

# Inkludering och Likabehandlingsplan

## 2026-2028



Trafikverket  
Postadress: Röda vägen 1 Borlänge  
E-post: [trafikverket@trafikverket.se](mailto:trafikverket@trafikverket.se)  
Telefon: 0771-921 921

Dokumenttitel: Inkludering och likabehandlingsplan 2026-2028  
Författare: Trafikverket  
Dokumentdatum: 2026  
Kontaktperson: Carina Calov HRala

Publikationsnummer: 2026:084  
ISBN-nummer: 978-91-8045-591-6

Tryck: Multiply Solutions  
Foto: Trafikverket  
Illustration: Trafikverket

# Innehåll

<b>Varför ska Trafikverket arbeta med inkludering och likabehandling?</b> .....	<b>4</b>
Styrande lagstiftning .....	5
Strategi för mångfald och inkludering .....	6
Så här ska vi arbeta med Aktiva åtgärder .....	7
<b>Trafikverkets plan för Aktiva åtgärder år 2026-2028</b> .....	<b>8</b>
Arbetsförhållanden.....	8
Lön och andra anställningsvillkor .....	13
Rekrytering och befordran .....	14
Utbildning och övrig kompetensutveckling .....	15
Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap.....	16
Tre särskilda uppgifter ingår också i arbetet med aktiva åtgärder: .....	17
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>18</b>
<b>Definitioner</b> .....	<b>19</b>
Diskriminering .....	19
De sju diskrimineringsgrunderna.....	19
Statistik .....	22

# Varför ska Trafikverket arbeta med inkludering och likabehandling?

På Trafikverket vill vi att arbetsmiljön präglas av ett öppet och inkluderande socialt klimat där alla individer behandlas respektfullt och rättvist. Genom att aktivt arbeta med att skapa ett sådant arbetsklimat främjar vi ett gott samarbete, engagemang, välmående och trivsel. Vi förebygger också samtidigt kränkande beteenden som kan leda till psykisk påfrestning och på längre sikt även ohälsa.

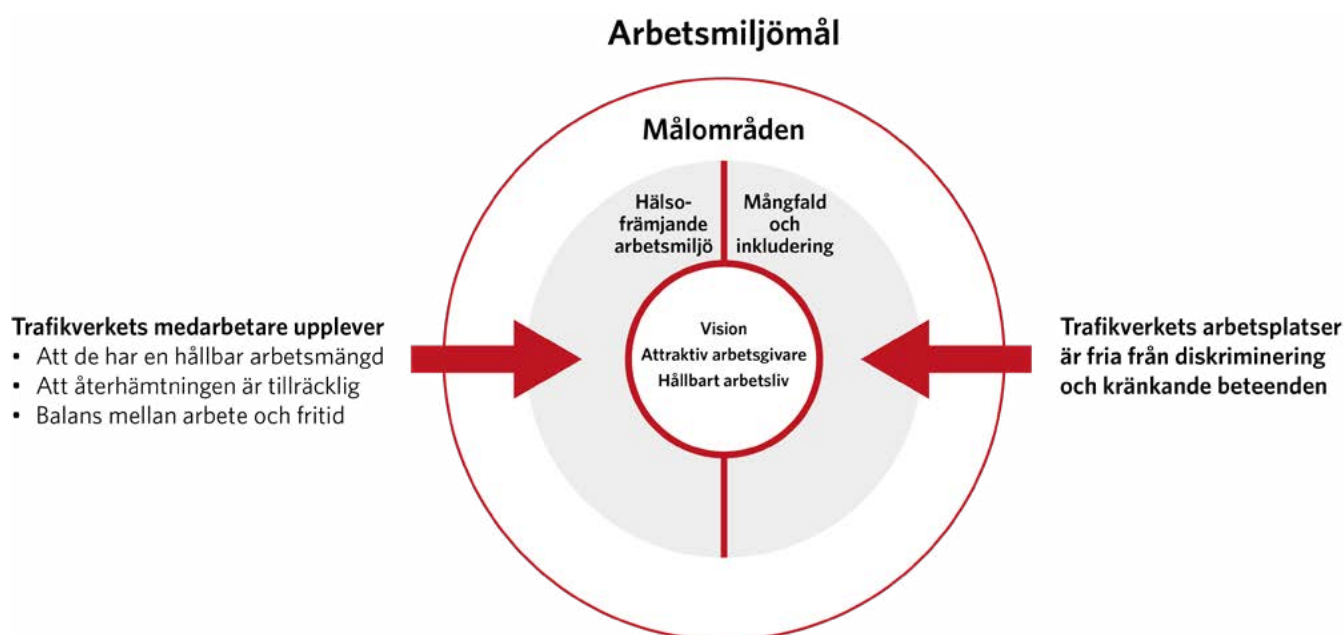
Forskning har visat att arbetsgrupper där det finns ett tryggt socialt klimat har ett mer effektivt samarbete och att medarbetarnas individuella kunskap och erfarenhet kommer verksamheten till nytta på ett bättre sätt. Medarbetare vågar komma med nya idéer, ifrågasätta och är samtidigt nyfikna på sina kollegors synpunkter och kunnande. På så sätt ger detta arbete också en vinst för hela verksamheten då det skapar förutsättningar för innovation och ökat lärande.

