

2008/2009

JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI för riksorganisationen Hela Sverige ska leva

Jämställda  Bygder

Riksorganisationen Hela Sverige ska leva
Stortorget 7 SE - 111 29 Stockholm
Tfn: 08-24 13 50

www.helasverige.se

Innehållsförteckning

Jämställdhetsstrategi_____	3
Bakgrund och inledning_____	4
Jämställdhet och landsbygdsutveckling på EU-nivå _____	5
Ordlista_____	6
Motstånd och missförstånd_____	8
Hur ser det ut i rörelsen idag?_____	9

Bilagor

Bilaga 1 Viktiga årtal – en historisk återblick

Bilaga 2 Statistik

Bilaga 3 Källförteckning

Bilaga 4 Jämstöds trappa i åtta steg för en hållbar jämställdhetsintegrering

Bilaga 5 Enkät utförd i projektet ”Hela Sverige gör jämt” 2007

Jämställdhetsstrategi för Hela Sverige ska leva

I den värdegrund som gäller för Riksorganisationen Hela Sverige ska leva har man formulerat sig som följer:

”Allt vårt arbete har sin utgångspunkt i lokal utveckling för ett hållbart samhälle. Med landsbygdens intressen i fokus är vi nyfikna, vidsynta, generösa och nyskapande. Vi tar del av andras erfarenheter och delar med oss av våra, såväl nationellt som internationellt. Demokrati, mångfald och jämställdhet präglar vårt arbetssätt.”¹⁰

Övergripande mål

Det övergripande målet för rörelsens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden.

Mål

Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att delta på alla nivåer i rörelsens arbete. Det kräver att kvinnor och män värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist. All verksamhet ska ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv. Hela organisationen ska med ett genomtänkt arbete påverka attityder och värderingar på ett positivt sätt och genom detta få en rörelse med en verksamhet som är mer utvecklande för både kvinnor och män.

- *Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ*

Det innebär att på alla beslutande och rådgivande nivåer ska kvinnor och män vara representerade med minst 40 procent. På så sätt tas både kvinnors och mäns erfarenheter tillvara för att på bästa sätt gynna arbetet i rörelsen.

- *Arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att påverka*

Kunskap kring jämställdhet måste ges hög prioritet. Bara en jämställd rörelse präglas fullt ut av demokratiska värderingar.

- *Jämställdhetsintegrering: jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.*

Jämställdhet skapas i varje vardaglig handling och genom beslut där både kvinnor och män deltar.

Jämställdhetsintegrering förutsätter att det finns kunskap om jämställdhetsfrågor på alla nivåer inom rörelsen och en klart uttalad viljeyttring från årsmötet.

Ansvar för genomförandet

Årsmötet för Hela Sverige ska leva är ytterst ansvarigt för genomförandet av jämställdhetsstrategin. Styrelsen ansvarar för precisering av målen, tillsättning av personella och ekonomiska resurser, samt implementeringen av strategin.

¹⁰ Ur verksamhetsplan 2008.

Bakgrund och inledning

Sedan våren 2005 har ett nätverk av kvinnor vuxit fram inom riksorganisationen Hela Sverige ska leva. Tillsammans har man formulerat ett behov av ett jämställdhetsarbete inom rörelsen. Två nationella träffar har hållits och som ett resultat av dessa träffar har ett jämställdhetsprojekt tagit form. Riksorganisationen Hela Sverige ska leva driver sedan april 2007 projektet ”Hela Sverige gör jämt”. Ett av syftena med projektet är att utforma en nationell jämställdhetsstrategi för rörelsen.

Riksorganisationen Hela Sverige ska leva erhåller årligt stöd för sin verksamhet från staten. Stödet fördelas enligt förordningen för statsbidrag. I förordningen står att kvinnor och män ska ges lika förutsättningar och att verksamheten ska utvecklas så att den främjar jämställdhet. Riksorganisationen Hela Sverige ska levas jämställdhetsarbete kan därför inte frikopplas från det jämställdhetsarbete som bedrivs av regering och riksdag.

Riksdagens övergripande mål för jämställdhet lyder;

”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”

För att uppnå detta övergripande mål har riksdagen fastställt fyra långsiktiga delmål. Målen antogs av riksdagen den 16 maj 2006¹.

En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare 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.

En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet 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. Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå uppsatta jämställdhetsmål. Det 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.

