



Stockholms  
stad

# Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022

[stockholm.se](http://stockholm.se)

**Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022**

Juni 2017

**Dnr:**434-21/2017

**Utgivare:** Stadsledningskontoret

## Innehåll

<b>Introduktion</b>	<b>4</b>
<b>Inledning</b>	<b>5</b>
<b>Programmets mål</b>	<b>8</b>
1. <i>En jämn fördelning av makt och inflytande</i>	8
2. <i>Ekonomisk jämställdhet</i>	9
3. <i>Jämställd utbildning</i>	9
4. <i>En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet</i>	9
5. <i>Jämställd hälsa</i>	9
6. <i>Mäns våld mot kvinnor ska upphöra</i>	10
7. <i>Stadens välfärd och service ska vara likvärdig för kvinnor och män, flickor och pojkar</i>	10
<b>Genomförande och uppföljning</b>	<b>11</b>
<b>Referenser</b>	<b>14</b>
<b>Begreppsdefinitioner</b>	<b>15</b>

**Error! No text of specified style in document.**

2018-2022

4 (17)

## **Introduktion**

Det här programmet ska fungera som vägledning när nämnder och bolagsstyrelser planerar sitt arbete för att bättre nå visionen om *Ett Stockholm för alla* med fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

I programmets första del beskrivs bakgrund till vilka utmaningar Stockholm har för att uppnå jämställdhet och stadens övergripande inriktning inom området.

Den andra delen pekar ut sju fokusområden som är prioriterade för staden med utgångspunkt från de nationella jämställdhetsmålen. Verksamheterna ska i sin ordinarie planering själva konkretisera vilka aktiviteter de behöver genomföra inom fokusområdena för att nå stadens mål samt hur de ska samverka med andra aktörer.

Den tredje delen av programmet beskriver ansvarsfördelning och övergripande arbetssätt som ger framgång samt hur uppföljningen ska göras.

Avslutningsvis definieras ett antal centrala begrepp inom området.

## Inledning

*Ett Stockholm för alla* är en jämställd stad där makt, möjligheter och resurser fördelas lika mellan kvinnor och män.

Sverige har kommit långt i arbetet mot ett jämställt samhälle. Trots det visar forskning och offentlig statistik<sup>1</sup> att ojämställdhet råder inom de flesta samhällsområdena. Bland annat har FN riktat kritik mot Sverige<sup>2</sup> på ett antal områden; nyanlända kvinnors och flickors erfarenheter och behov uppmärksammas och tillgodoses inte i tillräcklig utsträckning i mottagandet och våldsutsatta kvinnor får inte det stöd och det skydd de har rätt till. Diskriminerande, könsstereotyper och strukturella hinder försvårar för flickor och kvinnor att exempelvis söka sig till traditionellt mansdominerade utbildningsområden och flickor utsätts alltför ofta för sexuella trakasserier i skolan. Redan från tidig ålder blir barn bemötta och behandlade olika efter kön vilket begränsar oss genom livet. Kvinnor och män får ta del av olika mängd resurser, bemöts olika och har olika stort inflytande. I detta program tydliggörs angelägna fokusområden och inriktningar.

Ojämställdhet i stadens verksamheter uppstår och återskapas i det dagliga arbetet – i beslutsfattande, resursfördelning samt i verksamhetsplanering och uppföljning. Därför måste arbetet för att skapa jämställda förutsättningar integreras i ordinarie processer och inom samtliga verksamhetsområden.

I arbete med jämställdhet är det viktigt att vara medveten om och uppmärksamma att inte alla identifierar sig som kvinnor eller män och att alla inte identifierar sig med det kön de tilldelats vid födseln. Det är också betydelsefullt att vara medveten om att grupper och individer har olika förutsättningar och möjligheter som inte bara beror på kön utan som kopplas ihop med föreställningar om ras eller etnicitet, könsidentitet eller uttryck, ålder, funktionsnedsättning, religiös tillhörighet eller socioekonomiska förhållanden. Därför är det viktigt att jämställdhetsarbetet sker normkritiskt.

Stockholms stad har i rollen som arbetsgivare stora möjligheter att påverka ojämställda villkor mellan kvinnor och män, inte minst vad gäller löneskillnader och arbetsvillkor. Detta arbete styrs och bedrivs genom systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, i enlighet med diskrimineringslagen.