## Trafikverkets övergripande mål

Vi har säkra arbetsplatser utan olyckor.

## Trafikverkets arbetsmiljömål

Trafikverkets arbetsmiljömål är utformade utifrån att vi vill vara en attraktiv arbetsgivare och ha medarbetare som får möjlighet till ett hållbart arbetsliv. Att aktivt arbeta med likabehandling, mångfald och inkludering är en del i detta arbete.



## Styrande lagstiftning

Förutom vår vilja att vara en attraktiv arbetsgivare med välmående medarbetare finns det också olika lagar och regler som styr området kring likabehandling och inkludering.

Som arbetsgivare har Trafikverket ett ansvar både utifrån diskrimineringslagen och arbetsmiljölagens föreskrifter att arbeta med inkludering och likabehandling.



### Diskrimineringslagen 2008:567

- Lagens syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Innehåller förbud mot diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier.
- Innehåller krav på aktiva åtgärder.

### AFS 2023:2 kap 2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

- Syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa orsakad av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Innehåller regler om:
  - Kunskapskrav för chefer
  - Krav på mål för organisatorisk och social arbetsmiljö
  - Ohälsosam arbetsbelastning
  - Arbetstid
  - Kränkande särbehandling.

### AFS 2023:2 kap 3 Arbetsanpassning

- Avser individuell anpassning utifrån medarbetarens funktionsnedsättning eller sjukdom i syfte att kunna fortsätta/återgå till arbete.
- Används som förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro.
- Träder in när det generella arbetsmiljöarbetet inte räcker till för en enskild medarbetare.
- Kan vara tidsbegränsad eller varaktig.

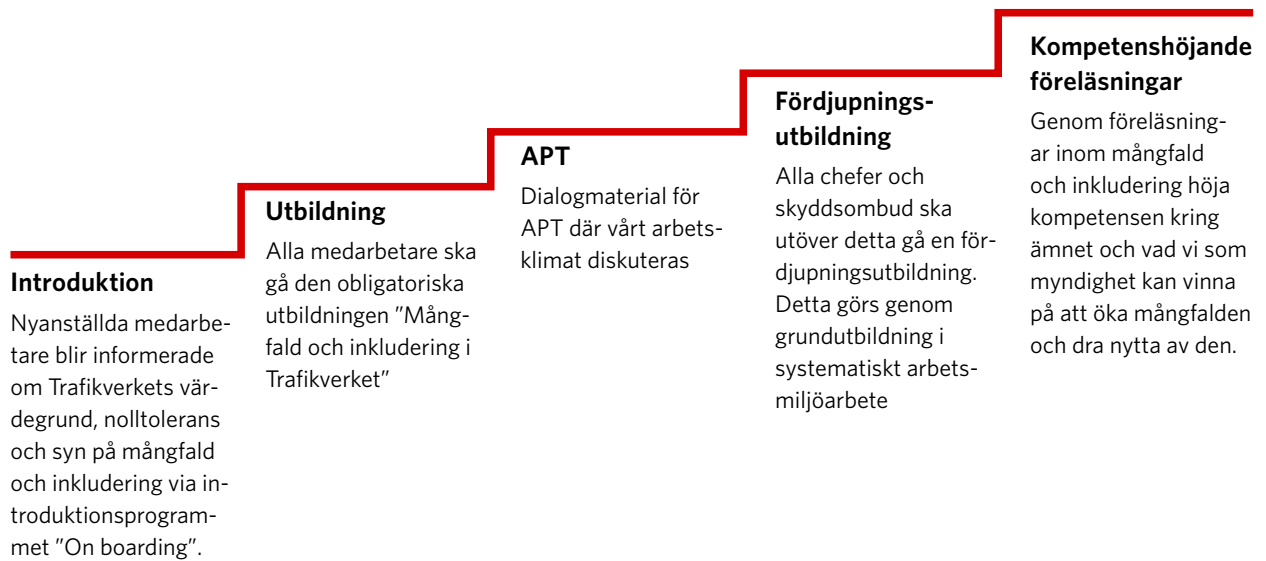
Lagarna ställer krav på arbetsgivare. Det handlar både om kravet på att arbeta förebyggande med arbetsmiljön och motverka diskriminering via aktiva åtgärder:



## Strategi för mångfald och inkludering

Inkludering skapas genom att öka medvetenheten och kunskapen om mervärdet som mångfald ger. Trafikverket behöver därför säkerställa att samtliga medarbetare har en grundkompetens och ett gemensamt förhållningssätt till mångfald och inkludering.

