



Handlingsplan för mångfald- likabehandling, sammanhållning och styrka. Den antogs av förbundsstyrelsen i november 2018.

Kommunals kongress 2016 beslutade att se över och uppdatera riktlinjerna och handlingsplanen för mångfald och mot diskriminering i enlighet med aktuell lagstiftning och Kommunals aktuella ståndpunkter. De riktlinjer och den handlingsplan Vi kallar det rättvisa och respekt för människovärdet, som tillkom 2002, efter beslut på kongressen 2001 har varit vägledande för Kommunals arbete för mångfald och mot diskriminering under de senaste 16 åren. Under denna långa period har en del av Kommunals mångfaldsarbete kommit längre. Särskilt behöver jämställdhetsarbetet nämnas för de framgångar som uppnåtts. Dessa framgångar beror på olika faktorer, men det viktigaste steget har varit att könsdiskriminering först erkänts och fokuserats i hela organisationen. Därefter kombinerades detta med tydliga handlingar som främjade jämställdhet. Med andra ord har utgångspunkten för vår organisations jämställdhetsarbete varit att bygga upp insikter om hur diskriminering av kvinnor uppstår, vilket satt maktfrågan i fokus istället för de diskriminerade, kvinnorna. Detta resulterade i att förändra maktrelationer. Om arbetet istället hade börjat med att vidta enstaka proaktiva åtgärder som t.ex. att tillsätta vissa kvinnor på vissa poster, skulle

det ha inneburit risk för att fokus skulle sättas på de diskriminerade/på kvinnorna och att maktrelationerna i diskriminering därmed skulle ha dolts. Detta är viktigt att ta med i det fortsatta arbetet mot diskriminering och för lika behandling.

# Historien jämställdhet och mångfald i Kommunal

Om Utbildningen

1993	1999	2005	2009	2009	2010	2013	2014-2016	2018	2019
<p><b>Kongressen antog det första jämställdhetsprogrammet</b></p>	<p><b>Förbundsstyret antog ett nytt jämställdhetsprogram</b></p>	<p>Förbundet tar fram ett 3 årigt projekt om jämställdhet och mångfald</p> <p>Där konsulterna Ewa Amundsdotter och Sören Holm anlitas i projektet. 4 egna processledare utbildas. 2-3 ombudsmän/avdelning-enhet ska utbildas.</p> <p>Utbildningen var 2dgr vid 10 tillfällen under 1,5 år. Förbundets då enskilt dyraste projekt man tagit beslut om totalt ca 4 miljoner exklusive lönekostnaderna som var drygt 10 miljoner</p>	<p><b>Slutrapport från projektet</b></p> <p>57 personer har deltagit i projektet inklusive processledarna. Utvärdering visar att projektet har haft betydelse för individen, avdelning-enhet samt på förbundsövergripande nivå.</p> <p>Handlingsplan har upprättats på majoriteten av avdelningar och enheter. Förändring har skett och är på väg att ske men inte utan motstånd och prioriteringsfrågan har varit ett mer indirekt motstånd. Vi måste förbereda för utställthet</p>	<p><b>Ytterligare 29 förändringsledare utbildades</b></p>	<p><b>Rapport på effekter av projektet av några på ombudsmannautbildningen. Enkäter till sekt.ansf. 444/318 svar</b></p> <p>har deltagit i värderingsövningar och observationer, är en mer prioriterad fråga. 67% av lokalamb.männan upplever att de arbetar på en jämställd arbetsplats. 55% av förbundsombudsmännan, 51% av förändringsledarna upplever en jämställd arbetsplats. 93% av förändringsledarna upplever att frågan är mer prioriterad idag än innan projektet</p>	<p><b>Motion till LOs Repskap att införa förändringsledare utbildning inom ramen för LOs kunskapsystem... LO avtog motionen med hänvisning till en pågående studieutredning</b></p>	<p><b>Förändringsledare utbildning påbörjas igen med 7 utbildningar</b></p> <p>Då 113 anställda har utbildats, ombudsmän, RSO, anställda på centra och övriga enheter på FK. 12 chefer som inte tidigare hade förändringsledarutbildningen har utbildats. Programmet Jämlik Jämställdhet antogs på kongressen 2016. kongressen beslutade också att det skulle tas fram en strategi För Mångfald och en HBTQ-utbildning.</p>	<p><b>Förändringsledare utbildning där 25 ombudsmän utbildas</b></p> <p><b>Box utbildning</b></p> <p>Den 1:a boxutbildningen för assistenter genomförs för 12 personer</p> <p><b>Ny Handlingsplan för Mångfald antas av FS</b></p>	<p><b>Översiktligt: utbildning där 16 ombudsmän utbildas</b></p> <p><b>Mångfaldsgruppen tillsätts som ska jobba för att den demokratiska representationen ökar av tvärsnittet då med utländsk bakgrund.</b></p> <p><b>Mångfaldsprojekt tas fram. 2000 spel beställs</b></p> <p><b>2020</b></p> <p>Kommunal är en av finalisterna till Svenska Jämställdhets- och Steg utbildningen för sektionsföreträdare i Mångfald finns färdig.</p>

