

# Agenda för jämställdhet 2019-2030

”Alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar.”



## Innehåll

Inledning.....	3
Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland och Agenda för jämställdhet.....	3
Övergripande mål och strategisk inriktning.....	4
.....	4
Jämställdhetsintegrering.....	5
Könsuppdelad statistik.....	5
Jämställdhetsanalys.....	5
Årliga handlingsplaner och stödstruktur.....	6
Samordna.....	6
Prioritera.....	6
Skapa kunskap.....	6
Utveckla mötesplatser.....	6
Sprida kunskap.....	7
Följa upp.....	7
Samarbetande aktörer och dess roll i förverkligandet.....	7

## Inledning

Ålands jämställdhetsarbete ska konkret och effektivt bidra till ett jämställt samhälle. Arbetet med jämställdhet har kommit långt genom lagstiftning och politiska åtgärder. Samtidigt har Åland en lång väg kvar innan alla kvinnor och män, flickor och pojkar har samma makt, inflytande och möjligheter att påverka och forma sina liv och bidra till samhällets utveckling, vilket är det femte målet (SDG5) i FN:s globala hållbarhetsagenda. Jämställdhetsarbete på Åland har särskild relevans för att bidra till Agenda 2030 och dess måluppfyllelse, då jämställdhet ses som en förutsättning för hållbar utveckling.

Arbetet med jämställdhet bidrar också till att uppfylla den fjärde hållbarhetsprincipen i Utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland. Den fjärde hållbarhetsprincipen lyder: *i det hållbara samhället bidrar vi inte till att människor utsätts för strukturella hinder för hälsa, inflytande, kompetensutveckling, opartiskhet och meningsskapande*. Det är en lång process att bygga upp ett bärkraftigt, jämställt och demokratiskt Åland, ett Åland där alla kan blomstra. För att uppnå ett jämställt samhälle krävs en aktiv jämställdhetspolitik som inte enbart förbättrar situationen för individen utan lyfter hela samhället. Det handlar i hög grad om att identifiera, synliggöra och analysera de strukturer i samhället som utgör ett hinder för flickors/kvinnors och pojkars/mäns reella möjligheter att förverkliga målet om ett Åland där alla kan blomstra. I och med den gemensamma strävan behövs en Agenda för jämställdhet för Åland.

Detta dokument beskriver denna agenda som består av mål, strategisk inriktning per 2030 samt stödstrukturer för agendans förverkligande.

## Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland och Agenda för jämställdhet

I Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland lyfts viktiga jämlikhetsfrågor och indikatorer föreslås för arbetet. Jämställdhet är en av de viktigaste aspekterna för att nå jämlikhet och då Åland fortfarande har utvecklingsarbete kvar för att säkerställa lika möjligheter och rättigheter för kvinnor/flickor och män/pojkar blir Agenda för jämställdhet ett förtydligande till Utvecklings- och hållbarhetsagendan. Agenda för jämställdhet ersätter samtidigt landskapsregerings tidigare ramprogram för jämställdhet. Med en Agenda för jämställdhet skapas en enhetlig struktur för styrdokument av övergripande karaktär.

Agenda för jämställdhet utgår från Utvecklings- och hållbarhetsagenda men förtydligar ramverket gällande jämställdhetsarbetet. Agendan konkretiseras genom årlig handlingsplan som integreras i landskapsregeringens årliga budget.

Agendan utgår från att kvinnor och män, pojkar och flickor inte är enhetliga grupper utan att analyser av olika maktordningar, såsom socioekonomisk bakgrund, etnicitet, funktionsförmåga, ålder, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck och religion kan ha stor betydelse för träffsäkerhet och genomslag för jämställdhet. Att ta tillvara både kvinnors och mäns, flickors och pojkars kompetens, erfarenhet och möjlighet till påverkan är avgörande för att skapa en hållbar framtid.

## Övergripande mål och strategisk inriktning

**Det övergripande målet för jämställdhet är att kvinnor och män ska ha samma frihet och makt att forma samhället och sina egna liv och bidra till samhällets utveckling.**

På Åland ska kvinnor och män, flickor och pojkar, ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Jämställdhet handlar om kön, makt, rättvisa, frihet och demokrati men är också en drivkraft för tillväxt, hållbar utveckling och kvalitet i verksamheten. På Åland utvecklas arbetet med jämställdhet i vetskap om att det är positivt för hela samhället och alla medborgare. Utifrån detta arbetar landskapsregeringen efter sex strategiska inriktningar:

### **1. En jämn fördelning av makt och inflytande**

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet. I Hållbarhets- och utvecklingsagendan finns sju strategiska utvecklingsmål och arbetet med Agenda för jämställdhet bidrar inom denna inriktning till att förstärka mål 2: Alla känner tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga i samhället.

