



*Vi är
vården*

VÄGLEDNING FÖR FÖRTROENDEVALDA OCH
ANSTÄLLDA I VÅRDFÖRBUNDET

Jämställdhet – kunskap, reflektion och praktik



Jämställdhet – kunskap, reflektion och praktik

För Vårdförbundet, där 90 procent av medlemmarna är kvinnor och där både yrken och sektorer är kvinnodominerade, är det självklart att jämställdhetsaspekter finns på i stort sett alla frågor som berör medlemmarna i förbundet. Inom många områden finns fortfarande ett "könsgap" mellan kvinnor och män och som är till kvinnors nackdel. Jämställdhetsperspektivet är dock inte alltid synligt för vare sig medlemmar, förtroendevalda eller medarbetare. Det behöver vi ändra på.

Att lyfta olika aspekter på jämställdhet är en viktig nyckel till framgång i flera av förbundets viktigaste frågor. Det gäller bland annat möjligheten att kompetensförsörja vården och där villkor, löner och arbetsmiljö måste locka både kvinnor och män. Men också att ge förutsättningar för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor att utöva sitt yrke på bästa sätt – en jämlik vård förutsätter ett jämställt förhållningssätt till både patienter, anhöriga och kollegor.

Med en djupare kunskap och förståelse för olika aspekter på jämställdhet och genom att reflektera enskilt och tillsammans, kan vi komma närmare en tillvaro som präglas av likvärdiga villkor och förutsättningar.



Bakgrund, syfte, mål och målgrupp

Jämställdhet är en prioriterad fråga i Vårdförbundet. Vid Vårdförbundets kongress 2022 antogs två motioner på temat jämställdhet:

1. Att Vårdförbundet internt och externt arbetar mer aktivt kring jämställdhetsfrågor.
2. Att Vårdförbundet verkar för att mäns och kvinnors förutsättningar inom vården blir jämställda.

Med utgångspunkt i kongressbesluten är syftet med stödmaterialet att ge kunskap om och förståelse för begreppet jämställdhet, varför jämställdhet är en viktig fråga för medlemmarna samt vilka faktorer som skapar framgång.

Målet är att säkra att ett jämställdhetsperspektiv blir synligt i både det strategiskt långsiktiga och det praktiska dagliga arbetet. Till hjälp finns olika reflektionsövningar och checklistor.

Jämställdhetsglasögonen ska med andra ord alltid vara på och hjälpa oss att se när en fråga har aspekter som behöver lyftas in för att fördjupa analysen och vässa våra argument. Det kan till exempel handla om:

- Hur vi prioriterar frågor inom Vårdförbundet
- Hur vi utformar förslag på förändring och utveckling
- Vilka projekt vi väljer att prioritera
- Hur vi utformar och genomför olika utbildningar
- Hur vi agerar i kontakten med medlemmar och förtroendevalda
- Hur vi kommunicerar, förhandlar och driver frågor i syfte att påverka arbetsgivare, politiker och beslutsfattare

Materialet ska kunna användas av såväl förbundsstyrelse, avdelningsstyrelser och förtroendevalda på arbetsplatser som anställda inom Vårdförbundet.

Så är materialet indelat

Materialet består av fyra huvuddelar:

1. Beskrivning av varför det är viktigt att arbeta med jämställdhet
2. Grundläggande begrepp och fakta kring jämställdhet – här finns också olika reflektionsövningar kopplade till de olika avsnitten
3. Olika angreppssätt för att komma igång med det praktiska jämställdhetsarbetet – även här finns flera reflektionsövningar
4. Checklistor som hjälp i det praktiska arbetet, riktade till olika målgrupper och för olika tillfällen



Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Inledning | 2 |
| Bakgrund, syfte, mål och målgrupp | 3 |
| Så är materialet indelat | 3 |
| Därför är det viktigt att arbeta med jämställdhet | 5 |
| Konkret skillnad för medlemmar i Vårdförbundet | 5 |
| Övergripande jämställdhetsmål | 6 |
| Jämställdhet i arbetslivet | 6 |
| Grundläggande begrepp och fakta | 7 |
| Mänskliga rättigheter, MR | 7 |
| Jämlikhet | 7 |
| Jämställdhet: jämlikhet mellan kvinnor och män | 7 |
| Vad är (o)jämställdhet? | 7 |
| Hur påverkar ojämsställdheten svensk hälso- och sjukvård? | 8 |
| Att mäta jämställdhet | 9 |
| Likabehandling och diskriminering | 10 |
| Positiv särbehandling och kvotering | 11 |
| Sexuella trakasserier – en form av kränkande särbehandling | 11 |
| Härskartekniker | 12 |
| Så kan Vårdförbundet arbeta praktiskt för ökad jämställdhet | 14 |
| Kom igång-övning utifrån Visionen | 14 |
| Inkludera mera | 14 |
| Normer och normkritik – våga sätt ljuset på dina egna och andras föreställningar | 15 |
| Jämställdhetsintegrering – att hålla frågan levande och i fokus | 16 |
| Checklistor som stöd i jämställdhetsarbetet | 17 |
| Checklista - Generella frågor att reflektera kring vid beslutsfattande | 17 |
| Checklista för resursfördelning | 17 |
| Checklista för förtroendevalda | 17 |
| Checklista för ombudsmän | 17 |
| Checklista för Vårdförbundets rådgivning | 17 |
| Allmän checklista – analys utifrån statistik | 18 |
| Checklista för jämställda beslut | 18 |
| Checklista för projekt | 18 |
| Checklista för utvärdering av projekt | 18 |
| Checklista – om jag bara ska ställa en fråga? | 18 |
| Checklista – beslutsprocess | 18 |
| Försättsblad – Checklista för jämställd verksamhet | 19 |
| Referenser/läs mer | 21 |



Därför är det viktigt att arbeta med jämställdhet

Det finns många rapporter, avhandlingar och fakta som talar för att både jämlikhet och jämställdhet har en positiv inverkan på såväl samhällen som organisationer och individer. **Jämlikhet**, det vill säga att alla människor i ett samhälle har samma värde och behandlas likvärdigt, tycks bland annat minska stressen, förbättra hälsan och öka alla medborgares välbefinnande. Samhällen som är mer jämlika tycks helt enkelt må bättre ("Den inre ojämlikheten", Wilkinson, m.fl, 2018). **Jämställdhet**, det vill säga att kvinnor och män ska ha lika rätt, makt och möjlighet att forma såväl samhället som sina egna liv, leder också till flera positiva effekter. Det systematiska jämställdhetsarbetet bidrar till att skapa balans både för individer och inom arbetsgrupper.

1. Ett ökat arbetskraftsutbud

Genom ett bättre kompetensutnyttjande av både kvinnor och män på arbetsmarknaden skapas ett ökat utbud av arbetskraft.

