



Polisförbundet



Polisförbundets

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPOLITISKA PROGRAM

EN VÄGLEDNING FÖR MEDLEMMAR OCH FÖRTROENDEVALDA

INNEHÅLL

LEDARE	3
INLEDNING	4
SKILLNAD MELLAN JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET	4
DÄRFÖR SKA VI ARBETA FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET	5
DÄRFÖR SKA VI ARBETA FÖR ÖKAD JÄMLIKHET	5
DISKRIMINERING ENLIGT LAGEN	6
FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN	7
KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	7
FÖREBYGGANDE ARBETE – SAMVERKAN	8
POLISFÖRBUNDETS ANSVAR	9
POLISFÖRBUNDET ANSER	9
VAD DU SOM BLIVIT DRABBAD KAN GÖRA	11
VAD DU SOM FÖRTROENDEVALD KAN GÖRA	11
TANKETIPS	12
DISKUSSIONSFRÅGOR	13
ORDLISTA	14

LEDARE

VISST ÄR DET ENKELT att göra som vi alltid har gjort? Vi människor är i grunden vanedjur, som söker trygghet genom återkommande handlingsmönster. Vanans makt är så stor att vi ofta inte ens tänker på den. Lite på samma sätt är det med normer och värderingar vi bär med oss. Vi tänker inte på dem, men ändå färgar de vår tolkning av omvärlden och våra möten med andra människor.



Vardagsrutinen är förstås också ofta en tillgång.

Att koppla på autopiloten när man är ute och handlar middagsmat, fyller i en blankett eller patrullerar på gatan, gör oss effektivare och frigör tid att tänka på annat.

Normer och värderingar gör att vi smälter in och känner oss hemma i vissa sociala sammanhang, där ett visst språk, jargong eller skämt alltid går hem och man känner sig inkluderad. Att behandla människor med respekt, oavsett hur de ser ut, var de kommer ifrån, tror på eller är kära i är och ska vara en självklarhet. För polisen, som ska ge allmänheten skydd och hjälp och värna rättvisa och trygghet, är det också en nödvändighet. Möten med människor är vad polisen jobbar med. I varje enskilt möte prövas också förtroendet för polisen. Och varje enskilt misslyckande gröper ur förtroendet inte bara för just den polisen, utan för alla poliser.

I grunden är därför ett aktivt arbete med jämställdhet och mångfald avgörande för polisens framtid. När samhället utvecklas och förändras ska självklart poliserna spegla detta. Det handlar både om en bredare och mer mångfacetterad poliskår, men det handlar också om konkreta verktyg för att alla ska känna sig inkluderade. Därför är jag stolt över vårt nya jämställdhets- och mångfaldspolitiska program som jag hoppas och tror blir en viktig vägledning för våra medlemmar och förtroendevalda.

Alla medlemmar ska känna sig välkomna i Polisförbundet. Det handlar om både trovärdighet, förtroende men också utveckling av vår fackliga verksamhet. För även om det är enkelt att göra som vi alltid gjort är det inte på det sättet vi tänker nytt och utvecklar förbundet. Det är tillsammans vi utvecklar en professionell polis!

Lena Nitz

Polisförbundets ordförande

INLEDNING

DET ÄR VIKTIGT ATT POLISEN speglar samhället. Polisförbundet i sin tur bör spegla medlemmarna oavsett vem hen är eller kommer från. Så ser tyvärr inte verkligheten ut, varken inom poliskåren eller inom Polisförbundet. Alla poliser ska känna att Polisförbundet representerar dem och tillvaratar deras rättigheter.

På senare tid har rekryteringen av kvinnor till polisycket liksom förtroendevalda kvinnor till Polisförbundet ökat. När det gäller personer med utomnordisk bakgrund och öppet homo- och bisexuella eller transpersoner är representationen dock fortfarande låg.

Samhället och medborgarna ska skyddas av en jämställd, jämlik och fördomsfri poliskår. Den kultur som finns inom kåren, gentemot varandra återspeglas på dem som på olika sätt kommer i kontakt med polisen. Det fungerar inte att ha en jargong internt och en annan externt. En miljö där det är tillåtet att använda en sexistisk, homofobisk och främlingsfientlig jargong kan aldrig bortförklaras som harmlöst skämtande. En sexistisk jargong är dels kränkande för alla som tar illa upp, oavsett kön, dels ett bestående av att polisen är en organisation av och för män. Förlöjligande, nedsättande eller ”roliga” skämt om homo- och bisexuella gör det svårt att vara öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Graden av öppenhet är ett betydelsefullt mått på hur trygg man känner sig på arbetsplatsen. Nedsättande, främlingsfientliga och rasistiska kommentarer innebär ett förstärkande av att normen inom polisen och polisförbundet är etnisk svensk.

