

En kort handbok om
jämslaldhetsintegrering



Utgivare: *Länsstyrelsen Värmland*
Kontakt: *Jämställdhetsdirektör Maritha Johansson,*
maritha.johansson@lansstyrelsen.se
Publ. nr: *2009:6*
ISSN: *0284-6845*
Form: *Lina Eriksson*
Illustratör: *Lina Eriksson*
Tryck: *Elanders Sverige AB*

Innehåll

Inledning.....	4
Vad är jämställdhet?.....	5
Varför jämställdhet?.....	5
Hur jämställdhet?.....	5
Svensk jämställdhetspolitik.....	6
Vad?.....	7
1. En jämn fördelning av makt och inflytande.....	7
2. Ekonomisk jämställdhet.....	7
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	7
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.....	7
Varför?.....	8
Hur?.....	9
Jämställdhetsstatistik.....	11
Statens jämställdhetsorganisation.....	12
Ordlista.....	13
Läs mer.....	14

Inledning

Jämställdhetspolitikens mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

För att ett län ska kunna växa och utvecklas krävs att man tar tillvara hela befolkningens kunskaper och kompetens. Varje individ, kvinna som man, ska ha möjlighet att utveckla sin begåvning inom just de områden där man har de bästa förutsättningarna, oavsett kön.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är därför en viktig faktor för tillväxt.

Regional samverkan

Länsstyrelsen Värmland samverkar med andra aktörer i det regionala jämställdhetsarbetet genom Värmlands Jämställdhetsråd, där f.n. elva regionala aktörer ingår. Syftet med Värmlands jämställdhetsråd är att verka för jämställdhet i länet. Genom att vara en strategisk styr- och utvecklingsgrupp för det regionala jämställdhetsarbetet vill rådet, genom jämställdhetsintegrering av egna verksamheter och spridning av kunskaper till andra viktiga aktörer, bidra till ökad jämställdhet i länet.

Gemensamt kunskapsunderlag

För att komma närmare de jämställdhetspolitiska målen behöver Värmlands aktörer en kunskapsbas och gemensamma riktlinjer för det regionala jämställdhetsarbetet. Ett brett samarbete, gemensamma mål, tydlig statistik och riktade åtgärder behövs för ett effektivt arbete. Mätbara indikatorer och uppföljningar krävs för att mäta i vilken mån

vi rör oss åt rätt håll. Rådets deltagande parter har överenskommit att arbeta aktivt för jämställdhet, såväl internt i den egna organisationen som externt i förhållande till kunder, medborgare och andra som berörs av verksamheten. Som ett resultat av denna samverkan har jämställdhetsrådet processat fram en handlingsplan och överenskommelse för det fortsatta länsamarbetet, som alla organisationsföreträdare som ingår i rådet skrivit under. Handlingsplanen bygger på en analys av länets förutsättningar och ska fungera som underlag för att prioritera mellan insatser och åtgärder i det regionala jämställdhetsarbetet. Detta kunskapsunderlag är, tillsammans med statistikhäftet ”På tal om kvinnor och män i Värmland”, ett komplement till handlingsplanen.

Arbetet med framtagandet av handlingsplanen och kunskapsunderlaget har skett i samarbete med Värmlands jämställdhetsråd och utarbetats av jämställdhetsdirektör Maritha Johansson tillsammans med genuskonsulten Katarina Jakobsson. Som ansvarig myndighet för att uppnå de nationella jämställdhetsmålen och som en del i det regionala utvecklingsarbetet, är det Länsstyrelsens förhoppning att handlingsplanen och kunskapsunderlaget ska inspirera och driva på Värmlands aktörer så att vi tillsammans kan skapa en hållbar och jämställd utveckling i vårt län.

Vad är jämställdhet?

Jämställdhet handlar om män och kvinnors lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet. I det övergripande jämställdhetspolitiska målet uttrycks det som att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet är en kunskapsfråga och inte en åsiktsfråga.