2. Positiva hälsoeffekter

Jämställda arbetsplatser har lägre sjukfrånvaro och mår bättre (Gender equality and health experiences, Sofia Elmér, Umeå universitet, 2012)

3. Ökad kreativitet och effektivitet

Det är ett faktum att heterogena grupper bidrar till att skapa utveckling samt är mer kreativa och effektiva än homogena grupper. En blandning av kvinnor och män på till exempel en arbetsplats fungerar alltså bättre än en enkönad grupp. (Därför blir blandade grupper mer kreativa, Kanter R, Arbetsmiljö nr 7, 1997)

4. Bättre arbetsmiljö och högre säkerhet

Maskulina normer påverkar ofta attityder till säkerhet och arbetsmiljö på ett negativt sätt. Studier från mansdominerade miljöer som gruvor och byggsektorn visar att en blandning av kvinnor och män ger positiva effekter på arbetsmiljön. (Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet, Åsa Ek, Lunds tekniska högskola, 2018)

Konkret skillnad för medlemmar i Vårdförbundet

Det finns alltså flera positiva samhälls- och arbetsplatsnära effekter att hämta i jämställdhetsarbetet. Men vad kan det göra för konkret skillnad för vården och medlemmar i Vårdförbundet?

Kvinnodominerade yrken har generellt lägre löner jämfört med mansdominerade yrken och det är mer ekonomiskt lönsamt för män än för kvinnor att studera vidare efter gymnasiet. Enligt Sveriges Kvinnolobby är löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2024 hela 9,9 procent. Omräknat i arbetstid och på en arbetsdag mellan klockan 8 och 17 betyder det att kvinnor jobbar gratis efter klockan 16:12. Varje dag. Män har betalt till klockan 17.

Förutom att påverka inkomsten här och nu påverkar löneglappet naturligtvis också den kommande pensionen. Att många dessutom arbetar deltid bidrar till lägre inkomst och därmed sämre pension. Här behöver vi föra resonemang om förutsättningarna för att kunna arbeta heltid ett helt arbetsliv. Schyssta scheman, rast och paus, möjlighet till återhämtning samt en förutsägbar fritid är helt avgörande faktorer för det. Men vi behöver också medvetandegöra och prata om vilka normer som påverkar val och möjligheter, till exempel uttag av föräldraledighet och olika karriärvägar.

Många av Vårdförbundets yrken borde rimligen i högre utsträckning både passa och intressera även män. Yrken som många gånger är utmanande och komplexa, men med både villkor, lön och stämpel som "kvinnoyrken" gör troligen att vården förlorar viktiga potentiella medarbetare. Om vi ska kunna erbjuda en jämlik vård i världsklass har vi inte råd att låta våra yrken fortsätta vara till stor del enkönade.



Jämställdhetsarbetet behöver vara integrerat i den dagliga verksamheten, både i beslutsfattande och bemötande. Här behöver både förtroendevalda, chefer och medarbetare vara involverade och ges verktyg för att åstadkomma förändringen. Genom att arbeta systematiskt för ökad jämställdhet kan vi påskynda ett nödvändigt förändringsarbete i vården, där yrkenas förutsättningar, villkor, arbetsmiljö, karriärmöjligheter och löner lockar både män och kvinnor.



Reflektera/diskutera

Vilka konsekvenser kan det få för medlemmars ekonomi/pension/karriär om de väljer att arbeta deltid? Är det rimligt att behöva gå ner i arbetstid på grund av brister i arbetsmiljön, ohälsosam arbetstidsförläggning eller för att kunna få tillräcklig vila och återhämtning? Vad skulle krävas för att kunna arbeta heltid ett helt yrkesliv?

Hur kan vi få fler män att utbilda sig till våra yrken? Vad skulle krävas gällande lön, villkor, karriärmöjligheter och arbetsmiljö? Finns det hindrande normer på arbetsplatsen, i samhället, i privatlivet?

Övergripande jämställdhetsmål

De övergripande målen för svensk jämställdhetspolitik formuleras utifrån ett maktperspektiv kopplat till samhället och till individens egenmakt. De övergripande jämställdhetsmålen i Sverige, vilka också återspeglas i diskrimineringslagstiftningen, är:

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

- **Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och 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.

Jämställdhet i arbetslivet

I ett jämställt arbetsliv har både kvinnor och män samma möjligheter till utveckling och lärande, karriär, anställningsvillkor, arbetstider, lön, att förena barn och arbete samt tillgång till en god arbetsmiljö. Att skapa jämställda organisationer, lägga grund för ett jämställt bemötande och att bygga arbetsgrupper som består av både kvinnor och män är också delar i det arbetet.



Reflektera:

På vilket sätt arbetar Vårdförbundet med de jämställdhetspolitiska målen? Ser medlemmarna det arbetet? Hur?

Vad har jag själv för möjlighet att påverka medlemmarnas förutsättningar till jämställda villkor i min roll som medarbetare/förtroendevald?



Grundläggande begrepp och fakta

Kunskap om grundläggande begrepp och fakta ger en bra grund inför det fortsatta arbetet.

Mänskliga rättigheter, MR

Deklarationen om de mänskliga rättigheterna togs fram inom ramen för Förenta Nationerna (FN) efter andra världskrigets slut. Avsikten var att försöka förhindra nya allvarliga övergrepp, genom att få alla världens länder att enas om universella, grundläggande rättigheter för alla människor. Rättigheterna skulle omfatta varje individ oavsett etnicitet, ålder, härkomst, kön och social tillhörighet och gälla oavsett nationell tillhörighet eller statskick. Resultatet blev den internationella överenskommelsen Deklarationen om de mänskliga rättigheterna (1948). Rättigheterna i deklARATIONEN regleras genom internationell rätt, också kallad folkrätt.

Utöver deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna finns idag flertalet andra internationella överenskommelser som riktar in sig på specifika frågor inom ramen för folkrätten, som barnkonventionen och kvinnodiskrimineringskonventionen, CEDAW. Sverige har undertecknat merparten av de internationella konventionerna och har därigenom också åtagit sig att följa och föra in reglerna i vårt svenska rättssystem och lagstiftning.

Mänskliga rättigheter är universella rättigheter som tillfaller varje individ oavsett etnicitet, ålder, härkomst, kön och social tillhörighet.

Jämlikhet – allas lika värde

Begreppet jämlikhet definieras i deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna Artikel 1 som att "Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter". Artikel 2 utvecklar innebörden:

"Var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt. Ingen åtskillnad får heller göras på grund av den politiska, rättsliga eller internationella status som råder i det land eller det område som en person tillhör, vare sig detta land eller område är oberoende, står under förvaltningskap, är icke-självstyrande eller är underkastat

någon annan begränsning av sin suveränitet."