Det är vårt ansvar som fackliga företrädare att ta avstånd från detta och tillsammans med arbetsgivaren arbeta för en öppen, inkluderande arbetsmiljö där ingen känner sig trakasserad eller exkluderad.

SKILLNAD MELLAN JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET

Jämställdhet innebär samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män medan jämlikhet innebär samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla, oavsett bakgrund och identitet.

DÄRFÖR SKA VI ARBETA FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet är en förutsättning för demokratisk utveckling. En yrkesgrupp satt att ytterst upprätthålla demokratin behöver internt följa alla aspekter av demokrati. För att både kvinnor och män ska uppleva polisyrket som attraktivt krävs jämställda villkor och möjligheter för alla att använda sin kapacitet, kreativitet och kompetens. Jämställdhet tillhör även de mänskliga rättigheter som ska gälla i samtliga delar av vårt samhälle. Och inte nog med det – forskning¹ visar att:

- jämställdhet gör att individens utbildning, färdigheter, talanger och kompetens används effektivare
- jämställdhet fördjupar demokratin och breddar normer och värderingar
- jämställdhet ökar yrkets attraktivitet
- jämställdhet förbättrar innovationsförmågan
- jämställda organisationer utvecklas bättre

DÄRFÖR SKA VI ARBETA FÖR ÖKAD JÄMLIKHET

Vi har anledning att anta att de positiva effekter en ökad jämställdhet ger, också gäller ökad jämlikhet. Som poliser arbetar vi utifrån Polislagen ”Som ett led i samhällets verksamhet för att främja rättvisa och trygghet ska polisens arbete syfta till att upprätthålla allmän ordning och säkerhet samt att i övrigt tillförsäkra allmänheten skydd och annan hjälp.”² Förenklat förebygger och utreder vi brott, upprätthåller rättssäkerheten och står som yttersta garanten för vår demokrati. I Sverige är vi alla lika inför lagen. Att på alla sätt arbeta för ett jämlikt samhälle är således en del av vårt uppdrag.

1 Saarinen, Hallin, Kempinsky (2011) Jämställd tillväxt

2 1 § Polislagen

DISKRIMINERING ENLIGT LAGEN

DISKRIMINERINGSLAGEN (2008:567) ska skydda människor mot diskriminering och trakasserier samt främja lika rättigheter och möjligheter i samhället och i arbetslivet oavsett någon av diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Följande situationer betraktas som diskriminering på arbetsplatsen vilket innebär att arbetsgivaren kan ställas till ansvar för brott mot diskrimineringslagen.

DIREKT DISKRIMINERING innebär att någon missgynnas, det vill säga behandlas sämre än en annan person på grund av att hen tillhör någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning eller
- ålder.

Det är diskriminering även om du inte tillhör någon av de uppräknade kategorierna men missgynnas för att arbetsgivaren tror att du gör det eller för att du har en nära anhörig som tillhör någon av kategorierna.

INDIREKT DISKRIMINERING innebär att arbetsgivaren tillämpar ett kriterium eller tar ett beslut som till synes är neutralt men som missgynnar en grupp som tillhör någon av diskrimineringsgrunderna.

BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET innebär att en anställd med funktionsnedsättning missgynnas för att arbetsgivaren inte vidtagit skäligen anpassningsåtgärder.

TRAKASSERIER innebär ett uppträdande eller handling som kränker någons värdighet, och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivaren är skyldig att snarast utreda och förebygga fortsatta trakasserier.

SEXUELLA TRAKASSERIER innebär ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, oavsett diskrimineringsgrund. Arbetsgivaren är skyldig att snarast utreda och förebygga fortsatta sexuella trakasserier.

INSTRUKTIONER ATT DISKRIMINERA innebär att order eller instruktioner att diskriminera lämnas till någon i lydnads- eller beroendeställning.