Varför jämställdhet?

Först och främst handlar det om rättvisa och demokrati. Det är en mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad utifrån sitt kön.

Jämställdhet gäller i hög grad både kvinnor och män. Det handlar också om att ta tillvara hela befolkningens, kvinnors och mäns, resurser, kunskaper och kompetens. Studier visar också att blandade grupper ökar lönsamheten genom ett större resursutnyttjande.

Hållbar utveckling är ett centralt begrepp i länsstyrelsens verksamhet liksom i den nationella politiken. Detta innebär att vi strävar efter att alltid beakta ekonomiska, sociala och miljömässiga konsekvenser av den verksamhet vi bedriver och de beslut vi fattar i ett längre tidsperspektiv. Jämställdhet är en del av den sociala dimensionen i länsstyrelsens arbete och strävan att uppnå det hållbara samhället. För en hållbar utveckling i Värmland är ett aktivt arbete med jämställdhetsfrågor ett medel för mer tillväxt. I den regionala utvecklingsplaneringen (RUP) och i EU-programmen är jämställdhet en viktig del.

Hur jämställdhet?

Arbetet med att integrera de jämställdhetspolitiska målen

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter.

Innan arbetet med jämställdhetsintegrering påbörjas behöver hela organisationen såväl ledning som alla medarbetare, ha kunskap om vad svensk jämställdhetspolitik och strategin jämställdhetsintegrering innebär. Här ges en kortfattad bild av vad den kan bestå av.



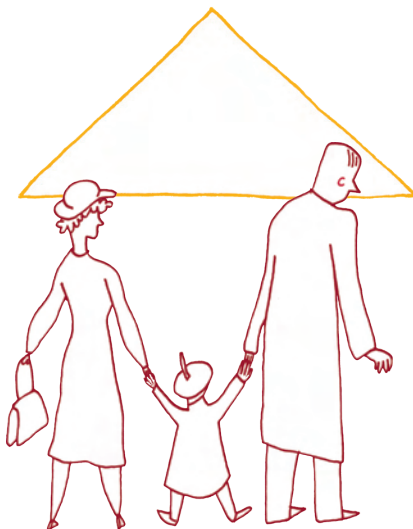
Svensk jämställdhetspolitik

VAD?

De jämställdhetspolitiska målen

VARFÖR?

Genussystemteorin



HUR?

Jämställdhetsintegrering

Svensk jämställdhetspolitik

Regeringens jämställdhetspolitik syftar dels till att motverka och förändra system som konserverar fördelningen av makt och resurser mellan könen på en samhällslelig nivå, dels till att skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation. När kvinnor och män delar makt och inflytande i alla delar av samhällslivet får vi ett mer rättvist och demokratiskt samhälle. Jämställdhet bidrar också till ekonomiskt tillväxt genom att människors kompetens och skaparkraft främjas.

Den svenska jämställdhetspolitiken består av följande tre delar:

- Politiken - Den politiska viljan uttrycks i form av de jämställdhetspolitiska målen (prop 2005/06:155)
- Teorin - Den teoretiska basen för den svenska jämställdhetspolitiken är teorin om genussystemet (SOU 1990:44)
- Strategin - Den strategi regering och riksdag beslutat använda för jämställdhetsarbetet sedan 1994 är jämställdhetsintegrering. Strategin anvisas första gången i propositionen Delad makt – delat ansvar (prop 1993/94:147).

VAD?

Den senaste jämställdhetspolitiska propositionen - Makt att forma samhället och sitt eget liv (2005/06:155) antogs av riksdagen 2006. De nya målen uttrycker de centrala jämställdhetspolitiska frågorna. Jämställdhetsintegreringen ska fördjupas och vidareutvecklas. En stärkt styrning och uppföljning ska ske.