Jämlikhet innebär alla människors lika värde oavsett till exempel kön, sexuell läggning, hudfärg, socialt ursprung eller religion.

Jämställdhet – jämlikhet mellan kvinnor och män

Kön, det vill säga att vara kvinna, man, flicka eller pojke har visat sig vara en viktig faktor som påverkar fördelning av makt och resurser i samhällen världen över. En ojämn fördelning av makt kan leda till att frågor prioriteras och ges olika värde. Inom sjukvården kan till exempel specifika frågor, sjukdomar eller forskningsfält kopplade till kvinnor respektive män ges olika värde beroende på vem som definierar vad som är viktigt och tilldelas resurser. Därför kräver kön en särskild uppmärksamhet och hantering ur ett rättighetsperspektiv.

Begreppet jämställdhet riktar in sig på just kön, till skillnad från jämlikhetsbegreppets bredare ansats. Jämställdhet handlar om att kvinnor, män, flickor och pojkar ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Begreppet är begränsat till att handla om kön men gäller oavsett etnicitet, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.

I ett jämställt samhälle behandlas personer på ett likvärdigt sätt och har lika villkor oavsett kön, delar makt och inflytande och får ta del av samhällets resurser på lika villkor.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika makt att forma samhället och sina egna liv. En förutsättning för det är att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Vad är (o)jämställdhet?

Ojämsälldhet innebär således att kvinnor och män har olika makt att forma samhället och sina egna liv samt att de har olika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. En ojämn fördelning av makt mellan könen kan bland annat leda till att frågor prioriteras med utgångspunkt i den grupp som har mest makt och att grupper ges olika värde. Ojämsälldhet innebär en obalans, oavsett om det handlar om lön, förutsättningar i en arbetsgrupp, tillgång till skyddsutrustning eller något annat.



I Sverige hörs ofta att vi kommit långt i jämställdhetsarbetet. Det stämmer till viss del, trots att även vi har en lång väg kvar. Kvinnor tar till exempel fortfarande ett större ansvar än män för det obetalda arbetet med barn, hem och sociala relationer. Män tar endast ut cirka 30 procent av den totala tiden av föräldraledigheten. Konsekvenserna för kvinnor av ett ojämnt uttag av föräldraledighet är stora, framförallt för löneutveckling och pension, men också för möjligheter att göra karriär. Enligt Försäkringskassan tar det i genomsnitt fyra år för en kvinna att åter nå genomsnittsinkomst efter ett jämställt föräldraledighetsuttag, och ännu längre tid i de relationer där kvinnan tar större delen av ledigheten.

Utbildningsnivå kopplat till lön är ett annat exempel på ojämställdhet. Varje år utexamineras cirka 67 procent kvinnor och 33 procent män från universitet och högskolor i Sverige. Kvinnodominerade yrken har generellt lägre löner jämfört med mansdominerade yrken och det är mer ekonomiskt lönsamt för män att studera vidare efter gymnasiet jämfört med kvinnor. (SCB, SOU 2015:50)

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är fortfarande stora, närmare bestämt 9,8 procent 2020 enligt Medlingsinstitutet (som dock räknar in rörliga ersättningar i lönebegreppet, något som ger en till synes högre lön – Vårdförbundet menar att endast grundlön och fasta ersättningar ska räknas in som lön). Skillnaden i livsinkomst mellan könen är 3,6 miljoner kronor (SOU 2015:50, delegationen för jämställdhet i arbetslivet). Det innebär att en genomsnittlig man tjänar omkring 4 400 kr mer i månaden än en genomsnittlig kvinna, vilket sammanräknat under ett helt arbetsliv blir mer än två miljoner kronor. Det får naturligtvis också ett negativt utslag på kvinnornas pensioner. ("Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män. En rättssociologisk studie av regler i lag och avtal om lika lön". Avhandling, Lunds Universitet, Svenaeus Lena, 2020.)

En kommission för jämställda livsinkomster tillsattes år 2020 med uppdrag att redovisa "förslag på åtgärder som bidrar till att främja jämställda löner, jämställda livsinkomster, en jämställd fördelning av det offentliga stödåtgärder till kvinnor och män samt jämställda arbetsplatser" (Dir. 2020:22). Vårdförbundet deltog i en referensgrupp till kommissionen.

Enligt Sveriges Kvinnolobby är lönegapet mellan kvinnor och män 9,9 procent. Omräknat till tid betyder det att kvinnor år 2024 jobbar gratis efter klockan 16:12 varje dag, medan män får betalt för hela sin arbetsdag fram till klockan 17:00.

Läs mer på <https://sverigeskvinnoorganisationer.se/project/lon-hela-dagen/>

"Lön hela dagen"-rörelsen är en sammanlutning av politiska kvinnoförbund, fackförbund (däribland Vårdförbundet) och kvinnorörelsens organisationer. Tillsammans uppmärksammas årligen löneskillnaden genom att räkna ut hur länge kvinnor jobbar gratis under en genomsnittlig arbetsdag.



Reflektera/diskutera

Vad har jag för möjligheter i min roll som anställd eller förtroendevald att arbeta för jämställda villkor för medlemmar i Vårdförbundet?

Hur påverkar ojämställdheten svensk hälso- och sjukvård?

I sjukvården finns många exempel på ojämställdhet och ojämn resursfördelning mellan kvinnor och män. Det påverkar såväl personal, patienter som anhöriga. Exempelvis är många sjukdomar kopplade till kvinnor mindre beforskade än sjukdomar kopplade till män, samt att den forskning som görs ofta tar sin utgångspunkt i hur män reagerar och vad de har för behov (B Hovelius mfl, kropp och genus i medicin, 2004). Detta kan påverka både tolkning av symptom och bemötande. Omvårdnad, läkemedel, utredningar och faktiskt utfall av behandlingar kan påverkas av våra föreställningar om kön, liksom bemötandet från patienter, anhöriga och kollegor. Vården riskerar att missa tecken på allvarlig sjukdom hos en kvinna och att de mediciner som finns inte är anpassade för kvinnor, vilket riskerar ett sämre resultat vid behandling, alternativt felbehandling. Jämställdhetsperspektivet kan alltså vara livsavgö-



rande inom sjukvården och även avgöra hur bra vård en människa får beroende på vilket kön hen har.

