



Könsglasögonen i bruk

En handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2021:9

Könsglasögonen i bruk

En handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Social- och hälsovårdsministeriet

© 2021 författare och social- och hälsovårdsministeriet

ISBN pdf: 978-952-00-8658-9

ISSN pdf: 1797-9854

Fotograferna: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsingfors 2021

Könsglasögonen i bruk

En handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2021:9

Utgivare	Social- och hälsovårdsministeriet		
Utarbetad av	Social- och hälsovårdsministeriet		
Språk	Finska	Sidantal	66

Referat

Integrering av könsperspektivet är en strategi genom vilken könsperspektivet och målet att främja jämställdhet inkluderas i allt beredningsarbete och beslutsfattande som utförs av myndigheter. Varje myndighet ska enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män planera sin verksamhet för att integrera jämställdhetsperspektivet. Detta förutsätter att förvaltningens handlingsätt utvecklas och innehållen granskas ur ett könsperspektiv. Avsikten med detta är att bryta könsneutrala, även könsblinda, förfaringssätt och verksamhetskulturer.

Denna handbok, som social- och hälsovårdsministeriet utarbetat, är avsedd som stöd för ministeriernas jämställdhetsarbete. Handboken berättar om varför könsperspektivet behövs vid bredningen av beslutsfattande. Den ger praktiska tips för bedömning av könskonsekvenser, genomförande av projekt, beredning av lagstiftning samt planering av ministeriernas verksamhet och ekonomi. Varje del ger även vägledning för jämställdhetsarbetsgruppernas arbete. Handboken innehåller basterminologi om jämställdhet och jämlikhet.

Handboken har utarbetats som en del av det nationella projektet Könsglasögonen i bruk, som finansierats år 2009 av Europeiska kommissionen. År 2020 uppdaterades publikationen för att motsvara den jämställdhetslag som ändrades 2015. Innehållet i handboken representerar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens ståndpunkter.

Nyckelord jämställdhetspolitik, kön, jämställdhet, mainstreaming, likabehandling

ISBN PDF 978-952-00-8658-9 **ISSN PDF** 1797-9854

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8658-9>

Sukupuolisilmäläsit käytössä Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2021:9

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Yhteisötekijä Sosiaali- ja terveysministeriö

Kieli Suomi

Sivumäärä

66

Tiivistelmä

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Jokaisen viranomaisen tulee tasa-arvolain mukaan suunnitella omaa toimintaansa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. Se edellyttää hallinnon toimintatapojen kehittämistä ja sisältöjen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tarkoituksena on murtaa sukupuolineutraalit, jopa sukupuolisokeat, menettelytavat ja toimintakulttuuri.

Tämä sosiaali- ja terveysministeriön laatima käsikirja on tarkoitettu ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi. Käsikirjassa kerrotaan, miksi sukupuolinäkökulmaa tarvitaan päätöksenteon valmistelussa. Siinä annetaan käytännön ohjeita sukupuolivaikutusten arvioimiseen, hankkeiden toteuttamiseen, lainsäädännön valmisteluun sekä ministeriöiden toiminnan ja talouden suunnitteluun. Jokaisessa osiossa tarjotaan opastusta myös toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien työn tueksi. Käsikirja sisältää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perussanaston.

Käsikirja on laadittu osana Euroopan komission vuonna 2009 rahoittamaa kansallista valtavirtaistamishanketta Sukupuolisilmäläsit käytössä. Vuonna 2020 julkaisua päivitettiin vastaamaan vuonna 2015 muutettua tasa-arvolakia. Käsikirjan sisältö ei välttämättä kuvasta Euroopan komission kantaa.

Asiasanat tasa-arvopolitiikka, sukupuoli, tasa-arvo, valtavirtaistaminen, yhdenvertaisuus

ISBN PDF 978-952-00-8658-9

ISSN PDF

1797-9854

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8658-9>

Gender Glasses in use

A handbook in support of the government ministries' gender equality work

Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2021:9

Publisher	Ministry of Social Affairs and Health		
Group Author	Ministry of Social Affairs and Health		
Language	Finnish	Pages	66

Abstract

Gender mainstreaming is a strategy by means of which the gender perspective and the objective of promoting gender equality are included in all preparatory work and decision-making by the authorities. According to the Act on Equality between Women and Men, each authority must plan their operations to mainstream the gender perspective. This requires development of the administration and a review of contents from a gender perspective. The purpose is to bend the gender-neutral, even genderblind, procedures and cultures.

The handbook prepared by the Ministry of Social Affairs and Health is intended for use of support the ministries' gender equality work. It tells why a gender perspective is needed in the preparation of decisionmaking. It gives practical instructions for gender impact assessment, carrying out of projects, drafting of legislation, and planning of the ministries' operations and economy. Each component also offers instructions in support of the work of the working groups for gender equality. The handbook contains the basic gender equality and mainstreaming vocabulary.

The handbook was drawn up in 2009 as a part of Gender Glasses in Use -project funded by the European Commission. In 2020 it was updated in line with the changes made in the Act in 2015. The content of the handbook does not necessarily represent the view of the European Commission.

Keywords equality policy, gender, equality (values), mainstreaming

ISBN PDF	978-952-00-8658-9	ISSN PDF	1797-9854
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

URN address <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8658-9>

Innehåll

Förord	9
1 Könsperspektivet behövs	11
Bra beredning	11
Främjande av jämställdhet	13
Avskaffande av diskriminering	14
2 Alla ansvarar för främjandet av jämställdheten	15
Myndigheternas skyldigheter och aktörer	15
Organisationsledningens roll	16
Jämställdhessamordnarens roll	17
Varje medarbetares roll	18
Jämställdhetsmyndigheternas och andra experters roll	19
Operativa jämställdhetsarbetsgrupper i ministerierna	19
Årsklocka för integrering av könsperspektivet	21
Operativ jämställdhetsplan	24
3 Analys av könskonsekvenserna	27
Utredning av behovet av analys	27
Analysmetoder och -grunder	29
Statistik och uppgifter till stöd för arbetet	33
4 Könsperspektivet i beredningen av lagstiftningen	35
Könsperspektivet som en nyckel till bättre lagstiftning	35
Genomgång av ministeriets lagberedningsprojekt ur ett könsperspektiv	38
5 Könsperspektivet i projekt och program	40
Könsperspektivet i projektets olika faser	40
Projektgenomförarens checklista	42
Utveckling av könsperspektivet i praxisen för ministeriets projektarbete	44

6 Könsperspektivet i planeringen, budgeteringen och styrningen av verksamheten	46
Strategi och verksamhetsplan till grund för arbetet	46
Upprättande av budgetproposition	46
Metoder för resultatstyrning	49
Utveckling av könsperspektivet inom planering och styrning	50
7 Var ska man börja	52
Testa dina kunskaper	55
Ordlista	57
Jämställdhetsaktörer och informationskällor	65

FÖRORD

Jämställdhet är en central värdering och målsättning i det finländska samhället. Målet eftersträvas både genom särskilda åtgärder och genom att jämställdhetsmålen integreras inom alla politikområden. Detta förutsätter att könsperspektivet erkänns och identifieras. Genom att analysera information utgående från kön ökar man åtgärdernas genomslagskraft och transparensen i förvaltningen samt förebygger man diskriminering.

Statsminister Sanna Marins regering vill göra Finland till ett ledande land i fråga om jämställdhet. Detta eftersträvas bl.a. genom att öka kunskapen om jämställdhet vid ministerierna och inom olika förvaltningsområden. De könsrelaterade konsekvenserna ska bedömas som en del av beredningen av lagförslag, budgetförslag samt program och projekt samt verksamheten vid underlydande ämbetsverk. Regeringens jämställdhetsprogram, som publicerades sommaren 2020, preciserar regeringsperiodens jämställdhetsmål och åtgärder.