Det nya övergripande målet är att **kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.**

Det övergripande målet konkretiseras i fyra delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

2. Ekonomisk jämställdhet

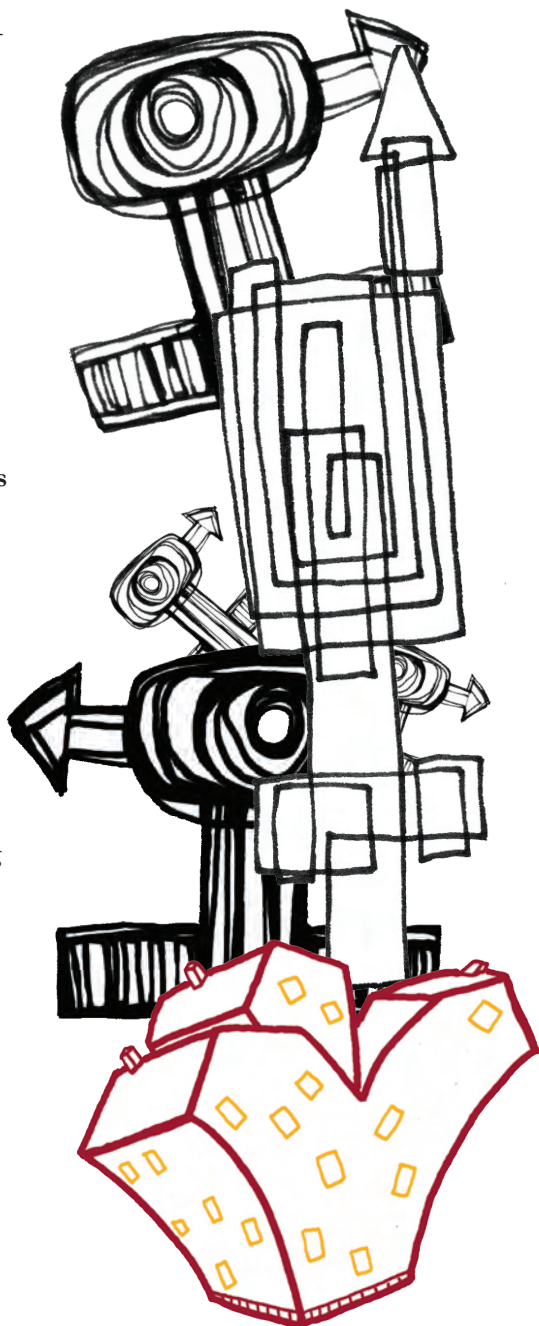
Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

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



VARFÖR?

Trots att det råder en bred politisk enighet kring målen för svensk jämställdhetspolitik, består ojämställdheten inom många områden. Varför?

Genussystemet

Den teoretiska förklaringsmodell som ofta används inom svensk politik är teorin om genusystemet. Teorin är utvecklad av professor Yvonne Hirdman. Den bygger på två logiker: isärhållande och hierarki. Det är en struktur som begränsar kvinnors och mäns möjligheter till fria val. Vi har alla, både kvinnor och män, del i att skapa detta system. Vi gör det från livets början till livets slut i våra vardagliga handlingar. Syftet med den nationella jämställdhetspolitiken är att bryta genus-systemet. Genus är det skapade könet, det vi uppfattar som manligt och kvinnligt.

Ett tydligt exempel på **isärhållande** är den könssegregerade eller könsuppdelade arbetsmarknaden. Inom vård och omsorg arbetar till allra största delen kvinnor och inom tekniska verksamheter återfinns i huvudsak män.

Exempel på **hierarki**; På arbetsmarknaden tjänar män generellt mer än kvinnor inom i stort sett alla yrkeskategorier. Ju högre upp i hierarkin i en organisation, desto färre blir kvinnorna. Det män gör och det som betraktas som manligt värderas ofta högre än det kvinnor gör och det som betraktas som kvinnligt. Tekniska yrken där främst män arbetar har generellt högre lön än vård- och omsorgsyrken där kvinnor återfinns.