---

<sup>1</sup> SCB, På tal om kvinnor och män 2016

<sup>2</sup> FN: s kommitté för avskaffande av diskriminering mot kvinnor (CEDAW) /C/SWE/CO/8-9

**Error! No text of specified style in document.**

2018-2022

6 (17)

Mäns våld mot kvinnor är ett allvarligt samhällsproblem och ett stort hinder för att uppnå jämställdhet. Staden har ett särskilt program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Dessa frågor behandlas därför endast översiktligt i föreliggande program.

Program för ett jämställt Stockholm kompletterar särskilt följande styrdokument:

- Stockholms stads personalpolicy
- Stockholms stads program mot våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020
- Program för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad 2018-2022
- Program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck 2018-2022
- Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011-2016, Stockholm – en stad för alla
- Idrottspolitiskt program Stockholms stad 2013-2017
- Program för barn och ungdomskultur i Stockholms stad, Kultur i ögonhöjd
- Program för kvalitetsutveckling
- Program för stöd till anhöriga 2017-2020
- Stockholm stads program för upphandling och inköp

## **Mänskliga rättigheter**

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948) slår fast att alla människor, oavsett land, kultur och sammanhang, är födda fria och lika i värde och rättigheter. De är universella och gäller för alla.

Ansvar för att de mänskliga rättigheterna inte kränks vilar på regeringen och på all statlig och kommunal verksamhet.

Regeringsformen slår fast att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Kommuner och landsting ansvarar för verksamheter som berör de flesta av individens rättigheter. Det är i mötet mellan den kommunala verksamheten och invånaren som rättigheterna konkretiseras i vardagen. Det är därmed kommuner och landstings arbete som i hög grad avgör hur väl Sverige lever upp till principer

och krav som ställs i internationella konventioner gällande de mänskliga rättigheterna.

Sverige har kommit långt i att tillgodose mänskliga rättigheter men det kvarstår utmaningar. Många människor kommer som flyktingar till Stockholm och möter stadens verksamheter. I dessa möten är det betydelsefullt att värna om de mänskliga rättigheterna och att jämställdhetsperspektivet beaktas.

Arbetet för att tillgodose individens rättigheter bedrivs både främjande och förebyggande. För att nå långsiktiga mål om allas lika rättigheter och möjligheter kan det ibland behövas särskilda åtgärder som riktas till vissa grupper.

### **Utgångspunkter för programmet**

FN:s Kvinnokonvention tillkom 1979 för att möjliggöra ett särskilt skydd av kvinnors rättigheter. Kvinnokonventionen understryker kvinnors specifika utsatthet och innehåller bland annat frågor om familje- och privatliv. Deklarationen om avskaffande av våld mot kvinnor antogs 1993. Efter den fjärde världskvinnokonferensen i Peking, 1995, antog 189 länder Pekingplattformen. Plattformen är en handlingsplan för att göra verklighet av innehållet i Kvinnokonventionen.

FN:s kommitté för avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW) har riktat kritik mot hur Sverige lever upp till Kvinnokonventionen samt lämnat rekommendationer för det fortsatta arbetet. Stadens arbete för jämställdhet utgår från de rekommendationer som rör kommunal nivå.

Stockholms stad har undertecknat den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN). Genom undertecknandet tar staden ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män och att staden ska arbeta för jämställdhet inom sina verksamhetsområden.

Stadens arbete och mål för jämställdhet ska bidra till de nationella jämställdhetspolitiska målen<sup>3</sup> med det övergripande målet att *kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv*.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande

---

<sup>3</sup> Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid (Regeringens skrivelse 2016/17:10)

**Error! No text of specified style in document.**

2018-2022

8 (17)

2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

## **Syfte**

Stockholms stads program för jämställdhet är ett styrdokument för alla stadens nämnder och bolagsstyrelser och ska tillämpas i uppdrag som staden ger andra organisationer eller enskilda.

Programmet syftar till att utveckla kvaliteten i stadens verksamheter så att makt, möjligheter och resurser fördelas lika oberoende av kön. Staden bidrar därmed till ett jämställt, icke-diskriminerande och socialt hållbart samhälle.



## Programmets fokusområden

Målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen efter sex delmål.

Programmets fokusområden utgår från de sex nationella jämställdhetspolitiska målen. Staden har därutöver, i likhet med Länsstyrelsens jämställdhetsstrategi för Stockholms län 2014 – 2018 (rapport 2014:5), lagt till ett sjunde fokusområde som handlar om stadens offentliga service. Under vart och ett av dessa anges stadens inriktning och vilka jämställdhetspolitiska frågor som prioriteras de närmaste åren. Programmets fokusområden utgår från ett könsperspektiv men det är viktigt att i arbetet vara medveten om att könsmaktordningen samspelar med andra maktstrukturer som grundar sig i etnicitet, klass, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och andra sociala kategorier.