### **2. Ekonomisk jämställdhet**

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

### **3. Jämställd utbildning**

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. I Hållbarhets- och utvecklingsagendan finns sju strategiska utvecklingsmål och arbetet med Agenda för jämställdhet bidrar inom denna inriktning till att förstärka mål 1: Välmående människor vars inneboende resurser växer.

### **4. Jämn fördelning av det oavlönade hem- och omsorgsarbetet**

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

### **5. Jämställd hälsa**

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor och bemötas på lika villkor i hälso- och sjukvården samt äldreomsorgen. I Hållbarhets- och utvecklingsagendan finns sju strategiska utvecklingsmål och arbetet med Agenda för jämställdhet bidrar inom denna inriktning till att förstärka mål 1: Välmående människor vars inneboende resurser växer.

### **6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Sexuella trakasserier och kränkningar, negativa kroppsideal och stereotypa framställningar av kvinnor och män ska motverkas. Nolltolerans för könsrelaterat våld. Konstruktiva och effektiva metoder som kan stoppa det könsrelaterade våldet ska utvecklas.

## Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att åstadkomma ett jämställt och bärkraftigt och långsiktigt hållbart samhälle. Jämställdhet skapas i varje vardaglig handling och genom beslut där både kvinnor och män deltar. Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå Agenda för jämställdhet. Jämställdhetsintegrering innebär enligt Europarådets definition:

”(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.”

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 jämställdhetsintegrering har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter. Konsekvenserna för kvinnor och män, flickor och pojkar av planerade åtgärder ska analyseras för att synliggöra problem och införliva jämställdhetsperspektivet i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av aktiviteter. Huvudsyftet med jämställdhetsintegrering är att kvalitetssäkra processer och att kvalitetssäkra arbetsplatser så de blir jämställda och icke diskriminerande.

Genom jämställdhetsintegrering:

- synliggörs olika förhållanden och villkor
- analyseras konsekvenser av hur beslut påverkar kvinnor, män, flickor och pojkar,
- utformas rutiner och ledningssystem för att säkerställa jämställda verksamheter och
- införlivas jämställdhetsperspektiv i alla beslut och processer.

## Könsuppdelad statistik

Inom landskapsregeringen ska individbaserad statistik vara könsuppdelad.

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors, mäns, flickors och pojkars situation är en förutsättning för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering. Därför ska kön vara en övergripande och genomgående indelningsgrund i statistiken. Könsuppdelad statistik synliggör kvinnor och mäns förutsättningar, livsvillkor och behov. Tillgången till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation är en förutsättning för att kunna förändra ojämställda strukturer och skapa ett Åland där alla kan blomstra. Både likheter och skillnader mellan kvinnor och män ska uppmärksammas. Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att göra de analyser som krävs för att utforma rätt åtgärder i arbetet för jämställdhet.

## Jämställdhetsanalys

På Åland ska beslut som rör människor vara kvalitetssäkrade utifrån ett jämställdhetsperspektiv, det är ett nödvändigt verktyg för förändring. Det kräver beslutsunderlag med analyser där statistik och andra uppgifter är uppdelade på kön. Analysen ska beskriva situationen för kvinnor och män, flickor och pojkar, samt redovisa vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för till exempel bemötande och service, representation och fördelning av resurser i relation till målen i Agenda för jämställdhet.

## Årliga handlingsplaner och stödstruktur

Agenda för jämställdhet kommer årligen att konkretiseras i handlingsplaner. Det som beskrivs nedan är stödstruktur för att verka för att agendan får genomslag. Den syftar till strategisk utveckling på så sätt att den inte börjar om utan bygger vidare på det arbete som åstadkommit. Den innehåller både en central strategi - samordningen, som är närvarande i samtliga steg, och fem stödjande strategier som driver utvecklingsarbetet framåt.



### Samordna

I den stödstruktur som är modell för att uppnå Agenda för jämställdhet är samordning motorn. I jämställdhetsarbete kan samordningen bland annat innebära ett arbete för ökad kännedom och ökat samarbete mellan aktörer som genomför insatser som har bäring på de sex jämställdhetspolitiska inriktningarna. Samordningsansvaret åligger landskapsregeringen.

