

---

# Handbok för värdegrundsfrågor



Integration Halland  
2019

# Innehåll

1. Syftet med handboken	3
2. Exempel från projektet: jämställdhet	5
3. Exempel från projektet: tillgänglighet	7
4. Exempel från projektet: icke-diskriminering	9
5. Så kan vi arbeta med värdegrundsfrågor	12
6. Tips för dig som vill veta mer	17
7. Bilaga: ESF:s horisontella principer	18

## Kort om Integration Halland

### Beskrivning:

Integration Hallands syfte har varit att komplettera, förbättra och förstärka Arbetsförmedlingens insatser, med målet att hitta metoder, samverkansformer och arbetssätt som förkortar vägen till utbildning och arbete för nyanlända med permanent uppehållstillstånd. Integration Hallands aktiviteter har haft cirka 1 600 deltagare. 28 personer inklusive projektledningen har arbetat i projektet.

### Arbetsområden:

- Nya metoder för bättre etablering.
- Samordning av resurser inom offentlig, privat och civil sektor.
- Lika möjligheter på arbetsmarknaden.
- Gemensamt lärande.

### Samarbetspartner:

Hallands kommuner, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen Halland och Region Halland. (Inledningsvis även Högskolan i Halmstad.)

### Projektägare:

Hylte kommun.

### Projektperiod:

1 september 2015–31 maj 2019.

Mer information finns på [www.integrationhalland.se](http://www.integrationhalland.se)

# 1. Syftet med handboken

## Bakgrund

Som ett projekt inom Europeiska socialfonden, ESF, har Integration Halland haft uppdraget att arbeta för en jämlik arbetsmarknad och med den Europeiska socialfondens horisontella principer, det vill säga mot diskriminering och för jämställdhet och tillgänglighet. Dialoger om värderingsfrågor har genomfört projektets aktiviteter.

Hösten 2018 samlades Integration Hallands aktivitetsledare för en gemensam nätverksdag, med målet att kartlägga och beskriva olika situationer som uppstått i projektet med anknytning till de horisontella principerna. I workshopform tog de hjälp av varandras kunskap och kompetens och samlade tips och råd som kan underlätta och förstärka arbetet för lika möjligheter. Resultatet redovisas i denna handbok.

## Därför behöver vi föra värdegrundsdialoger

De ambitioner som Sverige har i arbetet mot diskriminering och för jämställdhet och tillgänglighet innebär en stor kulturskillnad jämfört med det vardags- och arbetsliv som många nyanlända kommer ifrån. För att underlätta deras integrering i det svenska samhället är det viktigt att samtala om värdegrundsfrågor.

Det är också att frågorna behöver lyftas oavsett vilken målgruppen är; de är lika aktuella oavsett vilket land man kommer ifrån. Att vissa livsåskådningar kan få negativa konsekvenser för individ och samhälle är ytterligare en anledning till värdegrundsdialog. Dessutom ställer regeringen krav på att statliga myndigheter och organisationer ska arbeta för jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet.

Att enbart informera om den lagstiftning som gäller i Sverige räcker inte – det behövs dialog för att nå fram. Först genom att samtala kan vi gemensamt få in fler perspektiv på ett tema, öka vår kunskap och skapa utrymme för den reflektion som krävs för att förändra tanke- och beteenden.

## Handbokens upplägg

I de tre första avsnitten tas områdena jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet upp. Vi beskriver ett antal situationer och förhållanden som medarbetarna har ställts inför och berättar om lösningar som de rekommenderar.

Eftersom Integration Halland har arbetat med utbildning av nyanlända i etableringen utgår tipsen oftast från en klassrums-situation men de kan givetvis fungera även i andra sammanhang.

I fjärde avsnittet finns råd och metoder som kan användas för att arbeta med värderingsfrågor generellt, oavsett tema. Här tipsar vi också om olika värderingsövningar. Sådana

ingår i samtliga tips och råd under de tre inledande avsnitten och i det generella arbetet, men vi har valt att presentera alla på samma plats.

I det följande avsnittet finns tips om aktörer som har expertkunskap och som kan fungera som inspirations- och kunskapsbank, och i en bilaga allra sist finns faktaunderlag från Europeiska socialfonden. Syftet är att motivera till fortsatt arbete med värdegrundsfrågor och att förklara ESF:s krav på att varje projekt ska arbeta med de horisontella principerna.

Vår förhoppning är att handboken kan

- belysa vilka slags frågor som medarbetare stöter på
- ge tips och råd för vilka metoder som kan användas
- fungera som ett stöd till verksamheterna och dess medarbetare
- lyfta upp vikten av att det finns ett systematiskt arbete kring dessa frågor i verksamheterna och organisationerna
- skapa förståelse för hur viktigt det är att chefer och ledare stödjer sina medarbetare i detta arbete
- höja kvaliteten i bemötandet som gäller dessa frågor
- öka kunskapsnivån.

Välkommen att använda handboken!