¹ Regeringens hemsida <http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/64241>

Jämställdhet och landsbygdsutveckling på EU-nivå

Färdplan för jämställdhet²

EU-kommissionen presenterade våren 2006 ”En färdplan för jämställdhet” som är en samlad plan för jämställdhetsarbetet. I denna prioriteras sex områden under perioden 2006- 2010:

- Skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män
- Skapa bättre möjligheter att förena arbetsliv, privatliv och familjeliv
- Verka för en jämn könsfördelning i beslutsfattandet
- Utrota könsrelaterat våld och människohandel
- Bryta stereotypa könsrollsmönster i samhället
- Främja jämställdhet utanför EU

Varje mål följs av särskilda åtgärder för att nå målen.

EU:s jämställdhetsinstitut

Europaparlamentet och rådet antog i december 2006 en förordning för upprättandet av ett europeiskt jämställdhetsinstitut. De övergripande målen för institutet skall vara att bidra till och stärka jämställdhet, att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all gemenskapspolitik och nationell politik och att bekämpa könsdiskriminering samt öka medvetenheten om jämställdhetsfrågorna bland EU-medborgarna. Det ska ske genom att ge stöd till EU:s institutioner, särskilt kommissionen, och medlemsstaternas myndigheter.

Detta innebär i praktiken att vid alla ansökningar om finansiering från EU genom exempelvis,

- Landsbygdsprogrammet/Leader (www.sjv.se)
- Socialfonden Mål 2 (www.esf.se)
- Regionalfonden Mål 2 (www.nutek.se)

måste kriterier om jämställdhet uppfyllas.

Fler nyttiga länkar och information rörande EU-program och dylikt finns under

www.helasverige.se

²Källa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SV:HTML>

Ordlista³

Inom området jämställdhet finns i dagligt tal ett antal centrala begrepp. Det är viktigt att läsare och brukare av jämställdhetsstrategin har någorlunda likartad uppfattning om vilken betydelse som tillskrivits begreppen i detta sammanhang.

Jämlikhet – begreppet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, social och etnisk bakgrund.

Jämställdhet - ordet jämställdhet brukar i Sverige avgränsas till förhållandet mellan kvinnor och män.

Jämställdhetsplan – Lagen föreskriver att alla arbetsgivare med mer än nio anställda årligen ska upprätta en jämställdhetsplan. Syftet med en jämställdhetsplan är att den ska fungera som ett styrdokument i arbetet för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Jämställdhetsintegrering – en strategi för att uppnå uppsatta jämställdhetsmål. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv 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.

Genus - I forskningen görs ofta en distinktion mellan begreppen (biologiskt) kön respektive genus, där genus står för den socialt konstruerade synen på manligt och kvinnligt. Studier av genusstrukturen belyser hur maktrelationer i samhället stärker eller försvagar individers och grupperns möjligheter att utöva och få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda, beroende på exempelvis klass, ålder, etnicitet, sexualitet och kön.

Genusordning - Genusordningen används inom genusteorin för att beskriva maktordningen mellan könen. Genom att kvinnliga och manliga egenskaper polariserats och tillskrivs motsatta egenskaper och verksamhetsområden så försvåras övergångar mellan de två kategorierna. De olika egenskaperna ges sedan olika värden där mannen är norm och det kvinnan gör värderas genom mannen.

