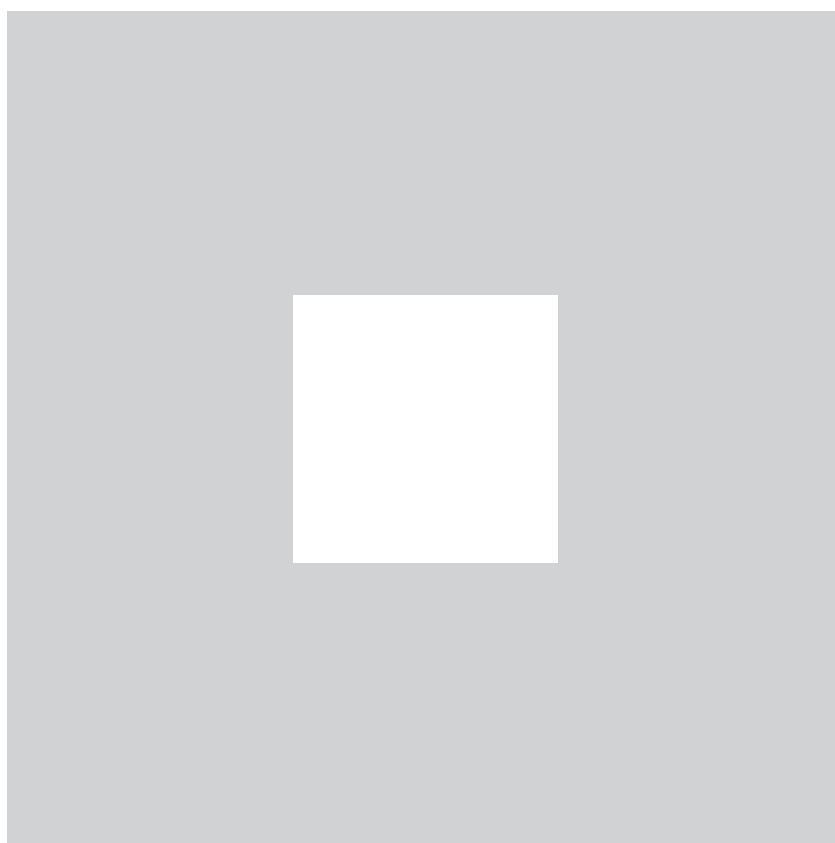


HÄLSA, ARBETE & KÖN

HANDLEDNING



Beställning av skriften kan göras på www.lf.svekom.se,

tel 020-31 32 30 eller fax 020-31 32 40

ISBN: 91-7188-813-6

Produktion: Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet

Layout, illustration och omslag: Teknisk Fantasi AB, mari.anzen@tekniskfantasi.se

Tryck: Trosa Tryckeri

Stockholm 2004



Inledning

”Vi har inga problem med jämställdheten på den här arbetsplatsen.” Det är en ganska vanlig kommentar. Samtidigt vet vi att arbetsmarknaden är starkt könssegregerad, att kvinnor och män finns på olika platser, i olika positioner i organisationen och har olika möjligheter att påverka det som sker. Vi vet också att kvinnor oftast tar ett större ansvar för hem och barn och att kvinnor är mer långtidssjukskrivna, men lever längre än män.

På våra arbetsplatser är det ofta tyst och stilla när jämställdhet är temat. Ordet jämställdhet har vi hört många gånger, men vad betyder det egentligen? Hur kan vi bli berörda – på riktigt?

Denna handledning är en del av arbetsmaterialet ”Hälsa, Arbete och Kön” som skildrar arbetsvillkor, livsvillkor och hälsa ur ett könsperspektiv. Arbetsmaterialet består dessutom av ett kompendium, cd-rom skiva och en utställning som kan hyras. Handledningen är tänkt att vara ett stöd för dig som medarbetare eller chef som vill starta en diskussion om jämställdhet på ett lite annorlunda sätt. I handledningen finner du förslag till upplägg för arbetsplatsträffar, diskussionsfrågor, uppföljningsprotokoll, värderingsövningar och fördjupningsmaterial, allt till stöd för dig som vill jobba med jämställdhetsfrågor på din arbetsplats.