I syfte att öka kunskapen och förmågan att möta och använda potentialen i mångfald har Trafikverket tagit fram ett utbildningspaket inom likabehandlingsområdet så att alla får samma grund att stå på:



## Så här ska vi arbeta med Aktiva åtgärder

Utifrån både arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen har arbetsgivaren ett ansvar att aktivt arbeta för att förebygga och motverka diskriminering och kränkande beteenden.

Diskrimineringslagen ställer särskilda krav på att arbeta med "aktiva åtgärder" inom dessa fem områden:

- 1 Arbetsförhållanden
- 2 Löner och andra anställningsvillkor
- 3 Rekrytering och befordran
- 4 Utbildning och övrig kompetensutveckling
- 5 Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren har ett ansvar att se till att arbetet med inkludering, likabehandling och förebyggande av risker inom området blir ett naturligt inslag i verksamheten.

Likabehandlingsarbetet följs övergripande upp bland annat i PULS och i den årliga SAM-utvärderingen där skyddskommittéerna varje år utvärderar det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Respektive chef behöver också följa upp sina egna åtgärder för att kontrollera att de haft avsedd effekt.

# Trafikverkets plan för Aktiva åtgärder år 2026-2028

Förutom att arbeta med aktiva åtgärder har arbetsgivaren 3 särskilda uppgifter.



## Förhindra trakasrier och repressalier

Alla arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasrier, sexuella trakasrier och repressalier. Riktlinjerna och rutinerna ska följas och utvärderas.



## Jämn könsfördelning

Alla arbetsgivare ska främja en jämn könsfördelning i olika typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare (yrken roller funktioner med mera) samt på ledande positioner. Arbetet ska följas upp och utvärderas på samma sätt som det övriga arbetet med aktiva åtgärder.



## Lönekartläggning

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

## 1 Arbetsförhållanden

Alla ska ha lika rättigheter och möjligheter att arbeta på Trafikverket oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Detta är de 7 diskrimineringsgrunderna.

Trafikverket ska undersöka, analysera, åtgärda och följa upp de fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden på arbetsplatsen utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder.



Bild: beskriver SAM-hjulet som visualiserar det systematiska arbetsmiljöarbetets 4 steg som beskrivs i texten ovanför.

## 1.2 Fysisk tillgänglighet

Fysiska arbetsförhållanden handlar till exempel om tillgänglighet av våra lokaler, kontorsmöbler och tekniska hjälpmedel.<sup>1</sup> Myndigheten för delaktighet har i uppdrag att verka för att funktionshinderspolitiken ska få genomslag i hela samhället.<sup>2</sup> Det innebär att ingen ska utestängas från myndighetens verksamhet, till exempel att personer med funktionsnedsättning ska kunna besöka en myndighet samt ha den som en permanent arbetsplats.

Trafikverket följer de krav som framgår av Myndigheten för delaktighets riktlinjer för tillgänglighet.<sup>3</sup>

Enskilda medarbetare kan ibland ha behov av en individuellt anpassad arbetsmiljö utöver det generella arbetsmiljöarbetet. Medarbetare kan få nedsatt arbetsförmåga, bli sjuka, eller råka ut för olyckor, på eller utanför arbetet. Individuell arbetsanpassning kan därför behövas när en medarbetare har nedsatt arbetsförmåga, fysisk eller psykisk, långvarig eller tillfällig.

### **Aktiv åtgärd: Utbildning**

Fortsätta utbilda chefer, regionalt ansvariga, HR-partner och skyddsombud i tillgänglighet och individuella behov.

## 1.3 Digital tillgänglighet

Digital tillgänglighet handlar om hur budskap och information förmedlas. Personer med någon form av funktionsnedsättning är inte i minoritet, utan utgör en stor del av befolkningen. Faktum är att alla förr eller senare kommer att uppleva en nedsatt förmåga på grund av stress, skador eller åldrande. Det är inte bara diskrimineringslagen som styr tillgänglighet för alla utan det finns flera lagar som styr vårt arbete med tillgänglighet exempelvis lagen om tillgänglighet till digital offentlig service.<sup>4</sup>

Som myndighet behöver vi därför se till att vår digitala information passar både medarbetare och medborgare som kan ha nedsatt syn, hörsel, motorik, tal, kognition eller ADHD. Trafikverket har en plan för att göra vårt digitala rum mer tillgängligt.