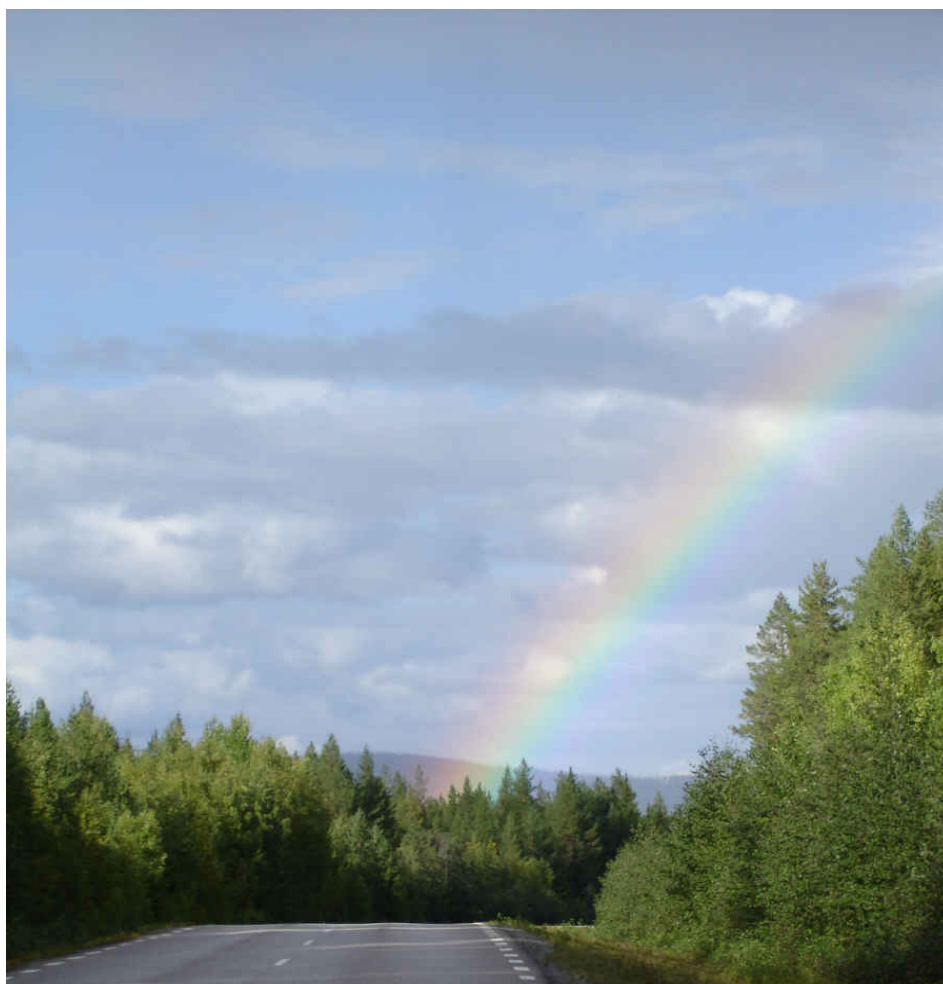
Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet - Den kvantitativa aspekten avser en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället såsom skola, arbetsliv, aktiviteter på fritiden och maktpositioner. Jämn könsfördelning i en grupp innebär att andelen kvinnor respektive män ligger mellan 40 och 60 procent. En jämn könsfördelning är inte tillräcklig för att uppnå jämställdhet. Det krävs också att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara – den kvalitativa jämställdheten.

Gender Mainstreaming - är ett engelskt begrepp som kan översättas till integrering av ett jämställdhetsperspektiv. Den officiella svenska översättningen är jämställdhetsintegrering. I vissa sammanhang används även ordet ”jämtegrering”. Det innebär att jämställdhetsperspektivet ska införlivas i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Könsmaktordning - Inom forskningen används begreppet könsordning (könsmaktordning). För att enklare förstås delas könsmaktordning in i tre delar: Antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män, grad av segregering mellan könen i sysslor och hierarkisk fördelning av inflytande och makt mellan könen.

Könsperspektiv - att analysera vikten, innebörden och konsekvenserna av kön för en enskild individ och verksamhet.

Feminism - en medvetenhet och kunskap om den könsordning som innebär att män är överordnade och kvinnor underordnade i samhället och privatlivet, samt en strävan efter en maktförändring mot lika villkor för män och kvinnor.



³ Källor: Idrottens jämställdhetsplan 2005, Wikipedia, den fria encyklopedin, ”På tal om kvinnor och män. Stockholms län 2007”, nationalencyklopedin.

Motstånd och missförstånd⁴

Riksidrottsförbundet har länge arbetat med jämställdhetsfrågor inom sin rörelse. Nedan presenteras ett antal vanligt förekommande ”motstånd och missförstånd” förknippade med jämställdhet som man stött på inom Idrottsrörelsen.

”Andra frågor är viktigare”

Ofta blir jämställdhet ”vid-sidan-av-projekt” eller politisk korrekt retorik i olika dokument och uttalanden och inte omsatt i praktisk handling. Jämställdhet är en prioriterad fråga också i det som här benämns ”andra frågor”. Det är en fråga om mänskliga rättigheter och demokrati som är oundgänglig för en organisation som vill kalla sig demokratisk.

”Det finns inga kvinnor att välja till styrelsen/det finns inga kvinnor som vill vara ledare.”

Vi har en benägenhet att högre värdera och omge oss med personer som liknar oss själva. Det kallas homosocialitet och innebär till exempel att män i maktpositioner orienterar sig mot andra män. Påståendet är ett tecken på att det i organisationen eller verksamheten kan finnas strukturer och normer som är sådana att kvinnor inte vill eller anser det meningsfullt att engagera sig. Det bör vara en varningsklocka som talar om att man borde starta ett konkret jämställdhetsarbete.