Könglasögonen i bruk – handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete ger vägledning i hur jämställdhetsperspektivet ska tillämpas på det egna arbetet och praktiska anvisningar om hur jämställdhetsarbetet ska ordnas inom organisationen. Handbokens minneslista, informationsinslag och jämställdhetsordlista har planerats i synnerhet med tanke på ministeriernas praktiska jämställdhetsarbete. I stället för könsneutralitet strävar man efter genusmedvetenhet och uppmuntrar till att integrera jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet. Handboken fokuserar på ministeriernas verksamhet som riktar sig utåt, inte på personalpolitiska frågor.

Den ursprungliga handboken utarbetades 2009 som en del av det nationella integrationsprojektet "Könsglasögonen i bruk", som finansierades av EU-kommissionen. I jämställdhetslagen, som reviderades 2015, utvidgades förbuden mot diskriminering på grund av kön till att gälla diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. I den nya handboken har köns mångfalden beaktats.

Du kan utbilda dig i grunderna för integrering av jämställdhetsperspektivet också med hjälp av den digitala utbildningen "*Främjande av jämställdhet och likabehandling – varför och hur?*" som publicerades i e-Oppiva- plattformen våren 2020. Med hjälp av webbutbildningen och handboken vill vi utveckla ministeriernas verksamhet mot ett konsekvent och verkningsfullt jämställdhetsarbete. Resultaten av detta kommer vi alla att ha nytta av.

Thomas Blomqvist

Minister för nordiskt samarbete och jämställdhet

1 Könsperspektivet behövs

Könsperspektivet

Med könsperspektiv avses granskning av hur olika typer av kön berörs av ett ärende. Könet är en faktor som delar in människor på samma sätt som ålder, boendeort eller utbildningsnivå och ska därför beaktas som en aspekt vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Könsperspektivet betyder att även köns mångfalden tas i beaktande.

(För fler termer och definitioner som anknyter till ämnesområdet, se ordlistan i slutet av handboken.)

Bra beredning

Alla människor har ett kön. Könet berör var och en på något sätt. Statistikens genomsnittmänniskor och könsneutrala medborgare döljer information om människors livssituationer, rutiner och behov. När könet synliggörs får man fram närmare information om målgrupperna och en bättre inriktning av åtgärderna och fördelning av resurserna. Det här bidrar till en märkbar höjning av kvaliteten på beredningsarbetet och beslutsfattandet, samtidigt som det höjer åtgärdernas och tjänsternas effektivitet samt minskar diskriminering.

Könet spelar en roll. Könet och därtill hörande antaganden och förväntningar påverkar människors handlingar och val. Dessa påverkar i sin tur ofta människors livssituation, förutsättningar och behov. Till exempel familjesituationen påverkar fortfarande kvinnors och mäns liv på olika sätt. I arbetslivet verkar kvinnor och män ofta inom helt olika branscher, och de har även olika ställning, bland annat lönemässigt. Om könsperspektivet (det vill säga hur olika typer av kön berörs av ett ärende) inte beaktas i beredningsarbetet kan information som är viktig för ärendet gå förlorad.

En skenbar könsneutralitet kan resultera i att ett köns behov tillgodoses i högre grad eller kan till och med leda till att andra köns behov förbises helt.

Könsperspektivet betyder att även köns mångfalden tas i beaktande. Det finns två juridiska kön i Finland, man och kvinna. Könsidentitetens spektrum är ändå mer mångfaldigt. Man kan identifiera sig helt eller delvist som man eller kvinna, något annat eller könlös. Människans sätt att uttrycka sig kan också skilja sig från hennes könsidentitet eller juridiska kön. Som del av könsperspektivet är det gott att vara medveten om de mångfaldiga uttrycksformerna av kön i samhället.

EXEMPEL

Könsperspektivet i arbetarskyddslagstiftningen

Ett bra exempel på könsperspektivets betydelse i beredningen av ärenden är den revidering av arbetarskyddslagstiftningen som gjordes i början av 2000-talet. Den finländska arbetsmarknaden är kraftigt könssegregerad, och mäns och kvinnors arbeten och arbetsmiljöer skiljer sig från varandra. Kommissionen för revidering av arbetarskyddslagstiftningen tog hänsyn till detta i sitt beredningsarbete och konstaterade att ändringar i innehållet i arbetsplatslagstiftningen oundvikligen har olika konsekvenser för män och kvinnor.

I beredningen av lagförslaget övergavs den gällande lagstiftningens mer olycksbetonade angreppssätt till förmån för ett vidare perspektiv och en modell för utredning av farorna i arbetet. På så sätt kunde lagen bättre svara mot de risker som är vanliga i kvinnodominerade branscher (bl.a. trakasserier, belastning och utmattning).

Som ett resultat av beredningsarbetet fick begreppet arbetarskydd ett rikare innehåll än tidigare och lagen svarar nu bättre mot både kvinnors och mäns behov på arbetarskyddsområdet.

Främjande av jämställdhet

Jämställdhet mellan könen är en grundläggande värdering och ett centralt mål i det finländska samhället. För detta mål utförs ett aktivt arbete i form av jämställdhetspolitiska åtgärder. För att målet ska uppnås krävs ett könsperspektiv i beredningen av alla samhällsärenden och i beslutsfattandet. De jämställdhetspolitiska åtgärderna räcker dock inte nödvändigtvis till för att målet ska uppnås om man agerar könsblint inom övriga politikområden. Inom alla samhällsområden finns det frågor som kräver ett könsperspektiv.

Jämställdheten måste främjas planmässigt och genom tilldelning av resurser. Utan ett systematiskt grepp finns det en risk för att könsperspektivet förblir lösryckt från övrigt beredningsarbete eller att det till och med faller bort helt. I så fall blir även resultatet magert. Planmässigt arbete ger resultat. På så sätt ser man att könsperspektivet kan vara till nytta förutom för jämställdheten även för produktiviteten och människors välbefinnande.

Att fundera över

Vilken typ av frågor som påverkar människor arbetar jag med? Har jag granskat ärendena tillräckligt väl även ur ett könsperspektiv?

Hur skulle könsperspektivet kunna vara till nytta just för min organisation?

Har jag i mina granskningar beaktat köns mångfalden?

Avskaffande av diskriminering

Om könsperspektivet beaktas i beredning och beslutsfattande minskas diskriminering på grund av kön i vårt samhälle. I jämställdhetslagen¹ förbjuds både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck eller det att ens fysiska könsegenskaper inte är entydigt mans eller kvinnas. Dessutom förpliktar jämställdhetslagen myndigheterna, aktörer i utbildningsområde och arbetsgivarna att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Med indirekt diskriminering avses en till synes könsneutral praxis, lagstiftning eller annan åtgärd som i praktiken försätter människor i en ojämlig ställning på grund av kön. Med hjälp av könsperspektivet försöker man identifiera även dessa indirekta konsekvenser.

Förutom diskriminering på grund av kön kan en person diskrimineras på grund av exempelvis ålder, ursprung, språk, religion, hälsotillstånd eller sexuell läggning. Man kan samtidigt diskrimineras på flera olika grunder eller på olika grunder i olika situationer. Förekomsten av diskriminering förklaras inte ens nödvändigtvis med en enda faktor. För att avskaffa diskriminering behöver man alltså förutom könet ofta granska även andra faktorer som hänför sig till personen.

