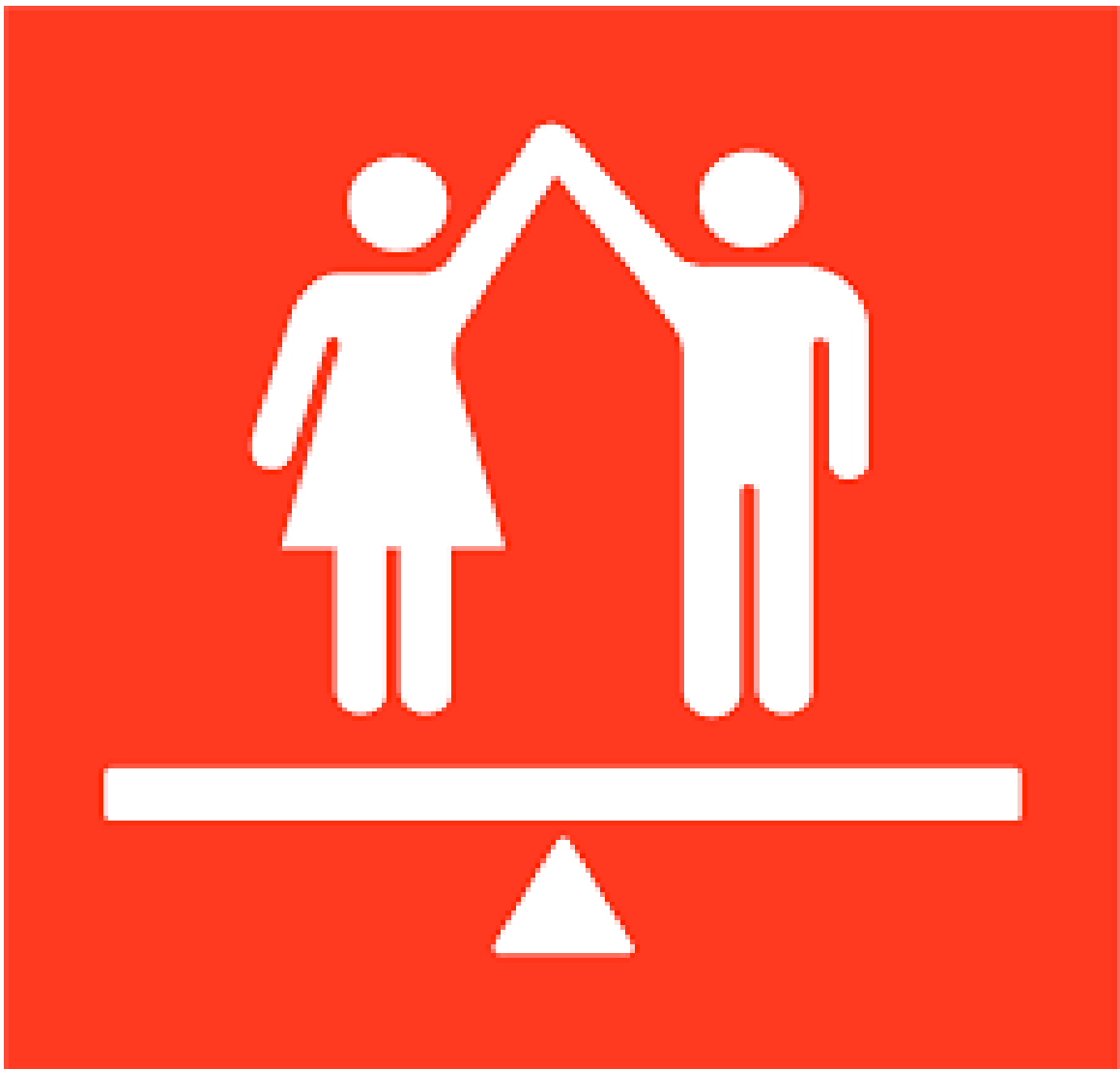


Jämställdhetsplan



Innehåll:

Målsättning med IF Metalls jämställdhetsarbete	4 – 5
Arbetsförhållande	6 – 7
Förvärvsarbete och föräldraskap	8 – 9
Kränkningar och sexuella trakasserier	10 – 11
Kompetensutveckling	12
Rekrytering, internt och externt	13
Lönefrågor, lönekartläggning	14
Samverkan, Dokumentation	15 – 16
Egna anteckningar	17
Ordlista	18 – 19
IF Metall Kronoberg	20

Jämställdhetsplan för IF Metall Kronoberg, Ljungby, år 2020

Jämställdhetspolicy

IF Metall Kronoberg anser att kvinnor och män ska vara jämställda i samhälle och arbetsliv. Därför bedriver avdelningen ett aktivt arbete i den riktningen. Vår övergripande målsättning är att jämställdhetsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet.