### Prioritera

För att verkligen kunna åstadkomma förändring krävs det prioriteringar. De årliga handlingsplaner som tas fram ska baseras på fakta och kunskap och ligger till grund för en hållbar och strategisk planering av insatser. Agendan konkretiseras genom årlig handlingsplan som integreras i landskapsregeringens årliga budgetprocess.

### Skapa kunskap

Inom jämställdhetsområdet innebär att skapa kunskap till exempel att kunna ge en helhetsbild av läget, med utgångspunkt i Agenda för jämställdhet. Men också att kunna bidra med fördjupad kunskap inom prioriterade områden. Till denna del av modellen hör exempelvis sådant som framtagandet av könsuppdelad statistik och framtagandet av kunskapsunderlag inför större satsningar. Arbetet med jämställdhet ska underbyggas med välgrundad kunskap och fakta såsom köns- och åldersuppdelad statistik, forskning med genusperspektiv, kunskapsunderlag och översikter.

### Utveckla mötesplatser

Landskapsregeringen är den aktör som har störst förutsättningar att samla många aktörer, att utveckla mötesplatser. Jämställdhet behöver lyftas i de forum som finns, både som en egen fråga men också som en del av ett sammanhållet arbete för social hållbarhet. Nya forum och projekt

kan behöva skapas, framför allt för att hantera genomförandet av olika prioriteringar, och det behöver finnas en öppenhet för att dessa forum kan se ut på olika sätt - fysiska och digitala, fasta och tillfälliga.

### Sprida kunskap

I att sprida kunskap ligger tanken om att kunskap är föränderligt och utvecklingsbart. För ett effektivt kunskapsspridande arbete behöver landskapsregeringen exempelvis utveckla spridningsvägar, både analoga och digitala. I detta arbete ingår även arrangerandet av konferenser, workshops och kampanjer.

### Följa upp

Den här agendan syftar till att skapa ett långsiktigt arbetssätt när det gäller jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Det innebär dock inte att sådant som utvärdering och att följa upp kan skjutas på framtiden. Tvärtom – för att arbetssättet ska kunna fungera krävs att de insatser som görs inom ramen för agendan kontinuerligt följs upp, både utifrån utfall samt process. Dessa uppföljningar är vad som sedan ska ligga till grund för det fortsatta arbetet i framtagandet av nya handlingsplaner med prioriterade insatser.

### Samarbetande aktörer och dess roll i förverkligandet

I det följande beskrivs funktionen för de aktörer som har centrala roller i förverkligandet av agendan, den följer samma struktur som Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland.

**Ålands lagting** har det övergripande politiska ansvaret för förverkligandet av agendan.

**Ålands landskapsregering** ansvarar för att stödstrukturen för genomförandet, att proaktivt agera katalysator och koordinator för förverkligandet av agendan. En samordnare som samlar kraften i offentliga sektorn och i förlängningen i hela det åländska samhället.

Vid utarbetandet av förslaget till landskapets budget beaktar landskapsregeringen agenda för jämställdhet med där till hörande handlingsplaner. Landskapsregeringen avrapporterar årligen statusen för arbetet med agenda för jämställdhet till lagtinget.

Landskapsregeringen agerar förebild genom ett gediget jämställdhets- och hållbarhetsarbete i den egna verksamheten.

**Alla kommuner, myndigheter och andra offentliga verksamheter** förväntas att aktivt delta i förverkligandet av agendan och att agera förebild genom ett gediget jämställdhets- och hållbarhetsarbete i den egna verksamheten.

**Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS)** har en nyckelroll i förverkligandet av agendan.

**Alla företag** förväntas att aktivt delta i förverkligandet av agendan. Förhoppningen är att företagen, från mikro- till storföretag, är villiga att använda sin kreativitet och innovationskraft till att bidra till agendans genomförande. Företagen förväntas att agera förebild genom ett gediget jämställdhets- och hållbarhetsarbete i den egna verksamheten. Näringslivets samverkansorganisationer har nyckelroller och förväntas stöda företagen med kunskap och inspiration.

**Alla föreningar** förväntas att aktivt delta i förverkligandet av agendan. Föreningslivet kan bidra med lösningar till många av de utmaningar som uppstår i den gradvisa omställningen till en hållbar och bärkraftig samhällsutveckling för alla kvinnor/flickor och pojkar/män.