### Kort om Integration Hallands aktiviteter

I arbetet med att finna nya metoder för bättre etablering har Integration Halland startat tolv arbetsförberedande aktiviteter i länets sex kommuner under drygt tre år.

Aktiviteter har haft cirka 1 600 deltagare, varav drygt 1 300 unika.

Exempel på innehåll: arbetsplatskultur, fördjupad samhällsorientering, hälsoutveckling och föreningslivskunskap.

Aktiviteter beskrivs i *Metodbeskrivning – så har projektet jobbat*.

Mer information finns på [www.integrationhalland.se](http://www.integrationhalland.se)

## 2. Exempel från projektet: Jämställdhet

### Stereotypa könsroller

- En majoritet av kvinnorna i projektaktiviteterna har det största ansvaret för hushåll och barn och har därför svårare att delta på heltid.
- Vissa kvinnliga deltagare tycker att det är bättre att vara hemma än att vara i arbete eller aktivitet.
- Kvinnor tar oftare än män ut föräldradighet och detta kan förlänga deras inträde till arbetsmarknaden. Vid avbrott i etableringsprogrammet riskerar individen att tappa sin utveckling, framför allt när det gäller språket.
- Det finns en stark uppdelning i kvinno- respektive mansyrken.



### Tips och råd

Synliggör vad som är typiskt kvinnligt och manligt. Vänd på invanda perspektiv. Se sidan 15.

Gå på studiebesök på arbetsplatser som kan lyfta goda förebilder.

Låt goda förebilder föreläsa och berätta om sin väg till arbete.

Ta med ett jämställdhetsperspektiv när gruppen pratar om arbetslivsfrågor.

Uppmuntra till praktik som överskrider könsrollerna.

Lyft konsekvenserna av olika val. Vilka är alternativen till att inte delta i aktiviteter och vilka blir konsekvenserna, för barnens uppfostran, för försörjningsmöjligheter, för kvinnorollen med mera? Berätta om vilka fördelar det ger om kvinnan och mannen gör ett lika stort uttag av föräldrapenning och om konsekvenserna av att den ena parten tar ut merparten av föräldrapenningen.

### Jämställd hälsa

- Vissa kvinnor prioriterar inte fritidssysselsättningar och deltar exempelvis inte i hälsofrämjande aktiviteter.

### Tips och råd

Skapa en medvetenhet om sambandet mellan levnadsvanor, hälsa och möjligheten att orka med studier och arbete.



### Fördelning av makt och inflytande i gruppen

- Männerna dominerar samtalen. De avbryter kvinnorna och respekterar inte deras åsikter.

#### Tips och råd

Ta fram gemensamma regler för gruppen. Se sidan 13.  
Som ledare, fördela ordet jämnt mellan könen.  
Markera och ifrågasätt oacceptabelt beteende vid varje tillfälle.  
Vid utebliven förändring, för individuella samtal med dem som dominerar.

### Fördelning av makt och inflytande för individen

- Det tycks ibland som att kvinnor inte får bestämma över sina egna liv. De får inget eget, eller upplevs inte vilja ta, eget ansvar.

#### Tips och råd

Många olika förklaringsmodeller kan påverka männens agerande. Det kan handla om allvarliga saker som hedersrelaterat våld och förtryck (ett direkt lagbrott) eller om patriarkala strukturer. Det kan också finnas praktiska förhållanden, som att kvinnan inte kan läsa och skriva. Ta reda på fakta i den aktuella situationen.

Ta upp frågan med individen. Prata om framtidsplaner och agerandets betydelse för exempelvis möjligheten till utbildning och arbete.

Bolla med din chef och kollegor eller – om du misstänker svårare problem – med socialtjänst och polis.

## 3. Exempel från projektet: Tillgänglighet

### Synen på funktionsnedsättning

- Aktiviteter bedrivs ibland utifrån normen och varken ledare eller deltagare agerar utifrån funktionshinder i arbetsgruppen.
- Psykisk ohälsa är ett mycket svårt ämne att samtala om för många nyanlända. Det är oftast förknippat med att någon "är galen". Det finns stigma och skam kopplat till temat, samtidigt som ämnet behöver lyftas.

#### Tips och råd

Bygg på kunskapen genom handledning, utbildning, föreläsningar för grupperna och på arbetsplatsen.

Använd värderingsövningar för att skapa förståelse för att vi är olika och har olika förmågor, kunskaper och behov.

### Deltagare med funktionsnedsättning

- Det är svårt för ledarna att veta hur de ska agera vid förmodade funktionsnedsättningar.

#### Tips och råd

Om det finns behov av vidare utredning, ta reda på vem man kan hänvisa till och hur. För en dialog med uppdragsgivare.

Specialpedagoger och Arbetsförmedlingens mobila team är bra resurser för att få mer tips, råd och stöd.



### Undervisningsförutsättningen

- Det finns en stor spridning i språkkunskap och utbildningsbakgrund bland deltagarna.
- Vissa av deltagarna är analfabeter.