Jämställdhet handlar om kvinnor och mäns lika värde och det är en grundläggande demokratisk värdering i vårt land. Jämställdhet har en fundamental betydelse för mig som individ, som familjemedlem, på jobbet och i samhället. Hur kan vi arbeta så att vi – kvinnor och män – blir engagerade och delaktiga? Vi hoppas att detta material kan bidra till detta på just din arbetsplats!

Anna Ulveson, projektledare

Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet



Arbetsmaterialets delar

Kompendium med diskussionsfrågor: Kompendiet skildrar hur arbets- och livsvillkoren och hälsan ser ut för kvinnor och män i Sverige. I kompendiet finns även Framstegskronologin som beskriver jämställdhetspolitikens historia. Kompendiet kan läsas som en bok eller användas som grund för utbildning och diskussion på arbetsplatsen. I slutet av kompendiet hittar du förslag till diskussionsfrågor.

CD-rom skiva: Här finns hela kompendiet med ett inledningstal. Den kan användas som inledning till arbetsmaterialet.

Handledning: Innehåller förslag till upplägg för arbetsplatsträffar, diskussionsfrågor, uppföljningsprotokoll, värderingsövningar, ordlista och fördjupningslitteratur till stöd för mötesledaren.

Webben: Allt material finns dessutom på www.lf.svekom.se. Du kan skriva ut det du vill och/eller göra overheadbilder.

Utställningen: Utställningen visar samma tavlor som kompendiet. Finns utställningen i er närmiljö kan den vara en bra samlingspunkt för ett mer fördjupat arbete. Utställningen kan också användas som utgångspunkt och inramning inför en satsning på jämställdhet. Om du vill hyra utställningen, kontakta Anna Ulveson 08-452 74 67 eller Mari Anzén, Teknisk Fantasi AB, 08-717 67 10

Ett exempel:

Kön finns överallt, inom oss, runt oss och mellan oss. De betydelser vi tillskriver kvinnlighet och manlighet bär vi med oss antingen vi vill eller inte. Vi bär alla kulturens, historiens och det sociala sammanhangets könsglasögon. Men det går att få syn på de olika förväntningar och föreställningar som finns på oss som kvinnor och män. Med könsglasögon kan vi också se hur vårt handlande och beteende tolkas olika beroende på vårt kön.

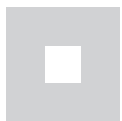
Vid ett arbetsplatsmöte på en hudklinik tyckte personalen inte att det fanns så mycket att göra i ämnet jämställdhet.

En undersköterska kommenterade: När jag tömmer tvättsäcken i herrarnas omklädningsrum är den mycket tyngre än i damernas, varför är det så?

Ingen kunde svara.

Överläkaren såg över förskrivningarna och upptäckte att männen fick hjälp med att få huden insmord av sköterskor medan kvinnorna oftast fick recept med sig hem.

Genast fanns det frågor att diskutera...



Så här kan arbetet läggas upp

Arbetet kan delas upp på tre tillfällen under ca nio månader, vardera cirka en timme

Förberedelse inför första träffen

Utse någon (medarbetare/chef) som ansvarar för att ”leda” träffen.

Du som leder träffen bör ha läst igenom kompendiet med diskussionsfrågor, tittat på CD-romskivan och läst igenom handledningen. Givetvis kan du själv bestämma hur du vill lägga upp mötet beroende på tid, utrymme och andra omständigheter. Du och din arbetsgrupp kanske har helt andra förslag. Utgå i så fall från dem. Materialet kan lätt anpassas. Utse gärna någon som dokumenterar mötet. Dokumentationen kan ha stor betydelse. Konkreta förslag, tankar och idéer på detaljnivå kan övergripande komma att betyda förändring och förbättring för många människor.

Första träffen

- Lyssna igenom CD-skivan.
- Visa gärna utvalda OH-bilder från kompendiet.
- Låt deltagarna bekanta sig med innehållet i kompendiet.
- Anteckna spontana reaktioner som uppkommer och använd dem som underlag för diskussion. Alternativt be att få förslag från deltagarna, eller hämta inspiration från diskussionsfrågorna i kompendiet. Använd gärna de förslag till värderingsövningar som finns i handledningen.
- Kom överens om när ni ska träffas nästa gång och uppmuntra alla att tänka över frågorna till dess och att gå igenom kompendiet eller utställningen om den finns på plats.