Samtidigt har föreningslivet förutsättningar att samla många medborgare till gemensamma ansträngningar för agendans förverkligande.

**Alla aktörer inom kultur- och bildningssektorn**, bland andra daghem, grundskola, gymnasium, högskola, vuxenutbildning, idrotten, bibliotek och annan kulturverksamhet förväntas att aktivt delta i förverkligandet av agendan och att agera förebild genom ett gediget jämställdhets- och hållbarhetsarbete i den egna verksamheten.





## Jämställdhet – begrepp och definitioner

Nedan listas ord och begrepp som är av särskild betydelse och vanligt förekommande i jämställdhetsarbetet.

### **Attityd**

Förhållningssätt och beteende utifrån egna normer och värderingar.

### **Beakta kön**

Att beakta kön innebär att ta hänsyn till de likheter eller skillnader som kan finnas mellan könen vad gäller makt, förutsättningar, möjligheter, behov och villkor.

### **Beakta jämställdhet**

Att beakta jämställdhet innebär att ta hänsyn till ojämställdhetsproblem som kan finnas och agera utifrån detta. Exempelvis synliggöra och analysera könsskillnader. Syftet är genom ett systematiskt jämställdhetsarbete åstadkomma jämställdhet i verksamheten och i samhället.

### **Bisexuell**

En person som har förmåga att bli kär i och/eller attraherad av människor oavsett kön.

### **Cisperson**

En person vars kropp, juridiska kön och könsidentitet hänger ihop enligt normen. Cis är latin för "på samma sida".

### **Diskriminering**

Är när någon missgynnas eller kränks och missgynnandet eller kränkningen har ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det finns olika former av diskriminering, direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktion att diskriminera är former av diskriminering.

### **Diskrimineringsgrunder**

Kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### **Feminism**

Är en bred åsiktsinriktning eller ideologi med många olika inriktningar. Minsta gemensamma nämnare är kunskapen om de strukturella drag som skapar orättvisor mellan könen, samt att rådande genusordning begränsar könen. En feminist är en person som ser att kvinnor underordnas män och vill åstadkomma en förändring. Feminismen har tre inriktningar: radikalfeminism, liberalfeminism och den postmoderna feminismen. Det finns också två tolkningar av feminism och de benämns som särartsfeminism och likhetsfeminism.

### **Främja jämställdhet i förskolan**

Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar liksom de krav och förväntningar som ställs på dem bidrar till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska motverka traditionella könsroller och könsroller. Flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller. Det handlar om att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för att alla barn ska ha lika rättigheter och möjligheter.

### **Främja jämställdhet i skolan**

Skolan ska aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter. Det sätt på vilket flickor och pojkar bemöts och bedöms i skolan, och de krav och förväntningar som ställs på dem,

bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Skolan har ett ansvar för att motverka traditionella könsroller. Den ska därför ge utrymme för eleverna att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet. Läraren ska verka för att flickor och pojkar får ett lika stort inflytande över och utrymme i undervisningen och svara för att eleverna får pröva olika arbetsätt och arbetsformer.

### **Genus**

Genus är ett analytiskt begrepp som växt fram inom vetenskap och forskning. Det betecknar socialt och kulturellt kön, det vill säga egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. Det vi uppfattar som kvinnligt respektive manligt förändras och omskapas över tid. Genus handlar inte om det individuella subjektets könsidentitet utan om hur könsskillnader konstrueras och symboliseras, hur de präglar och uttrycks i till exempel relationer, institutioner, lagar, texter och bilder.

### **Genuskontrakt**

Används för att beskriva relationer mellan män och kvinnor på t.ex. arbetsplatsen eller skolan. De normer (oskrivna regler) som omedvetet skapar ramar för vad som förväntas av kvinna/man, flicka/pojke.

### **Genusordning**

Yvonne Hirdman (professor i historia vid Stockholms universitet) beskriver ett genussystem som är uppbyggt på två principer – isärhållning (dikotomi) och hierarki. Isärhållning beskriver att kvinnor och män bland annat befinner sig på separata arbetsmarknader, att leksaker till flickor och pojkar skiljs åt m.m. Hierarki beskriver mäns överordning och kvinnors underordning.