Genussystemets upprätthållande

De genusstrukturer som råder i samhället skapas och upprätthålls av oss alla, såväl kvinnor som män. Strukturer kan inte fortleva med mindre än att individerna återskapar dem i sina vardagliga handlingar. Att göra jämställdhetsanalyser inom alla verksamheter som bedrivs gentemot medborgarna, är ett sätt att synliggöra hur genusystemet tar sig uttryck i organisationerna.

Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

Man brukar skilja på kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. Kvantitativ jämställdhet handlar om jämn fördelning mellan kvinnor och män, inom alla områden i livet såsom skola, arbetsliv, i maktpositioner. Det kan till exempel handla om antal kvinnor och män i olika yrken, i styrelser etc. Jämn könsfördelning avser i detta sammanhang att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40 procent till 60 procent eller jämnare.

Kvalitativ jämställdhet handlar om att kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.



HUR?

Organisation och verksamhet

Man kan arbeta med jämställdhet på två sätt, dels internt med personalen/organisationen och dels med verksamheten.

Alla arbetsgivare ska arbeta förebyggande med jämställdhet på arbetsplatsen. Från och med den 1 januari 2009 har en del förändringar införts vad gäller kravet på skriftliga jämställdhetsplaner. En arbetsgivare ska vart tredje år upprätta en skriftlig plan för sitt jämställdhetsarbete. Plankravet omfattar alla arbetsgivare med minst 25 anställda. Planen ska uppdateras åtminstone vart tredje år (Se diskrimineringslagen och diskrimineringsombudsmannens hemsida).

Vid utveckling av verksamheter så handlar det om att exempelvis en kommuns olika verksamheter ska utvecklas jämställt mot medborgaren: mot elever, mot omsorgsgämare, klienter och så vidare. Då pratar vi om en jämställdhetsintegrerad verksamhet och det kräver en analys om verksamheterna är jämställt utformade.

Att integrera jämställdhet i verksamheten ger:

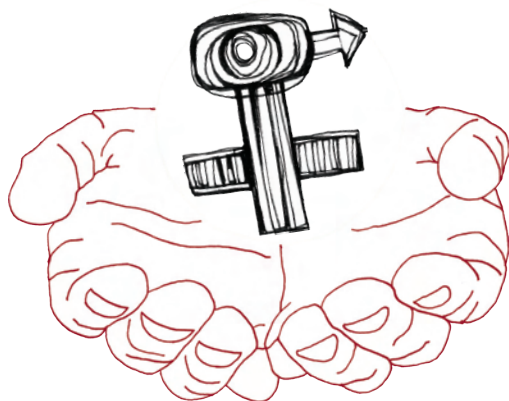
- Nyorientering i verksamheten. Det handlar om att förändra så att kvinnor och män får del av verksamheten, makten och resurserna på samma villkor.
- Effektivare myndighetsservice och resursfördelning – genom att verksamheten utgår från båda könen behov.
- Högre rättssäkerhet och demokrati – genom att kvinnor och män bemöts på lika villkor. Ökad kunskap om jämställdhetspolitiken och om behov hos dem som använder myndighetens tjänster.

ORGANISATION Personal

*Diskrimineringslag
Jämställdhetsplan*

VERKSAMHET Medborgare

*Jämställdhetspolitiska målen
Jämställdhetsintegrering*



Strategin

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i såväl beslutsfattande, som i planering och utförande av en verksamhet. Förslag och beslut måste analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att klarlägga möjliga konsekvenser för kvinnor och män.

Jämställdhetsintegrering som strategi antogs av den svenska regeringen redan 1994 och av FN på kvinnokonferensen i Peking 1995. Strategin har också antagits av EU 1996 och är det arbetssätt som ska användas tillsammans med särskilda åtgärder för underrepresenterat kön.

Definition

Citatet nedan formulerades i Regeringens proposition Delat makt – Delat ansvar (1993/94:147):

”Jämställdhetsarbetet måste bedrivas inom varje politikområde och insatser huvudsakligen göras inom ramen för berörda organs ordinarie verksamhet.”