Planen gäller perioden 1 januari – 31 december, 2020.

Målsättning med IF Metalls jämställdhetsarbete

IF Metall är en feministisk organisation som arbetar för ett demokratiskt och jämställt samhälle och arbetsliv. Jämställdhet är en kunskapsfråga och förbundet anser att det krävs ett aktivt arbete för att synliggöra de strukturer som ligger till grund för en orättvis maktfördelning mellan könen.

IF Metall menar att jämställdhet skapas där resurser fördelas och beslut tas. Därför ska andelen kvinnliga förtroendevalda i förbundets beslutande organ vara minst 30 procent.

Jämställdhet:

IF Metalls definition av jämställdhet lyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och möjligheter att forma sina liv och därmed påverka villkoren i organisationen, i hemmet, på arbetsplatsen och i samhället.

Feminism:

IF Metalls definition av feminism är det finns strukturer och normer i samhället som skapar orättvisor på grund av kön. Det ställs olika förväntningar på dig som individ, inte utifrån din kompetens utan utifrån ditt kön. IF Metall bygger sin verksamhet på uppfattningen om alla människors lika värde oavsett kön ska alla ha samma makt och möjlighet att påverka sin vardag och arbetsplats. Som en feministisk organisation arbetar IF Metall aktivt för att få bort de orättvisor som råder mellan könen.

Mål

En jämställdhetsplan ska upprättas varje år. En utvärdering av föregående års plan genomförs som underlag för den nya. Jämställdhetsplanen ska omsättas i praktiken och åtgärderna ska vara delar i avdelningens verksamhetsplan. Det betyder att de åtgärder som jämställdhetsplanen tar upp måste föras ut direkt i organisationen.

- Inom verksamheten ska förhållandena vara sådana att medarbetarna har lika möjlighet till arbete, utveckling och befordran oavsett kön.
- Arbetsförhållandena, arbetets utformning och arbetsmiljö ska lämpa sig för båda könen.
- Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap.
- Trakasserier eller kränkningar t.ex. p.g.a. kön får inte förekomma.
- Avdelningens ambition är att satsningar på kompetensutveckling och på lärande i arbetet ska främja en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män med olika arbetsuppgifter. Platsannonser ska utformas så att lediga arbeten uppfattas attraktiva för både män och kvinnor. Vid rekrytering bör vid likvärdig kompetens, underrepresenterat kön ges företräde.
- Löneskillnader som direkt eller indirekt kan hänföras till kön får inte förekomma. Lönekartläggning genomförs av personalansvarig och ordförande, i samverkan med personalen.

Ansvar

Ansvarig för jämställdhetsarbetet inom IF Metall Kronoberg är avdelningsstyrelsen. För att säkerhetsställa att avdelningen på bästa sätt uppfyller sina skyldigheter har styrelsen gett jämställdhetsansvarig i uppdrag att årligen bereda en plan för jämställdhetsarbetet.

Jämställdhetsansvarig ser till att jämställdhetsarbetet integreras och stödjer ordföranden och personalansvarig med att tillämpa jämställdhetsplanen i den operativa verksamheten. Avdelningsstyrelsen ansvarar för att lagstiftning, förordningar och riktlinjer som gäller för jämställdheten i organisationen omsätts i praktiskt arbete i den egna verksamheten. Till sin hjälp har avdelningen jämställdhetsplanen. Beslut tas vid avdelningens verksamhetskonferenser.

Arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen 3 kap. 1 – 5 §§

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

4 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap.

Antal kvinnor och män i olika befattningar

Kartläggning av antalet anställda med olika anställningsformer 2020-01-01.

	Tillsvidare		Heltid		Deltid	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Administratörer	6	0	6	0	0	0
Ombudsmän	2	4	2	4	0	0

Sjukstatistik

För perioden 1 januari – 31 december, 2019

	Totalt antal sjukdagar		Procent av total arbetstid/år	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Administratörer	7	0	x	x
Ombudsmän	11	8	x	x

Arbetstider

- Avdelningens veckoarbetstid är 39 timmar.
- Huvudregeln för ombudsmän är oreglerad arbetstid, d.v.s. arbetet utförs flexibelt under hela veckan och omfattar inte övertid eller mertid. Som kompensation för oreglerad arbetstid ges ett antal kompensationsdagar per år.

