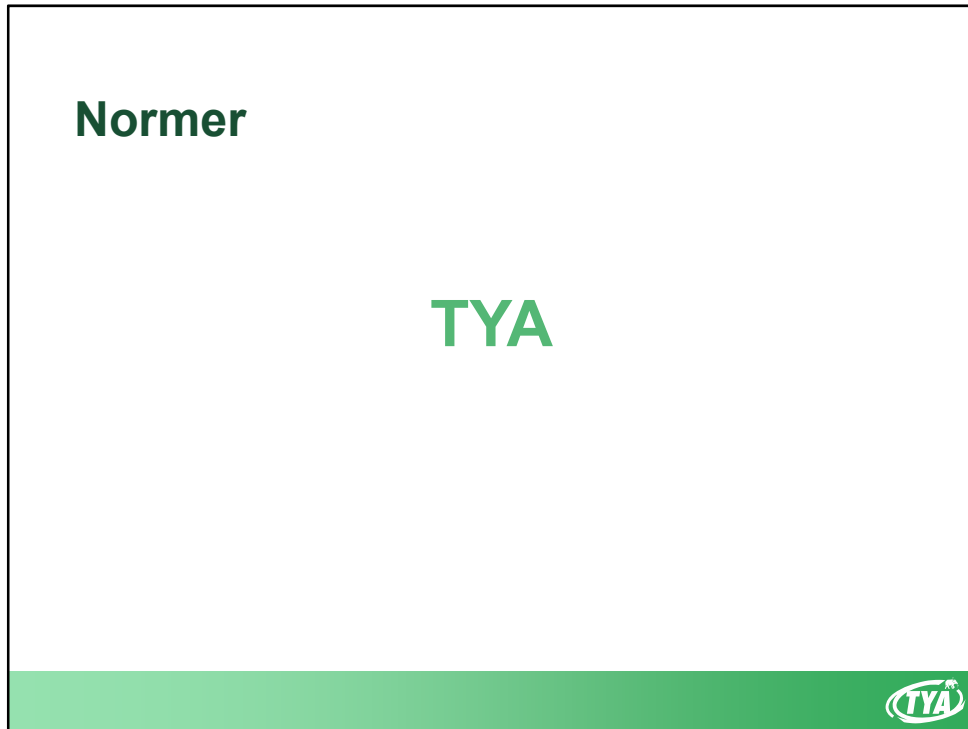
Forskning säger att högre jämställdhet ger:

- Lägre personalomsättning
- Högre kvalitet på tjänster och varor
- Lägre sjukskrivningstal
- Högre trivsel

Dvs att om människor får arbeta i en miljö fri från diskriminering så uppnås en bättre arbetsmiljö vilket alla vinner på.

Ytterligare information finns på SCBs hemsida: <https://www.scb.se/le0201>

källa: SCB På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2018



I alla sammanhang finns normer – det är naturligt.

En norm är en oskriven regel eller ett rättesnöre som vi förhåller oss till. Det som vi anser vara normalt, det vi förväntar oss av andra människor. Normer är inte dåliga eller bra i sig utan det handlar om att bredda eller bygga om de normer som riskerar att stänga ute människor, de normer som diskriminerar.

Vilka normer finns på din arbetsplats? Ska man vara eller agera på ett visst sätt för att accepteras? Diskussion – rekommendation att inte lägga någon värdering i det som kommer ur diskussionen om det inte är direkt diskriminerande.

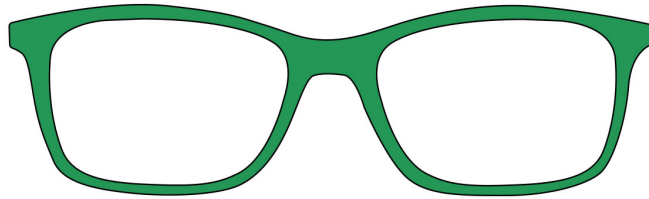
Normer är "situationella", dvs olika normer gäller i olika sammanhang och i olika grupper. Vi **är** inte på samma sätt och **pratar** inte på samma sätt på jobbet som vi gör med släkt, vänner eller barn till exempel.

Normer blir synliga när någon bryter eller frångår vår förväntan. Det gör att normbrytare blir synliga.

I transportbranschen kan man säga att en manlig lastbilschaufför som sminkar sig som en kvinna är normbrytande. Gör det personen till en sämre lastbilschaufför? Hur bemöter branschen en normbrytande person?

Det är frågor kan vara svåra att förhålla sig till men är viktiga att diskutera.