Det innebär att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna är lika tillgänglig, av lika hög kvalitet och lika väl anpassad för alla oavsett kön. Det gäller att utgå från kvinnors respektive mäns levnadsmönster för att kunna anpassa sin service och sina resurser efter båda könen behov. Man behöver göra en jämställdhetsanalys för att få rätt kunskap om de könsmonster som finns bland de medborgare som berörs av verksamheten.

Metoder och verktyg för jämställdhetsintegrering

En av metoderna som man kan använda sig av är jämställdhetsanalyser. Man brukar skilja mellan jämställdhetsanalyser och könskonsekvensanalyser. Att göra en könskonsekvensanalys innebär att redovisa statistik och andra uppgifter uppdelat på kön och beskriva situationen för kvinnor och män.

En **jämställdhetsanalys** är en kartläggning av verksamheten i form av bland annat könsuppdelad statistik som analyseras i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. För att göra en jämställdhetsanalys krävs baskunskap om svensk jämställdhetspolitik.

Processen kan förenklat beskrivas så här:

- *Inventering – av befintlig verksamhet.*
- *Kartläggning – så här ser det ut för kvinnor och män nu.*
- *Analys – dessa effekter har vår verksamhet för kvinnor respektive män.*
- *Mål – så här vill vi att det ska se för kvinnor respektive män framöver.*
- *Handling – så här gör vi för att komma från nuläge till målpuffyllelse.*

Exempel på metoder för jämställdhetsintegrering finns på länsstyrelsens hemsida. Sök på jämställdhet/Metodutveckling/Jämstöds metoder.

Jämställdhetsstatistik

Könsuppdelad statistik

Det finns ett krav på att all individbaserad officiell statistik i Sverige skall vara könsuppdelad. I Förordning (2001:100) om den officiella statistiken anges i § 14:

”Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta”.

Länsstyrelsen har också kravet att individbaserad statistik genomgående ska presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl emot detta. (Förordning SFS 2007:825, § 5) Könsuppdelad statistik innebär att den allmänna kategorin ”människor” förvandlas till flickor och pojkar, kvinnor och män. Det är ofta ett bra hjälpmedel när man arbetar med jämställdhetsintegrering. Om man inte vet hur det verkligen ser ut är det omöjligt att se nödvändigheten med jämställdhetsarbete och att veta vad som behövs göras.

Den ökade kunskap som statistiken ger kan ställas mot fördomar gällande kvinnor och män i samhället, och ger möjlighet till förändring. När man tar fram könsuppdelad statistik har man en tendens att fokusera och redovisa mestadels skillnader mellan könen, och lämna likheterna därhän. Det är dock av vikt att redovisa både skillnader och likheter. Det finns en vanlig fallgrop vid framställandet av könsuppdelad statistik. En stor mängd statistik redovisar först den totala gruppen och sedan kolumnen ”därav kvinnor”. Därmed särskiljer vi kvinnor från normen – pekar ut dem

som en särskild grupp utöver människor i allmänhet. Det är inte kvinnor som skall särredovisas, snarare skall alla synliggöras.

Genom att synliggöra kvinnors och mäns villkor kan statistiken bidra till att bedriva ett förändringsarbete och skapa ett jämställt samhälle. En förutsättning är att statistiken inte enbart är könsuppdelad utan också att den speglar de jämställdhetsproblem som finns i samhället.

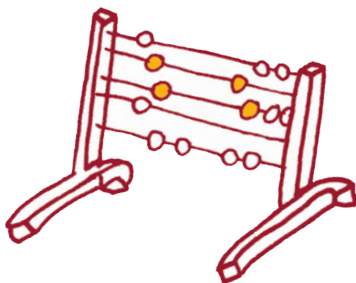
SCB:s Jämställdhetsstatistik

Hos Statistiska Centralbyrå finns jämställdhetsstatistik på nationell nivå, t ex i faktahäftet På tal om kvinnor och män. Lathund för jämställdhet.