- Det är svårt att nå fram med information till deltagare som pratar andra språk än det som aktivitetens språkstöd kan.

### Tips och råd

Använd alternativa inlärningsmetoder. Se över hur du kan komplettera undervisningen. Titta på vilken hjälp och vägledning som kan finnas och på vilka alternativa metoder som du kan använda dig av, exempelvis drama, teknik, spel, rollspel och film. Använd studiebesök, bjud in föreläsare och ta fram bildmaterial som kompletterar ord och bokstäver. En variation i upplägget är dessutom ofta till fördel för hela gruppen och enskilda individer pekade inte ut.

Inläring hos analfabeter kan underlättas med minnesträning.

Ta in stöd från exempelvis specialpedagoger eller arbetsförmedlingens mobila team för att få mer expertkunskap. Även pedagoger som arbetar med språkinläring eller alfabetisering är bra bollplank.

Lägg stort fokus på att stödja deltagarnas inläring av svenska språket. Se Integration Hallands *Verktyglåda för språkutveckling*. Den finns att ladda ner från [www.integration-halland.se](http://www.integration-halland.se).

För att skapa gynnsamma inlärningsmöjligheter är det viktigt att deltagarna känner sig sedda. Bygg relationer och fokusera på individens styrkor och erfarenheter. Se sidan 12 för fler tips.

Skapa goda förutsättningar för individuell utveckling genom exempelvis individuella handlingsplaner och kartläggning av behov.



## 4. Exempel från projektet: Icke-diskriminering

### Diskriminering av kvinnor

- Män accepterar inte kvinnor som föreläsare.

### Tips och råd

Gör regler för gruppen och se till att dessa blir tydliga för alla från början. Se sidan 13 för fler tips.

Planera så att teman från diskrimineringslagen berörs i kursupplägget.

Markera att det inträffade är diskriminering.

Skapa utrymme för dialog med individen. Ta reda på de underliggande drivkrafterna och argumenten för reaktionen. Möt individen där han befinner sig och använd *processinriktad värdegrundsdialog* som verktyg, se sidan 14.

Ta eventuellt hjälp av en förebild som kan ge andra perspektiv på frågan.

Kontakta diskrimineringsombudsmannen för att få expertkunskap i frågan.



### Synen på ålder

- Personer behandlas olika beroende på vilken ålder de har. Exempelvis förekommer överdriven respekt för äldre och att yngre personer tystas av äldre.

### Tips och råd

Var vaksam som kursledare. Fördela ordet jämnt, exempelvis genom att ställa frågor direkt till individen.

För en dialog om hur man ser på ålder i Sverige och i andra länder. Ta också upp respekt. Diskutera vad ordet betyder och hur vi tolkar det.

## Religiösa sedvänjor

- Kvinnor insisterar på att bära långärmade kläder oavsett vilket yrke de väljer att arbeta inom.
- Män och kvinnor vägrar skaka hand med andra könet.

### Tips och råd

Upplys om vilka konsekvenser olika val kan få. Skapa medvetenhet, exempelvis genom att förklara hur man kan uppfattas när man väljer att inte skaka hand med någon. Att inte hälsa på alla på samma sätt kan uppfattas nedvärderande och få allvarliga konsekvenser. Exempelvis blev Yasri Khan utesluten ur Miljöpartiet 2016:

<https://www.youtube.com/watch?v=XHiW5dLitek>

Berätta att det ställs krav på klädsel inom vissa yrkeskategorier, exempelvis inom vården.

Skapa en förståelse över att det uppstår kulturkrockar i detta sammanhang.

Ta reda på fakta. Vad säger religionen och vad säger den inte?

Om ytterligare stöd behövs, ta hjälp av en betrodd och kunnig person, exempelvis en imam. Tänk på att det måste vara en person med garanterad värdegrund.

## HBTQI- och sexualitetsfrågor

Frågor om HBTQI och sexualitet upplevs som tabu och är svåra att ta upp. Detta visas genom att deltagare avbryter, vägrar att lyssna eller lämnar klassrummet när temat berörs.

### Tips och råd

Ta in förebilder som representerar eller har en HBTQI-anknytning och som kan berätta dels om den egna upplevelsen, dels representera en arbetsgivare, exempelvis en homosexuell chef.

Utbilda om arbetsplatsers skyldigheter att arbeta mot diskriminering och om vad det innebär för dig som anställd.

Prata om människors lika värde.

Förklara konsekvensen av att inte acceptera HBTQI-personer, exempelvis att man kan missa en anställning.

Agera som föredöme som arbetsledare.

Under en pågående dialog eller värdegrundsövning kan flera förklaringsmodeller till synen i en specifik fråga framträda. Ibland kan det därför vara aktuellt att fördjupa sig för att ge frågan ytterligare perspektiv. Exempelvis kan en barnmorska bjudas in som föreläsare



för att bidra till perspektiv på oskuldsnormer, vilka i sin tur har betydelse för synen på kvinnorollen.