”Vi är redan jämställda - alla som vill får vara med”

Påståendet påminner om det tidigare. Det framhålls att alla som vill och anses kompetenta kan vara med och konkurrera om platserna på lika villkor i till exempel en styrelse. Därmed hävdas att det är jämställt. Men även dessa påståenden och felaktiga slutsatser är tecken på att det i själva verket finns strukturer och normer som gör att kvinnor inte vill, eller anser det meningsfullt att engagera sig. Både det förra och detta påstående visar att det finns ett behov av att kartlägga ojämställdheten.

”Olikheten och attraktionen mellan könen minskar med ökad jämställdhet.”

Detta påstående konserverar både könsroller och den heterosexuella normen. Jämställdhet handlar om att utveckla mångfald, inte den tvåfald som de traditionella könsrollerna mer eller mindre formar oss i. Jämställdheten berör inte biologiska faktorer utan sociala konstruktioner som leder till ojämställd könsmaktordning.

”Jämställdhet är en generationsfråga”

Med detta påstående kan man framhålla att jämställdheten i stort kan lösa sig av sig självt. Det handlar bara om tid. Generationsfrågan är bara en faktor, och den innehåller brister. Eftersom ojämställdheten i organisationer är strukturell anpassar sig ofta yngre till dessa ojämställda strukturer och riskerar också med tiden att själva bli formade och därmed bärare av dem. På individnivå är jämställdhet ingen generationsfråga. Äldre kvinnor och män kan självklart ha en modern och medveten syn på jämställdhet samtidigt som det förekommer att yngre kvinnor och män inte har det.

⁴Källa: Idrottens jämställdhetsplan 2005

Det tysta och diffusa motståndet

Det aktiva motståndet mot jämställdhet är idag mindre än tidigare. Det finns ofta en politisk korrekt hållning. Ett tyst och diffust motstånd kan vara såväl medvetet som omedvetet. Allvarligast är om det passiva motståndet kommer från ledningen då det blir legitimt för andra att ignorera jämställdhetsarbetet. Tyst motstånd innebär till exempel att demokratiskt fattade beslut i jämställdhetsfrågan glöms bort eller läggs åt sidan.

Hur ser det ut i rörelsen idag?

Jämställdhetsarbetet har länge setts som en kvinnofråga med kvinnan i fokus. Men jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Uppfylls detta blir rörelsen mer demokratisk och utvecklande för båda könen.

För att få en aktuell bild av hur representanter från Hela Sverige ska leva ställer sig till jämställdhet, gjordes i projektet ”Hela Sverige gör jämt” en enkätundersökning⁵ bland Länsbygderåden. En sammanställning av enkäten presenteras nedan.

Vid en kartläggning av Länsbygderåden runt om i landet visar det sig att 8 ordföranden av 23 är kvinnor år 2007 (35 %)⁶.

Självklart påverkar också jämställdheten, eller bristen på jämställdhet, i samhället i stort även utvecklingen i rörelsen. Mäns och kvinnors värderingar och attityder formas av och formar samhället. Medias värderingar och spegling av kvinnor och män har stor betydelse. Men jämställdhet är också en kunskapsfråga. Den som har kunskap om den rådande könsordningen är bättre skickad att kritiskt granska och upptäcka till exempel hur kvinnor och män framställs i media och hur våra värderingar formar samhället. Och det är först när vi ser bristerna i jämställdheten som det finns möjlighet att göra något åt dem.

⁵ Enkät utförd i projektet ”Hela Sverige gör jämt” 2007. Bilaga 5

⁶ Källa: <http://www.helasverige.se>

Enkäten⁷

Under juni 2007 gick en enkät ut till samtliga 23 Länsbygderåd (From oktober 2007 har Hela Sverige ska leva 24 Länsbygderåd. Förf. anm.). Svar inkom från 20 av Länsbygderåden. Från två av Länsbygderåden har dubbla svar inkommit. Nedan presenteras resultaten fråga för fråga. Svaren åtföljdes i många fall av kommentarer. Dessa finns att tillgå som bilaga 5 i detta dokument.

- 1) Är jämställdhet en viktig fråga för bygderörelsen? Ja 21 Nej 1
- 2) Arbetar ditt/ert Länsbygderåd aktivt för jämställdhet? Ja 13 Nej 8 Nja 1
- 3) Hur ser kunskapsnivån rörande jämställdhetsfrågor ut i ditt/ert Länsbygderåd?
- God 5 Tämligen god 14 Dålig 2 Vet ej 2
- 4) Hur ser fördelningen mellan kvinnor och män ut i Länsbygderådets styrelse?
- 113 (47%) st kvinnor
- 125 (53%) st män
- (Från de två Länsbygderåd där två svar inkommit har endast ett svar tagits med.)*
- 5) Har någon i Länsbygderådets styrelse tilldelats ett speciellt ansvar för jämställdhetsfrågor?
- Ja 8 Nej 14