Jämställdhetsstatistik på läns- och kommunnivå finns också.

Jämställdhetsstatistik för Värmland

Länsstyrelsen i Värmlands län tar vart annat år fram regional statistik i faktahäftet *”På tal om kvinnor och män i Värmlands län”*. Senaste versionen avser 2008. Den finns att ladda ned på länsstyrelsens hemsida eller kan beställas kostnadsfritt.



Statens jämställdhetsorganisation

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Integrations- och Jämställdhetsdepartementet har samordningsansvar för regeringens jämställdhetsarbete. Inom Integrations- och jämställdhetsdepartementet finns en jämställdhetsenhet som bl a arbetar med samordning, metodutveckling och uppföljning av regeringens jämställdhetspolitik.

Departementen

Sedan Sverige antog jämställdhetsintegrering som strategi har varje statsråd ansvar för jämställdhetsfrågorna inom sitt politikområde. Departementen har en egen organisation och interna arbetsplaner för arbetet med jämställdhetsintegrering.

Myndigheterna

De statliga myndigheternas arbete styrs av olika lagar, förordningar, myndighetsinstruktioner och årliga regleringsbrev.

Den 1 januari 2009 avvecklades Jämställdhetsombudsmannen, JämO. Myndigheten ingår numera i Diskrimineringsombudsmannen (DO). DO arbetar mot sju diskrimineringsgrunder, diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

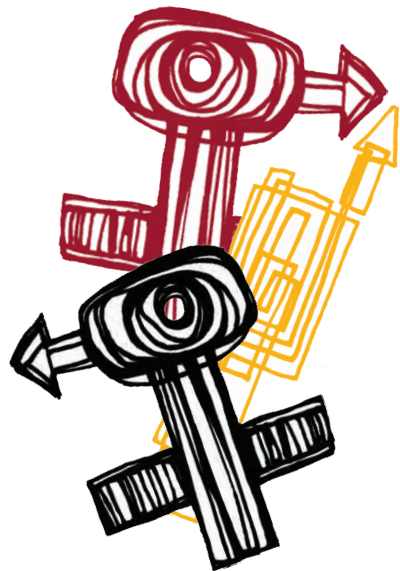
Länsstyrelserna

För länsstyrelserna anges i instruktionen och de årliga regleringsbrevens mål och återrappporteringskrav som gäller för jämställdhetsområdet.

På varje länsstyrelse finns sedan 1995 en särskilt sakkunnig i jämställdhet mellan kvinnor och män. Denna jämställdhetsexpert är ett stöd för länsstyrelsens ledning i arbetet med att integrera jämställdhet i verksamheten och att stötta viktiga aktörer i länet. I ny aktuell förordning med länsstyrelseinstruktion (SFS 2007:825) anges att länsstyrelsen ska:

”Integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns villkor. Individbaserad statistik ska genomgående presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl emot detta.”

I Länsstyrelsernas regleringsbrev finns mål och återrappporteringskrav när det gäller jämställdhet.



Ordlista

Jämlikhet är ett begrepp som avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, social tillhörighet, mm. Jämställdhet är en av de största jämlikhetsfrågorna.

Kön avser det biologiska könet

Genus är ett socialt/kulturellt kön som avser sociala skillnader mellan könen i motsats till biologiska. Jfr engelskans gender.

Feminism är en ideologi som utgår ifrån att kvinnor som grupp är underordnade mannen som grupp. En feminist är en person som vill förändra detta.

Genussystemet är professor Yvonne Hirdmanns teori om:

1. isärhållande av kön dvs. att kvinnor och män gör olika saker på olika platser och
2. gruppen mäns överordning och gruppen kvinnors underordning.