Gör värderingsövningar. Ta exempelvis upp frågan om ett homosexuellt par kan bli föräldrar.

## Diskriminering i hemlandet

- Konflikter från hemlandet kan påverka i vardagen i Sverige, exempelvis när en kurd tvekar att tala framför andra människor från Syrien på grund av att hen kände sig diskriminerad i sitt hemland.

### Tips och råd

Gå igenom spelreglerna för gruppen vid uppstarten av aktiviteten. Upprepa dem efter hand utifrån behov. Var extra noga med att diskutera hur gruppen ska agera för att skapa ett tillåtande klimat.

För en dialog om respekt, om vad ordet innebär för var och en i gruppen.

## Bön på arbetstid

- Deltagare vill be på arbetstid under sin praktiktid.

### Tips och råd

Arbetsgivaren bedömer vad som krävs för att arbetet ska fungera. Så länge religionsutövningen inte hindrar arbetstagaren från att sköta sitt arbete är arbetsgivaren skyldig att tillåta bön under arbetstid.

För att aktivitetsledaren ska kunna ge snabb återkoppling är det viktigt att arbetsgivaren har tagit ställning till frågan.

Att få be på arbetstid är inte nödvändigt för alla muslimer. Diskutera behovet.

Ta in exempel från olika arbetsgivare, gärna i närområdet. Berätta om arbetsplatser där det är möjligt att be på arbetstid och om sådana där det inte går. Vilka företag i närområdet kan fungera som exempel?

## Diskriminering i anställningsvillkor

- Medarbetare upplever sig utsatta för diskriminering på grund av olika villkor i sina anställningsavtal. Exempelvis har personer på så kallade extratjänster haft den upplevelsen.

### Tips och råd

Gör en tydlig introduktion och genomgång av villkoren vid anställningstillfället. Om det finns skillnader mellan olika typer av anställningar på arbetsplatsen ska detta förtydligas.

Håll uppföljningssamtal.



# 5. Så kan vi arbeta med värdegrundsfrågor

I det följande avsnittet finns råd och metoder som kan användas för att arbeta med värdegrundsfrågor generellt, oavsett tema. Här tipsar vi också om olika värdegrundsövningar. Sådana ingår i samtliga tips och råd under de tre inledande avsnitten och i det generella arbetet, men vi har valt att presentera alla på samma plats.

## Arbetet börjar med dig själv och i personalrummet

En förutsättning för att du ska lyckas i ditt arbete med jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet är att du har god kunskap om begreppen i sig. På varje arbetsplats måste därför arbetsgivaren se till att medarbetarna får utbildning och är väl insatta i rättigheter och skyldigheter inom respektive område. Att göra detta är dessutom arbetsgivarens skyldighet enligt krav som ställs av regeringen.

Det är också viktigt att medarbetarna får möjlighet till diskussion och reflektion om skillnader i synsätt – även om dem som finns inom personalgruppen.

Varje medarbetare som ska arbeta med de här frågorna bör vara medveten om och villig att utforska sina egna värderingar och ställningstaganden.

## Skapa en grund för en bra dialog

Förutsättningen för att kunna föra dialog om värdegrundsfrågor är att lära känna gruppen och att bygga goda relationer där alla parter accepterar varandra. En viktig ingrediens för



att nå dit är att individen känner en trygghet och erkänns som hen är i stunden och också såväl bemöts som själv bemöter, sina medmänniskor med respekt. Detta arbete sker stegvis och med medvetna åtgärder för att skapa en grund och en mottaglighet för att föra en *processinriktad värdegrundsdialog*. Se sidan 14.

## Välkomnande och presentation

Vid första träffen, och även senare, är det viktigt att alla deltagare blir sedda och upplever att de är viktiga. Välkomna var och en genom att ta emot dem vid dörren, hälsa på dem och visa dem respekt. Lär dig deras namn.

Låt varje deltagare presentera sig för gruppen. Låt dem berätta kort om sig själva och gör samma sak som kursledare.

## Tydliggör kursupplägget

För att skapa motivation är det viktigt att deltagaren förstår syftet med den kurs de deltar i. Berätta om innehållet och om varför de olika delarna finns med. Tala om vilka krav och förväntningar som det svenska samhället och arbetsmarknaden ställer på individen och om vilka rättigheter som hen har.

Fråga deltagarna vilken betydelse för vägen till bra ett liv i Sverige som de tror att kursen kommer att ha, och låt dem reflektera över detta.

## Skapa en tillåtande atmosfär

Om deltagarna känner sig trygga i gruppen vågar de vara sig själva och berätta om sin syn på olika problemställningar. Skapa en tillåtande atmosfär, exempelvis genom att uppmana till att alltid ställa frågor om sådant de inte förstår. Ingen fråga får vara för dum för att ställa.