REPRESSALIER innebär att arbetsgivaren utsätter en arbetstagare för repressalier p.g.a. att hen har anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen.

FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN

FÖRÄLDRALEDIGA OCH GRAVIDA är också skyddade men inte enligt diskrimineringslagen utan genom 16 § föräldraledighetslagen (1995:584) det s.k. ”missgynnandeförbudet”. Det innebär att en person inte får behandlas sämre i en jämförbar situation än dem som inte är föräldralediga eller hur en gravid skulle ha behandlats om hon inte varit gravid.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING ÄR DÄREMOT INTE DISKRIMINERING. Med kränkande särbehandling avses återkommande, klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap och regleras i föreskrift från Arbetsmiljöverket¹.

Kränkande särbehandling är ett brott mot arbetsmiljölagen och arbetsgivaren kan personligen i chefsbefattning straffas med dagsböter eller fängelse.

1 AFS 2015:4, Organisatorisk och social arbetsmiljö

FÖREBYGGANDE ARBETE – SAMVERKAN

ARBETSGIVAREN HAR SKYLDIGHET enligt diskrimineringslagen att årligen, i samverkan med arbetstagarerna planera aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering samt verka för lika rättigheter och möjligheter. Samtliga diskrimineringsgrunder ska omfattas, dvs kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Aktiva åtgärder

Inom ramen för verksamheten ska de aktiva åtgärderna bedrivas enligt följande:

1. Undersöka risker för diskriminering eller trakasserier eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
2. Analysera orsakerna till de upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Arbetet ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Följande områden inom verksamheten omfattas:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheterna att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Dessutom ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Dessa ska följas upp och utvärderas.

Arbetsgivaren ska även genomföra en lönekartläggning varje år i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller likvärdigt. Analysen ska även avse skillnader mellan grupper som är mans- eller kvinnodominerade.

POLISFÖRBUNDETS ANSVAR

EN FACKLIG ORGANISATION har inget arbetsgivaransvar gentemot medlemmarna enligt diskrimineringslagen eller arbetsmiljölagen, men däremot måste arbetsgivaren samverka med arbetstagarerna i framtagandet av de aktiva åtgärderna i jämställdhets- och mångfaldsplanen. I det arbetet har vi en viktig roll. Polisförbundet anser att vi ska ställa lika höga krav på oss själva inom förbundet, både när det gäller förebyggande arbete för att stärka lika rättigheter och möjligheter samt motverka alla former av diskriminering och trakasserier. Vi ska vara ett föredöme såväl gentemot arbetsgivaren som i samhället.

POLISFÖRBUNDET ANSER

DET SLÅS FAST I POLISFÖRBUNDETS portalparagraf att vi utgår från demokratiska principer och allas lika människovärde, att vi verkar för jämställdhet, mångfald och motarbetar all form av diskriminering. Därför är det oförenligt att parallellt med ett förtroendeuppdrag i Polisförbundet, ha ett förtroendeuppdrag i en organisation som strider mot våra fastställda värderingar. Polisförbundets vision är att alla arbetsplatser och fackliga sammanhang ska vara jämställda, jämlika, fria från diskriminering och trakasserier samt präglas av mångfald, öppenhet och respekt för allas lika värde samt att alla förtroendevalda ska stå upp för allas lika värde, rättigheter och möjligheter.

Vi anser att:

- Allas lika värde, rättigheter och möjligheter, såväl inom polisen som i alla fackliga sammanhang, behöver stärkas. Det innebär att alla ska respekteras oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det gör att det är oförenligt med en sexistisk eller på andra sätt kränkande jargong.

FÖR ATT UPPNÅ DETTA är vi normkritiska genom att vara uppmärksamma på och påpeka när ord och handling utgår från normen samt att själva använda ett inkluderande språk som minskar risken för att de personer som inte ingår i normen, känner sig utpekade eller exkluderade.

- Polisförbundet bör spegla medlemmarna och polismyndighetens sammansättning. Det innebär att Polisförbundet, på alla nivåer, i alla styrelser, arbetsgrupper o.dyl. bör eftersträva en bred blandning av människor med olika erfarenheter, tillhörigheter och kompetens. Polisförbundet och polisverksamheten tjänar på att allas kompetens och förutsättningar tillvaratas.