SKR har i rapporten "(O)jämslällldhet i hälsa och vård - en genusmedicinsk kunskapsöversikt" gjort kvalitativa analyser inom sjukvården med fokus på verksamheten ur ett genusperspektiv. Rapporten ger exempel på hur könsskillnader påverkar vårdens kvalitet och pekar på framförallt tre felkällor vid behandling:

1. Att man inte tar hänsyn till biologiska skillnader, till exempel hormoner eller när kvinnor med bråck i ljumsktrakten opereras utifrån den manliga kroppen som norm, vilket leder till att betydligt fler kvinnor måste opereras om och därmed utsätts för ökade risker.
2. När kvinnor och män med samma symtom eller diagnos behandlas olika som en konsekvens av stereotypa föreställningar om kön. Ett exempel gäller depression där kriterierna grundas på symtom som kvinnor typiskt sett uppvisat, vilket kan leda till att män som uppvisar andra symtom vid depression inte fångas upp av vården.
3. När enskilda kvinnor eller män behandlas utifrån kunskap om könsskillnader på gruppnivå, men som inte gäller alla individer. Det kan till exempel handla om att läkare inte ställer frågor om kvinnliga patienters alkoholvanor trots att det kunde vara relevant vid vissa typer av magsmärtor, eftersom det oftare är män som söker vård för alkoholrelaterade symtom.



Reflektera:

Har du erfarenhet av olika behandling utifrån kön? Hur hanterade du det?

Hur uppmärksammar du dig själv på hur du behandlar andra?

Arbetar ni med att uppmärksamma olika behandling av patienter, anhöriga eller kollegor?

Att mäta jämställdhet

Jämställdhet, och ojämslällldhet, kan mätas både kvantitativt och kvalitativt.

Den kvantitativa mätningen handlar om att redovisa statistik könsuppdelad i procent eller antal personer. Den kvantitativa mätningen är intressant att göra för att ta reda på hur en grupp är sammansatt utifrån kön. Hur många i till exempel en företagsledning är kvinnor respektive män? Hur många av Sveriges politiskt förtroendevalda är kvinnor respektive män? Hur många av Vårdförbundets medlemmar är kvinnor respektive män och inom vilka områden dominerar grupper av kvinnor respektive män?

Begreppet "jämn könsfördelning" innebär att andelen kvinnor och män i en grupp är fördelade inom spannet 40/60 procent. En ojämn könsfördelning är när grupper har färre än 40 procent eller fler än 60 procent av endera könet. En anledning till att just 40/60-regeln används är att grupper sällan består av exakt lika delar kvinnor och män, 50/50. Redan vid 30 procent sker en förändring och påverkan i grupper och marginaliserade röster övergår till att bilda en kritisk massa. (professor Rosabeth M. Kanter, Harvard Business School <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/profile.aspx?facId=6486>)



Kvantitativ jämställdhet

Reflektera/diskutera:

Vårdförbundets medlemsgrupper är starkt kvinnodominerade (90/10). Varför ser det ut så? Är det något vi kan och vill förändra? Vad skulle praktiskt krävas av förbundet/vår lokala styrelse/på vår arbetsplats för att uppnå en jämnare könsfördelning?

Hur många kvinnor och män finns i arbetsgruppen/styrelsen/organisationen? Varför ser det ut så? Är det något vi kan och vill förändra? Hur skulle det påverka oss? Är det likt eller olik våra medlemsgrupper i övrigt? Varför skiljer sig/liknar vår sammansättning övriga medlemmars sammansättning?



Den kvalitativa mätningen innebär att undersöka hur makt, inflytande och resurser fördelas mellan kvinnor och män samt att kartlägga vilka normer och/eller värderingar/attityder som råder inom en organisation eller grupp.



Kvalitativ jämställdhet

Reflektera/diskutera:

Har andelen kvinnor och män betydelse för vilka beslut som fattas och vilka frågor som drivs? På vilket sätt i så fall?

Hur är inflytande och resurser fördelade mellan kvinnor och män? Varför ser det ut så, tror vi, och hur påverkar det våra förutsättningar till exempelvis en god arbetsmiljö, jämställda löner, karriärutveckling och att utöva våra yrken?

Hur skulle en jämn könsfördelning i vården påverka våra yrkesgruppers löner, villkor, inflytande och förutsättningar? Hur kan vi verka för förändring utifrån den position vi har i förbundet/styrelsen/på arbetsplatsen?

Likabehandling och diskriminering

Ordet diskriminering betyder att behandla olika eller särbehandla individer eller grupper, vilket innebär ett avsteg från principen att lika fall ska behandlas lika. Diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär ett missgynnande, en olägenhet av något slag, för en grupp eller en individ. Missgynandet måste enligt lagen ha samband med någon av de sju fastställda diskrimineringsgrundarna:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trostillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Diskrimineringslagen förbjuder olika former av diskriminering; direkt, indirekt, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Den vanligaste formen av diskriminering är den direkta diskrimineringen, en rak handling, vilken uppstår vid till exempel en rekrytering, lönesättning eller liknande situation. Indirekt diskriminering innebär att till synes neutrala villkor i till exempel ett kollektivavtal kan få diskriminerande konsekvenser för person som tillhör någon av gruppen för diskrimineringsgrundarna, till exempel kön. Det kan handla om till exempel löner, arbetstider, övertidsersättningar eller förmåner. Ett annat exempel är att vid en rekrytering ställa krav som bara ena könet kan uppnå. Att kräva att alla som arbetar som barnmorskor ska ha fött egna barn är ett exempel på diskriminering.

Diskrimineringslagen är uppdelad på två områden:

1. Förbud mot diskriminering i det enskilda fallet
2. Krav på aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren måste arbeta systematiskt och förebyggande för att motverka diskriminering – oavsett hur få eller många anställda som finns. Aktiva åtgärder ska innefatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Arbetsgivare som har 25 arbetstagare eller fler ska årligen upprätta en skriftlig plan för sina åtgärder.

Förutom detta ska en arbetsgivare årligen genomföra en lönekartläggning. Lönekartläggningen innebär att organisationen analyserar de anställdas löner utifrån kön och befattning kopplad till utbildning, kvalifikationer och personlig lämplighet. Därefter görs en bedömning om lönerna är försvarbara, rimliga, eller behöver justeras. Arbetsgivare med 10 anställda eller fler ska skriftligen dokumentera sitt arbete med lönekartläggning. Lönekartläggningen och jämförelsen görs dock endast bland anställda hos den enskilda arbetsgivaren. Därmed synliggörs inte strukturella löneskillnader mellan kvinno- respektive mansdominerade yrken eller sektorer.



Att lönen i traditionellt kvinnodominerade yrken generellt är lägre än i mansdominerade yrken får inte bara konsekvenser för lönen här och nu för den enskilda – den påverkar också hela livsinkomsten och i slutändan även pensionen. Enligt Vårdförbundets Livslönerapport från 2016 tjänar en barnmorska eller specialistsjuksköterska 30 procent mindre i livslön jämfört med en civilingenjör, som har motsvarande utbildningslängd och svårighetsgrad i yrket. Samtidigt blir allt fler kvinnor medvetna om konsekvenserna av att välja ett traditionellt kvinnoyrke jämfört med ett traditionellt mansyrke. Om löneskillnaderna består kommer det att bli allt svårare att rekrytera till traditionellt kvinnodominerade yrken i framtiden, trots att dagens unga uppger att de är intresserade både av vården och av sjuksköterskeyrket (Unga om välfärdsjobben, SKR/ Ungdomsbarometern – 2019)

Positiv särbehandling och kvotering

Positiv särbehandling handlar om att främja jämställdhet och att öka andelen underrepresenterat kön genom en särbehandling. Tidigare benämndes positiv särbehandling som en tillåten form av diskriminering. Av vår diskrimineringslag framgår att en arbetsgivare inte får diskriminera en person som söker arbete. Men förbudet hindrar inte "åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor" (2 kap DL).