# Vi mäter för att se hur det är

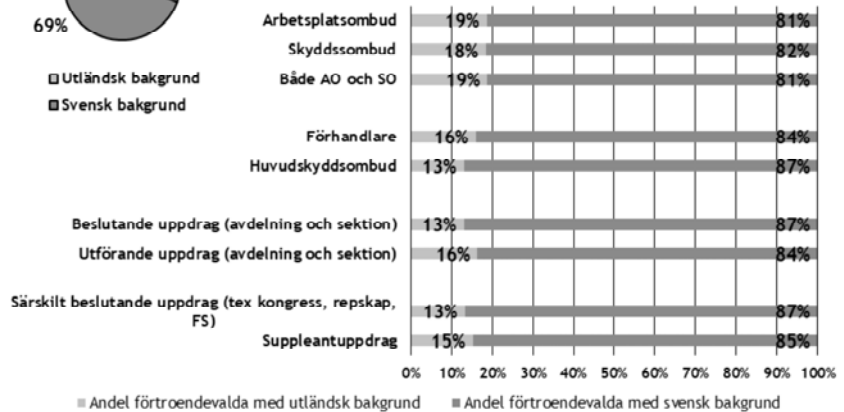
Vi målar med stora  
penseldrag  
när vi beskriver  
medlemskåren ur ett  
bakgrundsperspektiv



Andel medlemmar med  
utländsk och svensk  
bakgrund



Särskilda uppdrag  
Fördelning efter bakgrund



Tredje gången vi gjorde den här mätningen i dec 2019 och nu kommer vi att göra en ny mätning på december 2021 men de siffrorna är inte färdiganalyserade förrän någon gång i maj i år.

Tidigare mätningar 2016 och 2017 som underlag till mångfaldsrapporten - fokus på representativitet

SCB har matchat medlemsuppgifter mot sitt register över totalbefolkningen En totalundersökning, som inkluderar samtliga medlemmar och förtroendevalda, förutom de med skyddad identitet.

Anställda ingår inte i underlaget.

Inga uppgifter om bakgrund på individnivå

Uppgifterna är hämtade dec 2019

# Samtidigt medvetandegör vi genom verktyg, kompetensutveckling och konferenser med erfarenhetsutbyte



## Alla är välkomna - ett diskussionsspel om värderingar, föreställningar och fördomar

Publikumet 18 Jun 2014 kl 13:47  
Utsändare 13 Februar 2020 kl 08:09

Kortboken "Alla är välkomna" är en del av Kommunals arbete med mångkulturella frågor. Spelet är ett roligt sätt att öva på jämställdhets- och mångkulturbete på jobbet och hjälper oss att utmana våra normer och föreställningar.

Kommunal.



## Mål ur Handlingsplanen

Ska vara uppfyllt till kongressen 2025

### KOMMUNALS STÅNDPUNKT:

- Representationen av medlemmar med utländsk bakgrund ökas minst till 20 procent i alla led under två kongressperioder.
- Representationen av unga medlemmar, 30 år eller yngre, fördubblas från 7 procent till 14 procent i alla led under två kongressperioder.

Det är två av de mål som finns att jobba mot i Handlingsplanen för mångfald som rör representation och dessa mål ska vara uppfyllda till kongressen 2025.