FÖR ATT UPPNÅ DETTA samverkar vi med arbetsgivaren på såväl central, regional som lokal nivå i arbetet med de aktiva åtgärder för ökad jämställdhet och mångfald som lagen kräver av arbetsgivare med fler än tio arbetstagare. Vi erbjuder alla valberedningar utbildningar där vi fokuserar på vikten av jämställdhet och mångfald.

- Alla medlemmar ska känna trygghet och förtroende att vända sig till sina fackliga företrädare på alla nivåer.

FÖR ATT UPPNÅ DETTA ökar vi hela tiden vår kunskap om jämställdhet och mångfaldsfrågor på alla nivåer genom att delta och anordna utbildningar samt medverka på konferenser och evenemang som tex Pride. Genom att bjuda in fackliga företrädare och sprida kunskap om vår medverkan, signalerar vi att vi står upp för allas lika värde.

- Vi behöver hela tiden öka vår kunskap, diskutera och reflektera på kontinuerlig basis för att känna igen och agera när någon diskrimineras eller trakasseras p.g.a. vem hen är.

FÖR ATT UPPNÅ DETTA planerar och genomför vi egna utbildningar bla inom jämställdhet och mångfald samt deltar i sammanhang där dessa frågor behandlas.

VAD DU SOM BLIVIT DRABBAD KAN GÖRA

OM DU UPPLEVER DIG TRAKASSERAD ska du säga ifrån. Du kan alltid vända dig till dina fackliga företrädare i förbundsregionsstyrelsen för stöd och råd om du blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier. Du och/eller din fackliga företrädare bör ta kontakt med din närmaste chef och informera hen om din situation. För att kunna förhindra att beteendet upprepas behöver hen få kännedom om händelsen/erna eftersom arbetsgivaren har utredningsskyldighet enligt diskrimineringslagen. Om det är chefen som trakasserar kan du vända dig till nästa chefsnivå.

OM DU UPPLEVER ATT DU BLIVIT DISKRIMINERAD, d. v. s. missgynnad i förhållande till någon annan p. g. a. att du tillhör någon av diskrimineringsgrunderna, behöver du inte gå till din arbetsgivare och påtala det. Det räcker att du kontaktar din fackliga företrädare.

För att Polisförbundet ska kunna ställa arbetsgivaren till svars måste det påkallas förhandling inom fyra månader från det att händelsen blev känd för Polisförbundet eller inom två år från händelsen. Dokumentera vad som hänt: tid, plats, vittnen o. s. v.

VAD DU SOM FÖRTROENDEVALD KAN GÖRA

SAMLÅ SÅ MYCKET INFORMATION SOM MÖJLIGT om händelsen. Tänk på att inte värdera det du hör och bemöt den drabbade med respekt. Checka av följande:

- Tillhör personen någon av de sju kategorierna i diskrimineringslagen eller är personen föräldraledig eller gravid?
- Är personen medlem i Polisförbundet?
- Har personen missgynnats, dvs behandlats sämre än någon annan?
- Är den missgynnade personen och jämförelsepersonerna i en jämförbar situation?
- Har arbetsgivaren en godtagbar förklaring till sitt agerande?

Om det är brott mot diskrimineringslagen OCH medlemmen vill gå vidare så måste Polisförbundet på central nivå påkalla förhandling senast fyra månader från det att den fackliga organisationen fick kännedom om händelsen eller två år från händelsen.

TANKETIPS

UNDVIK STEREOTYPA BENÄMNINGAR

När du pratar om en hypotetisk gruppchef inom polisen, säger du då ”Han”? Gör du det så befäster du den stereotypa bilden av att en chef inom polisen alltid är en man. Hur är en kvinnlig chef? Kan det vara en man? Och vem är det som har skinn på näsan? En man? Nej – han benämns oftare som slagkraftig eller någon med pondus. Och vem är det som är kall och cynisk? Oftast kvinnor. Säg hellre ”varmt och inlyssnande ledarskap” eller ”kraftfullt och drivande ledarskap” än att tillskriva beteendet till ett visst kön. För det är inte säkert att den som sitter framför dig håller med dig om att olikheter i sätt att leda verksamheten har med en persons kön att göra. Vi är alla individer. Låt oss fortsätta vara det. För när du tillskriver vissa personer vissa beteckningar bidrar du till att cementera gamla könsstereotyper och mönster. Inte särskilt modernt.