Andra träffen

- Fördjupad diskussion. Fortsätt gärna med värderingsövningar. Målsättningen med diskussionen kan vara att reflektera över om kvinnliga och manliga vårdtagare/klienter bemöts och behandlas olika på denna arbetsplats. Hur kan man i så fall förändra? Målsättningen kan också vara att diskutera hur man kan få balans i livet mellan arbete – familj – egna intressen. Det kan även vara att komma fram till konkreta förslag till vad som är viktigast att förbättra och förändra på arbetsplatsen ur jämställdhetssynpunkt osv.
- Försök identifiera de tre viktigaste frågeställningarna som ni vill arbeta vidare med.
- Ett sätt att gå vidare kan vara att ta reda på fakta om hur det ser ut för kvinnor och män genom t ex könsuppdelad statistik. Vilka konsekvenser får denna skillnad/likhet för kvinnor och män?
Hade jag bemött/behandlat den här kvinnan/mannen på samma sätt om hon/han var av motsatt kön?
- Ett annat sätt kan vara att utse arbetsgrupper och/eller någon/ några medarbetare som får ansvar för att driva fortsatt utvecklingsarbete inom de områden ni prioriterar.



Tredje träffen: Uppföljning

Den tredje träffen kan inledas med en tillbakablick och repetition av vad som beslutats tidigare. Om arbetsgrupper bildats och/eller ansvariga utsetts för olika områden, kan det här vara ett bra tillfälle att berätta om resultaten. Följande frågor kan diskuteras:

- **Hur har det gått med de konkreta förslag som kom upp?**
Vad har hänt på olika områden? Hur har ni arbetat?
- **Vad är lätt att förändra/förbättra?**
Varför? Vad är svårt? Varför är det svårt?
- **Prioriterade områden.**
Vad har blivit bättre? Vad kan fortfarande bli bättre?
Om det fortfarande finns områden som inte fungerar, vad består problemen av? Hur kan problemen lösas?
- **Behövs ytterligare uppföljning eller hjälp utifrån?**
Ta gärna in en föreläsare eller utbildare.



Diskussionsfrågor

Jämställdhetslagen

- Vad innebär jämställdhet för dig?
- Vad står det i jämställdhetsplanen på din arbetsplats?
- Hur fungerar planeringen och utvärderingen av jämställdhetsarbetet?

Genus och hälsa

- Vad tror du skillnaderna i kvinnors och mäns hälsa beror på?
- Vilka samband ser du mellan kvinnors och mäns livsvillkor och hälsa?
- Varför går kvinnor oftare till läkare än män?
- Vad tror du är orsaken till att läkemedel utprovas på män i större utsträckning än på kvinnor?
- Vad beror det på att kostnader för och konsumtion av läkemedel skiljer sig mellan kvinnor och män?
- Hur kommer det sig att kvinnor och män får del av samhällets resurser på olika sätt?
- Varför tror du att åtgärder för rehabilitering av kvinnor och män skiljer sig?
- Hur gör du vid misstanke om att en kvinnlig vårdtagare/klient är utsatt för sexuellt våld eller misshandel?
- Vilka rutiner finns för hur sexuella trakasserier ska hanteras på din arbetsplats?

Kön i vården

- Är vården jämställd om kvinnor och män får samma vård? Varför? Varför inte?
- Hur skulle en jämställd vård kunna se ut?
- Får kvinnliga och manliga vårdtagare/klienter samma vård och behandling på din arbetsplats?
- Har du exempel på när kvinnor och män behandlats lika/olika?
- Kan du komma på exempel på att bemötandet från omgivningen skilt sig beroende på kön?
- Kan du erinra dig att du själv agerat olika mot kvinnliga och manliga vårdtagare?
- Tänk dig att vårdtagaren var av motsatt kön, hade du då bemött henne/honom på samma sätt?
- Finns det skillnader i hur ni bemöter varandra på din arbetsplats beroende på kön och yrkesroll?
- Pratar ni i arbetsgruppen om betydelsen av kön i ert arbete? Varför? Varför inte?
- Hur ser systemet ut för planering, utförande, uppföljning och utveckling av kvaliteten i din verksamhet?
- På vilket sätt lyfter kvalitetsarbetet fram likheter och olikheter i kvinnliga och manliga vårdtagares/klienters behov?
- Om inte, hur skulle kvalitetsarbetet kunna förändras?