Positiv särbehandling kan användas för att främja jämställdhet i ett enskilt fall och när arbetsgivaren vill anställa ett underrepresenterat kön, till exempel öka andelen män inom en viss yrkeskategori. Då kan en man med lika eller snäppet sämre meriter ges företräde för att på sikt åstadkomma en jämn fördelning av kvinnor och män i en grupp eller visst yrke. En förutsättning för att tillämpa positiv särbehandling är att arbetsgivaren har uttalat ett mål att vilja förändra sammansättningen av anställda genom till exempel en policy eller handlingsplan för aktiva åtgärder. Vid lika meriter kan dock arbetsgivaren fritt välja vem hen vill anställa, vilket är en viktig grundläggande arbetsgivarprincip.

Kvotering däremot, det vill säga att avsätta en viss kvot av tjänster eller utbildningsplatser för ett visst kön, är inte tillåtet enligt lagstiftningen.

Sexuella trakasserier- en form av kränkande särbehandling

Genom JämO:s, Jämställdhetsombudsmannens, rapport FRIDA, Kvinnofrid i Arbetslivet, år 1987, definierades för första gången begreppet sexuella trakasserier i Sverige.

JämO fastslog att sexuella trakasserier i första hand rör kvinnor och innebär:

"Varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete, som leder till att en kvinna känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods".

JämO gav följande exempel:

- Krav på sexuella tjänster eller ett sexuellt förhållande som villkor för anställning.
- Sexuellt tillmötesgående förenat med hot om bestraffning till exempel utebliven befordran, löneförhöjning, försämrade eller fråntagna arbetsuppgifter, obefogad kritik, dåliga betyg eller referenser, isolering, ryktesspridning.
- Förmåner i arbetet som utlovas i utbyte mot sexuella tjänster.

Sexuella trakasserier kan också handla om ord eller handling av sexuellt slag som till exempel skapar en fientlig, hotfull eller kränkande arbetsmiljö eller hindrar eller stör en anställd i dennes arbete. Exempel på sådana sexuella trakasserier är:

- Sexuellt laddade ord eller pornografiska bilder
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- Ovälkomna kommentarer om utseende, klädsel, privatliv
- Tafsande eller annan ovälkommen medveten kroppsberöring
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster eller ett sexuellt förhållande.



Enligt diskrimineringslagen 2008:567 utgör sexuella trakasserier ett av förbuden mot diskriminering och definieras som:

***”Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”, (1:4 p 5).
Kränkningen kan avse personer oavsett kön eller könsidentitet.***

En arbetsgivare och chef har ett ansvar att arbeta förebyggande och mot sexuella trakasserier genom att till exempel ta upp frågan i medarbetarsamtal eller observera hur samtalen och relationerna fungerar på arbetsplatsen bland medarbetarna. Chefer har dessutom en skyldighet att utreda och vidta åtgärder om trakasserier förekommer. Så snart som en chef får kännedom om att en medarbetare anser sig utsatt för sexuella trakasserier är chefen skyldig att omgående starta en utredning för att ta reda på omständigheterna samt därefter, om det är befogat, vidta åtgärder.

På varje arbetsplats ska finnas rutiner för hur sexuella trakasserier ska hanteras om de uppstår.

I Arbetsmiljölagen och dess föreskrift 2015:4, organisatorisk och social arbetsmiljö, finns regler som tar sikte på kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, samt hur dessa ska hanteras av chefer. Det är viktigt att komma ihåg att utgångspunkten för utredningen måste vara den utsattes subjektiva upplevelse av vad som hänt. Utredningen måste skötas professionellt och helst av en utomstående person, allt för att skapa tillit i organisationen.

Sexuella trakasserier kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked och det är viktigt att arbetsgivaren informerar arbetstagaren om detta. Arbetsgivarens ansvar för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö innefattar självklart också ett avståndstagande från sexuella trakasserier, så kallad nolltolerans.

Härskartekniker

”Härskarteknik syftar på olika sociala manipulationer varmed en grupp eller en person förstärker sin position i en hierarki genom att på olika sätt underminera andra grupper eller enskilda individer.”

(Wikipedia)

Kränkande särbehandling kan ta sig många uttryck och redan på 80-talet definierade den norska politikern Berit Ås fem varianter som hon kallade härskartekniker. Ytterligare två har tillkommit; objektifiering det vill säga att ”göra till enbart objekt eller föremål” (SAOL) och ”våld eller hot om våld” (Ås, 2004). Elaine Eksvärd (2008) har även identifierat ett antal subtila men lika kränkande härskartekniker.

Härskartekniker handlar om (Berit Ås):

1. Osynliggörande

Osynliggörande handlar om att bli bortglömd, förbigången eller överkörd. Ett exempel är att vid möte glömma bort att en deltagare har ett viktigt ärende eller bortse från vad personen säger.

2. Förlöjligande

Att bli hånad eller utskrattad eller att någon skämtar om personen och gör sig lustig över något denne sagt eller gjort.

3. Undanhållande av information

När information undanhålls och inte når fram till alla och personer därigenom medvetet utesluts från möten eller liknande.

4. Dubbelbestraffning

När det är fel både det som görs och utträttas och det som inte görs eller hinns med. ”Damned you if you do, damned you if you don´t”.

5. Påförande av skuld och skam

Sker genom förlöjligande och dubbelbestraffning. Att tänka annorlunda och komma med andra lösningar kan leda till förlöjligande.

6. Objektifiering

Innebär att göra någon till enbart objekt eller föremål.

7. Våld eller hot om våld

Våld eller hot om våld för att ta kontrollen över en person.



Hur kan vi hjälpas åt att motverka härskartekniker?
Här kommer några råd:

1. Säg till direkt
 - "Nu avbröt du mig och jag vill tala till punkt".
 - "Nu hoppade du över mig och jag skulle också gärna vilja säga något om den här saken".
2. Acceptera inte den roll du blir tilldelad
 - Ta inte protokoll om du inte erbjudit dig att föra anteckningar.
 - Acceptera inte att vara bisittare om det är du som ska förhandla, vara huvudperson.
3. Ta upp situationen och ifrågasätt om det har med arbetet att göra, prata om det. Kommentarer som har med utseende, ålder eller varifrån du kommer är sällan relaterat till en arbets-situation.
4. Om samma sak händer om igen, prata med din chef eller den som har ansvar och berätta hur du ser på din roll. Förminska inte dig själv!