Analys av kartläggning

Sjukfrånvaron är så låg att det är svårt att dra några slutsatser.

Målsättning

Avdelningen ska vara utformad på så sätt att det passar kvinnor och män både fysiskt och psykosocialt. Skyddsombudet på avdelningsexpeditionen ska vara delaktig. Jämställdhetsplanen ska vara tillgänglig internt.

Konkreta åtgärder

Åtgärd	Ansvar	Tidsplan
Den fysiska och psykiska arbetsmiljön diskuteras vid gemensamma personalmöten och individuella utvecklingssamtal. Företagshälsovården används kontinuerligt för hälsoprofilsundersökningar.	Skyddsombud och personalansvarig	Minst en gång per år
Jämställdhetsarbetet ska vara en del i planeringen av arbetet för kommande verksamhetsår	Jämställdhetsansvarig	Till Verksamhetsplaneringen
Fördela arbetet efter arbetstidsmått	Personalansvarig	Vid behov

Förvärvsarbete och föräldraskap

Kartläggning av föräldraskap

Kartläggning av föräldraledighet, vård av sjukt barn samt deltidarbete på grund av föräldraskap under perioden den 1 januari–31 december 2019

	Föräldraledighet					
	Kvinnor			Män		
	Antal	Antal dagar	Uttag i procent	Antal	Antal dagar	Uttag i procent
Administratörer	0					
Ombudsmän	0					

	Vård av sjukt barn					
	Kvinnor			Män		
	Antal	Antal dagar	Uttag i procent	Antal	Antal dagar	Uttag i procent
Administratörer	0					
Ombudsmän	0					

	Deltid på grund av föräldraskap	
	Kvinnor	Män
Administratörer	0	0
Ombudsmän	0	0

Målsättning

Kvinnor och män på avdelningen ska både kunna arbeta och ha ett bra familjeliv. Det ska vara självklart som förälder att stanna hemma för vård av sjukt barn/ta ut föräldraledighet.

Det ska inte betraktas som hinder att man är förälder när det gäller att utvecklas och erhålla nya arbetsuppgifter.

Konkreta åtgärder

Åtgärd	Ansvar	Tidsplan
Hänsyn ska tas till behovet att komma hem i tid på kvällar och veckoslut. Möten ska om möjligt starta tidigast kl. 08:00 och avslutas senast 17:00 Beordrad övertid, helg- och kvällsarbete ska om möjligt undvikas. Föräldralediga ska ges tillgång till information och utbildning under frånvarotiden samt erbjudas möjligheter att delta i planeringsmöten och sociala aktiviteter.	Personalansvarig	Vid behov
Föräldralediga får inte missgynnas på grund av föräldraledigheten. Det betyder bland annat att föräldralediga ska lönesättas som om de varit i tjänst.	Personalansvarig/ Ordförande	Lönerevision

Kränkningar och sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen 3 kap. 6 §

6 § Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

Målsättning

På IF Metall Kronoberg godtas inte kränkningar eller sexuella trakasserier.

POLICY OM SEXUELLA TRAKASSERIER ELLER KRÄNKNINGAR

Trakasserier grundade på kön är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. De leder också till ett sämre arbetsklimat och påverkar därigenom verksamheten. Trakasserier är en personalfråga, inte en privat fråga för den som drabbas. Observera att det är den trakasserade som avgör vilka handlingar eller beteenden som är kränkande.

På IF Metall godtas inte:

- pornografiska bilder (fysiska och digitala, se it-säkerhetspolicyn)
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring
- könsförnedrande historier och tillmälen
- ovälkomna förslag på sexuella tjänster eller ett tilltvingat sexuellt förhållande

Beredskapsplan

Ordförande och personalansvarig har ansvaret för arbetsmiljön på avdelningen vilket även inkluderar eventuella trakasserier.

Som ansvarig bör du agera enligt nedanstående riktlinjer (behöver du stöd i processen, kontakta Företagshälsovården.)