Hälsa och arbete

- Vad beror det på att kvinnor är mer sjukskrivna än män?
- Hur påverkar en könsuppdelad arbetsmarknad kvinnors och mäns hälsa?
- Hur kommer det sig att män är chefer i större utsträckning och att kvinnor och män finns i olika yrken på arbetsmarknaden?
- Vilka följder får en ojämn fördelning av betalt och obetalt arbete?
- Hur mycket arbetar du betalt och obetalt?
- Tar ni på din arbetsplats hänsyn till kvinnors och mäns olika livsvillkor? Hur?
- Vad gör oss friska på arbetet?

Arbetsvillkor

- Hur kan du idag påverka din arbetssituation? Dina arbetstider?
- Skulle en annan arbetstidsmodell kunna förändra din arbets- och livssituation? Hur? Fördelar, nackdelar?
- I kommuner och landsting arbetar ca 80 % kvinnor. Vad tror du det behövs för åtgärder för att ändra könsfördelningen? Ska den förändras? Varför? Varför inte?
- Hur är inställningen på din arbetsplats till föräldraledighet och vård av barn för kvinnor och för män?

Arbetsuppgift för den/dem som vill gå lite längre

- Hur ser det ut för kvinnor och män? Ta reda på fakta genom t ex könsuppdelad statistik. Kan gälla både för personal och vårdtagare, t ex arbetsvillkor, chefer, vård, bemötande, behandling, reslutat.
- Vilka konsekvenser får detta för kvinnor/män? Gör en analys. Behöver något förändras? I så fall vad, hur och när?



Värderingsövningar och metoder

Värderingsövningar (även kallat aktiva värderingar) är ett strukturerat sätt att inleda samtal i frågor som saknar givna svar, till exempel frågor om moral, ideologi och livsstil.

Genom värderingsövningar får deltagarna tillfälle att tänka efter och ta ställning, uttrycka sina åsikter, motivera sina ståndpunkter och lyssna till andra. Genom att träna aktiva värderingar kan vi bli medvetna om våra val och vad det är som styr dem. Värderingsövningar syftar alltså till att motverka en självbild där vi ser oss själva som offer i en värld där saker inte "blir av" eller "bara händer".

Ytterligare ett syfte med värderingsövningar är att öka medvetenheten om våra egna tankar och känslor och ge tillfälle att bearbeta värderingar och attityder för att på så sätt öka samstämmigheten mellan ord och handlingar. Värderingsövningar kan dessutom vara roliga och fungera avslappnande och som ett bra sätt att lära känna varandra bättre.

Metoder och övningar har inget värde i sig om de inte leder till samtal och diskussion. Använd därför de övningar och metoder ni i er grupp känner för.

Se övningarna som en möjlighet att berätta, lyssna och dela.

Nedan följer beskrivningar på några metoder att använda sig av:

Talarrunda

I rundan går ordet laget runt. En i taget talar utan att bli avbruten, kommenterad eller bedömd. Var och en berättar om vad den vill säga, mycket eller lite, och när personen är färdig går ordet vidare till nästa person. Rundor kan vara olika långa och det kan vara bra att bestämma en ungefärlig tid för rundan i förväg. En kort runda för att inleda och avsluta kan vara bra så att alla får möjlighet att prata och vara delaktiga. Rundor kan även användas för att stämma av under träffen eller för att inleda en djupare fråga som kanske kräver längre tid.

I rundan finns inget tvång att säga något. Vill man stå över så gör man det.

Det kan däremot vara bra att skicka runt ett föremål där den som pratar håller i föremålet och skickar det vidare till nästa person när han eller hon är färdig.

I rundan är det viktigt att inte kommentera det någon annan säger såvida inte den personen uttryckligen ber om det.

Exempel på rundor:

- Vad innebär jämställdhet/kön/hälsa för dig?
- Vad innebär kvinnligt och manligt för dig? Passar du själv in i mönstren? Vad känner du inför orden?
- Vad är kön för dig, främst en fråga om politik eller biologi eller något annat?
- Hur uppfattar du din ställning hemma, på jobbet, på fritiden och i samhället i stort?
- Vad är förtryck?
- Tjänar alla på jämställdhet, eller finns det också förlorare? Vem tjänar och vem förlorar i så fall?
- Vilka mönster/strukturer/system är du innerligt trött på och vad krävs för att förändra dessa?



Associationsövning

Skriv ner några ord på ett papper eller en tavla och låt resten av gruppen associera till dessa genom att skriva ner de tankar eller bilder som kommer upp i huvudet när de ser orden.