## Ett Kommunal för alla medlemmar

Vad ser vi när vi mäter?



Hur är medlemskåren sammansatt sett till bakgrund och födelseland?



Känner medlemmarna igen sig och sina arbetskamrater i de förtroendevalda?

Vi har sedan något år tillbaka tillsammans med SCB mätt hur medlemskåren ser ut när det gäller medlemmar med utländsk bakgrund och även mätt hur det ser ut bland förtroendevalda.



### Så här definieras utländsk och svensk bakgrund

Utländsk bakgrund har den som

är född utrikes  
eller  
är född inrikes med två  
utrikes födda föräldrar

- Svensk bakgrund har den som

är född inrikes med en inrikes och en  
utrikes född förälder  
eller  
är inrikes född med två inrikes födda  
föräldrar

- Denna definition används av svenska myndigheter sedan 2004
- Tidigare ansågs den som hade en utrikesfödd förälder ha utländsk bakgrund.

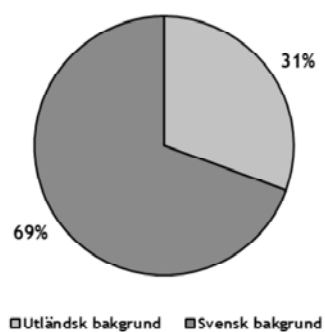
Indelning utifrån utländsk bakgrund är officiell och tillämpas nationellt, men den är starkt förenklad. Bakom denna starkt förenklade indelning finns människor med mycket diversifierade identiteter avseende ursprungsland, språk, utbildning, livs- och arbetslivserfarenheter, värderingar, antal bosättningsår i Sverige, kunskap om Sverige m.m. (ur handlingsplan för mångfald)

## Nästan en tredjedel av medlemmarna har utländsk bakgrund

- 31 % av medlemmarna har utländsk bakgrund, 69 % har svensk bakgrund.
- 31 % = 152 500 medlemmar
- Medlemmar som har utländsk bakgrund är oftast födda utrikes. En liten andel av dessa medlemmar är födda i Sverige.
- Vi har en något högre andel medlemmar i Kommunal jämfört med Sveriges befolkning i yrkesför ålder (18-65 år).

Motsvarande värden för befolkningen i Sverige (yrkesverksamma):  
29 % med utländska bakgrund  
71 % med svensk bakgrund

Andel medlemmar med utländsk och svensk bakgrund



## De förtroendevalda

- 18 % av Kommunals förtroendevalda har utländsk bakgrund

Det är detsamma som 5 200 förtroendevalda

- 82 % har svensk bakgrund

Det är detsamma som 23 600 förtroendevalda.

- Andelen förtroendevalda med utländsk bakgrund har stigit med 22,4 % sedan 2016
- Den här ökningen sker i snabbare takt än ökningen av unga förtroendevalda

Andel förtroendevalda med utländsk och svensk bakgrund



	Förtroendevalda med utländsk bakgrund	Förtroendevalda med svensk bakgrund
2016	14,7%	85,3%
2017	15,8%	84,2%
2019	18,0%	82,0%

Vi hade satt som mål för 2020 att andelen förtroendevalda skulle öka från 16-17% det målet är alltså redan uppfyllt under 2019.

## Var är de födda?



### Grupperade födelseländer

- Medlemmar

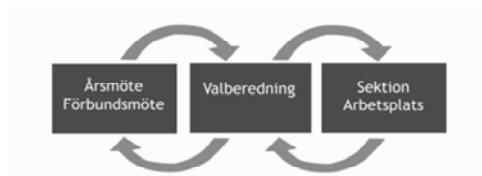
Grupperade födelseländer								
Sverige	Norden (utom Sverige)	EU28 utom Norden	Europa (utom EU28 och Norden)	Afrika	Asien	Nordamerika	Sydamerika	Övriga världen
73%	2%	3%	5%	6%	10%	0,4%	2%	0,1%

- Förtroendevalda

Grupperade födelseländer								
Sverige	Norden (utom Sverige)	EU28 utom Norden	Europa (utom EU28 och Norden)	Afrika	Asien	Nordamerika	Sydamerika	Övriga världen
85%	2%	2%	3%	2%	4%	0,3%	1%	0,1%