1. Be personen som är utsatt för trakasserier att berätta så konkret som möjligt. Försök också att tidsbestämma händelserna. Skriv ned det hen berättar och läs det sedan högt för personen, så att hen kan bekräfta att du uppfattat det hela riktigt.
2. Bekräfta för den drabbade att du tar allvarligt på detta och informera om IF Metalls policy. Informera också att du som ansvarig kommer att starta en utredning (max 30 dagar) och att den kommer att hanteras konfidentiellt. Meddela att du återkommer och var tydlig med att du kommer att ta ett beslut när du är färdig.

3. Hör med den drabbade om hen behöver stöd av någon form genom t.ex. Företagshälsovården.
4. Bekräfta anmälan skriftligt till den drabbade inom sju dagar.
5. Kalla in den person som förmodas ha trakasserat omedelbart. Informera om de anklagelser du erhållit och lyssna på hens synpunkter.
6. Meddela att du gör en utredning, hur lång tid den kommer att ta och att du ämnar återkomma med ett beslut när utredningen är färdig.
7. Informera också om att trakasserier kan få konsekvenser och att även rättsliga åtgärder kan komma ifråga. De utgörs av disciplinpåföljd (varning), omplacering, avstängning, uppsägning, avskedande och åtalsanmälan.
8. Utredningen ska vara avslutad 30 dagar efter anmälan och handlingsplan ska meddelas berörda personer.
9. Den trakasserade ska uppmanas att meddela om trakasserier inte upphör. Under alla omständigheter ska arbetsgivaren göra ett uppföljningssamtal 30 dagar efter det att undersökningen slutförts.

Blir du utsatt för trakasserier eller ser någon annan bli trakasserad bör du agera enligt nedanstående riktlinjer:

1. Säg ifrån! Konfrontera personen direkt! Lämna inget utrymme för missförstånd.
2. Anmäl trakasserier till någon du litar på, exempelvis ordförande/personalansvarig. Det viktigaste är att anmälan sker för att trakasserier snabbt ska kunna upphöra.
3. Skriv ner det som hänt så att du lättare kan bearbeta och dokumentera det inträffade. Anteckna klockslag, datum, eventuella vittnen, vad den som trakasserade sa och gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.

Konkreta åtgärder

Åtgärd	Ansvar	Tidsplan
Upprättad handlingsplan ska följas. Ansvariga kan få stöd av företagshälsovården.	Ordförande och Personalansvarig	Senast 30 dagar efter inträffad händelse

Kompetensutveckling

Diskrimineringslagen 3 kap. 5 och 7 §§

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

- 1. arbetsförhållanden,*
- 2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,*
- 3. rekrytering och befordran,*
- 4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och*
- 5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.*

7 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas enligt första stycket.

Kartläggning av nuläget

Utbildningar genomförda under perioden redovisas år 2019

	Kvinnor		Män	
	Antal dagar	Snitt per individ	Antal dagar	Snitt per individ
Administratörer	28	4,6	0	0
Ombudsmän	30	15	13	4,3

Konferenser genomförda under perioden

	Kvinnor		Män	
	Antal dagar	Snitt per individ	Antal dagar	Snitt per individ
Administratörer	51	8,5	0	0
Ombudsmän	16	8	26	6,5

Utvecklingssamtal genomförda under perioden 1 januari-31december 2019

	Kvinnor		Män	
	Antal timmar	Snitt per individ	Antal timmar	Snitt per individ
Administratörer	6		0	
Ombudsmän	1		2	

Målsättning

All personal erbjuds relevant utbildning oavsett kön.

Konkreta åtgärder

Åtgärd	Ansvar	Tidsplan
Personalansvarig tar upp aktuella utbildningar vid personalmöten.	Personalansvarig	Löpande

Rekrytering, internt och externt

Kartläggning av nuläget

Befattningsstrukturen på IF Metall Kronoberg 1 januari – 31 december 2019

Befattning	Könsfördelning			
	Antal		Procent	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Administratörer	6	0	100%	
Ombudsmän	2	4	33%	67%
Totalt	8	4	67%	33%

Målsättning

Vid nyrekrytering prioriteras underrepresenterat kön.

Konkreta åtgärder

Åtgärd	Ansvar	Tidsplan
Vid annonsering av lediga administrativa tjänster utformas de så att de tilltalar både kvinnor och män.	Ordförande och personalansvarig	

Lönefrågor, lönekartläggning

Diskrimineringslagen 3 kap. 8–12 §

8 § *I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera*

- 1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*
- 2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

9 § *Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan*

- 1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,*
- 2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och*
- 3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.*

10 § *Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.*

Samverkan

Diskrimineringslagen 3 kap. 11 §

11 § I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

Information som behövs för samverkan

Diskrimineringslagen 3 kap. 12 §

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Dokumentation

Diskrimineringslagen 3 kap. 13 och 14 §§

13 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

14 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 8–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla de uppgifter som framgår av 13 § 3–6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen.