Att fundera över:

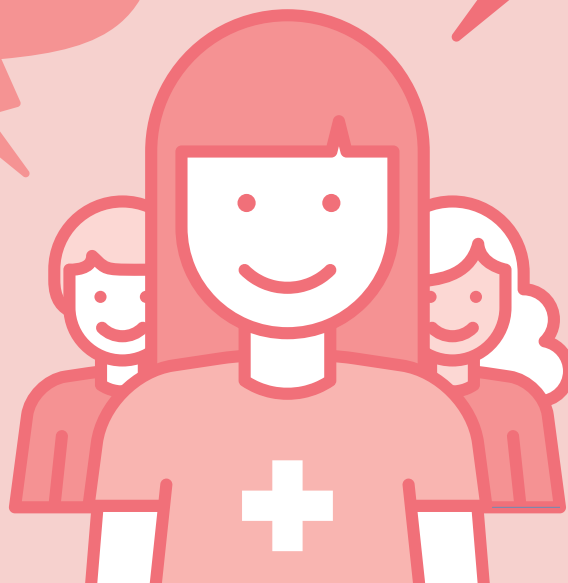
Härskartekniker förekommer på många arbetsplatser, hur ser det ut hos dig? Vilken är den vanligaste härskartekniken?

Vad kan du göra för att bryta mönster?

Att fundera över:

Hur ser din arbetsmiljö ut? Hur vanligt är det att sexuella trakasserier förekommer på din arbetsplats? Är det kolleger som utsätter varandra för kränkningar eller är det patienter/brukare/anhöriga som utsätter medarbetare?

Vad kan du göra för att bryta mönster?





Så kan Vårdförbundet arbeta praktiskt för ökad jämställdhet

Det första steget för att inleda ett förändringsarbete är kunskap och medvetenhet. Efter att ha gått igenom grundläggande begrepp och fakta har vi nu en grund att stå på. Nästa steg blir att börja fundera på hur vi skapar förändring. Här tar vi upp några sätt att komma igång med det praktiska jämställdhetsarbetet.

Kom igång-övning utifrån Visionen

Vårdförbundets vision är att förbättra medlemmarnas förutsättningar och ställning inom de tre områdena villkor, yrke och vård. Det är med avstamp i detta som vi kan göra den största skillnaden för ökad jämställdhet. Ett sätt att komma igång är att reflektera tillsammans med kollegor kring möjliga förändringar och försöka formulera argumentationen utifrån fakta.

Villkoren: Vi ska verka för ett hållbart arbetsliv

- Utveckla en hälsosam vårdmiljö
- Teamarbete ska präglas av nytänkande och innovation
- Möjlighet att utvecklas genom arbetslivet
- Stark löneutveckling och konkurrenskraftig livslön

Yrket: Vi ska bidra till en hållbar samhällsutveckling genom att främja hälsa

- Arbeta för en jämställd, ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar värld där mänskliga rättigheter är verklighet
- Alla människors lika värde ska lägga grunden för den framväxande personcentrerade vården
- Relationen mellan våra yrkesgrupper inom vårdteamen och över gränser ska präglas av solidaritet

Vården: Vi ska stärka möjligheten för alla att ta kontroll över sin egen hälsa

- Människor ska få makt över sin egen hälsa
- Arbeta för ett personcentrerat arbetssätt och ett personcentrerat ledarskap

Inkludera mera

Inkludering är motsatsen till exkludering, eller uteslutande, och innebär en känsla av tillhörighet. Tillhörigheten kan handla om att känna sig som en del av en arbetsplats, en avdelning, en profession, en familj, ett land eller en förening. Att skapa förutsättningar för inkludering är ett viktigt chefs- och ledaruppdrag, men alla på en arbetsplats behöver ta ansvar för att skapa en inkluderande miljö. Arbetsplatser som är mer inkluderande presterar upp till 80 procent bättre jämfört med liknande arbetsplatser som inte präglas av inkludering. (studien "Waiter, is that inclusion in my soup? – A new recipe to improve business performance", 2013, Deloitte)

Inkludering handlar om att bli respekterad, värderad och aktad för den man är och grundar sig i en känsla av att vara behövd och att ens kunskaper och erfarenheter tas i anspråk. Det handlar också om att både få det stöd som behövs för att kunna göra sitt bästa och att ge det stödet till andra. På en arbetsplats handlar det om att skapa förutsättningar för att känna tillit och trygghet i sin grupp, vilket skapas genom aktiva handlingar. Den viktigaste och enklaste handlingen är att hälsa på varandra.



Reflektera:

Hur kan jag själv arbeta för inkludering i min roll/mitt uppdrag? Vilka fördelar kan det skapa i relation till kollegor, patienter, anhöriga, medlemmar, motparter?



Normer och normkritik – våga sätt ljuset på dina egna och andras föreställningar

Normer kan beskrivas som oskrivna eller osynliga regler som finns i alla samhällen, grupper och på arbetsplatser. Att analysera vilken typ av normer som är gällande på en arbetsplats kan också vara ett effektivt sätt att identifiera till exempel sexism eller en kultur som missgynnar vissa, till exempel med utgångspunkt i kön. Ibland är normerna omedvetna, men många gånger kan de vara omedvetna och behöver därför synliggöras för att kunna diskuteras.

Vissa normer är praktiska och bra, till exempel att stå i kö och vänta på sin tur. I andra fall kan normer utgöra hinder eller påverka individer och verksamheter på ett negativt sätt. Ett exempel är en jargong eller språkbruk som är kränkande och/eller exkluderande och utestängande. Normer kan också leda till ett dåligt bemötande eller till och med diskriminering.

Att bryta eller förändra rådande normer, till exempel att ändra en arbetsplatskultur, kan vara svårt. Ett generationsskifte, klasskillnader, avvikande köns-tillhörighet eller etnicitet, funktionsnedsättningar eller att ha en annan sexuell läggning än resten av arbetsgruppen är exempel på bakgrunder som kan innebära andra synsätt än vad majoriteten har och därför skapa friktion och motsättningar. Verksamheten behöver dock många olika erfarenheter, kunskaper, personligheter och tankar för att utvecklas. Därför behöver vi vara normkritiska, fundera över om våra uppfattningar och invanda mönster verkligen är något vi ska bevara eller om det behöver moderniseras, och i allmänhet hitta sätt att förhålla oss till olikheter i gruppen på.