Exempel på ord att associera kring:

- Kvinna
- Kön
- Jämställdhet
- Man
- Hälsa
- Makt

När ni associerat färdigt för er själva, diskutera då tillsammans:

- Om ni har gemensamma mönster i era associationer, vad betyder det i så fall? Hur har ni lärt er dessa mönster?
- Har ni fått några viktiga insikter genom att associera och ägna dessa ord uppmärksamhet?

Det går även bra att associera med hjälp av bilder som ni på förhand klippt ut ur tidningar eller dylikt. Beskriv därefter varför du valt de bilder du valt.

Heta stolen

Övningen går ut på att alla som står för en viss åsikt (T ex: Alla som är rädda för att dö) räcker upp handen eller ställer sig upp. Om man inte tycker så, inte vet eller inte vill visa kan man helt enkelt sitta kvar. Den som leder övningen har förberett några påståenden och inleder med ett oförargligt, t ex ”Det är viktigt att motionera”.

Efter varje påstående diskuterar ni tillsammans; Varför satt man kvar?

Varför reste man sig upp/räckte upp handen?

Exempel på påståenden:

- Kvinnor och män är jämställda idag.
- Både kvinnor och män har att vinna på jämställdhet.
- Att kvinnor som grupp har lägre lön än män beror på kön.
- Att kvinnor får lägre lön än män för samma jobb beror på att de arbetar mindre eftersom kvinnor är svagare än män.
- Många kvinnor/män säger ja fast de menar nej.
- Kvinnor snackar mer skit än män.
- Kvinnor och män är i grunden lika.
- Kvinnomisshandel är typiskt för invandrare och alkoholister.
- Det är lika vanligt att kvinnor misshandlar och våldtar män.
- Män som grupp har mer makt än kvinnor som grupp.



Fyra hörn

I fyra hörn-övningen presenteras tre olika alternativ som svar på en fråga eller ett problem samt ett öppet alternativ. De fyra ställningstaganden som finns i övningen motsvaras av rummets fyra hörn (Du kan även göra övningen på papper.).

Efter det att ledaren presenterat frågan eller problemet berättar hon eller han om de olika påståendena som finns i respektive hörn. Du ställer dig i det hörn som svarar mot det ställningstagande du står för och berättar för den/dem i samma hörn varför du gick till just det hörnet. Motivera och berätta om ditt ställningstagande.

När ni i hörnet pratat färdigt om ert val är nästa steg att lyssna till personerna i de andra hörnen, hur de tolkade frågan och motiverar sina val. Ändrar sig någon under samtalets gång får denna byta hörn.

Bra frågor att fundera på eller ställa till varandra kan vara:

- Hur kom du fram till ditt ställningstagande?
- Hur hänger din åsikt ihop med ditt liv?
- Vad leder det du säger till i ett större perspektiv?

Exempel på fyra hörn-frågor och -påståenden:

Lönediskriminering och lönesättning

Lars får anställning till samma tjänst som Anna redan har, får samma arbetsbeskrivning som Anna men 2000 kronor mer i månaden.

Detta får Lars trots att han varken har högre utbildning eller mer erfarenhet än Anna.

Vad är det för skillnad mellan lönediskriminering och lönesättning?

- Hörn 1. I det här fallet är det lönediskriminering eftersom Anna och Lars inte får lika lön för lika arbete.
- Hörn 2. Lars tillför en annan kompetens. Därför är det rimligt att han får högre lön. Någon diskriminering är det inte fråga om.
- Hörn 3. Det här är en vanlig lönesättning. Anna ska vara glad att Lars får högre lön. Tack vare det kanske hon på sikt också får upp sin lön.
- Hörn 4. Öppet hörn. Ett annat ställningstagande än de tidigare.



Sexuella trakasserier och komplimanger

På en arbetsplats sitter några arbetskamrater och pratar i fikarummet. Det är två män och två kvinnor. De pratar om utseendefixeringen i samhället. Den ena mannen kommenterar kvinnornas kroppar genom att säga: Med så snygga kroppar borde ni tvingas ha väldigt bylsiga kläder på er. Den andra mannen håller med, medan kvinnorna säger: Varför skulle vi ha bylsiga kläder på oss? Vad händer om vi inte har det? Männena säger sedan: Lagg av det var ju bara en komplimang, och går från fikarummet.