Kartläggning av nuläget

	Antal				Medellön		Medianlön	
	Kvinnor	Män	Andel kvinnor	Andel män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Administratörer	6	0	100%					
Ombudsmän	2	4	33%	67%				
Totalt	8	4	67%	33%				

	Lönespridning			
	Kvinnor max	Kvinnor min	Män max	Män min
Administratörer				
Ombudsmän				

	Andel av utgående snittlön		Andel av utgående grundlön		Andel av utgående individuella lönedelar	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Administratörer						
Ombudsmän						
Totalt						

Analys av kartläggning

När det gäller den administrativa personalen regleras den av Handels centralt. Ombudsmännens löner regleras av ett centralt lönesystem.

Konkreta åtgärder

Åtgärd	Ansvar	Tidsplan
Lönesystemen är könsneutrala.		

Ordlista

Diskriminering – betyder att personer eller grupper indirekt eller direkt utsätts för orättvis behandling på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga, ålder, könsidentitet eller köns uttryck.

Genus – är ett ord som syftar på det sociala könet, eller det sätt på vilket vi gör kön i samhället. Det handlar till exempel om hur vi hela tiden skapar normer för manligt och kvinnligt i vår vardag genom kroppsspråk, val av kläder, yrken, intressen och så vidare. Hur genus konstrueras beror på historiska, sociala och kulturella sammanhang. Vad som anses vara manligt eller kvinnligt är därigenom någonting som ständigt förändras.

Genuskunskap – innebär att ha kunskap om hur genus uttrycker sig i samhället och att kunna göra analyser av maktförhållanden mellan kvinnor och män samt att förstå de samhällsprocesser som skapar olika förutsättningar för kvinnor och män.

Jämlikhet – är att sträva efter alla människors lika värde och likhet inför lagen samt lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Jämställdhetspolitiska mål – Det finns nationella jämställdhetspolitiska mål som är antagna av regering och riksdag. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet är uppdelat i delmål;

En 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.

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

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.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsanalys – är en kartläggning av verksamheten i form av bland annat könsuppdelad statistik som analyseras i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsperspektiv – innebär att en fråga undersöks utifrån båda könen utgångspunkter och att man analyserar resultatet i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

Jämställdhetsintegrering – är en strategi för att nå målet jämställdhet. Den innebär att verksamheten genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer och inom alla områden. Jämställdhet ska vara en självklar del av allt arbete och alla beslutsprocesser.

Kvalitativ jämställdhet – innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället. Om en organisation är kvantitativt jämställd, men männen sitter på alla positioner med makt, är organisationen ojämfäställd ur ett kvalitativt perspektiv.

Kvantitativ jämställdhet – ett begrepp som beskriver numerär jämställdhet. Det innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, till exempel inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. I jämställdhetspolitiken är kvantitativ jämställdhet desamma som att könsfördelningen är minst 40-60 procent.

Maktstrukturer – handlar om strukturer på samhällsnivå som ger människor olika möjligheter och förutsättningar att påverka samhället och sitt eget liv. Vilka möjligheter och förutsättningar man har hänger ihop med till exempel ens klass, etniska tillhörighet, funktionsförmåga, hudfärg, sexualitet och religiositet.

Mångfald – innebär att en organisation eller grupp innefattar många olikheter (erfarenheter, personer, identiteter). Mångfald är ofta ett mål för organisationer bland annat eftersom det avspeglar samhället.

Normer – är oskrivna regler, förväntningar och ideal som handlar om vad som anses vara positivt, önskvärt och fördelaktigt och vad som inte är det. Normer är beroende av situationen, föränderliga över tid och formas utifrån maktförhållanden.

Stereotyp – betyder bilder eller föreställningar om grupper och personer, ofta i form av förenklade antaganden och idéer om vilka egenskaper, intressen och förmågor medlemmar i en viss grupp har.

IF Metall Kronoberg



Postadress: Box 873, 341 18 Ljungby
Besöksadress: Fogdegatan 7, 341 37 Ljungby
Telefon: 0372-259 70
Telefax: 0372-865 14
Mail: postbox.avd43@ifmetall.se
Hemsida: www.ifmetall.se/kronoberg