### **Genuspedagogik**

Är ingen speciell pedagogik, men begreppet används för att påvisa och betona att all pedagogisk verksamhet ska inbegripa ett genusperspektiv.

### **Genusperspektiv**

Att ha ett genusperspektiv innebär att undersöka hur kön konstrueras i en viss situation. Det innebär att se hur kön ges betydelse, hur kvinnor och män, flickor och pojkar värderas, bedöms och ges skilda uppgifter i ett visst sammanhang.

### **Genusyrsel**

R W Connells (professor i pedagogik vid Sydney Universitet) begrepp för att förklara vad som sker när genusordning ifrågasätts och det som ses som norm ställs på ända.

### **HBTQ**

Används som samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H:et står för homosexuella, B:et står bisexuella och bäge handlar om sexuell läggning. T:et står för trans och handlar om hur en definierar och uttrycker sitt kön. Q:et står för queer och kan röra sig om både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik men kan även vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer.

### **HBTQIA**

Se ovan, förkortning av homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera, intersex-personer och asexuella.

### **Hedersrelaterat våld och förtryck**

Hedersrelaterat våld och förtryck har sin grund i kön, makt, sexualitet och kulturella föreställningar kring dessa. Kontrollen av flickor och kvinnors sexualitet är central och starkt knuten till kollektivet. I hederstänkandet står föreställningar om oskuld och kyskhet i fokus och familjens rykte och anseende ses som avhängigt flickors och kvinnors faktiska eller påstådda beteende.

Även pojkar och unga män kan vara utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. Trots att de inte har lika strikta begränsningar som flickor har i det dagliga livet är det vanligt att pojkar tvingas gifta sig mot sin vilja. De får ofta även ansvara för att kontrollera och bestraffa sina systrar, kusiner och mammor. Även HBTQ-personer är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck då deras sexualitet, könsidentitet och könsuttryck kan ses som avvikande. Hederstänkandet kan vara mer eller mindre uttalat och kontrollen kan sträcka sig till från vardagliga former av begränsningar i flickor och kvinnors liv som berör exempelvis klädval, socialt umgänge och rörelsefrihet till livsval som utbildning, jobb, giftermål och skilsmässa. I sin mest extrema form resulterar hederstänkandet i hot om våld, våld och dödligt våld.

### **Hegemonisk maskulinitet**

Maskulinitet är något som görs och åstadkoms. Hegemonisk maskulinitet är ett "mansideal" som växer fram i relationer män emellan, en process som påtvingar män en definition av mansrollen. Idealet gör att männen positionerar sig i utifrån den vilket legitimerar genusordningen och därmed kvinnors underordning.

### **Heteronormativitet**

En norm som utgår från att heterosexualitet uppfattas som det givna och alla förväntas vara heterosexuella. Enligt heteronormen är du antingen tjej/kvinna eller man/kille där tjejer/kvinnor förväntas vara feminina och killar/män maskulina. Heteronormativitet har även tydliga kopplingar till könsmaktsordningen och antagandet om kvinnor och mäns olikhet, där det även finns tydliga kopplingar till hur dessa två kategorier ska uppföra sig. Att följa heteronormen ger fördelar, att bryta mot den kan medföra bestraffningar i någon form.

### **Heterosexuell**

En person som har förmåga att bli kär i och/eller attraherad av människor av ett annat kön än det egna.

### **Homosexuell**

En person som har förmåga att bli kär i och/eller attraherad av människor av samma kön.

### **Härskarteknik**

Berit Ås (norsk socialpsykolog och politiker) definierar fem tekniker som används för att upprätthålla makt: osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning och påförande av skuld och skam. Det har på senare tid också tillkommit två ytterliga tekniker: objektifiering samt våld och hot om våld.

### **Individbaserad statistik**

Individbaserad statistik är statistik som direkt eller indirekt berör fysiska personer. All individbaserad statistik ska vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta.

### **Intersektionalitet**

Ett perspektiv som används för att undersöka hur olika normer/maktordningar samverkar. Genom en intersektionell analys blir det lättare att synliggöra hur olika maktordningar påverkar och samverkar med varandra och utgör ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Se även normsamverkan.

## **Jämlikhet**

Enligt Nationalencyklopedin beskrivs jämlikhet som alla individers lika värde. Jämlikhet är nära förknippat med de mänskliga rättigheterna och det demokratiska samhället och rättssystemet.