Internt jämställdhetsarbete handlar om det personalsociala jämställdhets-

sarbetet och är arbetsgivarens ansvar (se diskrimineringslagen).

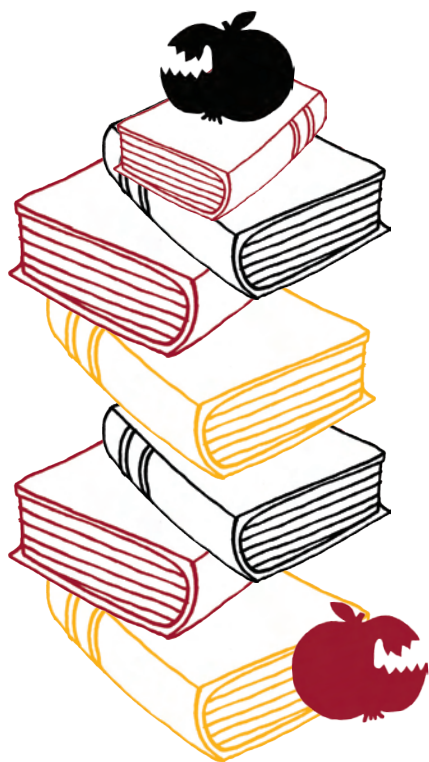
Externt jämställdhetsarbete handlar om att förbättra och utveckla verksamheten så att tjänster och service anpassas till alla medborgare oavsett kön.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet skall integreras i all politik och alla åtgärder, dvs. vara ett perspektiv som man alltid tar hänsyn till när man analyserar, planerar, genomför, följer upp och utvärderar insatser, program, utvecklingsarbete och liknande som berör kvinnor och män. Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jmf engelskans mainstreaming.

Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Definitionen är formulerad av Europarådet och används i Sverige och EU.





Läs mer

Länsstyrelsen Värmland, finns på:
www.lansstyrelsen.se/varmland/amnen/jamstalldhet.

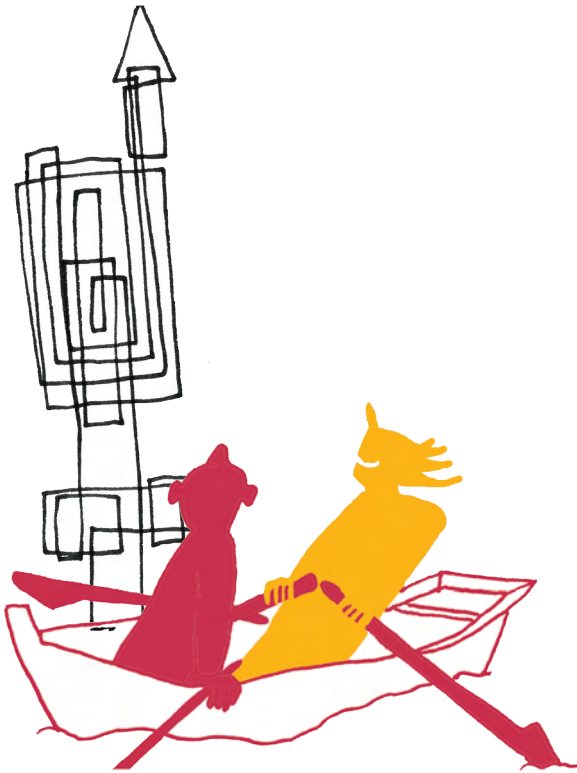
Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål. SOU 2005:66, finns på:
www.regeringen.se

