



# JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI.

Hela Sverige ska leva har fyra horisontella kriterier/värdegrunder som ska genomsyra allt arbete. Dessa är: demokrati, jämställdhet, mångfald och hållbarhet.

Det övergripande målet för rörelsens jämställdhetsarbete är att alla, oavsett kön eller könsidentitet, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden.

## Mål

Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön eller könsidentitet, att delta på alla nivåer i rörelsens arbete. Det kräver att alla 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 alla.

*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, och där alla känner sig inkluderade och accepterade oberoende av sin könsidentitet eller sitt könsuttryck. 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.

## Ansvar för genomförande

Beslut om policyn tas i styrelsen och revideras vartannat år. I verksamhetsplanen, som fastställs på föreningsmötet, specificeras hur arbetet med jämställdhet ska ske under det året. Jämställdhet är ett horisontellt kriterium och ska därför genomsyra allt arbete.

## Bakgrund

Hela Sverige ska leva har metodiskt och strategiskt jobbat med jämställdhetsfrågan sedan 2005. Detta genom projekt, konferenser, strategidokument, kunskapsinhämtning (enkäter, analyser m.m.) och kunskapsöverföring. Även mätning av effekter har gjorts. Detta för att det är en viktig fråga för rörelsens utveckling och framtid att ha en jämställd organisation. Jämställdhet är också viktigt för det lokala utvecklingsarbetet och en förutsättning för att hela landet ska leva. Vi utvecklar hela tiden vårt synsätt på jämställdhet och anstränger oss för att arbeta inkluderande.



## Sverige och Europa

I den Europeiska unionen har jämställdhet varit en viktig fråga och genomsyrat arbetet. I alla EU-projekt ska exempelvis jämställdhetsaspekter redovisas. Även Sverige som nation har satt jämställdhet högt på den politiska dagordningen. Formuleringen lyder: Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan kvinnor och män som ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Området omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, utbildning, arbete och fysisk integritet.

### *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.

## Motstånd och missförstånd

*"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 lösas 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.



### 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.

### Arbete för att motverka Sexuella trakasserier

En viktig del i att skapa en jämställd organisation är att det inte ska ske sexuella trakasserier. I Hela Sverige ska leva har vi nolltolerans mot sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en person. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelade och nedvärderande.

#### *Upplever du något av följande, är du utsatt för sexuella trakasserier:*

- ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- önskad fysisk kontakt
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende
- könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön du tillhör.

Det är den som blir utsatt som avgör om beteendet är ovälkommet eller ej. Sextrakasserier är ett brott. I dag har arbetsgivarna ett stort ansvar för att utreda sexuella trakasserier och vidta åtgärder. Den som anmäler får inte utsättas för hot eller bestraffningar.

### Vart vänder jag mig?

Gör klart för den som trakasserar dig att det är obehagligt och ovälkommet och att det måste få ett slut. Det kan ske muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon du har förtroende för.

Om det inte hjälper, är det i första hand arbetsgivaren du ska vända dig till om du är anställd. Arbetsgivaren måste utreda fallet och sätta stopp för trakasserier. Om du är förtroendevald eller deltagande vid arrangemang av Hela Sverige ska leva är det presidiet eller verksamhetschefen du ska vända dig till. Du kan även vända dig till facket eller ett skyddsombud.

Du kan alltid ta kontakt med Diskrimineringsombudsmannen för råd och stöd. Anmälan om trakasserier görs också till Diskrimineringsombudsmannen.

### Åtgärder vid trakasserier

Det är att rekommendera att skriva ned allt om det inträffade; datum, klockslag, vad som hände, eventuella vittnen och så vidare. Det är viktigt med bevismaterial om händelsen leder till en utredning. Den utsatta kan också beskriva sina upplevelser för någon närstående person som i sin tur kan skriva ner det inträffade.

I nästa steg ska en anmälan ske. När en anmälan skett bör man skyndsamt ta upp den akuta situationen. Det är inte minst viktigt om kontrahenterna möts i den vardagliga verksamheten. Efter en samlad bedömning bör det beslutas om den utpekade bör ta timeout tills frågan är utagerad. Den utpekade bör ges möjlighet att yttra sig innan beslut fattas.

### Informell anmälan

Trakasserier är ett av de känsligaste problemen som kan uppstå på en arbetsplats eller inom en verksamhet, därför att företeelsen så nära berör den personliga integriteten. Det är viktigt ur allas synvinkel att trakasserier upphör omgående. Om trakasserier inte upplevs och bedöms vara av allvarlig natur kan

en informell lösning vara att föredra. Det kan i vissa fall ske enbart mellan de berörda kontrahenterna eller genom ombud. Observera att det är den utsattes upplevelser som är avgörande, inte omgivningens tolkningar.



### **Formell anmälan**

Om den informella hanteringen inte leder till någon förändring eller om inträffade trakasserier är av mer allvarlig natur bör formella åtgärder vidtas. Detta görs direkt av den utsatta. Utredningen ska ske snabbt och med respekt för både den utsatta och den anklagade. Den utsatta har alltid möjlighet att ta tillbaka sin anmälan.

Detta gäller i utredningsarbetet: Båda parter ska bli hörda och få framföra sina argument och synpunkter. Uppgifter som lämnas bör skrivas ner för kontroll. Sekretess ska beaktas så att parternas personliga integritet skyddas. Namn och innehåll i anmälan får inte delges andra än dem som deltar i utredningen. Om den anmälda anses skyldig kan eventuella sanktioner bli aktuella formella åtgärder bör alltid planmässigt följas upp under en tid. Detta för att garantera att trakasserier har upphört. Om det visar sig att den anklagade är skyldig kan disciplinära åtgärder såsom varning, omplacering, diskvalifikation, avstängning (ideella), uppsägning (anställda) eller polisanmälan komma att vidtas.

Ideella anmäler i första hand till någon i den förening där den utsatta är verksam, alternativt till styrelsen eller verksamhetschef. Anställda anmäler i första hand till verksamhetschef eller sitt skyddsombud. En formell anmälan kan också lämnas direkt till Jämställdhetsombudsmannen.

### **Polisanmälan**

Trakasserier av brottslig karaktär bör alltid polisanmälas.

### **Stöd till utsatta**

Man bör så tidigt som möjligt bedöma om den utsatta är i behov av professionell samtalshjälp och i så fall rekommendera detta. Vid allvarigare och/eller återkommande former av trakasserier kan det vara nödvändigt att den skyldige bereds någon form av stöd för en beteendeförändring. Detta kan också villkoras som en del av de sanktioner som eventuellt vidtagits. Varje utredning bör närmare överväga behov och utformning av ett sådant stöd.

### **Trakasserier är ofta ett uttryck för maktutövning**

Forskning visar att trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier i de allra flesta fall är ett uttryck för maktutövning och förtryck. Sexuella trakasserier är sällan en fråga om åtrå till en person. Sexuella trakasserier är mindre vanliga i grupper med ungefär lika många kvinnor som män. Detta understryker betydelsen av ett aktivt arbete för att nå balans mellan kvinnor och män vad gäller representation, makt och inflytande över innehåll och arbetsformer.

## **VAD SÄGER JÄMSTÄLLDHETSLAGEN?**

**6 §** ålägger arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier.

**22 §** förbjuder arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.

**22 a §** ålägger en arbetsgivare som får kännedom om trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att det fortsätter.

# ORDLISTA.



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 övergången 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.