---

1 DO:s guide till aktiva åtgärder

2 SFS 2001:526.

3 Riv Hindren DocHdl1tmpTarget (hig.se).

4 DOS 2018:1937.

### **Aktiv åtgärd: Digital tillgänglighet**

Trafikverkets centrala funktion Kommunikation har drivit ett projekt för förbättrad digital tillgänglighet, som stöttat hela Trafikverket.

Några exempel på vad projektet gjort:

- Tagit fram stöd på intranätet för att skapa tillgängliga dokument.
- Varit stöd och kravställare för att ta fram nya Word-mallar. Mallarna är en grund-förutsättning för att våra dokument på Trafikverket ska vara tillgängliga för alla. Dessa mallar finns i arbetsrum och i Word inunder mallar.
- Utbildat medarbetare inom kommunikation som arbetar med webbpublicering i digital tillgänglighet.
- Förvaltningen för vår grafiska profil ser över i hur vi kan anpassa den grafiska profilen för ökad tillgänglighet och användbarhet.
- Fortsätta uppdatera intranätet för att uppfylla digital tillgänglighet.

### **Aktiv åtgärd: Intranätet**

Vi har bland annat gjort en granskning utifrån DOS-lagens 78 kriterier och åtgärdat det problem som framkommit i granskningen. DOS-lagen handlar om att offentliga aktörers webbplatser och mobila applikationer måste vara tillgängliga för alla. Exempel på ändringar är att säkerställa att personer med uppläsningstjänster kan ta del av innehållet, förbättrade led-och alternativ texter är andra exempel. När intranätförvaltningen gör förändringar eller vidareutvecklar intranätet involveras användare som testare för att få en så hög användbarhet som möjligt.

### **Aktiv åtgärd: IT guider**

IKT gör guider för bland annat användning av IT programvara. För att dessa guider ska uppfylla tillgänglighetskravet finns en riktlinje som stöd vid framtagande tillverkning av sådana guider. Denna riktlinje uppdateras allteftersom svårigheter i att använda guiderna upptäcks. Just nu ses guiderna över så att alla filmer både har tal och text och att bakgrundsmusik är låg eller helt borttagen vid tal.

## 1.4 Sociala arbetsförhållanden

Med sociala arbetsförhållanden menas hur vårt arbetsklimat är, vilken kultur vi har på arbetsplatsen. Den sociala arbetsmiljön påverkas exempelvis av de normer och föreställningar som finns i verksamheten och den jargong som kan förekomma på arbetsplatsen.

### Aktiv åtgärd på VO/CF/R nivå: Riskbedömning

Det är viktigt att chef årligen tillsammans med sin arbetsgrupp undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsklimatet/jargongen i sin arbetsgrupp. Till stöd för att undersöka och följa upp arbetsmiljön finns exempelvis medarbetarundersökningen Barometern eller dialogverktyget Kompassen. Till stöd för riskbedömning finns riskbedömningsmallar.

### Kränkande särbehandling, diskriminering eller sexuella trakasserier

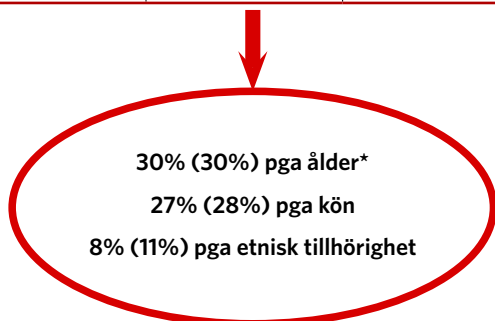
Resultat från medarbetarundersökningen Barometern 2025 (2024)

Barometern för år 2025 visar att 96% av alla medarbetare som har blivit utsatta eller sett någon blivit utsatt för trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling vet hur de ska agera. Vetskapen om hur medarbetarna ska agera har ökat med 2% sedan vi implementerat avvikelshanteringssystemet IA.

Barometern visar att av de 5% som upplevde sig utsatta för kränkande särbehandling var det endast 26% som upplevde att de fått det stöd de behövde av arbetsgivaren.

Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för följande i samband med ditt arbete på Trafikverket?		
Sexuella trakasserier	Diskriminering eller trakasserier	Kränkande särbehandling
Ja = 1% (1%)	Ja = 3 (3%)	Ja = 5% (4%)

Har du utsatts av peson i eller utanför Trafikverket?		
Sexuella trakasserier	Diskriminering eller trakasserier	Kränkande särbehandling
I TRV: 81% (79%) Utanför: 17% (14%)	I TRV:87% (85%) Utanför:11% (11%)	I TRV: 92% (93%) Utanför: 4% (3%)



Andel som har informerat någon och fått det stöd de behöver.		
Sexuella trakasserier	Diskriminering eller trakasserier	Kränkande särbehandling
15% (25%)	18% (18%)	26% (22%)

\* Sexuella trakasserier samt diskriminering pga ålder => unga kraftigt överrepresenterade i dessa grupper.

## Aktiv åtgärd: Fortsatt arbete med att förebygga kränkande särbehandling

Ett dokument med frågor och svar vilket uppdateras utifrån behov har framställts där chef och medarbetare kan söka svar kring arbetssättet om kränkande särbehandling.

Fortsätta utbilda chefer, HR och skyddsombud i avvikelshanteringssystemet IA

Fortstätta att utbilda chefer, HR, ATO och skyddsombud i arbetssättet kring det förebyggande arbetet med mångfald och inkludering och även i arbetssättet med kränkande särbehandling.

## 1.5 Organisatoriska arbetsförhållanden

Med organisatoriska arbetsförhållanden menas de villkor och förutsättningar för arbetet som påverkas av ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, krav, resurser och ansvar.

Barometern för år 2025 visar en hög arbetsbelastning där 45% bland medarbetarna upplever en för stor eller alldeles för stor arbetsmängd.

Det är viktigt att vara medveten om att hög arbetsbelastning, obalans mellan krav och resurser kan bidra till kränkande särbehandling.