Att fundera över

Har jag försäkrat mig om att det inte finns diskriminerande lagstiftning eller att det inte tillämpas diskriminerande praxis inom mitt verksamhetsområde? Krävs det särskilda åtgärder för att avskaffa diskriminering och främja jämställdhet?

¹ Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 1329/2014
<https://www.finlex.fi/sv/laki/smur/2014/20141329>

2 Alla ansvarar för främjandet av jämställdheten

Myndigheternas skyldigheter och aktörer

Syftet med jämställdhetslagen är att förhindra direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, att främja jämställdheten mellan kvinnor och män och förbättra kvinnors ställning i synnerhet i arbetslivet. I samband med lagreformen (2005) preciserades myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten. Enligt den nuvarande lagen rör skyldigheten att integrera könspektivet all myndighetsverksamhet.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986/609

4 §

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män skall beaktas på det sätt som avses i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

Det bör noteras att lagens förpliktelser rör alla myndigheter och alla nivåer av beslutsfattande. Målet är att främja jämställdheten på ett systematiskt och planmässigt sätt såväl på statlig och kommunal nivå som i övriga organisationer som utövar offentlig makt. Myndigheterna ska fundera över hur arbetet ska organiseras i praktiken. Det handlar om att ändra och utveckla rutiner och verksamhetens innehåll så att könsperspektivet blir en viktig del av myndighetens ordinarie arbete.

Förutom i den nationella lagstiftningen har man förbundit sig till en integrering av könsperspektivet bland annat i FN:s handlingsplan från Peking² samt sedan Amsterdamfördraget (1997) i EU-fördragen. Dessutom har den varit en viktig del av åtgärderna i regeringsprogrammen samt regeringens jämställdhetsprogram sedan slutet 1990-talet.

Organisationsledningens roll

Ledningen ansvarar för att organisationen ändrar sina rutiner så att könsperspektivet beaktas. Framför allt ska ledningen försäkra sig om att det finns personer som kan utföra arbetet och att det finns tillräckliga förutsättningar för det. Främjandet av könsperspektivet i organisationen förutsätter ett visst mått av planering och utvecklingsarbete, något som det måste frigöras arbetstid för.

Det är viktigt att ledningen deltar i planeringen och genomförandet av integreringen av könsperspektivet. Det sänder en signal till organisationen att ledningen också förväntar sig resultat. Att ta fram tydliga anvisningar och försäkra sig om uppföljningen bidrar till att medarbetarna faktiskt gör det som krävs. Det räcker inte enbart med skriftliga anvisningar, utan det är viktigt att även chefen är närvarande vid möten och kurser. En oengagerad ledning på mellannivå ses ofta som det största hindret för en integrering av könsperspektivet. Engagemang och aktivitet från den högsta ledningens sida främjar även det arbete som utförs av ledningen på mellannivå. Vid framtida anställningar till ledande positioner finns det anledning att fästa uppmärksamhet vid jämställdhetskompetensen.

2 Deklarationen och handlingsplanen från Peking. Utrikesministeriets publikationer 1996:6.

Det är även bra om chefen funderar över hur han eller hon själv ska kunna få stöd för främjandet av könsperspektivet, eftersom det är ett område där man lätt stöter på motstånd och negativa attityder.

Ledningens frågor till beredaren

- Vilka konsekvenser har det ärende som håller på att beredas ur ett kvinnligt och ett manligt perspektiv?
- Ger de anledning till åtgärder?
- Finns det ett behov av ytterligare utredningar?

Jämställdhetssamordnarens roll

För planering och samordning av organisationens jämställdhetsarbete bör det utses en person för vilken det frigörs arbetstid från andra uppgifter. På grund av det breda verksamhetsfältet är det bra om samordnaren, som ska organisera samarbetet, befinner sig i mitten av organisationen. Fokus för samordnarens arbete ska ligga på planering, inte på genomförande. Det lönar sig alltså inte för samordnaren att själv utföra analyser, utan han eller hon ska snarare fungera som en konsult och coach. Samordnaren behöver ett tydligt mandat för sitt arbete.

Jämställdhetsfrågor är förknippade med många personliga föreställningar, antaganden och åsikter, eftersom kön och könsrelaterade erfarenheter ligger nära varje människa. I Finland har vi vant oss vid ett könsneutralt tillvägagångssätt. Därför kan det fortfarande i viss mån kännas nytt och främmande att lyfta fram könsperspektivet, och ibland kan det till och med uppfattas som oprofessionellt. Det kan även finnas ett aktivt eller passivt motstånd mot främjandet av jämställdhet i en organisation. Det lönar sig inte att ta detta motstånd personligt.

Anvisningar för samordnaren

- Samordnaren har till uppgift att planera och stödja integreringen av könsperspektivet i organisationen.
- Som samordnare kan du även stödja en enskild beredare så att han eller hon beaktar könsperspektivet, men det är inte meningen att du ska utföra hela arbetet för beredarens räkning.
- Det lönar sig att påbörja arbetet först när ledningen ger sitt mandat till detta.
- Arbeta framåt steg för steg och dokumentera ditt arbete.
- Sammanställ exempel och god praxis.
- Försäkra dig om att ledningen kräver resultat och drar nytta av dem.
- Fokusera på samarbetsvilliga personer som kan driva frågan framåt i sina egna team.
- Skapa dig ett stödnätverk inom och utanför ministeriet.

Varje medarbetares roll

Det är varje enskild medarbetares uppgift att främja jämställdheten. Könsperspektivet, det vill säga hur olika kön berörs av ett ärende, ska vara en infallsvinkel i allt beredningsarbete. Varje beredare ska:

- på förhand utreda konsekvenserna ur olika könsperspektiv
- förhindra direkt och indirekt könsdiskriminering
- i mån av möjlighet främja jämställdheten mellan könen.

Till hjälp i arbetet har man bland annat könsindelad statistik och uppgifter samt metoder för analys av könskonsekvenserna, där man separat granskar vilka konsekvenser ett förslag eller en åtgärd har dels för kvinnor, dels för män (se närmare kapitel 3). Det lönar sig även att konsultera experter i branschen. Vid sidan om jämställdhetskoordinatoren skulle organisationens andra relevanta aktörer också orienteras om jämställdhet mellan kön, grundfrågor om köns mångfalden samt skyldigheter, mål och nytta av främjandet av jämställdheten.

Jämställdhetsmyndigheternas och andra experters roll

Jämställdhetsmyndigheterna stödjer det arbete som utförs till förmån för integreringen av könsperspektivet. Social- och hälsovårdsministeriets jämställdhet samordnar regeringens jämställdhetspolitik och åtgärder som hänför sig till integreringen av könsperspektivet. Ansvar för genomförandet ligger dock hos den myndighet till vars ansvarsområde ärendet hör.

Att fundera över

Hur är min egen arbetsplats organiserad för att beakta jämställdheten och könsperspektivet? Var finns de fastställda målen? Var får jag stöd för mitt arbete?

Operativa jämställdhetsarbetsgrupper i ministerierna

Ministerierna ska beakta könsperspektivet i all sin verksamhet. Det är en viktig aspekt inom exempelvis lagberedning, upprättandet av budgetförslag samt genomförandet av program och projekt. Det handlar om att utveckla ministeriernas kärnverksamheter och ändra rutinerna.

Ministerierna har tillsatt operativa jämställdhetsarbetsgrupper med uppgift att planera och stödja integreringen av könsperspektivet i respektive ministerium. De operativa jämställdhetsarbetsgrupperna fungerar som expertgrupper och kan ge rekommendationer och lämna förslag till de tjänstemän som ansvarar för kärnverksamheterna samt ministeriernas ledningsgrupper. Arbetsgrupperna följer även upp hur de gemensamt överenskomna målen uppfylls.

Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen

- Går igenom ministeriets ansvarsområden ur ett könsperspektiv och följer upp ministeriets arbete, till exempel kommande projekt.
- Planerar och följer upp integreringen av könsperspektivet i ministeriets kärnverksamheter (lagstiftning, budget, resultatstyrning, projektarbete, strategier osv.).
- Fungerar som förvaltningsområdets expert på jämställdhetsfrågor.
- Rapporterar och lämnar förslag till ministeriets ledningsgrupp
- (Kan även behandla personalpolitiska jämställdhetsfrågor och främjande av likabehandling, förutsatt att det inte finns särskilda organ för detta.)

Ministeriets operativa jämställdhetsarbetsgrupp kan inte fungera utan styrning och samordning. Ministeriets ledning har till uppgift att se till att grupperna sammanträder och att de har tillräckliga verksamhetsförutsättningar. Det kan anses vara god praxis att gruppens ordförande tillhör ministeriets högsta ledning och att gruppen har tillgång till samordnarens arbetsinsats. Det är bra om de personer som ansvarar för ministeriets kärnverksamheter (lagberedningen, upprättandet av budgeter osv.) är medlemmar av eller åtminstone tillgängliga för gruppen. Det är också viktigt att gruppen består av representanter för ansvarsområdena (substansavdelningarna).

Könsperspektivet ska beaktas i samtliga faser av nyckelprocesserna, från beredning till beslutsfattande och uppföljning. Ledningen och de beredningsansvariga har huvudansvaret för att könsperspektivet beaktas och att det görs analyser av eventuella könskonsekvenser. Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen kan behandla ärendena vid lämpliga justeringspunkter, till exempel genom att bjuda in de beredningsansvariga till gruppens möten för att höra deras synpunkter. För att stärka könsperspektivet kan jämställdhetsarbetsgruppen ge rekommendationer till beredaren eller ministeriets ledningsgrupp.

EXEMPEL***Social- och hälsovårdsministeriets
jämsköldhetsarbetsgrupp***

SHM:s operativa jämsköldhetsgrupp har varit verksam sedan 2005. Jämlikhetsteman blev en del av gruppens verksamhetsområde i 2018, då gruppen blev till en sammanslagen jämlikhets- och jämsköldhetsgruppen. Den har i uppdrag att utforma, främja, följa upp och samordna jämlikhets- och jämsköldhetsarbetet vid SHM. Dess medlemmar kommer från olika avdelningar och fristående enheter, och gruppen består även av experter på nyckelprocesserna. Ordförandeskapet är tvåårigt och sköts av avdelningschefer. Samarbete mellan personer som behärskar innehållet och personer med processkunskap har visat sig vara givande för alla parter.

Arbetsgruppen har bland annat utvecklat och följt upp könsperspektivet i budgeten samt utvecklat ministeriets resultatstyrning, personalpolitik, utbildning och statistikproduktion. Arbetsgruppen har även behandlat ministeriets ansvarsområden ur ett könsperspektiv, bland annat genom olika projekt och program.

Årsklocka för integrering av könsperspektivet

Nästan alla kärnprocesser i ministerierna återkommer i cykler. Varje år upprättar ministeriet en verksamhetsplan, en lagstiftningsplan och en budget. Även resultatavtal upprättas och ses över årligen. För att stärka könsperspektivet exempelvis i upprättandet av ministeriets budgetförslag förutsätts det att man deltar i arbetet vid rätt tidpunkt. Av den orsaken är det förnuftigt att organisera den operativa jämsköldhetsarbetsgruppens arbete så att det följer ministeriets ordinarie processer och tidsscheman.

Till hjälp för organiseringen av den operativa jämställdhetsarbetsgruppens arbete har det tagits fram en årsklocka, som ska fungera som en mall. Varje ministerium ska anpassa och komplettera den utifrån sitt eget tidsschema och sina egna behov. Kalendern bygger på sex möten per år. Principen är att varje ämne ska presenteras av dess beredningsansvariga och att gruppen ska ge sina rekommendationer efter en diskussion. De viktigaste besluten överlämnas till ministeriets ledningsgrupp, som får regelbundna rapporter om hur arbetet fortskrider.

1:a Mötet	
Lagar	Genomgång av lagstiftningsplanen, val av de regeringspropositioner som ska följas upp
Projekt	Genomgång av verksamhetsplanen, val av de projekt som ska följas upp
Budget	
Resultat-styrning	
Annat	Arbetsgruppens verksamhetsberättelse och rapporter till ledningsgruppen
2:a Mötet	
Lagar	Regeringspropositioner som ska följas upp
Projekt	Projekt som ska följas upp
Budget	
Resultat-styrning	
Annat	Statistik och indikatorer
3:e Mötet	
Lagar	Regeringspropositioner som ska följas upp
Projekt	Projekt som ska följas upp
Budget	Genomgång av budgetförslaget
Resultat-styrning	
Annat	Regeringsprogrammet (under valår)
4:e Mötet	
Lagar	Regeringspropositioner som ska följas upp
Projekt	Projekt som ska följas upp
Budget	
Resultat-styrning	Genomgång av ställningstaganden till verksamhetsberättelsen
Annat	Rapportering till ledningsgruppen
5:e mötet	
Lagar	Regeringspropositioner som ska följas upp
Projekt	Projekt som ska följas upp
Budget	
Resultat-styrning	Genomgång av resultatavtal
Annat	Strategiarbetet
6:e Mötet	
Lagar	Regeringspropositioner som ska följas upp
Projekt	Projekt som ska följas upp
Budget	Genomgång av ramförslaget
Resultat-styrning	
Annat	Upprättande av nästa års arbetsplan

Operativ jämställdhetsplan

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda i ett anställningsförhållande varje år upprätta en *personalpolitisk jämställdhetsplan* som uppfyller kraven i jämställdhetslagen. Denna plan ska innehålla en redogörelse över jämställdhetsläget på arbetsplatsen, fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen av, lönerna för och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter (lönekartläggning).

Dessutom kan ministerierna utarbeta en handlingsplan för integrering av könsperspektivet, det vill säga en *operativ jämställdhetsplan*. I stället för personalpolitik fokuserar den operativa jämställdhetsplanen på planering av integreringen av könsperspektivet inom ministeriets kärnverksamheter och ansvarsområden.

Syftet med den operativa jämställdhetsplanen är att gå igenom ministeriets verksamhet ur ett könsperspektiv och att sätta upp konkreta mål för att stärka könsperspektivet. En bra plan innehåller även åtgärder, ansvariga instanser och resurser samt en tidsplan och kriterier för uppföljningen. Den operativa jämställdhetsplanen ska vara så konkret som möjligt. Man ska fundera över uppföljningen och resurstilldelningen redan när planen utarbetas.

Element i en operativ jämställdhetsplan

- **Läge:** Utredning av de kärnverksamheter i ministeriet där könsperspektivet är relevant samt översikt över eventuella jämställdhetsproblem.
- **Mål:** Mål och resultat som man har för avsikt att uppnå samt grunder för att åtgärderna bedöms främja jämställdheten.
- **Åtgärder:** Beskrivning av åtgärderna, såsom de tjänster som erbjuds av myndigheten, utveckling av myndighetens egna arbetsmetoder eller analys av verksamhetens könskonsekvenser.
- **Resurser:** Förslag till användning av myndighetens resurser för att planen ska kunna genomföras.
- **Ansvariga instanser:** De personer som ansvarar för genomförandet och deras ansvarsområden.
- **Samarbete:** Samarbetsparter, t.ex. övriga myndigheter, inrättningar, företag, organisationer eller personer.
- **Utbildning:** Program för utbildning av de myndigheter och samarbetsparter som deltar i genomförandet av planen och som ger kunskapsmässig och metodisk beredskap att genomföra planen.
- **Information:** Mål och målgrupper samt tidsplan för information om planen och dess genomförande.
- **Uppföljning:** Bestämmelser om uppföljning och utnyttjande av planens genomförande, gransknings- och ändringsförfarande samt giltighetstid.