Vad är det för skillnad mellan sexuella trakasserier och vardagligt umgänge mellan kvinnor och män?

- Hörn 1. Solklart fall av sexuella trakasserier
- Hörn 2. Om kvinnorna sätter en gräns för männen kan det inte kallas för sexuella trakasserier
- Hörn 3. Kommentaren är enbart en komplimang och bör tas som en sådan
- Hörn 4. Öppet hörn

Några kortare varianter....

Var är vi mest jämställda i dagens Sverige?

- Hörn 1. Inom arbetslivet
- Hörn 2. Inom hemmet och i personliga relationer mellan kvinnor och män
- Hörn 3. Inom politiken
- Hörn 4. Öppet hörn

Utseendemässigt bör en kvinna tänka på att

- Hörn 1. Se fräsch ut
- Hörn 2. Inte se ut som sett sexobjekt
- Hörn 3. Att hon klär sig som hon vill
- Hörn 4. Öppet hörn

Könsskillnader är bra för att

- Hörn 1. Det blir mer spännande med det motsatta könet om vi inte är helt lika
- Hörn 2. Män kan hjälpa till med tekniska problem och kvinnor kan hjälpa till med känslomässiga problem
- Hörn 3. Könsskillnader är inte bra
- Hörn 4. Öppet hörn



Värdebarometern

I denna övning presenteras två motsatta värderingar. Deltagarna får nu välja var de vill stå på en linje mellan dessa två ytterlighetspunkter och motivera varför de ställde sig som de gjorde. Efter det att ledaren presenterat de två ståndpunkterna får deltagarna fundera en stund för att sedan gå och ställa sig någonstans på linjen. Diskutera sedan varför man valt att ställa sig där man gjort. Det är alltid tillåtet att byta plats på skalan under diskussionen.

Exempel på påståenden:

- Jämställdheten är helt genomförd i Sverige - Vi har ingen jämställdhet i Sverige
- Män och kvinnor är olika pga gener – Män och kvinnor uppfostras till att vara olika
- Löneskillnader mellan kvinnor och män beror på kompetens - ...beror på kön

En frågeserie man kan ha som en egen övning är: ”Ojämställdheten ett problem?” Precis som ovan får deltagarna ställa sig på en skala där ett ställningstagande betyder ”ojämställdhet helt oproblematiskt, ointressant, finns inte”, och det andra betyder ”obeskrivligt betydelsefullt, historiskt avgörande konflikt”.

De påståenden som sedan ställs och deltagarna får ta ställning till är:

Är ojämställdhet ett problem;

- ...för hundra år sedan?
- ...i världen idag?
- ...i Sverige idag?
- ...i din kommun/ditt landsting?
- ...på den egna arbetsplatsen?
- ...på det egna arbetet?
- ...i det egna livet?

Under övningens gång kan ni diskutera varför man förflyttat sig i jämförelse med tidigare frågor? Efter sista frågan diskuteras mönster i ställningstaganden. Oftast minskar benägenheten att betrakta ojämställdheten som ett problem desto närmare den egna personen frågeställningarna hamnar. Ojämställdheten finns alltid någon annanstans.



Uppföljning

Fyll gärna i uppföljningen och skicka den till er personalavdelning.

Plats:

Mötesledare:

Deltagare:

Vad tycker ni?

Läs upp påståendena nedan och låt gruppen spontant uttrycka sin åsikt. Mötesledaren markerar på ”tycka till”-linjen vad gruppen i genomsnitt tycker. Skalan går från 1-10 där 1 innebär att påståendet är fel och 10 att påståendet är riktigt.

Vi har lärt oss mer om jämställdhet genom projektet ”Hälsa, Arbete & Kön”
1 _____ 10

Vi tycker att vi genom projektet förbättrat arbetet för jämställdhet på vår arbetsplats
1 _____ 10

Jämställdhet är viktigt på vår arbetsplats
1 _____ 10

Vi bemöter kvinnliga och manliga vårdtagare/klienter jämställt på den här arbetsplatsen
1 _____ 10

Vi har funnit minst TIO åtgärder som kan göra vår arbetsplats mer jämställd
1 _____ 10

Vi har funnit minst FEM åtgärder som kan göra vår arbetsplats mer jämställd
1 _____ 10

Vi har INTE funnit några åtgärder som kan göra vår arbetsplats mer jämställd
1 _____ 10

På den här arbetsplatsen är vi HELT jämställda
1 _____ 10

Synpunkter idéer och förslag



Ordlista

Feminism

Feminism är en medvetenhet och kunskap om den könsordning som innebär att män är överordnade och kvinnor underordnade, samt en strävan efter en maktförändring mot lika villkor för män och kvinnor. Inom feminismen finns flera olika inriktningar.