### Fokusområden

#### 1. Jämn fördelning av makt och inflytande.

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

1.1. Kvinnor och män, flickor och pojkar har lika stort inflytande i stadens verksamheter.

1.2. Kvinnor och män, flickor och pojkar är jämnt representerade och har lika stort inflytande i stadens rådgivande forum och dialoger med medborgare.

#### 2. Ekonomisk jämställdhet.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

2.1. Kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden får möjlighet till arbete genom riktade insatser.

2.2. Staden ska verka för jämställda villkor för företagande och entreprenörskap.

#### 3. Jämställd utbildning.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

3.1. Flickor och pojkar, kvinnor och män gör studie- och yrkesval som bryter stereotypa könsmonster.

3.2. Pojkar och flickor, män och kvinnor når kunskapsmålen i skolan.

3.3. Läromedel och undervisningsmetoder i förskolan och skolan motverkar könsstereotypa attityder och beteenden.

**4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.**

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor. Stadens möjligheter att påverka målet handlar i hög grad om arbetsgivarperspektivet, som hanteras främst i stadens personalpolicy.

4.1. Kvinnor och män som vårdar eller stödjer närstående har en god hälsa.

**5. Jämställd hälsa.**

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

5.1. Kvinnor och män, flickor och pojkar får vård och omsorg av hög kvalitet på lika villkor.

5.2. Stadens verksamheter, framför allt inom skola och socialtjänst, främjar flickors respektive pojkars psykiska hälsa.

**6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra<sup>4</sup>.**

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

6.1. Stadens verksamheter är fria från negativa maskulinitetsnormer, som bidrar till att våld uppstår.

6.2. Stadens verksamheter är fria från våld och sexuella trakasserier.

6.3. Medarbetare i verksamheter i verksamheter vars målgrupp bland annat är våldsutsatta vuxna har kompetens om

---

<sup>4</sup> Se Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017 - 2020

våldsutsatthet, särskilda sårbarhetsfaktorer och våldets konsekvenser.

- 6.4. Medarbetare i verksamheter vars målgrupp bland annat är våldsutsatta vuxna har kompetens om hedersrelaterat våld och förtryck och dess konsekvenser.
- 6.5. Stadsmiljön är trygg. Kvinnor och flickor upplever staden som trygg och kan röra sig säkert i staden.
- 6.6. Kvinnor och män, flickor och pojkar som vill lämna prostitutionen får stöd av hög kvalitet.
- 6.7. Stadens verksamheter arbetar förebyggande mot människohandel.
- 6.8. Offer för människohandel som framförallt utgörs av flickor och kvinnor, får tillbörligt skydd och rehabilitering.

## **7. Stadens välfärd och service ska vara likvärdig för kvinnor och män, flickor och pojkar.**

- 7.1. Stadens verksamheter är fria från fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i stereotypa föreställningar om kön eller att det ena könet är överlägset det andra.
- 7.2. Stadens verksamheter har hög kompetens i frågor som rör jämställdhet, genus och normkritik.
- 7.3. Stadens verksamheter är utformade så att de möter flickors och pojkars, kvinnors och mäns behov på likvärdiga villkor.
- 7.4. Staden är fri från diskriminerande könsstereotyper och strukturella hinder som kan begränsa flickor och pojkar i sina val av kultur- och fritidsaktiviteter.
- 7.5. Missgynnade och diskriminerade kvinnor är medvetna om sina rättigheter och möjligheterna att få sina rättigheter tillgodosedda i stadens verksamheter.
- 7.6. Flickors och kvinnors särskilda erfarenheter, behov och utsatthet tas om hand i flyktingmottagandet.

## **Genomförande och uppföljning**

### **Ansvar**

Nämnder och bolagsstyrelser ansvarar för implementering av programmet genom arbete med jämställdhetsintegrering. Detta görs inom ramen för ordinarie planering och uppföljning av verksamheten. I programmet läggs fast sju fokusområden som ska vägleda nämnder och bolagsstyrelser i hur arbetet i ordinarie verksamhet ska bidra till att nå stadens mål för jämställdhet. Programmet utgör vidare en grund för samverkan mellan stadens olika aktörer.

Arbetet med att följa upp programmet och jämställdhetsutvecklingen görs i stadens system för integrerad ledning och uppföljning av verksamhet och ekonomi (ILS) och i ordinarie uppföljning för bolagen. I de fall indikatorer eller nyckeltal är individbaserade ska de följas upp könsuppdelat. För att följa upp jämställdhetsprogrammet används individbaserade indikatorer inom samtliga inriktningsmål.