## **Jämn könsfördelning**

En jämn könsfördelning innebär att både kvinnor och män utgör minst 40 procent av den totala gruppen. Om något av könen utgör mer än 60 procent betraktas gruppen som kvinno- eller mansdominerad. Se även Kvantitativt jämställdhetsmått.

## **Jämställdhet**

Enligt Nationalencyklopedin innebär jämställdhet att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en av grundförutsättningarna för ett demokratiskt samhälle.

## **Jämställdhetsanalys**

Underlag och statistik analyseras utifrån kön och makt. Därefter jämförs resultat och analys med uppställda jämställdhetsmål. Se även kvalitativt jämställdhetsmått.

## **Jämställd verksamhet**

Jämställd verksamhet innebär en verksamhet där du arbetar för lika villkor, rättvis fördelning av resurser och makt mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt motverkar stereotypa könsroller och könsmonster. Syftar i förlängningen till att skapa ett jämställt samhälle.

## **Jämställdhetsintegrerade verksamhetsmål**

Mål som bidrar till att jämställdhet uppnås. Målen vilar på en analys av ojämställdheten i verksamheten och relaterar till jämställdhetsmålen som finns på lokal, nationell och transnationell nivå. Vid en jämställdhetsanalys kan det framkomma att det behövs ett helt nytt mål inom området för att uppnå lösa jämställdhetsproblemet. Ett tredje sätt att integrera verksamhetsmål är att förändra verksamhetens befintliga mål utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

## **Jämställdhetsintegrering**

Jämställdhetsintegrering innebär enligt Europarådets definition:

”(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.”

Genom jämställdhetsintegrering:

- Synliggörs olika förhållanden och villkor
- Analyseras konsekvenser av hur beslut påverkar kvinnor, män, flickor och pojkar
- Utformas rutiner och ledningssystem för att säkerställa jämställda verksamheter
- Införlivas jämställdhetsperspektiv i alla beslutsprocesser och processer

## **Kränkande behandling**

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker en persons värdighet. Kränkningarna kan bestå av till exempel nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiska handlingar. De kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

## **Kvalitativt jämställdhetsmått**

Innebär att kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar ges samma vikt. Ett

kvalitativt jämställdhetsmått är ett mått som tar hänsyn till kön, inflytande och makt. Se även beakta jämställdhet och jämställdhetsanalys.

### **Kvantitativt jämställdhetsmått**

En jämn fördelning av kvinnor och män, 40/60 procent räknas som en jämn könsfördelning. En jämn representation av kvinnor och män är en avgörande förutsättning för att kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och att både kvinnor och män får möjlighet till makt och påverkan. Kvinnor och män skall med andra ord ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattande. Se även jämn könsfördelning.

### **Kön/genus**

Med kön avses det biologiska kön som registreras för en person vid födseln eller det kön som senare fastställs för henne eller honom. Genus används för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som sammantaget formar människors sociala kön samt varierande uppfattningar om vad som uppfattas som manligt och kvinnligt. Begreppet genus infördes i humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning på 1980-talet.

### **Könsidentitet**

En persons mentala eller självupplevda kön. Det kön en person känner sig som och definierar sig som, vilket kan överensstämma med det kön som registrerats vid födseln eller inte.

### **Könsuttryck**

En persons sociala kön. Hur personen uttrycker sitt kön genom olika attribut, till exempel genom kläder, kroppsspråk, röst, smink eller frisyr.

### **Könsidentitet och uttryck**

Med könsidentitet och uttryck menas att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel, eller andra attribut, ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppet avser transpersoner vilket är ett paraplybegrepp för personer som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Se även transperson och transvestit.

### **Könskonsekvensbeskrivning**

Att redovisa vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får när det gäller bemötande och service, representation och fördelning av makt och resurser.

### **Maskulinitet**

Maskulinitet är något som görs och åstadkoms och bygger på uppdelningen av biologiskt och socialt kön. Grundtanken i maskulinitetsteori är att könen ses som motsatser.

### **Mångfald**

Mångfald är ett ord som tolkas olika och har många dimensioner. Ibland förknippas mångfald med etnisk tillhörighet, ibland kopplas det till samtliga diskrimineringsgrunder. En del definitioner innehåller ännu fler dimensioner till exempel socioekonomi, livsstil och värderingar. Gemensamt för de olika tolkningarna är att det förknippas till de mänskliga rättigheterna och handlar om den resurs och styrka som finns i olikhetens samspel.