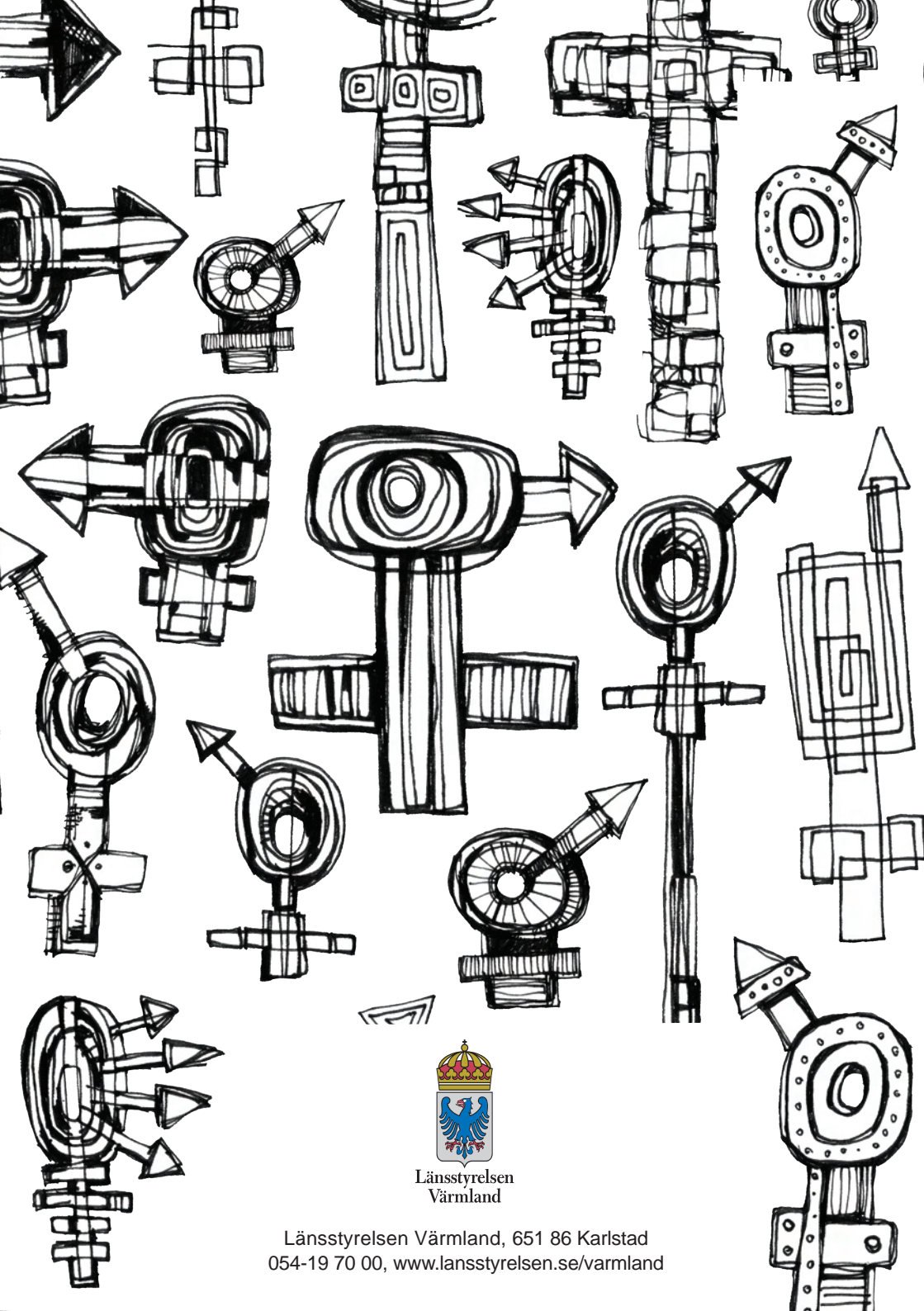
Jämställdhetsstatistik, finns på:
www.scb.se

Ett starkare skydd mot diskriminering, finns på: www.regeringen.se

Diskrimineringsombudsmannen, finns på: www.do.se

Sveriges kommuner och landsting, finns på: www.skl.se. Sök under jämställdhet och jämställdhetsintegrering.





Länsstyrelsen
Värmland

Länsstyrelsen Värmland, 651 86 Karlstad
054-19 70 00, www.lansstyrelsen.se/varmland