I verksamhetsplanerna ska nämnder och bolagsstyrelser precisera hur de arbetar med de fokusområden som redovisas i programmet. Fokusområdena utgör därmed en grund när nämnder och bolagsstyrelser konkretiserar nämnd- och bolagsmål, indikatorer och aktiviteter som bidrar till att kommunfullmäktiges mål i stadens budget. Den ordinarie uppföljningen av dessa mål, aktiviteter och indikatorer i tertiärrapporter och verksamhetsberättelsen utgör därmed en uppföljning av nämndens och bolagsstyrelsens insatser för ett jämställt Stockholm.

Kommunstyrelsen lämnar en årlig rapport av utvecklingen av programmet. Vid behov kan kommunstyrelsen uppmana nämnder att vidta åtgärder för att förstärka sitt arbete för att bättre nå målen.

### **Kunskap**

Nämnder och bolagsstyrelser ansvarar för att det finns tillräcklig kunskap i organisationen för arbetet med jämställdhetsintegrering.

Förtroendevalda, förvaltnings- och bolagsledning, övriga chefer och nyckelpersoner behöver kunskaper om de fokusområden staden har inom jämställdhetsområdet och vad det innebär för arbetet med ledning och styrning.

Medarbetare i staden behöver kunskap om jämställdhet och genus i relation till de verksamhetsområden de verkar i för att kunna ge likvärdig service till kvinnor och män, flickor och pojkar.

Kommunstyrelsen ansvarar för att i samband med implementering av programmet genomföra introducerande utbildningsinsatser för förvaltnings- och bolagsledningarna och nyckelpersoner.

Kunskapsutveckling om (o)jämställdhet och jämställdhetsintegrering ska ske löpande.

### **Metoder och arbetssätt**

Kommunstyrelsen ansvarar för att ta fram metodstöd för nämnder och bolagsstyrelsers arbete med jämställdhetsintegrering av budgetprocessen och jämställdhetsanalyser.

### **Jämställdhetsintegrering**

Nämnder och bolagsstyrelser ska använda sig av strategin jämställdhetsintegrering<sup>5</sup> i implementering av programmet.

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för att uppnå ett jämställt samhälle som också Stockholms stad använder för att genomföra programmet och nå målet om jämställdhet. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, från planering till utförande och uppföljning av verksamheten och utförs av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Detta innebär att, oavsett nivå i organisationen, ska allt ordinarie arbete som pågår i stadens verksamheter utföras med ett jämställdhetsperspektiv, av de medarbetare som utför sitt ordinarie arbete.

Grundläggande är att synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag eller aktiviteter får för kvinnor respektive män, flickor och pojkar. All statistik som relaterar till individer ska genomgående insamlas, analyseras och presenteras utifrån kön. Utifrån analysen

---

<sup>5</sup> Europarådets definition av jämställdhetsintegrering: *(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.* Council of Europe. Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg, 1998.

formas åtgärder som bidrar till att utveckla verksamheten och till jämställdhet.

### *Genusbudgetering*

Genusbudgetering är en del av arbete med jämställdhetsintegrering och fokuserar på hur finansiella resurser fördelas mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

### **Jämställdhetsanalys**

Nämnder och bolagsstyrelser ska i samband med beslutsfattande göra en jämställdhetsanalys. Beslutsunderlag, t ex. tjänsteutlåtanden ska, där det är relevant, innehålla en jämställdhetsanalys.

Att göra en jämställdhetsanalys handlar om att analysera på vilket sätt verksamheten förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen samt vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för kvinnor respektive män när det gäller bemötande och service, representation och fördelning av makt och resurser.

Det handlar också om att analysera huruvida identifierade skillnader mellan könen beror på stereotypa föreställningar om kön istället för på människors verkliga behov.

### **Motverka stereotypa könsnormer**

Staden ska arbeta förebyggande för att förhindra att mäns våld mot kvinnor uppstår. Pojkar och män ska uppmuntras att engagera sig i det förebyggande arbetet. Arbetet ska bland annat bedrivas genom att motverka traditionella normer kring kön. Fokus ska ligga på negativa maskulinitetsnormer och hur dessa bidrar till att våld uppstår. Särskilt viktiga verksamheter är förskola, skola, socialtjänst och idrott- och föreningsliv.