### **Människohandel**

Människohandel är en organiserad transport av människor som syftar till att utnyttja dem för olika ändamål. Det är ett brott som i många fall sker över landsgränser och ibland utnyttjas offren för människohandel för flera olika ändamål, inte enbart sexuella. Människohandel är ofta en del av den organiserade brottsligheten och brottet kan omfatta både ursprungsländer, transitländer och destinationsländer, men kan också ske endast inom ett land.

## **Mänskliga rättigheter**

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.

*Ur FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, artikel 1 från 1948.*

## **Norm**

I alla samhällen, kulturer och i de flesta situationer finns regler för och förväntningar på vad som är tillåtet och inte tillåtet. Dessa regler och förväntningar styr vilka egenskaper, beteenden och värderingar en person förväntas ha för att bli accepterad och bekräftas. Dessa uttalade eller outtalade regler och förväntningar kallas normer.

Enligt Nationalencyklopedin beskrivs norm som det ideal som en person förväntas anpassa sig till.

## **Normkritik**

Normkritik handlar om att synliggöra normer och strukturer. Med en normkritisk ansats flyttas fokus från individer som anses bryta normen till att titta på grupper och strukturer som anses vara norm.

## **Normsamverkan**

Ett perspektiv som används för att undersöka hur olika normer och maktordningar samverkar. Genom en analys utifrån flera perspektiv blir det lättare att synliggöra hur olika maktordningar påverkar och samverkar med varandra och utgör ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Se även intersektionell.

## **Nära relationer, närstående**

Begreppet närstående är könsneutralt och syftar på varje person som den enskilda bedöms ha en nära och förtroendefull relation till. Det kan handla om makar, partners, sambor, pojk- eller flickvänner, föräldrar, syskon, barn eller andra släktingar. Men det kan även handla om andra personer som den enskilda har eller har haft en nära och förtroendefull relation till. Vem som är att betrakta som närstående, vilken den enskilda har en när relation till avgörs genom en bedömning i det enskilda fallet.

## **Queerteori**

Feministisk inriktning och akademisk forskning som problematiserar det heteronormativa och uppdelningen i två kön. Heterosexualitet och kategoriseringen av män och kvinnor i två kön ses som konstruktioner.

## **3R-metoden / 4R-metoden / 5R-metoden**

Konkret och praktisk metod för att kartlägga och synliggöra ojämställdheten i den egna verksamheten. De fem R:en står för: representation, resurs, resultat, realia och realisera. Metoden kan beskrivas som ett systematiskt besvarande av frågan: "Vem får vad och på vilka villkor?"

## **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan röra sig om beröringar, skämt, förslag, blickar bilder med mera. Sexuella trakasserier är ett ovälkommet uppträdande och det är den utsatta personen som avgör vad som är kränkande. Det är även viktigt att den utsatte klargör för den som trakasserar att det är ett ovälkommet beteende.

## **Stereotyp**

Förenklad framställning av kvinnor eller män, där grupperna kvinnor och män framställs som olika och med olika egenskaper – exempelvis män som starka och aktiva, kvinnor ofta omvårdande och

passiva. Att fördomar, beteenden, språkbruk och bilder har sin grund i föreställningen att något av könen är överlägset eller underlägset. Att framställa könen på ett icke-stereotypt sätt innebär att framställa kvinnor och män i varierande roller och sammanhang som inte reproducerar normer eller föreställningar om hur kvinnor och män är eller bör vara. Detsamma gäller framställningen av förhållanden och maktrelationer mellan könen.

### **Särskild sårbarhet – särskild utsatthet**

Inom området våld i nära relationer förekommer också begreppen särskild utsatthet eller särskild sårbarhet. Begreppen används för att belysa att vissa omständigheter kan påverka enskilda individers sårbarhet: nationell bakgrund, fysisk och psykisk funktionsförmåga, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck, missbruksproblematik, närståendes normer kring självbestämmande över sexualitet och familjebildning med mera.

Exempel på sårbarhetsfaktorer kan vara:

- Okunnighet om sina rättigheter
- Socialt och ekonomiskt beroende av närstående eller av samhället
- Konflikt mellan närståendes och andras förväntningar
- Isolering och ensamhet
- Beroende av andra för att klara vardagslivet
- Starkt beroende av våldsutövaren

### **Traditionella könsroller**

Traditionella könsroller förstärks då flickor och pojkar behandlas på olika sätt till följd av att pedagogers och andras föreställningar om att flickor och pojkar är olika. Ett sådant traditionellt könsroller kan vara att flickor förväntas vara mer omtänksamma medan pojkar förväntas vara mer fysiskt aktiva.