## Ge beröm och feedback

Ge beröm och uppmuntran; det stärker deltagarnas självförtroende. Ge också direkt feedback och reflektion i och efter varje aktivitet för att synliggöra lärandet.

## Bestäm gruppregler tillsammans

Ta redan från början upp en diskussion om hur deltagarna ska bete sig mot varandra. Är det till exempel viktigt att respektera starttiden och att låta var och en tala till punkt utan att bli avbrutna? Starta tankeprocesser och bestäm sedan gemensamma förhållningssätt. Skriv ner dem om gruppen tycker så.

Diskussionen kan tas upp igen efter hand som situationer uppstår. Bemöt oönskat beteende med motfrågor, som exempelvis: ”Tycker ni att det är acceptabelt att spela mobilspel under lektionen?”

## Utgå från personliga erfarenheter

Utgå från personliga erfarenheter när du som kursledare berättar om Sverige. Bjud på ditt eget liv; berätta om egna upplevelser och ställningstaganden. Då kommer informationen i ett begripligt sammanhang och blir lättare att ta till sig jämfört med en föreläsning om exempelvis lagar.

## Relationell kompetens

Tipsen ovan tar stöd i *relationell pedagogik*, i vilken förtroendefulla, omsorgsfulla och kreativa relationer anses grundläggande för lärande och utveckling. I denna pedagogik har kursledaren en relationell kompetens, vilket innebär att hen är engagerad i individens



personliga utveckling. Kursledaren skapar sammanhang som är begripliga för den lärande, lever sig in i dennes perspektiv, förstår dennes känslor och behov, och visar även sin förståelse. Pedagogiken beskrivs utförligt på webbsidan [www.relationellpedagogik.se](http://www.relationellpedagogik.se).

## Processinriktad värdegrundsdialog

Arbetsmetoden *processinriktad värdegrundsdialog* lämpar sig väl för att föra samtal om mänskliga rättigheter. Den används av *Bygga broar*, ett arbete för långsiktigt värdegrundsarbete inom framför allt skola och förskola.

Den processinriktade värdegrundsdialogen tar sin utgångspunkt i individens vardag, i vad hen tänker, säger och i hur hen agerar. Utifrån detta utforskar man nyfiskt och respektfullt varandras grundsyn i en fråga och för sedan dialog om olika perspektiv och synsätt.

Merparten av Integration Hallands medarbetare har gått Bygga broars utbildning i processinriktad värdegrundsdialog och metoden har också tillämpats i de flesta av Integration Hallands aktiviteter.

I utbildningen betonas att värderingsskillnader mellan människor uppstår av många olika skäl. Inför arbetet med värdegrundsfrågor är det därför viktigt att ha kunskap om olika förklaringsmodeller för hur samhällen byggs upp och för hur värderingar formas. Bygga broar ger beskrivningar av olika världsåskådningar och av hur man kan förstå dem, och ger också konkreta exempel på hur förändringsarbete kan drivas.

Mer information: <http://byggabroar.nu/>

## Värderingsövningar

Det finns många olika typer av värderingsövningar som kan användas för att synliggöra våra normer och värderingar. Metoderna kan öka förståelsen för hur vi människor tänker och känner och ge möjlighet till förändring och utveckling.

När man genomför övningarna får deltagarna möjlighet att:

- tänka efter och ta ställning
- träna sig i att uttrycka åsikter
- motivera sina ståndpunkter
- träna sig i att lyssna på andra
- reflektera och bearbeta attityder.

## Tips på webbsidor

Övningarnas innehåll bestäms av vilket ämne som ska problematiseras och av vilka frågor och påståenden som har ställts. Nedan tipsar vi om webbsidor med övningar, diskussionsfrågor och liknande.

[www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu) är en nationell resurs för jämställdhet. Här finns konkreta verktyg för värdegrundsarbete, fakta om jämställdhet, praktiska exempel. Sidan drivs av Jämställd-

hetsmyndigheten, Nationella sekretariatet för genusforskning, länsstyrelserna, Svenska ESF-rådet, Sveriges Kommuner och Landsting samt Vinnova.

Länsstyrelsen i Dalarna har [metoder och övningar för jämställdhetsintegrering](#). Metodmaterialet är framtaget av projektet ”Jämställt hela tiden”.

RFSL Ungdom har tillsammans med Forum för levande historia tagit fram metodmaterialet [Bryt](#) som innehåller flera värderingsövningar om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet.

I handledningen till arbetsmaterialet [Hälsa kön och arbete](#) hittar du övningarna Talarrunda, Associationshörn, Heta stolen, Fyra hörn och Värdebarometern.

Individuell människohjälp har tagit fram ett [pedagogiskt material](#) för att underlätta skolornas arbete med värderingsfrågor, med diskussionsfrågor och faktaunderlag.

Länsstyrelsen i Halland står bakom webbplatsen [”Hållbart Halland”](#) där goda exempel lyfts och sprids, och forum för erfarenhetsutbyte och kompetenshöjande insatser skapas.