Normglasögon



Ett sätt att synliggöra vilka normer (regler och beteenden) som råder är att "ta på sig "normglasögon". Det vill säga att diskutera och fokusera om arbetsplatsens normer specifikt.

När vi ser vilka normer som finns på den egna arbetsplatsen kan vi börja arbeta med dem.

Viktigt att förstå är att vissa normer är bra medan andra kanske behöver arbetas med och till och med förändras för att nå ökad jämställdhet, mångfald och därmed en bättre arbetsmiljö.



Ett sätt att arbeta med normer är att fundera på **varför det är som det är** och **vem som tjänar på det** och om det finns ett mer inkluderande sätt att göra det på.

Normer förändras och omskapas hela tiden, de är inte statiska. Lagar och policys och andra saker påverkar såklart normerna. Till exempel så ändrades normerna kring barnaga när det blev olagligt. Det gick såklart inte över en dag men över tid så har normerna förändrats.



Normer är... *föränderliga*



Att normer är föränderliga kan vi se på i historien samt att det ser olika ut i olika kulturer. Vad som är högstatus har till exempel förändras,. Vad som var maktkläder för några hundra år sedan är inte maktkläder idag. Höglackat och strumpbyxor har bytts mot kostymer och lågskor. Vem vet om det vänder igen.

Så det vi vet med normer är att de är **föränderliga** vilket gör att vi människor också kan styra i vilken riktning vi vill att de ska utvecklas.

Diskrimineringslagen

- **2008:567** Ska syfta till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Gäller inom alla diskrimineringsgrunder
 1. Kön
 2. Könsidentitet eller uttryck
 3. Etnisk tillhörighet
 4. Religion eller annan trosuppfattning
 5. Funktionsnedsättning
 6. Sexuell läggning
 7. Ålder



Vi ska också nämna diskrimineringslagen.

Lagen har som syfte att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2 kap 1§

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad

arbetskraft.

...utifrån diskrimineringsgrunderna

Alltså gäller diskrimineringslagen även för APL elever som är ute på sin praktik.

Sanktionerna mot någon som diskriminerar kan, om det anses vara olaga diskriminering enligt brottsbalken, bli böter eller fängelse.

OSA-föreskriften

Organisatorisk och social arbetsmiljö



OSA, Organisatorisk och sociala arbetsmiljö, är den föreskrift som bland annat tar upp hur företaget ska arbeta med kränkande särbehandling.

Det ska finns nedskrivna rutiner för hur företaget arbetar främjande mot diskriminering och även vilka rutiner som gäller om en kränkning inträffar.

Dessa rutiner ska vara:

- Kända för alla i verksamheten
- Som medarbetare ska man även veta till vem man ska vända sig för att få snabb hjälp
- Vem som tar emot informationen om att kränkande särbehandling förekommer
- Vad som händer med informationen och vad mottagaren ska göra

Har ni en rutin för detta på arbetsplatsen?

TYAs riktlinjer för jämställd APL

TYA



Jämställdhet och normer hör tätt samman med kommunikation och bemötande. Alla APL elever ska ha rätt till en schysst APL fri från kränkningar. Därför är det viktigt att alla runt APL eleven funderar kring sin roll och sitt sätt att bemöta en APL elev, speciellt en APL elev som kanske avviker från den rådande normen på arbetsplatsen. Risken finns att man i sitt invanda mönster inte tänker på att man i sin jargong, sitt bemötande, är diskriminerande.

Därför vill TYA poängerna hur vi ser på elevens APL tid utifrån jämställdhet och mångfald.

- I det arbetsplatsförlagda lärandet vill TYA att APL-företaget särskilt beaktar:
- Grupperna kvinnor och män samt icke-binära ska känna sig respektfullt bemötta och ha samma inflytande att påverka sitt lärande samt likvärdiga möjligheter till framtida anställning.
- Umgänget på arbetsplatslärandet ska vara fritt från könsdiskriminerande och transfobiska trakasserier, attityder och beteenden.
- Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv ska företaget beakta om det finns risk för att systematiskt diskriminera kvinnor, män eller icke-binära (såsom omklädningsrum, säkerhet och liknande).
- Förutsättningar för att lyckas med sin APL, det vill säga att eleven trivs och att aktivt lärande sker.
- Inkludera kvinnor, män och alternativet "annat" i enkäter och undersökningar som mäter och analyserar.
- Öka medvetenheten kring normer som kvinnor, män och icke-binära möter i vår bransch.
- Öka medvetenheten kring jämställdhet som område (exempelvis föräldraskap, bemötande, diskriminering och trakasserier) och konsekvenser av ojämställdhet på arbetsplatsen.

TYAS parter (Svenska transportarbetareförbundet och Transportföretagen.)