Alla myndigheter har även lagstadgade skyldigheter³ som hänför sig till den operativa likabehandlingsplaneringen och främjandet av likabehandling. För att främja operativ jämställdhet och likabehandling är det viktigt att försäkra sig om att myndigheten har beaktat såväl jämställdheten mellan könen som alla likabehandlingsgrunder i sin verksamhet och att man även har funderat över de inbördes relationerna mellan dessa (bl.a. diskriminering på flera grunder). Beträffande planerna kan det här till exempel innebära att könsperspektivet är ett genomgående tema i likabehandlingsplanen och att likabehandlingsperspektivet i sin tur har tagits med i den operativa planeringen av jämställdheten mellan könen. Över dessa båda teman är det även möjligt att utarbeta en enda gemensam plan (se även ordlistan).

Alternativ inom den operativa jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen

En likabehandlingsplan med könsperspektiv och en operativ jämställdhetsplan med likabehandlingsperspektiv.

En gemensam plan med åtgärder som ska främja jämställdheten mellan könen samt likabehandling. Man ska även ha funderat över de inbördes relationerna.

Kom även ihåg de lagstadgade arbetsgivarskyldigheter som rör den personalpolitiska jämställdhetsplaneringen på arbetsplatsen!

3 Diskrimineringslag 2014/1325.

3 Analys av könskonsekvenserna

Analys av könskonsekvenserna är en metod inom planering och beredning. Det innebär att man separat analyserar vilka konsekvenser en åtgärd eller ett förslag har för kvinnor, män och jämställdheten mellan könen. Könskonsekvenserna analyseras alltid när man bedömer att en verksamhet har konsekvenser för olika grupper av människor. Analysen utförs som en del av det normala tjänstearbetet. (Se även analys av lagstiftningens könskonsekvenser, kapitel 5.)

Det är bra att analysera könskonsekvenserna i alla faser av beredningsarbetet (kontinuerlig analys). Vid behov görs dessutom en djupare analys av projektets direkta och indirekta könskonsekvenser. Könsperspektivet ska vara en av infallsvinklarna genom hela beredningsarbetet.

Utredning av behovet av analys

Det lönar sig att direkt i beredningens inledningsskede utreda om det finns ett behov av att analysera könskonsekvenserna. Behovet utreds genom att man besvarar frågor som testar könsrelevansen och granskar befintlig bakgrundsinformation och statistik.

Frågor för test av könsrelevans

- 1. Inverkar verksamheten på människors liv och vardag?**
- 2. Finns det betydande skillnader mellan typer av kön inom verksamhetsområdet?**

NEJ

Om svaren på dessa frågor är nej förekommer det troligen inte några könskonsekvenser. Då behöver det inte göras ytterligare utredningar av konsekvenserna. Konstatera även detta i beredningsmaterialet.

JA

Om du svarar ja har åtgärden sannolikt könskonsekvenser. Gör i detta fall en grundligare analys av könskonsekvenserna. Könskonsekvenserna ska även analyseras vid beredning av ärenden som i huvudsak rör endast ett kön.

Om du inte vet svaret på dessa frågor, analysera könskonsekvenserna!

I förhand vet man inte nödvändigtvis vilka betydande könskonsekvenser olika åtgärder har. Genom att gå igenom befintliga informationskällor och statistik får du reda på om det utifrån dessa kan dras några slutsatser om arbetets eventuella könskonsekvenser. Det är även bra att kontrollera beredningsgruppens sakkunskap när det gäller analys av könsfaktorer. Därefter lönar det sig att utarbeta en plan över hur man ska få fram de uppgifter som eventuellt saknas samt för att försäkra sig om sakkunskapen. I praktiken utreds alltså följande direkt i beredningens inledningskede:

- på vilket sätt berörs kön i olika åldersgrupper av ärendet?
- vad känner man redan till om olika köns situationer och behov?
- vilka ytterligare uppgifter behövs?

Analysmetoder och -grunder

Könskonsekvenser kan analyseras på en rad olika sätt. De kan analyseras som en del av det övriga beredningsarbetet, det vill säga alltid när frågor som är viktiga ur ett könsperspektiv är föremål för beredningen. De kan även analyseras i form av en särskild utredning i samband med beredningsarbetet i dess helhet eller delar av beredningen. Det finns anledning att analysera könskonsekvenserna även som en del av analyserna av övriga konsekvenser (t.ex. vilka ekonomiska konsekvenser förslaget har för olika typer av kön). Resultatet av analysen av könskonsekvenserna beaktas i utarbetandet av det slutliga förslaget eller de slutliga åtgärderna.

I praktiken analyseras könskonsekvenser:

- genom analys av statistik (*hur skiljer sig olika köns situationer från varandra?*)
- genom ytterligare utredningar (*hur påverkar skillnaderna mellan olika köns situationer det ärende som bereds?*)
- genom att man hör experter och intressentgrupper (*hur analyserar de hörda instanserna ärendets könskonsekvenser?*)

Vid behov kan särskilda utredningar om könskonsekvenser genomföras. Beredarens syfte är ändå att evaluera utredningens centrala resultat och relevans för ärendet som bereds. En utredning genomförd av en utomstående beredare kan annars bli separat från den övriga uppgiften. Den sämsta evalueringsmetoden är att en utomstående aktör överser uppgiften och "påspäder" könsaspekten i efterhand. Vid det laget har den inte längre inverkan på innehållet.

Könskonsekvenserna kan till exempel analyseras med hjälp av frågorna nedan.

Allmänt

Förebygger förslaget diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck? Främjar det jämställdheten bland kön? Har alla kön faktiskt en jämställd position enligt förslaget? Har olika köns särskilda behov och situationer identifierats tillräckligt väl? Behövs det särskilda lösningar som vänder sig endast till ett kön för att jämställdhet ska uppnås? Påverkar förslaget jämställdheten mellan kön på längre sikt?

Ekonomisk ställning

Påverkar förslaget köns ekonomiska ställning på olika sätt? Leder förslaget till en ekonomisk för- eller nackdel särskilt för ett kön?

Makt och beslutsfattande

Har förslaget olika konsekvenser när det gäller möjligheter att vara delaktiga och påverka? Har något kön (t.ex. som folkgrupp) särskilda trösklar eller hinder för att delta? Stärker det allas möjligheter, oavsett kön, att på ett jämlikt sätt delta i beslutsfattandet inom samtliga sektorer?

Arbetsliv

Har förslaget olika konsekvenser för olika köns ställning i arbetslivet? Påverkas sysselsättning i olika branscher på olika sätt? Behövs det särskilda lösningar för att mildra yrkessegregationen mellan kön? Försvagar eller förstärker förslaget differentiering av branscher och yrken efter kön?

Näringsliv

Har förslaget olika konsekvenser för företag inom kvinno- och mansdominerade branscher eller företag av olika storlek? Försvagar förslaget olika köns möjligheter att verka som företagare? Behövs det särskilda lösningar till stöd för kvinnligt företagande?

Utbildning och pedagogik

Stödjer förslaget köns utbildningsmöjligheter och yrkesmässiga utveckling oavsett bransch? Behövs det särskilda lösningar för att stödja utbildningsmöjligheterna för det ena könet? Behövs det särskilda lösningar för att minska den könmässiga differentieringen mellan utbildningsområden?