### **Trakasserier**

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna, kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Trakasserier är ett ovälkommet uppträdande och det är den utsatta personen som avgör vad som är kränkande. Det är även viktigt att den utsatte klargör för den som trakasserar att det är ett ovälkommet beteende.

### **Transperson**

En transperson är en person som inte eller delvis inte identifierar sig med det kön hen har fått tilldelat vid födseln. Att vara transperson kan också innebära att en inte följer rådande normer för hur en person med ett visst kön ska vara. Ordet trans är latin för "överskridande". Transperson är ett paraplybegrepp med flera undergrupper och det går att vara transperson på många olika sätt. Begreppet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra. Se även transvestit, könsidentitet, könsuttryck, könsöverskridande identitet och uttryck.

### **Transvestit**

En person som klär sig i eller använder sig av andra attribut än de som traditionellt används av män respektive kvinnor. Transvestit är precis som andra begrepp en fråga om egendefinition. Ordet trans och vestis är latin för överskridande respektive kläder. Alla människor som bryter mot exempelvis klädnormer kring kön är därmed inte transvestiter.

### **Våld**

Våld är varje handling riktad mot en annan person, som genom denna handling skadar, smärtar, skrämmer eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något som den vill. Syftet med våldet är att etablera och utöva makt och kontroll. Att vara utsatt för våld eller hot påverkar hälsan och hela livssituationen.

Våld kan delas upp i sju kategorier.

- **Fysiskt våld** är varje form av oönskad fysisk beröring och fysisk handling som skadar eller orsakat fysisk smärta. Det kan vara allt från slag till knuffar och luggningar.
- **Psykiskt våld** är kränkningar med ord och handlingar. Psykiskt våld kan ta sig många olika uttryck. Det kan handla om verbala kränkningar, isolering, hot och kontroll av olika slag. Det psykiska våldet kan också vara materiellt som aggressiva handlingar riktade mot materiella ting vilket skapar oro och rädsla. Det kan även vara utagerande svartsjuka och att bli förföljd eller terroriserad av en partner eller före detta partner.
- **Sexuellt våld** är när någon blir tvingad att delta i eller se på sexuella handlingar mot sin vilja.
- **Ekonomiskt förtryck** av en närstående ses också som våld. Det kan uttryckas genom ekonomiska hot, begränsningar av gemensamma ekonomiska tillgångar eller tvinga någon att utföra ekonomiska olagligheter.
- **Materiellt våld** handlar om att våldsutövaren slår i dörrar eller väggar eller slår sönder saker på ett sätt som är skrämmande och/eller kränkande. Det kan även handla om att våldsutövaren förstör ägodelar som är särskilt viktiga för partnern.
- **Latent våld**, även om fysiska våldshandlingar sällan inträffar kan våldet ständigt vara närvarande i kraft av sin möjlighet. Detta kan uttryckas exempelvis genom kroppsspråk, gester eller uttalanden.
- **Försummelse** kan vara avsiktliga handlingar som kan leda till lidande, ohälsa och sjukdom, så som exempelvis felaktig medicinering eller undanhållande av nödvändig medicin samt att inte få hjälp med hygien eller måltider.

I Ålands landskapsregerings Strategi för nolltolerans mot våld i nära relationer 2020-2030 används begreppet "våld i nära relationer" som ett samlingsbegrepp vilket omfattar både våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck inklusive tvångsäktenskap, barnäktenskap och könsstympning av flickor och kvinnor.

### **Våldsprevention**

Våldsprevention innebär att göra insatser innan våldet uppstått det vill säga innan någon blivit utövare eller offer. Våldspreventiva insatser bör ha en normmedveten och genusförändrande ansats som påverkar föreställningar om kön, vad det innebär att vara man, hur maskulinitet formas samt hur detta påverkas av det faktum att unga män och pojkar står för majoriteten av våldet i världen.

Ett våldspreventivt arbete kan ske på tre olika nivåer:

- Universell prevention – insatserna är riktade till alla
- Selektiv prevention – insatserna är riktade till riskgrupper
- Indikerad prevention – insatser är riktade till redan drabbade