ANVÄND INKLUDERANDE BETECKNINGAR

Säg hellre partner än flick-/pojkvän eller man/hustru och när du pratar om en familj, säg inte mamma och pappa, utan säg istället ”barnens föräldrar”. För det är inte säkert att den som sitter framför dig är heterosexuell eller har en könsidentitet som överensstämmer med sitt kön. Men om det är så är det sannolikt att hen har någon i sin närhet som inte tillhör normen. När du begränsar ditt språk visar du på avvikelse. Inte särskilt inkluderande eller respektfullt.

UNDVIK ATT SKILJA PÅ OLIKA GRUPPER I SAMHÄLLET

Säg hellre att du ska ”kolla på fotbollsmatchen” än att du ska titta på ”damfotboll” i kväll. För det är inte säkert att den som sitter framför dig tycker det är särskilt modernt att det ena könets idrottsutövare anses vara norm och därigenom inte behöver könsbeteckning medan motsatsen gör det. När du berättar om en händelse där en person varit inblandad, säger du då ”kvinnlig polis”, ”kvinnlig läkare”, ”manlig dagisfröken” eller ”kvinnlig bilist”? Hur relevant är könet för det du ska säga? Genom att säga så förstärker du att det ena könet är avvikande.

JÄMLIKHETSANALYSERA

Innan du låter ett förslag gå ut till medlemmarna, innan du drar en presentation inför en grupp eller innan du säger ja till valberedningens förslag – ställ frågan: Är det här jämlikt? Är den här beskrivningen, de här bilderna, den här sammansättningen av folk en schysst representation av hur vi i Polisförbundet faktiskt ser ut? Om inte – gör om, gör rätt, gör din röst hörd, gör skillnad.

DISKUSSIONSFRÅGOR

DET ÄR VIKTIGT ATT ALLTID hålla dessa frågor levande och reflektera och diskutera. Nedan följer några exempel på frågeställningar som kan diskuteras både vid fikaborden, i radiobilen liksom vid styrelsemöten och vid möten på arbetsplatsen. Ja i stort sett överallt, närsomhelst. Ta gärna upp egna frågeställningar.

- Tycker du att polisen är en jämställd arbetsplats, varför eller varför inte?
- Hur skulle det vara om hälften av alla poliser och chefer var kvinnor?
- Förekommer diskriminering och trakasserier på din arbetsplats?
- Vad gör du om du ser en kollega som trakasseras?
- Har ni en jämn könsfördelning i styrelser och bland förtroendevalda?
- Har ni styrelser med förtroendevalda som representerar alla medlemmar?
- Känner ALLA drabbade att de kan vända sig till facket, varför eller varför inte?
- Vad gör du om någon drar ett skämt vid fikabordet som kränker någons identitet?
- Har arbetsgivaren kontaktat er för att ta fram en jämställdhets- och likabehandlingsplan?
- Hur kan du som förtroendevald göra skillnad?

ORDLISTA

Denna ordlista innehåller några av de vanligast förekommande orden och begreppen inom området jämställdhet och mångfald.

ASEXUELL

Samlingsbegrepp för personer som inte har, eller i stort sett inte har, något sexuellt behov eller lust.

CISPERSON

En person vars könsidentitet och könsuttryck överensstämmer med det som anses vara normen för det kön som juridiskt registrerades för dem vid födseln. Det kallas även linjärt kön, eftersom biologiskt, juridiskt, socialt och kulturellt kön, könsidentitet och könsuttryck överensstämmer med normen för respektive kön.

DISKRIMINERING

Särbehandling som innebär avsteg från principen att lika fall skall behandlas lika. Diskriminering innebär att en person missgynnas på grund av någon av de grunder som Diskrimineringslagen tar upp.

ETNISK TILLHÖRIGHET

En grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

FEMINISM

Innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter. Rörelse för kvinnors jämställdhet med mäns. En medvetenhet om systematiska skillnader i villkor för kvinnor och män som grupper i samhället samt en strävan efter förändring mot att kvinnor och män får lika villkor.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Begrepp som används i diskrimineringslagstiftningen för en begränsning av en individs fysiska och psykiska funktionsförmåga.

FUNKTIONSvariation

Begreppet används för att beskriva den fysiska, psykiska eller kognitiva variation som finns hos människor utan att värdera denna variation i antingen nedsatt eller fullkomlig, frisk eller sjuk.