Familjer och föräldraskap

Stödjer förslaget allas möjligheter att fungera som föräldrar och bilda familj? Påverkar förslaget boföräldrars och umgängesföräldrars ställning på olika sätt? Uppmuntrar förslaget till en jämnare fördelning av familjeledighet och vårdnadsansvar mellan kvinnor och män? Behövs det särskilda åtgärder för att stärka faderskapet?

Offentlig service

Har förslaget olika konsekvenser för olika service- och stödformer? Behövs det särskilda lösningar för att säkerställa tillgången till det stöd och den service ett kön behöver? Beaktas könsmångfalden?

Välfärd och hälsa

Har förslaget olika könskonsekvenser när det gäller psykisk eller fysisk hälsa, välfärd eller fördelningen av välfärden? Beaktar förslaget skillnaderna i riskfaktorer när det gäller olika kön? Minskar förslaget skillnadernas i olika köns hälsa? Stärker förslaget den sociala delaktigheten och välfärden för alla kön?

Trygghet

Har förslaget olika könskonsekvenser för den upplevda tryggheten? Beaktar förslaget de olika säkerhetsrisker som olika typer av kön utsätts för hemma, i sitt arbete eller i sina fritidsaktiviteter? Avvärjer förslaget könsrelaterat våld eller trakasserier? Behövs det särskilda åtgärder för att bekämpa våldet mot kvinnor och i nära relationer och för att hjälpa offer?

Miljö och levnadsförhållanden

Påverkar förslaget olika köns levnadsförhållanden och vardag på olika sätt? Beaktar förslaget behoven hos alla kön när det gäller exempelvis samhällsstruktur, trafikplanering och tillgänglighet?

Fritid

Stöder förslaget olika kultur- och idrottssektorns tjänster på ett jämlikt sätt: t.ex. dem, som huvudsakligen används av kvinnor jämfört med dem, som huvudsakligen används av män? Stöder förslaget möjligheterna till fritidsaktiviteter och hobbyer för alla kön?

12 råd för analys av könskonsekvenser

1. Planeringen av könskonsekvensanalysen (på finska: suvaus) och dess start ska ske direkt i beredningens inledningsskede. Endast på detta sätt kan den påverka slutresultatet.
2. En enkel tumregel är att när en beredning rör människor (medborgare, barn, arbetstagare osv.) rör den olika typer av kön, som har olika livssituationer och upplevelser.
3. En analys av könskonsekvenserna görs sällan i onödan. Man kan inte nödvändigtvis veta i förväg vilka åtgärder som har betydande könskonsekvenser.
4. Könskonsekvenserna analyseras av den person/de personer som bereder ärendet. Analysen görs som en del av det normala tjänstearbetet och bygger på att man hör olika intressentgrupper och sakkunniga samt tar del av forskningsrön, statistik och utredningar.
5. I en noggrant genomförd beredning ingår analys av könskonsekvenserna. Att analysera de faktorer som påverkar köns ställning är inte mer krävande än andra konsekvensanalyser. Många gånger handlar det om att erkänna köns existens och att utnyttja befintlig statistik.
6. Att under beredningens gång genomföra en korrekt analys av könskonsekvenserna kräver inte så mycket merarbete. Det lönar sig att anpassa den efter hur betydande mål, omfattning och konsekvenser man räknar med att beredningsarbetet kommer att ha.
7. Konsekvensanalyser bildar alltid en helhet. Man ska komma ihåg könsperspektivet i alla konsekvensanalyser: vilka ekonomiska konsekvenser har till exempel en åtgärd, dels för kvinnor, dels för män?
8. Gör en lista över de frågor som är viktigast att beakta. Skriv även ner självklarheter. Låt den här listan ligga framme under hela beredningen och återgå till den med jämna mellanrum.

9. Be att alla remissinstanser och experter för egen del analyserar förslaget könskonsekvenser. På detta sätt får du värdefullt extramaterial till analysen.
10. Analysera minstens förslaget könskonsekvenser till jämställd representation, möjligheter och resurser samt uppskatta möjliga risker.
11. De beslutsfattarna borde ges information angående förslaget könskonsekvenser, hur man analyserat dem och om de centrala informationskällor.
12. Om det inte genomförs någon analys av könskonsekvenserna ska detta motiveras i beredningsmaterialet.

Statistik och uppgifter till stöd för arbetet

Statistik och bakgrundsuppgifter indelade efter kön är nödvändiga för att man ska kunna analysera beslut och åtgärder ur såväl ett kvinnligt som ett manligt perspektiv. Med hjälp av dessa får man fram uppgifter om kvinnors och mäns faktiska situationer samt ser man vad som döljer sig bakom genomsnitt och förhandsuppfattningar.

Uppgifter som beskriver hela befolkningen berättar inte alltid hela sanningen. Stabila medelvärden i tidsseriematerial kan till exempel dölja olika utvecklingstrender när det gäller kvinnors och mäns situationer. Huvudregeln är att alla uppgifter och all statistik som rör människor ska delas in och analyseras även efter kön. Könet är en faktor som delar in människor på samma sätt som ålder, boendeort eller utbildningsnivå och ska därför beaktas i beredningen av ärenden. Det är viktigt att man tittar på både statistiska skillnader och likheter.

Följande statistik är till nytta och stöd för beredningsarbetet:

- statistik som beskriver jämställdhetssituationen
- all statistik som beskriver människor indelad efter kön.

Könsperspektivet i statistik och uppgifter

- **Definiera:** Statistikbehovet beror till stor del på vilket ärende som bereds och hur det definieras och avgränsas. Fundera över vilken typ av statistik du behöver för att beakta könsperspektivet och var den finns tillgänglig.
- **Beställ:** Be alltid att få uppgifter och statistik som rör människor indelade och analyserade efter kön.
- **Gör:** Gör: När du sammanställer statistik, utred och presentera olika könssituationer separat i alla ärenden som rör människor. Gå även till väga på det här sättet när det anses att ämnesområdet inte har någon betydelse ur ett könsperspektiv.
- **Analysera:** Det är viktigt att lyfta fram skillnader och likheter mellan könen. Det är också viktigt att fundera över vad de beror på och vilken betydelse de har för det ärende som bereds.
- **Dra nytta av:** Beakta centrala iakttagelser och slutsatser i allt beredningsarbete.
- **Rapportera:** Presentera de centrala resultaten konsekvent indelade efter kön i rapporter och publikationer. Det är även bra att presentera uppföljnings-uppgifterna indelade efter kön – även då detta inte har begärts särskilt.
- **Kom ihåg:** Uppgifter om könsmångfalden och könssituationerna hos olika folkgrupper fattas ofta i statistik. Därför måste man ofta som del av förberedning skaffa ytterligare upplysningar.

4 Könsperspektivet i beredningen av lagstiftningen

Könsperspektivet som en nyckel till bättre lagstiftning

Genom att beakta könsperspektivet i beredningen av lagar höjs kvaliteten på lagberedningen. Olika infallsvinklar producerar mångsidig information om lagens inriktning, tillämpning och konsekvenser. På så sätt får man en lag som bättre motsvarar människors verkliga livssituationer och behov. Samtidigt försäkras man sig i förväg om att lagstiftningen inte har några skadliga köns-konsekvenser. Med hjälp av könsperspektivet förbättras lagens förutsebarhet och effektivitet.