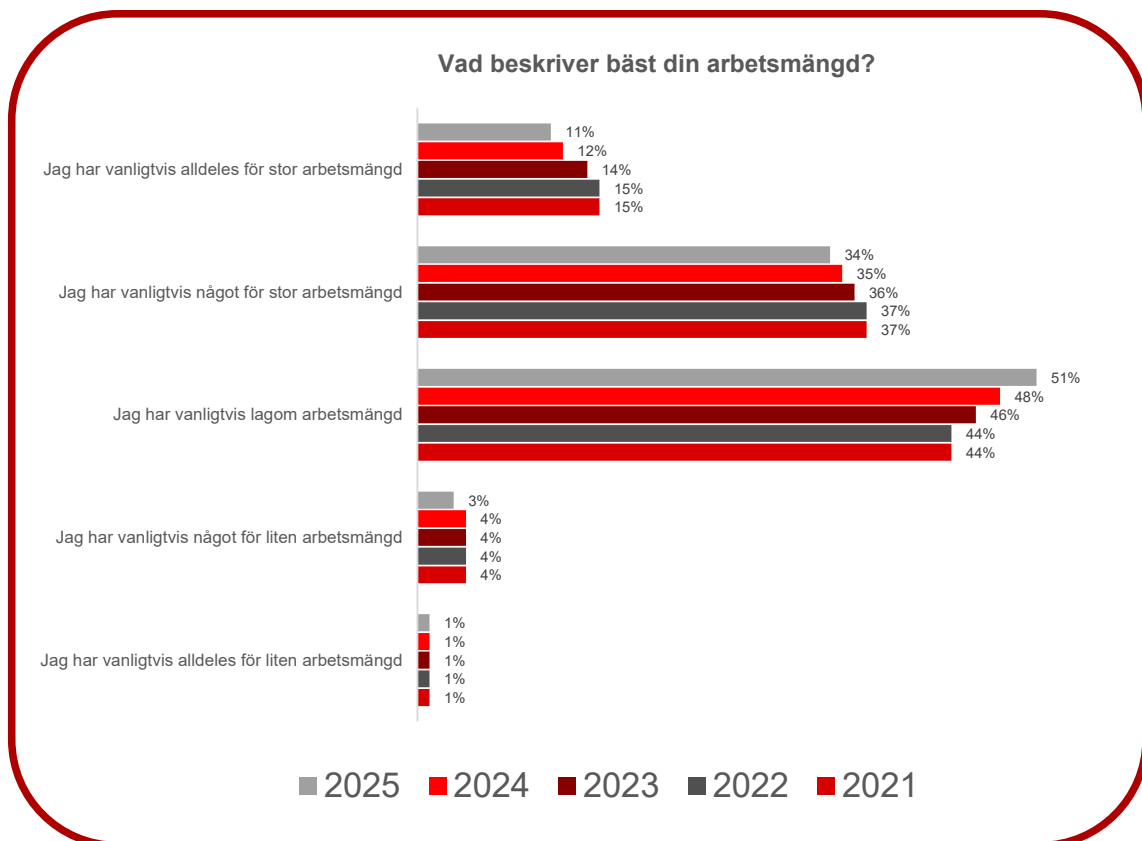


Bild: visar statistik på arbetsbelastning

### **Aktiva åtgärder på VO/CF/R nivå**

Via bland annat medarbetarsamtal, Barometern, Kompassen och arbetsplats-träffar (APT) undersöks arbetsbelastning hos medarbetarna. Chef jobbar sedan med riskbedömning tillsammans med sin arbetsgrupp och sätter upp en handlingsplan.

### **Aktiva åtgärder på central nivå**

Via Barometern och SAM utvärderingen undersöker Trafikverket centralt hur arbetsmiljön övergripande ser ut på Trafikverket.

## **2 Lön och andra anställningsvillkor**

Anställningsvillkoren i Trafikverket regleras i kollektivavtal och styrande dokument. I dessa ska det inte finnas något innehåll som är diskriminerande eller osakligt. Trafikverket genomför årligen en översyn av dessa dokument för säkerställa att det inte finns något sådant innehåll.

Trafikverkets riktlinje för lönesättning och lönesättningsmodell visar att endast sakliga skäl ska påverka den individuella lönen, som arbetets svårighetsgrad, den individuella prestationen och marknadslöneläget.

Lönen ska därmed vara sakligt grundad och inte påverkas av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lönen ska endast ha sin utgångspunkt i arbetsuppgifterna, medarbetarens skicklighet, prestation och uppnått resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

### **Aktiv åtgärd:**

Lönesättningen i Trafikverket följs årligen upp genom lönekartläggning och lönestrukturanalys, som bland annat tar sikte på diskrimineringsgrunderna. Uppföljningen ligger till grund för den årliga lönerevisionen.

Arbetsgivaren tillhandahåller genom riktlinje för lönesättning och lönesättningsmodeller tydliga instruktioner inför lönerevisionsprocessen och hur lönesättningen ska genomföras för att motverka diskriminering.

### **3 Rekrytering och befordran**

Arbetsgivare ska arbeta för att alla oavsett diskrimineringsgrund får möjlighet att söka lediga tjänster och bli befordrade. Det kan handla om hur annonserna är utformade, hur anställningsintervjuer går till och vad som påverkar vem som får den utannonserade tjänsten.

Det handlar också om att se över rutiner och kriterier för befordran. Har alla lika möjlighet till befordran, eller finns det någon risk för diskriminering?

#### **Aktiv åtgärd: Urvalsmetoder**

Trafikverket arbetar med urvalsfrågor istället för att endast läsa CV och personligt brev vid urval. Detta gör att vi kan avidentifiera sökande och då inte får info om kön, etnicitet eller eventuella funktionsnedsättningar. Vi arbetar även med fler urvalsmetoder, exempelvis tester innan intervju vilket ökar chansen för sökande att inte väljas bort på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

#### **Aktiv åtgärd: Kompetensbaserad intervjuteknik**

För att skapa likvärdiga förutsättningar för alla sökanden använder Trafikverket sig av kompetensbaserad intervjuteknik där samma frågestruktur används till alla kandidater. Bedömningsgrunderna vid anställning på Trafikverket utgår alltid från sakliga grunder, enligt lag<sup>5</sup> om offentlig anställning.

År 2025 var 42% av de anställda kvinnor och 48% av cheferna kvinnor. Dock är flera av våra befattningskategorier ojämsställda<sup>6</sup>.

#### **Aktiv åtgärd: Kampanjer, annonsering och film**

För att få fler kvinnor att söka typiskt mansdominerande tjänster har Trafikverkets annonser setts över och ordval har tänkts igenom för att attrahera fler kvinnor att söka. Trafikverket har även drivit flera kampanjer på sociala medier där syftet var att få kvinnor att söka mansdominerade tjänster.

---

5 1994:260.

6 PowerBI

## 4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Trafikverket ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja medarbetarnas utveckling. Alla ska ha lika rättigheter och möjligheter till kompetensutveckling och utbildning i arbetet.



## **5** Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Som arbetsgivare ska Trafikverket underlätta för sina medarbetare att förena arbete med föräldraskap.