**För att nå målen om representation så har en arbetsgrupp tillsatts**

- Arbetsgruppen har arrangerat mångfaldskonferenserna
- Gjort planen för mångfald känd
- Infört verksamhetsplaneringsmallar för:
  - Arbetsplats, sektion, avdelning och förbund
- Producerat filmer till årsmöten med inspiratörer som ger tips för att nå målen
- Producerat och delat material som kan bidra till att se normer och kulturer
- Externa inslag som törs utmana



Var i denna kedja finns det utmaningar, hur ser dessa utmaningar ut och hur ska de hanteras? Denna fråga är en viktig utgångspunkt för att identifiera utvecklingspotentialer och hitta effektiva stödverktyg. Frågan behöver diskuteras i en arbetsgrupp som har träffsäker kompetens i organisations- och demokratifrågor, medlemsfrågor samt insikter om Kommunals nuvarande och framtida organisatoriska utmaningar. En sådan arbetsgrupp ska också vara tillräckligt bred för att fånga olika perspektiv.

Arbetsgruppen består av mig som sammankallande, förbundsstyrelserepresentant Barbro Andersson, CUK:en Nathalie Björfeldt, Valberedare sektion Malmö, Abbes Remache, LKC Daniel Atterling nu ska gruppen ses över och ev. utökas

Vi har i planeringen två mångfaldskonferenser varje år, där varje avdelning får skicka tre personer en ombudsman- för att säkerställa verkställigheten, en från avdelningsstyrelsen- för mandat och förankring, en valfri "eldsjäl"- för att vara pådrivare och inspiratör

## Kommunal.

### KOMMUNALS STÅNDPUNKT:

- Ingen på arbetsplatsen ska kränkas eller trakasseras på grund av kön, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning, etnicitet eller ålder.
- Ingen ska utsättas för rasistiska/främlingsfientliga, sexistiska eller andra hatbrott på arbetsplatsen eller på allmän plats.
- HBTQ-personers rätt att vara öppen med sin identitet utan att riskera kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen säkerställs.
- Personer med funktionsnedsättning ska mötas med respekt och lika behandling i alla avseenden.

Ingen ska lönediskrimineras, nekas tillsvidareanställning eller oftare tvingas ta obekväma arbetstider/dåliga scheman på grund av sin etniska bakgrund, kön, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuella läggning eller ålder.

Resterande mål i handlingsplanen för mångfald, men hur når vi dit?

Det här är de övriga mål som handlingsplanen anger och dessa mål är ju starkt kopplat till arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna, och hur når vi dit? Vi kan göra hur mycket som helst men det är ändå på arbetsplatserna där medlemmar befinner sig som det behöver märkas skillnad. Om inte den fackliga representanten på arbetsplatsen, uppmärksammar en oegentlig löneskillnad som är på grund av exempelvis etnicitet - hur ska vi då få den arbetstagaren att bli medlem i facket?

## Jämlik Jämställdhet

### Mål 1 Försörja sig hela livet

- Heltidsnorm och säkra anställningar
- Rimlig arbetsbelastning och god arbetsmiljö
- Jämställda löner och yrkesutveckling
- Högre värdering av omsorgsyrken

### Mål 2 Kombinera jobb och omsorgsansvar

- Jämställd fördelning av obetalt arbete
- Barnomsorg när föräldrar jobbar
- Välutbyggd äldreomsorg
- Individualiserad föräldraförsäkring

### Mål 3 Arbetsplats fri från sexism, hot och våld

- Handlingsplan mot trakasserier, "snacket på golvet" samt hot och våld
- Riskbedömning vid t ex ensamarbete

### Mål 4 Jämställd makt över arbetet och facket

- Makt på arbetsplatsen
- Jämställd makt i Kommunal
- Facket som jämställd maktfaktor på arbetsmarknaden

Kommunal har också ett jämställdhetspolitiskt program som kongressen antog 2016.

Det här är målen i det programmet och en del av de målen är de samma som målen i Handlingsplanen för mångfald. Men många av målen i Jämlik Jämställdhet är också mål som vi hela tiden måste jobba politiskt för att de ska uppfyllas.