Genus

Ett analytiskt begrepp, översatt från engelskans *gender*, som främst används inom vetenskap och forskning. Det betecknar socialt och kulturellt kön, det vill säga de egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. Vad vi uppfattar som kvinnligt och manligt, genus, förändras och omskapas över tid. Genus handlar alltså inte om det individuella subjektets könsidentitet, utan om hur könsskillnader konstrueras och symboliseras, hur de präglar och uttrycks i relationer, institutioner, lagar, texter, bilder osv.

Genussystem

Genussystemet betecknar den maktstruktur som organiserar förhållandet mellan könen. Yvonne Hirdman, professor i idéhistoria vid Stockholms universitet, menar att genussystemet har två bärande principer eller logiker. Det första är isärhållandets logik, som polariserar könen och tillskriver dem motsatta egenskaper och verksamhetsområden. Den andra är hierarkiseringens logik, som gör mannen till norm för det mänskliga och värderar det han är och gör högre än det kvinnan är och gör.

Gender Mainstreaming/Jämställdhetsintegrering

Det engelska begreppet gender mainstreaming kan översättas till integrering av ett jämställdhetsperspektiv.

Svenska kommunförbundet använder begreppet "jämtegrering" och regeringskansliets benämning är "jämställdhetsintegrering". Det är en strategi för att uppnå jämställdhet, antagen av världens länder i Beijing 1995 och av den svenska regeringen i och med propositionen "Delad makt delat ansvar" (Prop. 1993/94:147).

Strategin innebär att jämställdhet skall integreras som ett perspektiv i ordinarie sakfrågor, i alla led i beslutsprocessen och verksamheten. Jämställdhet skall uppnås genom att förändra normer, omfördela makt och resurser i den ordinarie verksamheten. Arbetet ska utföras av dem som normalt arbetar i verksamheten.

Jämlikhet

Med jämlikhet avses rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, religion, etnicitet, sexualitet, social tillhörighet m.m.

Jämställdhet

Jämställdhet rör relationen män och kvinnor.



Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen reglerar kvinnors och mäns lika rättigheter i arbetslivet. Lagen innehåller dels förbud mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden, dels krav på aktivt jämställdhetsarbete av alla arbetsgivare.

Jämställdhetsperspektiv

Att ha ett genus- eller jämställdhetsperspektiv innebär att vara medveten om att det är av betydelse och att det får konsekvenser att vi är kvinnor och män i ex. arbetslivet. Det innebär att se på förslag och verkligheter utifrån kvinnors och mäns förutsättningar, villkor och behov i syfte att uppnå jämställdhet.

Jämställdhetspolitik

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken innebär att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.

Jämställdhetsstatistik

Jämställdhetsstatistik beskriver samhällsutvecklingen och dagsläget inom olika områden med ett könsperspektiv. Enligt statistikförordningens paragraf 14 skall all individbaserad officiell statistik vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta. Målet är att all statistik som relaterar till individer dels ska vara insamlad, analyserad och presenterad på kön, dels spegla jämställdhetsfrågor och problem i samhället. Kön ska vara en övergripande och genomgående indelningsgrund i statistiken. Statistiken ska dessutom presenteras på ett för användarna lättillgängligt sätt.

Kön

Begreppet kön är knutet till individens biologiska funktion och till allt som följer av detta.

Könskvotering

Innebär att kvoten av ett kön bestäms på förhand i syfte att uppfyllas utan beaktande av de aktuella personernas kompetens. Könskvotering får i dagsläget inte förekomma på den svenska arbetsmarknaden.

Könsmaktstruktur/könsmaktordning

Könsmaktstruktur/könsmaktordning kännetecknas av att den särskiljer och håller isär män och kvinnor och där:

- Män är norm och kvinnor är undantag
- Män är överordnade och kvinnor underordnade
- Män har stor makt och kvinnor har liten makt



Könsperspektiv

Att analysera vikten, innebörden och konsekvenserna av kön för en enskild individ och verksamhet.