Normkritik innebär att vi metodiskt synliggör och ifrågasätter rådande normer och oskrivna regler. I stället för att oflekterat kritisera de som avviker från normen (vilket tidigare varit sättet att anpassa personer till gruppen), är vi kritiska till och analyserar den homogena gruppens privilegier, makt och förhållningssätt. Målsättningen med normkritik är att skapa en inkluderande arbetsplats/organisation där många olika kunskaper, erfarenheter, tankar och personligheter ges utrymme att bidra till utveckling och förbättringar. Grupper som är heterogena och består av olika kunskaper, erfarenheter och personligheter är mer kreativa och har större möjlig-

heter att bedöma risker jämfört med homogena arbetsgrupper. Heterogena grupper skapar också ökad kreativitet (Kanter 1997) och kreativitet och effektivitet ökar totalt sett med blandade arbetslag (Management Decision, Parola H m fl, 2015)



Reflektera/diskutera:

När avviker någon från normen? Vad händer då? TIPS: Att få känslan av att någon gör eller säger något fel är en typisk signal om du vill ta reda på när någon brutit mot något du anser vara en norm, dvs det rätta, självklara. Hur hanterar du det? Med tystnad eller att säga emot och tydliggöra vad som enligt dig är "rätt"? Eller försöker du förstå den andra personens synsätt och ingång?

Har du brutit mot rådande normer i ett arbete, i en annan familj eller i en annan kultur? Vad hände och hur löste det sig? Har det givit dig större förståelse för andra som kanske omedvetet bryter normer i en ny miljö?

Vad präglar vår arbetsgrupp vad gäller bakgrund, utbildningsnivå och arbetsuppgifter? Vilka normer finns i arbetsgruppen? Vilka är tydliga, vilka är mer outtalade?

Vad säger utomstående om vår arbetsgrupp? Har de samma bild av oss och våra normer som vi själva har? Varför/varför inte?

Vilka exempel på normer kan ni se i andra arbetsgrupper, bland medlemmar, hos arbetsgivaren? Vad kan ni göra för att bidra till att begränsande normer bryts?

Forskning visar att människor tenderar att lyssna mer på män och ge mäns åsikter större tyngd. Hur reagerar du när kvinnor respektive män talar eller är ledare? Bedömer du handlingar, åsikter och prestationer likvärdigt eller dömer du kvinnor hårdare än män?



Jämställdhetsintegrering – att hålla frågan levande och i fokus

Jämställdhet i en organisation eller verksamhet är ett komplext förändringsarbete som behöver utgå från ledningens och medarbetarnas vilja att åstadkomma förändring. Chefer behöver kunskap och verktyg för att kunna åstadkomma ett jämställt arbetsliv och medarbetarna måste vara delaktiga i det arbetet. Organisationen behöver kartlägga och presentera könsuppdelad statistik, analysera och formulera mätbara mål som regelbundet följs upp. Varje chef behöver inventera den egna arbetsplatsen och identifiera förbättringsområden. Jämställdhetsarbetet behöver hela tiden integreras i verksamheten.

Jämställdhetsintegrering handlar om att låta ett jämställdhetsperspektiv genomsyra hela organisationens verksamhet. SKR har i en rapport från 2016 beskrivit det såhär:

”Jämställdhetsintegrering utgår från insikten om att jämställdhet skapas där resurser fördelas, beslut fattas och normer skapas. Jämställdhetsintegrering innebär 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.” (Makt, mål och myndighet, SKR 2016/17:10)

Jämställdhetsarbetet innebär alltså att löpande analysera och fundera över hur beslut, strukturer och beteenden bidrar till eller motverkar en jämställd utveckling. Vårdförbundet kan aktivt påverka via det fackliga arbetet till exempel när vi deltar i samverkan, förhandlar kollektivavtal eller stöttar medlemmar med rådgivning eller i individärenden. Tillsammans kan vi påverka!



Checklistor som stöd i jämställdhetsarbetet

Som stöd för att hålla jämställdhetsaspekten vid liv när vi till exempel fattar olika beslut, planerar projekt, ger rådgivning eller utvärderar vårt arbete kommer här ett antal checklistor. Använd dem på det sätt och i den omfattning som passar situationen. Förhoppningsvis kan det leda till att Vårdförbundet på ett tydligare sätt kan visa för medlemmarna att vi arbetar aktivt och på många olika sätt med att öka jämställdheten i syfte att förbättra deras förutsättningar i yrket, villkor, lön och arbetsmiljö.

Checklista – Generella frågor att reflektera kring vid beslutsfattande

- Hur arbetar vår verksamhet med jämställdhet idag?
- Hur ser maktfördelning och möjligheter att avancera ut?
- Hur bör vår verksamhet se ut för att vara jämställd?
- Vilka normer finns på vår arbetsplats?
- Leder normerna till (o)jämställdhet?
- Vem får vad och på vilka villkor?

Checklista för resursfördelning

- Hur fördelas resurser i vår organisation? Går det mer till kvinno- eller mansdominerade verksamheter? Hur motiveras det?
- Vem, utifrån kön, får ta del av resurserna?
- Kan man urskilja några mönster när det gäller vad och vem som prioriteras?
- Hur säkerställs det att resurser fördelas på ett jämställt sätt mellan kvinnor och män?

Checklista för förtroendevalda

- Har kvinnor och män olika förväntningar på oss, på vårt stöd, på vilka frågor vi driver eller på resultatet? Om så är fallet, vad kan det bero på? Bör vi behövsanpassa vårt stöd på något sätt?
- Vilka frågor driver vi framför allt idag? Hur väljer vi vilka frågor vi driver eller uppmärksammar medlemmar på? Har vi en övergripande strategi eller borde vi ta fram en sådan?
- Hur pratar vi om konsekvenser av olika val eller villkor för lön, framtida pension, livslön, arbetsmiljö, karriär, privatliv med mera? Hur kan vi använda oss av ett jämställdhetsperspektiv för att resonera kring detta?
- Vid informationsinsatser, hur uttrycker vi oss? Hur kan vi använda våra kunskaper om jämställdhet för att stärka frågor där förutsättning-

arna skiljer sig? Både mellan män och kvinnor på arbetsplatsen och mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper och sektorer?

- Utgår vi i vår bedömning från att kvinnor och män har olika villkor och möjligheter?
- Om det hade handlat om motsatt kön, hade jag agerat på samma sätt?
- Behöver vi förändra sättet att hantera våra ärenden?

Checklista för ombudsmän

- Har kvinnor och män olika förväntningar på oss, på vårt stöd eller på resultatet? Om så är fallet, vad kan det bero på? Bör vi behövsanpassa vårt stöd på något sätt?
- Hur väljer vi vilka frågor vi driver och hur säkerställer vi en likabehandling, så att vi inte missar viktiga frågor beroende på vilken ombudsman som får ett ärende eller vilken medlem/förtroendevald som kontaktar oss?
- Vid informationsinsatser, hur uttrycker vi oss? Hur kan vi använda våra kunskaper om jämställdhet för att stärka frågor där förutsättningarna skiljer sig? Både mellan män och kvinnor på arbetsplatsen och mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper och sektorer?
- Utgår vi i vår bedömning från att kvinnor och män har olika villkor och möjligheter? Om nej, vilka konsekvenser riskerar att inträffa?
- Om det hade handlat om motsatt kön, hade jag agerat på samma sätt?
- Behöver vi förändra sättet att hantera våra ärenden?