Kommunal uppfyller målen om representation utifrån jämställdhet väl bland såväl förtroendevalda som anställda ombudsmän men när det gäller arbetsvillkor ur jämställdhetsaspekten så finns det mycket kvar att göra vilket jag tror ni också känner igen sig i.

Medvetna fackliga företrädare på alla plan

FISKEN OCH  
VATTNET

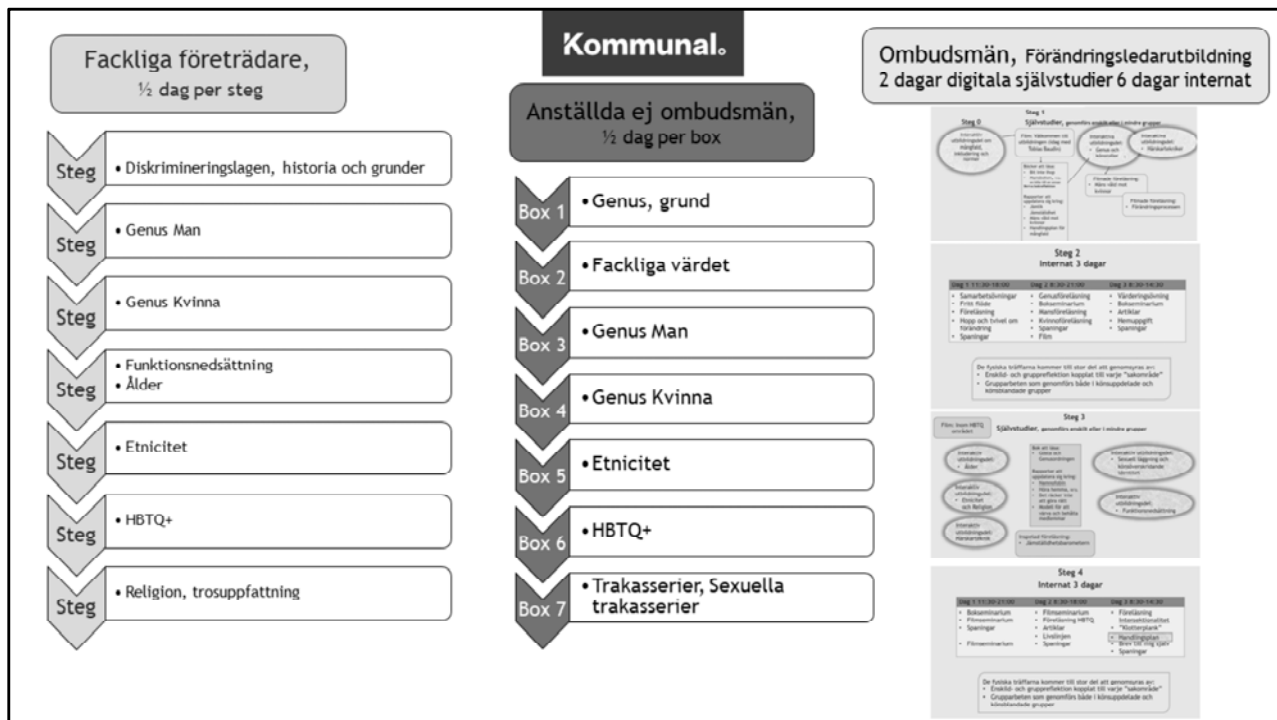


Vilket vatten då?



Om vi ska få alla att jobba för inkludering i Kommunal så behöver vi ha personer som är medvetna och intresserade av att jobba normkritiskt att både se och tordas ta tag i rådande normer, patriarkala strukturer och kultur som kan vara exkluderande. Vi behöver bli medveten om vår omedvetenhet att också tordas se sina egna privilegier, privilegier gör en människa blind även om det inte är ett problem för mig så ha synsättet att, bara för att det är ett problem för någon så behöver jag också förstå att det blir ett problem för även mig.





Ja hur når vi dit då?