Direkt i början av lagberedningen utreds om det finns ett behov av att analysera könskonsekvenserna. I praktiken utreder man direkt i beredningens inledningskede på vilket sätt olika typer av kön berörs av det aktuella ärendet samt vad man redan känner till om olika köns situationer och behov. Om det finns ett behov av en grundlig analys av könskonsekvenserna bör man redan i detta skede planera genomförandet av den och de resurser som den kräver. Analys av könskonsekvenserna i lagberedningen innebär att man i förväg utreder lagens konsekvenser för kvinnor och män för att tillämpningen av lagen inte direkt eller indirekt ska få könsdiskriminerande konsekvenser. För närmare anvisningar om hur analysen genomförs, se kapitel tre. Till sin hjälp kan beredaren även använda sig av SHM:s guide för analys av könskonsekvenser, där man centralt har samlat anvisningar för analys av könskonsekvenserna i lagstiftningsprojekt⁴.

4 Analys av könskonsekvenser i lagstiftningsprojekt. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2007:25.

Analysen ska göras enligt Justitieministeriets anvisningar för bedömning av konsekvenserna av lagar och andra författningar⁵. Analysen ska finnas med i alla faser av beredningsarbetet:

I de förberedande utredningarna och beredningen:

- analysera nuläget även ur ett könsperspektiv
- identifiera olika konsekvensområden, inklusive könskonsekvenser
- fatta beslut om behovet av konsekvensanalyser och hur de ska genomföras (bl.a. metoder)
- kartlägg befintliga informationskällor och de informationskällor som behövs.

I den grundläggande beredningen:

- analysera könskonsekvenserna med hjälp av utredningar och genom att höra experter och intressentgrupper
- anteckna resultatet av analysen i beredningsmaterialet eller i en särskild promemoria.

Könsperspektivet och de centrala resultaten av analysen beaktas vid utarbetandet av det slutliga förslaget. I motiveringen till förslaget redogörs för följande:

- centrala resultat av analysen av könskonsekvenserna och hur analysen har genomförts
- centrala informationskällor samt vilka experter och intressentgrupper som har hörts.

Vid beskrivning av konsekvenserna följs Justitieministeriets anvisningar för propositionsskrivning⁶. Om det har upprättats en mer omfattande promemoria över eller utredning av könskonsekvenserna i samband med beredningen av förslaget görs det endast en sammanfattning av denna i regeringens proposition.

5 Anvisningar om konsekvensbedömning av lagförslag. Justitieministeriets publikationer 2007:6.

6 Anvisningar för propositionsskrivning. Justitieministeriets publikationer 2004:4.

Dessutom ska det i efterhand följas upp vilka konsekvenser författningarna har haft och om de motsvarar de uppsatta målen.

KÖNSPERSPEKTIVET I OLIKA FASER AV LAGBEREDNINGEN

På med könsglasögonen

Utred direkt i början av lagberedningen om det finns ett behov av att analysera könskonsekvenserna:

3. Inverkar lagen på människors liv och vardag?
4. Finns det betydande skillnader mellan kön inom verksamhetsområdet?

Analysera könskonsekvenserna

Analysera separat vilka konsekvenser lagstiftningens olika genomförande alternativ har för olika typer av kön och för jämställdheten mellan kön. Konsekvenserna kan vara direkta eller indirekta. De kan uppstå i samverkan mellan en rad olika faktorer och som en följd av olika konsekvenskedjor.

Beakta resultaten

De centrala resultaten ska beaktas vid utarbetandet av det slutliga lagförslaget. Rapportera även resultatet av analysen i motiveringen till regeringens proposition.

Genomgång av ministeriets lagberedningsprojekt ur ett könsperspektiv

Förutom att analysera könskonsekvenserna av enskilda lagberedningsprojekt är det bra om ministerierna funderar över hela sin lagberedning ur ett könsperspektiv. Det är bland annat nödvändigt att skapa mekanismer för att hitta de lagprojekt som kräver analys av könskonsekvenserna samt för att följa upp utfallet av analyserna.

Ministeriets operativa jämställdhetsarbetsgrupp är en bra kanal för samordning av ministeriets lagstiftningsarbete (se kapitel 2). Det finns även andra möjligheter. Uppgiften kan till exempel skötas av de arbetsgrupper och nätverk som utvecklar lagberedningen i ministerierna eller till och med av ledningsgruppen. Det är meningen att ministerierna varje år ska gå igenom sina lagprojekt och fatta beslut om i vilka projekt det ska genomföras analys av könskonsekvenserna. Det lönar sig att skriva in dessa beslut till exempel i avdelningarnas verksamhetsplaner. Ledningen har till uppgift att säkerställa att det finns tillräckliga resurser för att genomföra analysen av könskonsekvenserna.

Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen

- De lagprojekt som kräver analys av könskonsekvenserna går genom varje år.
- Stödjer och följer upp dessa genom att höra den beredningsansvariga vid gruppens möte och ge rekommendationer.
- Tar vid behov upp de utsedda lagprojekten även i ministeriets ledningsgrupp.
- Följer varje år upp utfallet av analyserna och vilka resultat som har uppnåtts.

För att komma igång med analyserna av könskonsekvenserna kan ministeriet göra efterhandsbedömningar. Ministerierna kan träna sig på att genomföra analyser genom att granska könskonsekvenserna av en gällande lag inom ministeriets eget ansvarsområde. I analysen kan man fundera över om den nuvarande lagstiftningen fungerar lika bra för kvinnor och män och deras samhällssituationer. För att könsperspektivet ska beaktas i större utsträckning kan erfarenheterna av det här arbetet utnyttjas både inom utvecklingen av det aktuella lagstiftningsområdet och generellt inom utvecklingen av lagberedningen.

5 Könsperspektivet i projekt och program

Många av statsförvaltningens projekt och program har ofta direkta konsekvenser för medborgarnas liv. Projekten kan även ha betydande könskonsekvenser. Könsperspektivet är av betydelse i synnerhet i projektets inledningsskede när man sätter upp målen för projektet samt vid valet av metoder för att uppnå målen.

Könsperspektivet i projektets olika faser

Det är bra om var och en som genomför ett projekt eller ett program direkt från början utreder vilka konsekvenser projektet har för olika kön och jämställdheten mellan kön. Likaså ska man försäkra sig om att projektet är till nytta för alla kön.

Genom en sådan utredning kan man bland annat söka svar på frågor om målgrupp, mål och förutsedda konsekvenser. Det är bra om alla instanser som deltar i beredningen deltar i utredningen, till vilken även intressentgrupper och sakkunniga kan bjudas in. Om jämställdheten mellan könen är av betydelse för projektet lönar det sig att skriva in jämställdhetsmålet i projektets uppdrag och tillsättningshandlingar.

Utgångspunkt

- Preliminär genomgång av checklistan (se nästa sida).
- Analysera verksamhetsförutsättningar, kartläggning av behov, idéer till och mål för projekt samt finansieringskriterier från könsperspektiv.
- Samla ihop könspecificerad information om projektets huvudteman och målgrupper.
- Målet med att främja jämställdheten skrivs vid behov in i målen för projektet och tillsättningshandlingarna. På så sätt påverkar det all verksamhet som har anknytning till projektet.
- Det lönar sig att beakta köns mångfalden och människors jämlikhet redan på planeringsskedet.

I beredningsfasen ska det utredas vilka konsekvenser projektet har för kvinnor, män och jämställdheten mellan könen. Likaså ska man försäkra sig om att projektet är till nytta för både kvinnor och män. Könsperspektivet ska även beaktas i informationen om och evenemangen kring projekten samt i de ingående projektens verksamhet. När könsperspektivet beaktas genom hela projektet kan man ingripa i viktiga frågor allt eftersom de dyker upp. Som del av genomförandet kan exempelvis en workshop för sakkunniga ordnas.