Könsroll

Könsroller är kulturella och socialt betingade föreställningar om hur kvinnor och män är eller bör vara eller vad som benämns som kvinnliga respektive manliga egenskaper med utgångspunkt i könstillhörigheten.

Positiv särbehandling

Positiv särbehandling är en jämställdhetsåtgärd som i första hand används vid rekrytering. Det innebär att en tjänst får tillsättas av en person av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer, även om det finns sökande av det motsatta könet som är mer meriterade. Det krävs dock att beslutet utgör ett led i strävanden att främja jämställdhet, en jämn fördelning mellan kvinnor och män i arbetslivet. Positiv särbehandling får inte tillämpas om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen står i strid med kravet på saklighet vid anställningen.

Sexualiserat våld

Sexualiserat våld är ett samlingsbegrepp för alla de handlingar, fysiskt, psykiskt och sexuellt som män utsätter kvinnor och flickor för, dvs incest, sexuella övergrepp, sexuella trakasserier, handel med kvinnor, könstympling, prostitution, pornografi, våldtäkt och kvinnomord.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är trakasserier som har sin bakgrund i kön och är en form av sexualiserat våld. Sexuella trakasserier är varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling, som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.



Litteratur för fördjupning

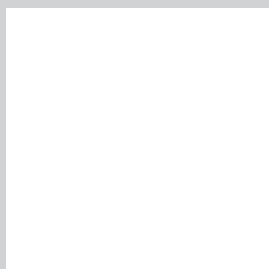
- Ambjörnsson, Fanny mfl. (1999). Uppror pågår. Alfabet: Stockholm.
- Arrhenius, Sara. (1999). En riktig kvinna: om biologism och könsskillnad. Atlas: Finland.
- Björk, Nina. (1996). Under det rosa täcket: om kvinnlighetens vara och feministiska teorier. Wahlström & Widstrand: Danmark.
- De Beauvoir, Simone. (2002). Det andra könet. Norstedts: Stockholm.
- Eduards, Maud: (2002). Förbjuden handling: om kvinnors organisering och feministisk teori. Liber: Kristianstad.
- Ekenstam, Claes mfl. (1998). Rädd att falla: studier i manlighet. Gidlunds: Stockholm.
- Eliasson, Mona. (1997). Mäns våld mot kvinnor: en kunskapsöversikt om kvinno-
misshandel och våldtäkt, dominans och kontroll. Natur och Kultur: Stockholm.
- Elvin-Nowak, Ylva & Thomsson, Heléne. (2003). Att göra kön. Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män. Albert Bonniers förlag AB: Stockholm.
- Faludi, Susan. (2000). Ställd: förräderiet mot mannen. Ordfront: Stockholm.
- Focault, Michel. (1980). Sexualitetens historia Vol. 1. Gidlunds: Stockholm.
- Hirdman, Yvonne. (2001). Genus: om det stabila föränderliga former. Liber: Lund.
- Holmberg, Carin. (1996). Det kallas kärlek – om kvinnligt och manligt. Maktförhållandet i parrelationer. Anamma: Göteborg.
- Holmberg, Carin. (1996). Det kallas manshat: en bok om feminism. Anamma: Göteborg.
- Lundgren, Eva mfl. (2001). Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige – en omfångsundersökning. Åströms tryckeri AB: Umeå.
- Statistiska centralbyrån. (2004). På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2004. SCB-Tryck: Örebro
- Svenska Kommunförbundet. (2004). Perspektiv på... Stockholm.
- Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia. (1998). Ironi & sexualitet. Om ledarskap och kön. Carlssons: Bjärnum.



Anteckningar

Produktion: Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet 2004
Text: Åsa Dahlenborg, Anna Ulveson
Layout: Teknisk Fantasi AB

Handledningen går antingen att beställa eller ta fram som pdf-fil på www.lf.svekom.se,
tel 020 - 31 32 30 eller fax 020 - 31 32 40
ISBN 91 - 7188 - 813 - 6



För mer information om projektet
“Hälsa, Arbete och Kön”
kontakta Anna Ulveson,
telefon 08-452 74 67

 SVENSKA
KOMMUNFÖRBUNDET

 LANDSTINGS
FÖRBUNDET

Besöksadress: Hornsgatan 20 • Postadress: 118 82 Stockholm • Tel: 08-452 70 00