Kommunal har sedan 2006 utbildat ombudsmän i Jämställdhet, från början två på varje avdelning och enhet men nu är det en obligatorisk utbildning för alla ombudsmän och den handlar nu mer om en mångfaldsutbildning det vill säga alla diskrimineringsgrunder berörs men vi jobbar inte arbetsrättsligt med hur vi ska driva diskrimineringsärenden utan vi jobbar med hur ska vi få syn på den där normen och kulturen, hur är vi påverkad av patriarkatet det vill säga glasögon på och mycket grupparbeten för att få hjälp att se genom, att dela upplevelser, händelser, känslor till litteratur, föreläsningar och filmer som utbildningen består av inom de olika områdena. Det utbildningsupplägget ni ser här är nytt från och med i höst, tidigare har det varit en 9 dagars fysisk utbildning.

Den utbildningen har sedan bidragit till att det nu finns en utbildning för fackliga företrädare framtagna som handlar om både glasögon på men också kopplat till att veta hur ett diskrimineringsärende drivs och kunna ta fram rätt underlag för det (diskrimineringsärenden drivs hos oss enbart av ombudsmän).

För alla andra anställda i Kommunal finns det också en steg utbildning och skillnaden där är att fackliga värdet finns med då alla anställda kanske inte

har en bakgrund i facket sedan är det ingen tyngd på att veta hur ett diskrimineringsärende drivs utan enbart en "glasögon på" utbildning.

## Att arbeta med värderingar och normer i det vardagliga fackliga arbetet



### Alla är välkomna - ett diskussionsspel om värderingar, föreställningar och fördomar

Publicerad: 10 juni 2019 kl 15:47  
Uppdaterad: 13 februari 2020 kl 08:09

Kortleken "Alla är välkomna" är en del av Kommunals arbete med mångfaldsfrågor. Spelet är ett roligt sätt att driva jämställdhets- och mångfaldsarbete på jobbet och hjälper oss att utmana våra normer och föreställningar.

Påstående	Påstående	Påstående
<p>"Ska du jobba här så måste du kunna prata flytande svenska!"</p> <p><b>DISKUR-TEA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Böland krävs det, men vad menar vi med "flytande svenska"?</li> <li>- Kan kravet på "flytande svenska" böland vara ett uttryck för någon annan, vad?</li> <li>- Hur är synen på kunskaper i svenska språket inom Kommunal?</li> </ul>	<p>"På vår sektionsexpedition/arbetsplats finns inga homo-, bi-, transsexuella eller queer personer (HBTQ)!"</p> <p><b>DISKUR-TEA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur pratar vi om HBTQ på arbetsplatsen, vid kaffebordet eller när vi äter lunch?</li> <li>- På vilket sätt är heteronormen närvarande på arbetsplatsen?</li> <li>- Hur jobbar vi för att ha en inkluderande arbetsmiljö?</li> </ul>	<p>"Ygre fackliga företrädare tar inget ansvar och har ingen erfarenhet, det går inte tita på att de stannar kvar!"</p> <p><b>DISKUR-TEA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Handlar det om en generaliserande syn på ungdomar?</li> <li>- Hur är det med de äldre fackliga företrädarna? Hur toleranta är de och stannar de kvar?</li> </ul>



#### Tips för att bli mer inkluderande på arbetsplatsen och i Kommunal

- Säg "alla, oavsett kön" istället för "män och kvinnor" och raljera inte över ordet "hen". Hen är ett pronomen och ett viktigt ord för många personer som varken identifierar sig som kvinna eller man eller inte vill bekräfta heteronormativitet.
- Använd gärna könsneutrala ord som partner och sambo hellre än flickvän, pojkvän, make eller make när du frågar om personers familjeförhållanden.
- Oavsett vilken egen könsidentitet eller könstyp du har fråga dig själv, hur lätt det är att berätta eller ge uttryck för en identitet eller ett uttryck som inte stämmer överens med heteronormativiteten i samhället.
- Se till att toaletterna är könsneutrala. Finns det omklädningsrum och behov av ett enskilt rum för ombyte - se till att det ordnas.
- Skrattna inte om det dras transfobiiska skämt, tala om att du inte uppskattar dem. Det spelar ingen roll om någon öppet har en transidentitet, för en kränkande jargong är alltid skadlig.
- Könsidentitet eller könstyp för aldrig vara skäl att någon behandlas illa eller utstötts ur gemenskapen. Säg från eller erbjud ditt stöd och är det på arbetsplatsen informera arbetsgivaren.