## Använd goda förebilder

Goda förebilder kan användas för att bryta olika fördomar. I mötet och genom den personliga berättelsen kan en förståelse för andra uppstå. Integration Hallands medarbetare har använt sig av flera olika metoder för att presentera förebilder, som filmvisning, gästföreläsningar och studiebesök.



## Vänd på perspektiven

Alla människor har samma rättigheter oavsett etnicitet, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning och nationellt eller socialt ursprung. I praktiken värderas dock rättigheterna olika av enskilda individer. Exempelvis kan en person som anser att det är självklart med religionsfrihet vara emot homosexuella.

För att bryta fördomar och skapa förståelse för andras tankemönster kan man vända på invanda perspektiv. Prova att använda samma argument som förespråkar religionsfrihet i en diskussion om homosexualitet. Fundera över om det finns några relevanta skillnader eller om alla människor faktiskt förtjänar en likvärdig behandling.



## Kulturkarta – World value survey

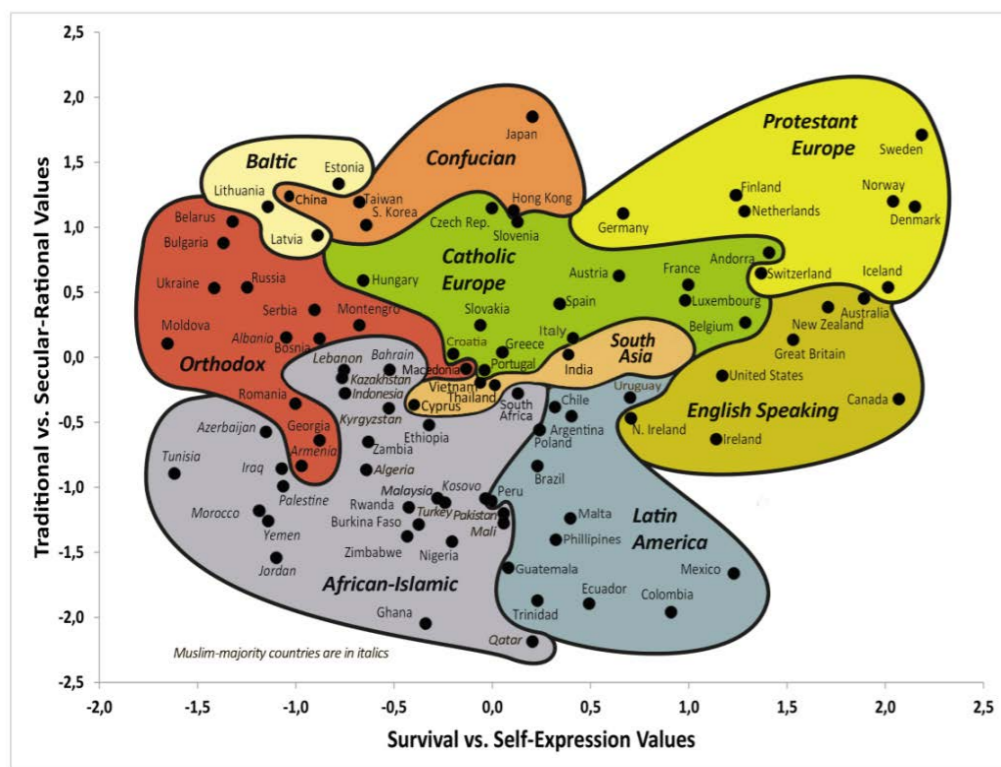
World value survey, ett internationellt samhällsvetenskapligt forskningsprojekt, har undersökt vilka gemensamma värderingar som är vanligast inom olika länder och sammanställt resultatet i en ”kulturkarta”. Denna är välkänd och används ofta för att belysa kulturskillnader mellan länder. Kartan är en bra utgångspunkt för dialog och kan användas för diskussioner om värderingar som är förknippade med de båda axlarna.

På ena axeln finns relationen mellan tradition och sekularisering. Tradition innebär att religion och familjevärderingar är viktiga, sekularisering att tro och tradition har en minimal roll i samhället.

På andra axeln finns relationen mellan överlevnad och självförverkligande. Överlevnad innebär att finansiell och fysisk säkerhet värderas högt och att toleransen för och tilliten till andra grupper än den egna, som klan, familj och etnisk grupp, är låg. Självförverkligande att individens frihet prioriteras framför andra värden.

Vill man nå en ökad förståelse för olika länders syn på specifika frågor kan man fördjupa sig i World value surveys undersökningsresultat. Våra projektmedarbetare har studerat de procenttal som ligger till grund för analysen och använt dessa för ytterligare diskussioner om kulturskillnader.