GENUS

Begrepp inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning och teoribildning som används för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som sammantagna formar människors sociala kön.

GENUSFORSKNING

Genusvetenskap, forskning, ofta av tvärvetenskaplig karaktär, där begreppet genus, manligt och kvinnligt som sociokulturella konstruktioner, strukturerar problem och inriktning.

GENUSORDNING

De maktrelationer mellan kvinnor och män som kan beskrivas utifrån tre delar; mannen som norm, isär hållandet av könen samt männens överordning och kvinnors underordning. En struktur som anses universell.

HBTQ

Förkortning och samlingsbegrepp för homosexuell, bisexuell, transperson och queer. Begreppet rör könsskillnad och sexuell identitet och används tex för benämning av gruppen hbtq-personer.

HBTQIA

En förkortning och samlingsbegrepp där bokstäverna I som står för intersexuell och A som står för asexuell, lagts till de senaste åren.

HEN

Ett pronomen som används när det är okänt eller irrelevant vad personen som omnämns, har för kön. Hen används även av transpersoner som inte identifierar sig som varken man eller kvinna. Ordet infördes i SAOL under 2015.

HETERONORMEN

Oskrivna, uttalade regler, idéer, föreställningar och förväntningar om att alla är heterosexuella och att män förväntas bete sig maskulint och kvinnor feminint.

HOMOFOB

En negativ uppfattning om homosexualitet och homosexuella personer som kan ha sin grund i en stark ogrundad rädsla och okunskap. Homofobi kan ta sig uttryck i fientlighet, aggressivitet och avståndstagande mot homosexualitet och homosexuella personer.

INTERSEKTIONALITET

Ett analytiskt perspektiv som vill uppmärksamma hur relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls i samspel mellan grunder som kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättning, ålder och klass.

INTERSEXUALISM

En medicinsk diagnos som innebär att en persons kropp inte går att könsbestämma.

JÄMLIKHET

Samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla oavsett bakgrund och identitet. Jämlikhet tar sikte på att skapa rättvisa mellan grupper och individer i samhället. Utgångspunkten är alla människors lika värde.

JÄMSTÄLLDHET

Samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män. Ett mål, en vision vilken innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden.

KÖNSIDENTITET

En individs självidentifierade kön, en persons subjektiva upplevelse av att tillhöra ett kön.

LIKABEHANDLING

Juridisk term; vilken innebär en likartad behandling som motsats till diskriminering

MÅNGFALD

Olikhet, skillnad, olika slag, mängd av enheter. Av engelskans ”diversity”.

NORM

Oskrivna regler, idéer och ideal som kontrollerar hur man förväntas vara, leva och se ut.

NORMKRITIK

Ett nytt begrepp som skapats i Sverige baserat på Kevin Kumashiros teorier. Det innebär ett förhållningssätt som synliggör och ifrågasätter de uppfattningar om vad som anses normalt och därmed oreflekterat uppfattas som önskvärt. De som avviker från normen glöms ofta bort och osynliggörs. Normkritik innebär att vara kritisk mot samhällets diskriminerande normer.

SEXUELL LÄGGNING

Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

TRANSPERSON

Trans är ett paraplybegrepp för personer som bryter mot samhällets normer för kön och könsidentitet. Begreppet inbegriper dels människor som inte är antingen kvinna eller man, personer som vill korrigera sin kropp och byta juridiskt kön (transsexuell), människor som använder kläder och andra attribut som brukar anses typiska för det kön man inte själv tillhör (transvestit) eller artister som överdriver könskodade attribut när de uppträder (drag).

QUEER

Queer är ett brett begrepp vars betydelse inte är helt definierat. Det brukar användas till att beskriva ett förhållningssätt som kritiserar normer kring kön och sexualitet och ifrågasättande av heteronormen. Queer kan innebära en önskan att inkludera alla kön och sexualiteter eller att inte behöva identifiera/definiera sig eller underordna sig könsstereotypa mönster.

Tillsammans

UTVECKLAR VI EN PROFESSIONELL POLIS

KUNSKAP >> UTVECKLING >> TRYGGHET >>



Polisförbundet

Box 5583, 114 85 Stockholm Tfn 08-676 97 00
www.polisforbundet.se