Ett normkritiskt förhållningssätt, ibland kallat normmedvetet, handlar om att i verksamheten fokusera på och granska de normer och strukturer som leder till att människor kränks, diskrimineras eller osynliggörs. Det handlar om att t.ex. i utvecklingsarbete kring bemötande diskutera vilka som inkluderas respektive exkluderas, vilka som verksamheten är anpassad efter och vilka som kan missgynnas. Det finns starka normer kopplat till kön vilket är viktigt att arbeta med framförallt i bemötandefrågor. Det innebär också att inte förutsätta att alla identifierar sig som kvinnor eller män eller att alla identifierar sig med det kön de tilldelades vid födseln.

## Referenser

- Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN)
- Diskrimineringslag (2008:567)
- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- FN:s deklARATION om avskaffandet av allt våld mot kvinnor (1993)
- FN: s konvention om avskaffande av all slags diskriminering gentemot kvinnor (1979)
- FN: s kommitté för avskaffande av diskriminering mot kvinnor (CEDAW) /C/SWE/CO/8-9,  
[http://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/jamstallldhet/slutsatser-avseende-sveriges-kombinerade-attonde-och-nionde-periodiska-rapport\\_cedaw.pdf](http://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/jamstallldhet/slutsatser-avseende-sveriges-kombinerade-attonde-och-nionde-periodiska-rapport_cedaw.pdf) (hämtad 161101)
- Förordning (2001:100) om den officiella statistiken
- Idrottspolitiskt program Stockholms stad 2013-2017
- Jämställdhetsintegrering – strategi för Stockholms län 2014-2018 (rapport 2014:5)
- Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken (prop. 2005/06:155)
- Mål och myndighet – En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86)
- Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid (Regeringens skrivelse 2016/17:10)
- Program för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad 2018-2022
- Program för barn och ungdomskultur i Stockholms stad, Kultur i ögonhöjd
- Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2011-2016, Stockholm – en stad för alla
- Program för kvalitetsutveckling
- Program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck 2018-2022
- Program för stöd till anhöriga 2017-2020
- SCB: På tal om kvinnor och män 2016
- Stockholms stads personalpolicy
- Stockholms stads program mot våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020
- Vision 2040 – Ett Stockholm för alla

## Bilaga

### Begreppsdefinitioner

#### *Jämställdhet – jämlikhet*

Jämställdhet råder när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Jämställdhet beskriver förhållandet mellan kvinnor och män. Jämlikhet är ett vidare begrepp som avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället.

#### *Jämställdhetsanalys*

I arbetet med jämställdhetsintegrering görs jämställdhetsanalyser. Det handlar om att analysera på vilket sätt verksamheten förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen samt vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för kvinnor respektive män när det gäller bemötande och service, representation och fördelning av makt och resurser.

Det handlar också om att analysera huruvida identifierade skillnader mellan könen beror på stereotypa föreställningar om kön istället för på människors verkliga behov. För att göra en jämställdhetsanalys behövs kunskaper om både jämställdhet och genus.

#### *Kön och genus*

Med kön avses ofta det biologiska och juridiska kön som används vid exempelvis könsuppdelad statistik. Genus betyder socialt och kulturellt kön, det vill säga de egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. De föreställningar vi har om vad som anses vara kvinnligt och manligt är i ständig förändring och skiljer sig mellan tidsperioder och kulturer. Allt jämställdhetsarbete utgår från denna förståelse.

#### *Maskulinitet*

Maskulinitet är ett begrepp som fokuserar på manligt genus dvs. mäns psykologiska, sociala och kulturella livsvillkor, livsstilar, attityder och handlingsätt. Det handlar också om hur manlighet (re)konstrueras kulturellt och socialt, dvs. vilka egenskaper och beteenden hos män som förväntas och premieras i samhället.

#### *Könsidentitet och uttryck*

Könsidentitet är en individs självidentifierade, självupplevda kön dvs. det individen känner sig som. Ingen annan kan bestämma detta åt någon annan, och var och en har rätt att själv avgöra sin egen könsidentitet. Könsuttryck är hur en individ uttrycker sitt kön. Det görs t.ex. genom kläder, kroppspråk, frisyr och socialt beteende.



En individs könsuttryck kan stämma överens med könsidentiteten men det behöver inte vara så.

I arbete med jämställdhet är det särskilt viktigt att vara medveten om och uppmärksamma att inte alla identifierar sig som kvinnor eller män.

### *Intersektionalitet*

Intersektionalitet är ett begrepp som används för att synliggöra att individer eller grupper inte är statiska eller homogena, samt att olika maktordningar samverkar och förstärker varandra. Exempelvis påverkar könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och socioekonomi de förutsättningar och möjligheter kvinnor och män har i samhället.