Mer information finns på [World value surveys webbplats](#)



## 6. Tips för dig som vill veta mer

### Webbsidor

Fakta, material och tips om [jämslällheten i Halland](#)

Region Värmland lyfter diskussionen om mansnormen på webbplatsen [www.enriktigman.se](http://www.enriktigman.se)

[Schyst](#) är tankeväckande handböcker med olika teman som underlättar medveten och inkluderande kommunikation

Film om jämslällhet från [Länsstyrelsen Värmland](#)

Uppdraget ”Jämsläll regional tillväxt” på [Tillväxtverkets webbplats](#)

[Nationella sekretariatet för genusforskning](#)

[Regeringens jämslällhetspolitik](#)

Fritt fram, som arbetat mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning:

[100 steg mot ett öppnare arbetsliv \(PDF-fil\)](#)

Att främja HBTQI-personers lika rättigheter och möjligheter, [Socialstyrelsen \(PDF-fil\)](#):

RFSL, Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheter: <https://www.rfsl.se>

Ledarna, Sveriges chefsorganisation, har [temasidor om mångfald och inkludering](#)

Myndigheten för delaktighet: <http://www.mfd.se/stod-och-verktyg/> samt filmen: [https://www.youtube.com/watch?v=F3\\_v9uDL1kM](https://www.youtube.com/watch?v=F3_v9uDL1kM)

[Arbetsmiljöverket](#)

[Diskrimineringsombudsmannen](#)

Amnesty International ger [tips på övning](#).



### Poddar

[Inkluderande ledarskap](#) (17 min)

[Mänskliga rättigheter i arbetslivet – en del av ledarskapet](#) (41 min)

## 7. Bilaga: ESF:s horisontella principer

Nedan följer ESF:s förklaring av vad principerna om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet innebär i det svenska socialfondsprogrammet för perioden 2014–2020.

### Vad är jämställdhet?

Jämställdhet handlar om förhållandet mellan kvinnor och män. De svenska nationella jämställdhetsmålen innebär att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Kvinnor ska också ha samma ekonomiska självständighet och samma makt och inflytande som män, de ska dela arbetet med hem och barn lika, och mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Jämställdhetsintegrering innebär i socialfondsprogrammet att jämställdhetsperspektivet systematiskt ska införas i alla verksamheter och i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla faser av programmet. Detta är ett sätt att se till att jämställdheten inte blir något separat eller tillfälligt. Perspektivet ska också införas systematiskt i varje projekt, från ansökan till genomförande och utvärdering.

### Varför behöver vi principen om jämställdhet?

Socialfondens insatser är i stor utsträckning individorienterade – men det finns samtidigt ett mål som innebär att insatserna ska leda till strukturella förändringar i samhället. Arbetet för jämställdhet, liksom för de andra horisontella principerna, är ett sätt att uppnå det.

Den svenska arbetsmarknaden är inte jämställd. Kvinnor och män finns på arbetsmarknaden men i olika utsträckning, i olika yrken och branscher samt under olika arbetsvillkor. Ett exempel på detta är att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män,



vilket får konsekvenser för både lön och pension. Skillnader syns också i nyföretagande: endast en tredjedel av Sveriges nya företag startas av kvinnor. Skillnader mellan könen märks även i ungas val av utbildning.

Den könssegregerade arbetsmarknaden utgör ett problem eftersom den bland annat kan leda till bristande kompetensförsörjning. Ett exempel kan vara att unga män i en kommun utbildar sig till yrken där det inte finns arbete, medan det i samma kommun kan vara brist på exempelvis sjuksköterskor.

### Vad är icke-diskriminering?

Principen om icke-diskriminering handlar om att alla ska vara inkluderade i samhället och arbetslivet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionshinder.

Frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet. I svensk lagstiftning finns skydd mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Det finns också krav på att arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter vad gäller kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Kraven preciseras i reglering av arbetsförhållanden, i rekrytering och i lönefrågor.

### Varför behövs principen om icke-diskriminering?

Både aktuell forskning och rapporter från Diskrimineringsombudsmannen (DO) visar att diskriminering förekommer inom olika samhällsområden, inte minst i arbetslivet. Forskningen visar på att aspekter som till exempel ålder och etnisk tillhörighet påverkar individens möjligheter att kallas till anställningsintervju eller att få ett arbete. Därför medför diskriminering att kompetens inte tas till vara.

Samtidigt förlängs tiden i arbetslöshet för vissa kvinnor och män, medan andra tvingas ta arbeten under sin kvalifikationsnivå. Den direkta, individuella, diskrimineringen är ett hinder för att uppnå målet om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla. Men det finns också regler, rutiner, normer, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för olika grupper att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

### Ytterligare förklaringar av diskrimineringsgrunderna:

- **Kön:** Att någon inte får diskrimineras utifrån vilket kön hen har (man, kvinna, transsexuell).
- **Könsöverskridande identitet:** Min identitet är min bild av mig själv. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsöverskridande. En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte heller behandlas annorlunda.
- **Etnisk tillhörighet:** Alla människor har olika hudfärg. Vi kommer från olika kulturer. Vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kan kallas att vi har olika etniska

bakgrunder. I lagen kallas det för etnisk tillhörighet. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla människor kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

- *Religion eller annan trosuppfattning:* Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro eller om en person inte tror på någon gud (ateism).
- *Sexuell läggning:* Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hen blir kär i.
- *Ålder:* Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hens ålder.
- *Funktionsnedsättning:* Någon behöver extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still, läsa, skriva eller tala, se, höra eller röra sig. Om du bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen.