Utvalda kommentarer till enkäten⁷

Fråga nummer 1 i enkäten ”Är jämställdhet en viktig fråga för bygderörelsen?” genererade en hel del kommentarer. Nedan listas några:

- ”Vi är för många män på beslutande poster.”
- ”Många kvinnor är aktiva men männen har rösten och därmed makten. Gamla strukturer dominerar ex LRF, Södra osv.”
- ”Vi vill tillvarata allas kompetenser och entreprenörsegenskaper. Bara kvinnligt och manligt samarbete på samma villkor ger ett godtagbart resultat för alla.”
- ”För balansen, för fortlevnaden av landsbygden, för att alla på lika villkor ska kunna jobba och bo på landsbygden så är det viktigt att vårt sätt att leva är jämställt.”
- ”Det är viktigt att allas resurser tas tillvara och tillåts utvecklas och att maktstrukturerna synliggörs och förändras i vår rörelse. Maktstrukturen är synlig i vår organisation och det behövs kunskap och medvetande hos oss alla för att brytas. Organisationen kommer då att bli starkare genom att vara mer tillåtande i olikhet.”

⁷ Enkät utförd i projektet ”Hela Sverige gör jämt” 2007. Bilaga 5

- ”Dels betyder det mycket på landsbygden. Service, arbetsmarknad, infrastruktur, näringsliv – i all sådan planering och drift har jämställdhetsaspekterna en plats. Vi behöver ta med frågorna om hur det fungerar för kvinnorna och barnen i alla utvecklings- och förändringsprocesser.”
- ”Förutom att jämställdhet är en demokratisk och mänsklig fråga så finns den största utvecklingskraften hos landsbygdskvinnorna, någon måste bara pilla ur proppen som får dammen att brista.”
- ”Ja, det är viktigt men vi ser det inte som något problem. När man jobbar med lokala frågor spelar kön, ålder, ras eller partifärg ingen roll.”
- ”Jämställdhet är en viktig fråga i alla sammanhang, inte minst när det gäller EU-fonder. Frågan måste absolut lyftas fram inom byggerörelsen.”

Det kom också in flera tips och idéer för hur man kan arbeta för en ökad jämställdhet inom rörelsen. Dessa är i högsta möjliga mån inarbetade under kapitlet ”Metoder”.

Jämställdhet ger tillväxt

- Jämställdhet gör företag lönsammare. Det visar en studie där anställda och ledningsgrupper på närmare 3000 företag har beskrivit vad som är viktigt för företagets framgång.
 - En av förklaringarna är att jämställdhet skapar engagemang, menar företagsutvecklaren Per-Olov Idfeldt som har varit strategisk projektledare för projektet Framgång för Sverige.
 - I arbetsgrupper där både kvinnor och män får ta plats blir attityderna öppnare. Ledarskapet och mötesstilen blir annorlunda. Och min bestämda uppfattning är att *”om du möter kvinnors förväntningar så överträffar du männens”* som de kvinnliga konstruktörerna bakom Volvos nya kvinnobil har uttryckt det⁸.
- - Jämställdhet ger lönsamma företag, sa Lise Langseth, chef för Svensk Teknik och Design, då hon presenterade rapporten *”Så kan företagen nyttja sin fulla potential - Jämn fördelning mellan kvinnor och män som konkurrensmedel”*. Vi lever i en allt mer internationell och globaliserad värld. Ökad globalisering skärper konkurrensen varför ökad kreativitet är nödvändigt. Kreativitetens plattform är mångfald. Mångfald handlar om en jämnare fördelning mellan män och kvinnor, yngre och mer erfarna, en mix av människor med olika yrken, akademisk och etnisk bakgrund.
 - Målet med rapporten är att lyfta fram exempel på åtgärder som politiker och företagsledare kan vidta för att öka mångfalden och tillvarata den fulla potentialen som finns hos företagens medarbetare för att öka företagets kreativitet, nytänkande och lönsamhet, säger Lise Langseth. Flera internationella studier visar nämligen ett positivt samband mellan jämställdhet och lönsamhet. Enligt amerikanska och brittiska studier är de företag som är bättre på att utse kvinnor till ledande positioner mer lönsamma än andra företag⁹.

⁸ Erfarenheter från projektet ”Framgång för Sverige” SIS, SFK och Nutek 2005

⁹ Svensk Teknik och Design, 2006 *Så kan företagen nyttja sin fulla potential – Jämn fördelning mellan kvinnor och män som konkurrensmedel*