### **Aktiv åtgärd: Hållbart arbetsliv**

Inom Trafikverket drivs arbetet "Hållbart Arbetsliv" vidare, där fokus ska ligga i det hälsofrämjande arbetet, det vill säga att skapa förutsättningar för alla medarbetare med olika förutsättningar och i olika skeenden i livet att hålla över tid. Detta avser såväl riktade insatser som att skapa övergripande förutsättningar, så som att attrahera och behålla medarbetare. Det innefattar även att utbilda, inkludera och ge verktyg till chefer och medarbetare, där mycket av fokus ligger på att hitta balans. Trafikverket samarbetar med Arbetsgivarverket och övriga myndigheter och använder delar av Partsrådets program och tjänster.

### **Aktiv åtgärd: Föräldraledighet**

Uttag av föräldradagar skiljer sig åt mellan könen, men har sakta blivit mer jämställt. För att stimulera till att använda möjligheten till föräldraledighet har Trafikverket regler om löneutfyllnad vid föräldraledighet och ledighet för vård av barn. Det finns även stora möjligheter för medarbetare att tillsammans med chef planera och förlägga sin arbetstid utifrån verksamhetens krav och privata behov med hjälp av förtroendearbetstid och flexitid.

### **Aktiv åtgärd: Möteskultur**

Genom rätt möteskultur där vi håller mötena under arbetsdagen inom klockan 9.00-15.00 skapar vi förutsättningar för att kunna ha balans i livet.

Trafikverket har en digital kurs/utbildning i möteskultur som fokuserar på att förenkla och tydliggöra de förberedelser som behövs inför olika typer av möten.

### **Aktiv åtgärd: Distansarbete**

Trafikverket ser möjligheten med distansarbete som ett sätt att erbjuda mer individuella och flexibla anställningsvillkor vilket kan bidra till möjligheten att förena arbetsliv och privatliv och få en bättre balans i livet. Av de medarbetare som tecknat distansavtal är 47% kvinnor och 53% män.

## Tre särskilda uppgifter ingår också i arbetet med aktiva åtgärder:

### 1. Motverka trakasserier och repressalier

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Trafikverket har både en arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål. Rutinen Diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling uppdateras kontinuerligt. Den har en tydlig beskrivning av hur arbetsgivaren ska agera när en medarbetare anmäler en kränkande särbehandling, trakasseri eller diskriminering. Det gjordes en omfattande utbildningsinsats gällande hantering av diskriminering och kränkningar år 2023 vilket fortsätter kontinuerligt.

### 2. Främja jämn könsfördelning

Trafikverket ska som arbetsgivare främja en jämn könsfördelning i olika typer av arbeten, inom olika kategorier av befattningar (yrken, roller, funktioner, arbetsuppgifter med mera) samt på ledande positioner. Vi har Diskrimineringslagen som kräver detta och vi har dessutom ett Regeringsuppdrag Jämställdhetsintegrering<sup>7</sup>. Se vad Trafikverket gör inunder stycket ”Rekrytering och befordran”.

### 3. Lönekartläggning

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Arbetet med lönekartläggningen ska ske i samverkan med arbetstagarna.

Lönesättningen i Trafikverket följs årligen upp genom lönestrukturanalys och lönekartläggning, som bland annat tar sikte på diskrimineringsgrunderna. Uppföljningen ligger till grund för den årliga lönerevisionen.



---

7 Regeringsbeslut 2020-10-01 (A2020/02041).

# Sammanfattning

## Aktiva åtgärder på central nivå

- Göra vårt intranät mer tillgängligt för alla medarbetare.
- Fortsätta att utbilda chefer, HR och skyddsombud i mångfald, inkludering, diskriminering och kränkande särbehandling.
- Bevaka att den uppdaterade rutinen gällande kränkande särbehandling efterlevs. Följa Barometerresultat så att fler medarbetare känner att de får det stöd de behöver vid upplevelse av trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling.
- Att fler medarbetare vet vart de ska vända sig när de blivit utsatta eller sett någon medarbetare bli utsatt för trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling.
- Genom föreläsningar inom mångfald och inkludering höja kompetensen kring ämnet och vad vi som myndighet kan vinna på att öka mångfalden och dra nytta av den.

## Att arbeta med Aktiva åtgärder i VO/CF/R

Varje VO/CF/R tillämpar de åtgärder som är framtagna i denna plan. Varje VO/CF/R gör en egen riskbedömning utifrån samtliga diskrimineringsgrunder i varje frågeområde utifrån ovanstående beskrivning (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp).

Risker dokumenteras i en handlingsplan i PULS där ansvariga tydligt anges samt tidpunkter för uppföljning.