Checklista för Vårdförbundets rådgivning

- Har kvinnor och män olika förväntningar på oss, på vårt stöd eller på resultatet? Hur märker vi det? Bör vi behövsanpassa vårt stöd på något sätt?
- Hur pratar vi i rådgivning kopplat till konsekvenser av olika val eller villkor för lön, framtida pension, livslön, arbetsmiljö, karriär, privatliv osv? Kan vi använda det för att till exempel stötta våra medlemmar i att våga stå på sig i löneförhandlingar eller våra lokalt förtroendevalda i att orka fortsätta driva krav om bättre arbetsmiljö eller bättre former för samverkan?
- Utgår vi i vår rådgivning från att kvinnor och män har olika villkor och möjligheter? Om nej, vilka konsekvenser riskerar att inträffa?
- Om det hade handlat om motsatt kön, hade jag agerat på samma sätt?
- Behöver vi förändra sättet att hantera våra ärenden?



Allmän checklista – analys utifrån statistik

- Är statistiken könsuppdelad? Om nej, varför inte?
- Vilka kan konsekvenserna bli utifrån vad statistiken visar för kvinnor respektive män?
- Leder konsekvenserna till ojämställdhet?
- Om ja, vilka åtgärder behöver vi vidta för att skapa jämställdhet?

Checklista för jämställda beslut

- Vilka jämställdhetsaspekter finns det att ta hänsyn till inför detta beslut?
- Är statistiken könsuppdelad? Om nej, varför inte?
- Vilka är konsekvenserna av beslutet för kvinnor respektive män? (O)lika?
- Tar förslaget hänsyn till skillnader i konsekvenser?
- Behöver vi förändra våra beslutsprocesser?

Checklista för projekt

- Har det föreslagna projektet en direkt eller indirekt effekt på människor? Om ja, gå vidare med frågorna nedan.
- Tillgodoses kvinnors och mäns behov i projektet?
- Berörs kvinnor och män lika av projektet?
- Kommer kvinnor och män att ha lika nytta av åtgärderna?
- Har hinder för kvinnors och mäns deltagande i projektets aktiviteter identifierats?
- Har något gjorts för att övervinna dessa hinder?
- Har de som ska genomföra projektet tillräcklig kunskap om jämställdhet?
- Är kvinnor eller män målgruppen för åtgärden?
- Finns det formulerade mål i projektet kopplat till jämställdhet? Om inte, kan det tydliggöras?
- Hur är kommunikationen planerad? Kan jämställdhetsaspekten lyftas tydligare?

Checklista för utvärdering av projekt

- Hur har projektet påverkat kvinnor och män?
- Vilka kvinnor/män har dragit nytta av projektet?
- Har situationen förändrats för kvinnor/män?
- Har projektet använt kvinnors och mäns potential?
- Vad drar vi för lärdomar som gör att vi kan göra det ännu bättre nästa gång?

Checklista – om jag bara ska ställa en fråga?

- Skulle jag ha fattat samma beslut/agerat på samma sätt om det var motsatt kön?

Checklista – beslutsprocess

- Vilka, kvinnor och män, deltar i beslutsprocessen?
- Var i verksamheten fattas besluten, i vilka instanser, på vilka nivåer och av vilka personer utifrån kön?
- Berör besluten både kvinnor och män? om ja, gå vidare
- Vilka konsekvenser får besluten för kvinnor respektive män? Om besluten får konsekvenser, gå vidare till nästa fråga.
- Behöver vi omfördela resurser för att nå jämställdhet?



Försättsblad – Checklista för jämställd verksamhet

Ärende _____

Ansvarig för jämställdhetsanalysen _____

Ange kön: kvinna man

Fråga 1

Berör ärendet människor, kvinnor/män? Ja Nej

Om ja, gå vidare till fråga 2.

Om Nej, motivera och avsluta _____

Fråga 2

Finns det könsuppdelad statistik i underlag till beslutet? Ja Nej

Om ja, gå vidare till fråga 3 och gör en konsekvensanalys.

Om nej, varför? _____

Gå vidare till fråga 3 och gör en konsekvensanalys.



Fråga 3

Bedöm om beslutet ger olika konsekvenser för kvinnor respektive män? Ja Nej

Om Ja, ange möjliga konsekvenser _____

Om nej, motivera _____

Fråga 4

Är konsekvenserna av beslutet godtagbara och ok? Ja Nej

Om ja, motivera _____

Om nej, vilka åtgärder behöver vidtas för att skapa en jämställd verksamhet? _____

Föreslå en åtgärd _____



Referenser/läs mer

FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna

<https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>

Barnkonventionen <https://unicef.se/barnkonventionen/las-texten>

Kvinnodiskrimineringskonventionen <https://www.unwomen.se/kvinnokonventionen-2/>

(O)jämsällldhet i hälsa och sjukvård - en genusmedicinsk kunskapsöversikt

<https://rapporter.skr.se/ojamstallldhet-i-halsa-och-varld.html>

”Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män. En rättssociologisk studie av regler i lag och avtal om lika lön”. Lena Svenaeus, Lunds Universitet, 2020.

<https://www.lu.se/lup/publication/30d328dc-8bf2-4716-a78e-d04fc5b40990>

Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämsällldt arbetsliv, SOU 2015:50:

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2015/06/sou-201550/>

”Women, Business and Law”, 2019. Årliga studier som mäter hur lagar och regler i 190 länder påverkar kvinnors ekonomiska möjligheter.

wbl.worldbank.org/

Diskrimineringslagen 2008:567

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Medlingsinstitutet.se

<https://www.mi.se/lon-loneutveckling/lonesskillnad-mellan-kvinnor-och-man/>

Diskrimineringsombudsmannen

do.se

Waiter, is that inclusion in my soup? – A new recipe to improve business performance, Deloitte, 2013

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf>

Regeringens skrivelse 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämsällld framtid

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2016/11/skr.-20161710/>

Gender equality and health experiences, Sofia Elmér, Umeå universitet, 2012

Att skapa hållbara företag och organisationer: att arbeta med jämsällldhet och jämsällldhetsintegrering, Ann-katrine Roth, 2020

Vårdförbundet är ett växande yrkesförbund
som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen.
Vi är fler än 117 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker,
röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor som arbetar för
en personcentrerad nära vård och ett hållbart yrkesliv.
Tillsammans utvecklar vi villkor, yrke och vård.

vardforbundet.se