### Vad är tillgänglighet?

Samhället och arbetslivet ska vara tillgängligt för alla. Personer med permanenta eller tillfälliga funktionsnedsättningar ska ha möjlighet att delta i arbetslivet på lika villkor. Det är en del av de mänskliga rättigheterna.

Tillgänglighet har flera sidor:

- *Tillgänglig verksamhet*  
Sådant som påverkar hur människor mår: arbetstider, arbetsmiljö, arbetsklimat, arbetsfördelning, organisering och ledarskap, attityder och värderingar samt möjlighet till utbildning.
- *Tillgänglig fysisk miljö*  
Hur lokaler och kontorsmaterial är utformade, åtkomst till alla rum och våningsplan i en byggnad, möblering, ventilation, ljudmiljö och så vidare.
- *Tillgänglig information*  
Hur lätt det är att få information och i vilket format informationen erbjuds (text, ljud, video, lättläst svenska, olika språk, tekniska lösningar med mera).

En verksamhet som inte är tillgänglig riskerar att bli exkluderande eller diskriminerande. Bristande tillgänglighet är också en grund för diskriminering enligt diskrimineringslagen.

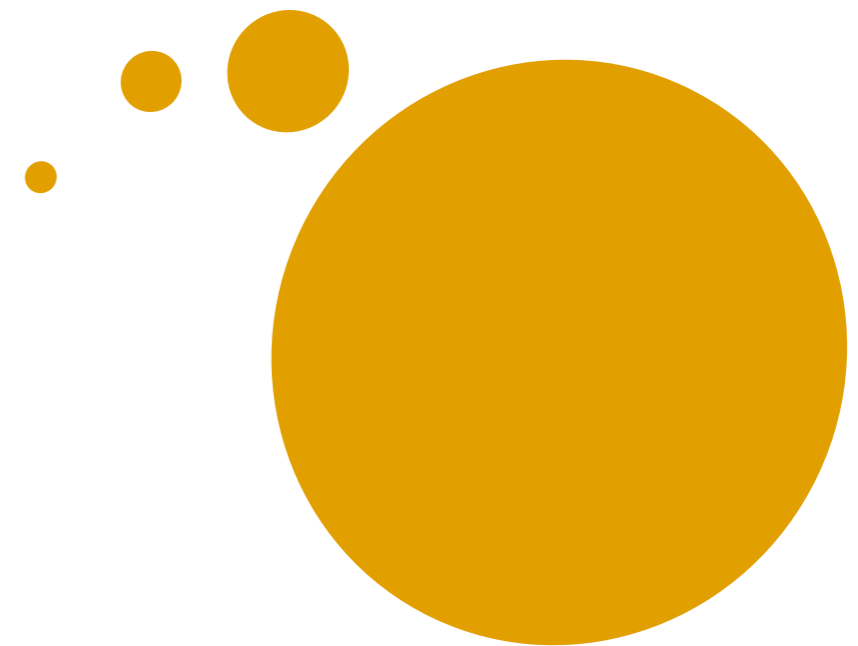
### Varför behövs principen om tillgänglighet i arbetslivet?

Var femte invånare i Sverige hade 2018 någon form av funktionsnedsättning, enligt en rapport från Arbetsförmedlingen och SCB. I begreppet ryms mycket, från fysiska funktionsnedsättningar till intellektuella och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, som exempelvis ADHD.

För vissa individer innebär funktionsnedsättningen en nedsatt arbetsförmåga, och ofta behöver de anpassningar för att kunna delta på lika villkor i samhället och i arbetslivet. Därför är det viktigt att jobba aktivt med tillgänglighet. Målet är att få en jämlik och inkluderande arbetsmarknad.

I dagsläget är dock inte arbetsmarknaden tillgänglig för alla, vilket också syns i statistiken för 2018:

- Cirka 12 procent av Sveriges befolkning i åldrarna 16–64 år har en funktionsnedsättning. I denna grupp har 66 procent nedsatt arbetsförmåga.
- Från 2013 har sysselsättningsgraden ökat i befolkningen, från 76 procent till 81 procent, medan andelen sysselsatta personer med funktionsnedsättning legat stilla på drygt 60 procent. 2018 var andelen 62 procent.
- 2018 var arbetslösheten knappt 6 procent för befolkningen totalt. Motsvarande siffra för de personer med funktionsnedsättning som upplever en nedsatt arbetsförmåga var 11 procent.





# INTEGRATION

---

## Halland