# Definitioner

## Diskriminering<sup>8</sup>

En förenklad beskrivning av diskriminering, enligt diskrimineringslagen, är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Diskriminering förutsätter ett maktövertag hos den som diskriminerar. En chef kan diskriminera medarbetare, men en medarbetare kan inte diskriminera en chef, eller en annan medarbetare. Däremot kan en medarbetare kränka en chef eller medarbetare.

Arbetsgivare är ytterst ansvarig för att chefer inom verksamheten inte diskriminerar någon.

## De sju diskrimineringsgrunderna

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagen

### 1. Kön

Begreppet kön delar upp människor i två biologiska könstillhörigheter, kvinnor och män. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

### 2. Könsoverskridande identitet eller uttryck

Med könsoverskridande identitet eller uttryck menas att någon inte definierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

### 3. Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nations- tillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

---

<sup>8</sup> Diskrimineringslagen 2008:567.

#### 4. Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar övertygelser som har sin grund i, eller samband med, en religiös åskådning – till exempel ateism och agnosticism.

#### 5. Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga, som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer, som till exempel allergier, dyslexi samt hörsel- och synskador med mera.

#### 6. Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

#### 7. Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, omfattas av lagens skydd mot diskriminering.



## **Kränkande särbehandling**

Kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

## **Jämställdhet**

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Jämställdhet innebär rättvisa maktförhållanden mellan män och kvinnor. Området omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, utbildning, arbete och fysisk integritet.

## **Jämlikhet**

Ordet jämlikhet kommer från FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948. FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna handlar om att alla människor har samma värde och rättigheter. Alla människor har rätt att säga vad de tycker, tro på vilken gud de vill och välja vilken partner de vill leva med. Jämlikhet betyder att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt.

## **Likabehandling**

Likabehandling innebär att alla människor ska anses vara lika värda och att ingen får diskrimineras på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuell läggning. Arbetet med likabehandling handlar om att ifrågasätta normer, medvetandegöra och synliggöra värderingar, fördomar och beteenden som leder till trakasserier och diskriminering.

## **Inkludering**

Inkluderar gör vi när vi ser, lyssnar på och respekterar varandra för dem vi är och säkerställer att ingen diskrimineras. Vi gör varandra delaktiga och drar nytta av varandras olikheter.

## **Mångfald**

Med mångfald menas ofta olikheter när det gäller kön, social tillhörighet, etnisk och kulturell bakgrund, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning med mera. Mångfald i arbetslivet handlar främst om att nyttja många olika erfarenheter och kunskaper på arbetsmarknaden.

## **Utländsk bakgrund**

Enligt SCB:s definition: Personer som är utrikes födda. Personer som är inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.

## **Svensk bakgrund**

Enligt SCB:s definition: Personer som är inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder. Personer som är inrikes födda med två inrikes födda föräldrar.

## Statistik

Mätetal för framsteg	2021	2022	2023	2024	2025
Antal anställda	10 335	10 565	11 243	11 768	11 848
Kvinnor	41%	42%	42%	42%	42%
Män	59%	58%	58%	58%	58%
Anställda med utländsk bakgrund	788 (8%)	849 (8%)	946 (8%)	1 016 (9%)	1 546 (13%)
Kvinnor	43%	44%	44%	44%	44%
Män	57%	56%	56%	56%	56%
Antal Chefer	757	794	857	892	
Kvinnor	46%	46%	46%	48%	48%
Män	54%	54%	54%	52%	52%
Antal ledamöter i TRV:s ledningsgrupp	14	16	16	14	14
Kvinnor	29%	50%	56%	57%	50%
Män	71%	50%	44%	43%	50%
Sjukfrånvaro	3,3%	3,8%	3,4%	3,3%	3,1%
Kvinnor	4,5%	4,9%	4,5%	4,2%	4,0%
Män	2,4%	3,0%	2,5%	2,6%	2,4%
Föräldradighet					
Andel % av totalt uttagna dagar					
Kvinnor	67%	65%	66%	69%	70%
Män	33%	35%	34%	31%	30%
Tillfällig vård av barn (VAB)					
Andel % av totalt uttagna dagar					
Kvinnor	58%	57%	52%	57%	62%
Män	42%	43%	48%	43%	38%
Föräldradighet utan föräldrapenning					
Kvinnor	77%	78%	78%	76%	75%
Män	23%	22%	22%	24%	25%
Distansarbetsavtal totalt					
Kvinnor		46%	47%	47%	47%
Män		54%	53%	53%	53%
Nyttjande av friskvårdsbidrag					
Kvinnor	47%	48%	49%	48%	48%
Män	53%	52%	51%	52%	52%