Spelet togs fram till kongressen 2019 i 1000 ex i slutet av året så beställde vi 1000 ex till och nu har vi beställt ytterligare 1000 ex i slutet av 2021 så nu finns det strax 3000 ex ute i Kommunal att jobba med

Övningarna handlar exempelvis om diskriminering, härskartekniker, könsroller, HBTQ eller ålder. Deltagarna får möjlighet att föra en dialog, testa sina tankar och lära av andra. Spelet är inte bara ett effektivt verktyg utan både lärorikt, spännande och kul går att använda på Arbetsplatsträffar, sektionsträffar, utbildningar och konferenser.

### Arbetshäfte mångfald

Folder med tips på hur man kan arbeta med kortleken. Här finns mer fakta som ska skapa trygghet vid diskussionerna och även tips på hur en kan jobba för att vara mer inkluderande i sitt sätt att möta människor.

## Vad har vi på gång framåt då?

- Vi fortsätter med mångfaldskonferenser vår och höst så länge vi ser behovet
- Ny statistik på siffrorna dec. 2021 kommer presenteras under hösten
- Få till verkstad runt framtagna verksamhetsplaneringsmallarna på alla nivåer
- Försöka att implementera ett mätverktyg likt 4R, i verksamhetsplaneringsprocessen och inför beslut i styrelser
- Kongress i år, vad kommer den att visa på för någon viljeinriktning?

Kommunal.

Mångfaldskonferens 16 april 2021

Förväntningar på dagen

Vad har hänt sedan sista träffaden

Vad har hänt sedan sista träffaden

Vad har hänt sedan sista träffaden

Vad har hänt sedan sista träffaden

Grupp 1

Grupp 2

Grupp 3

Grupp 4

Grupp 5

Grupp 6

Grupp 7

Kommunal.

De utrikesfödda medlemmarna har vistats länge i Sverige

- 58 % har bott i Sverige i över 15 år (78 300 medlemmar)
- De är främst födda i ett asiatiskt land eller ett afrikanskt land.
- 23 % har bott i Sverige mellan 6-15 år.
- En väldigt liten andel av medlemmarna (2 %) har vistats i Sverige kortare tid än 3 år och kan betraktas som nyblivna.

Diagram

15-15 år 10%

6-15 år 23%

0-5 år 58%

0-2 år

3-5 år

6-9 år

10-15 år

15-15 år

Mångfald

handlar om rättvisa och demokrati

Till Kommunals uppgever blir att verka för att alla människor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

För att nå det är det nödvändigt att vi "läskar efter före" i all vår verksamhet.

Vad kan dina beslut, handlingar och arbetssätt innebära för våra medlemmar?

Vad betyder det ur ett mångfaldsperspektiv? Vad kan vi göra för att det ska komma alla till del?

Använd lathunden på andra sidan när du vill tänka efter före. Den hjälper dig att agera för lika villkor för alla våra medlemmar. Gör det jämt, i stort som i smått!

Kommunal.

Lathund för mångfald

4R metoden

Tänk efter före!

Vem får vad, på vilka villkor och varför?

- **Räkna hundra!**
  - ✓ Hur ser representationen ut - speglar den vår mångfald?
  - ✓ Skiljer sig fördelningen ut som den gör?
- **Tid och pengar**
  - ✓ Har förbättra resurserna, t ex pengar, tid, rokt och möjligheter?
  - ✓ Kommer alla våra medlemmar till tals, på lika villkor?
- **Är det rättvist?**
  - ✓ Vad behöver förändras?
  - ✓ Visa är nödvändigt!
- **Förverkliga**
  - ✓ Gör en handlingsplan
  - ✓ Ägga på problem
  - ✓ Sätt mål

Kommunal.

Kommunal.

Tack för mig 😊

nyfiken och vill veta mer [catrine.allansdotter@kommunal.se](mailto:catrine.allansdotter@kommunal.se)

KNS  
10 mars 2022