Redan i början av projektet är det viktigt att reservera tillräckliga resurser för jämställdhetsärenden. resurser behövs t.ex. för att stärka kunskande, genomföra redovisningar och sakkunniguppdrag, engagera fokus-grupper, samt evalueringar och rapporter.

Beredning och genomförande

- Könskonsekvenserna analyseras som en del av projektets olika berednings- och genomförandefaser. Vid behov görs en grundligare analys av könskonsekvenserna.
- På grund av analysering av könskonsekvenser väljs de mest verkande och effektiva medel med till projektet.
- Könsperspektivet beaktas i styrgruppens verksamhet, anskaffningar, kontrakt, engagemang och utfrågningar, i informationen om och evenemangen kring projektet och i de ingående projektens verksamhet.
- Målet med främjandet av jämställdheten skrivs in i projektets detaljerade handlingsplan och alla dess faser.

Könskonsekvenserna analyseras och rapporteras som en del av läges- och slutrapporteringen. I rapporterna är det bra att redogöra för hur könsperspektivet har beaktats samt vilken betydelse det har haft för genomförandet av projektet. Samtidigt analyseras konsekvenserna av projektets mål och åtgärder för olika kön och jämställdheten mellan könen. I uppföljningen bör alla uppföljningsindikatorer som rör människor delas in efter kön.

Rapportering, uppföljning och utvärdering

- Projektets könskonsekvenser analyseras i läges- och slutrapporter.
- Alla uppföljningsuppgifter som rör människor delas in och analyseras efter kön.
- Man försäkras sig om att könsperspektivet beaktas även i utvärderingarna av projektet.
- Uppgifter om könsmångfalden samlas. Till exempel i gensvar- och uppföljningsenkäter är det gott att ge andra alternativ för kön, t.ex. kvinna, man, övrigt eller vill ej svara.

Projektgenomförarens checklista

Med hjälp av checklistan nedan kan projektgenomföraren gå igenom projektet direkt i beredningens inledningsskede och se vilka områden han eller hon bör ta en närmare titt på ur ett könsperspektiv. Checklistan kan med fördel användas inom statsförvaltningens olika projekt och program (bl.a. forsknings- och utvecklings-, kommunikations-, utrednings- och lagstiftningsprojekt samt åtgärdsprogram) samt generellt i beredningen av olika åtgärdshelheter.

Projektets könskonsekvenser	Ja	Nej	Utred
<ul style="list-style-type: none"> • Har projektet könskonsekvenser? • Påverkar projektet människors liv och vardag? • Finns det betydande skillnader mellan kön inom verksamhetsområdet? 			
Inriktning	Ja	Nej	Utred
<ul style="list-style-type: none"> • Har projektet en målgrupp? • Riktat projektet in sig på olika kön på samma sätt? • Har kön särskilda behov, som borde beaktas i projektet? • Kräver projektet särskilda åtgärder för att beakta och engagera olika kön? • Kräver projektet olika åtgärder eller mål beroende av kön? 			
Uppgifter och statistik	Ja	Nej	Utred
<ul style="list-style-type: none"> • Har de bakgrundsuppgifter som rör projektet delats in och analyserats även efter kön? • Har könsmångfaldighet beaktats i genomförandet av projekt? • Avsätts det resurser för ytterligare utredningar ur ett könsperspektiv? • Innehåller uppföljningen indikatorer för uppföljning av köns situation och jämställdheten mellan könen? • Har alla uppföljningsindikatorer som rör människor delats in efter kön? 			
Mål	Ja	Nej	Utred
<ul style="list-style-type: none"> • Beaktas könsperspektivet i de uttalade målen för projektet? • Har projektet särskilda jämställdhetsmål? • Skrivs könsperspektivet in i projektets tillsättningshandlingar? • Har man speciella åtgärder för att nå jämställdhet? • Har man gjort könskonsekvensanalys? 			
Aktörer	Ja	Nej	Utred
<ul style="list-style-type: none"> • Finns det en jämställd representation av kvinnor och män bland projektets aktörer? • Finns det kvinnor och män i lednings- eller styrgruppen eller i arbetsgrupperna? • Finns det en jämställd representation i remissinstanserna samt i de organisationer och intressentgrupper som de representerar? • Konsulteras sakkunniga i jämställdhetsfrågor i samband med beredningen av projektet? • Konsulteras utomstående sakkunniga i jämställdhetsfrågor? • Har nyckelaktörerna fått en introduktion i vad integrering av könsperspektivet kan innebära i genomförandet av projekt? 			

Styrning och resurser	Ja	Nej	Utred
<ul style="list-style-type: none"> • Har könsperspektivet beaktats i styrningen av projektet? • Har genomförandet av integreringen av könsperspektivet i projektet diskuterats med den politiska ledningen? • Har man försäkrat sig om att könsperspektivet beaktas även i eventuella ingående projekt? • Beaktas könsperspektivet i eventuella kriterier för projektutlysning eller i utlysningspraxisen? • Beaktas resurser i projektet ur ett könsperspektiv? • Har man reserverat resurser för jämställdhetsarbete i projektet? 			

Utveckling av könsperspektivet i praxisen för ministeriets projektarbete

Anvisningarna för utveckling av ministeriets projektarbete är de samma som de tidigare nämnda för lagberedning (se kapitel 4). Könsperspektivet ska fastställas i all praxis som rör ministeriets projektarbete. Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen kan också vara en aktiv aktör inom detta område. Erfarenheter av de projekt där ministeriet har gått in för att beakta könsperspektivet i projektgenomförandet kan användas till stöd för arbetet. Exempel på sådana projekt är de integrationsprojekt som har skrivits in i regeringens jämställdhetsprogram.

Det lönar sig även för ministerierna att granska sin projektfinansieringspraxis ur ett könsperspektiv och fundera över om könsperspektivet kunde vara ett kriterium till exempel för kommuners och organisationers projektfinansiering. Dessa projekt är ofta så människonära att könet till och med kan vara en mycket viktig faktor (t.ex. den kommunala servicen). Könsperspektivet kan skrivas in i ansökningsblanketter. Man kan också förutsättas de förmodade könskonsekvenserna i ansökningsblanketten.

Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen

- De projekt som kräver analys av könskonsekvenserna går igenom varje år.
- Stödjer och följer upp dem genom att höra den beredningsansvariga vid gruppens möte och ge rekommendationer.
- Tar vid behov upp de valda projekten även i ministeriets ledningsgrupp.
- Följer varje år upp utfallet av analyserna och vilka resultat som har uppnåtts med hjälp av dem.
- Lägger könsperspektivet till de kriterier som tillämpas inom ministeriets projektfinansiering och utlysningsspraxis (bl.a. blanketter och anvisningar).

6 Könsperspektivet i planeringen, budgeteringen och styrningen av verksamheten

Strategi och verksamhetsplan till grund för arbetet

Könsperspektivet är en viktig del av all planering av organisationens verksamhet och ekonomi. När könets betydelse och målet med främjandet av jämställdheten beaktas redan i planeringsfasen blir det en naturlig del av organisationens hela verksamhet.

Könsperspektivet behövs bland annat:

- i målen för samhällseffekter och verksamhetsresultat
- i planerings- och måldokument (bl.a. strategin och verksamhetsplanen)
- i lednings- och styrningspraxis
- i uppföljningsdokument, nyckeltal och mått.

Upprättande av budgetproposition

Budgeten är statens viktigaste ekonomiska och verksamhetsmässiga styrinstrument. Hur de gemensamma medlen fördelas på-verkar även direkt olika köns liv.

Ministeriernas budgetförslag ska innehålla en sammanfattning av de verksamheter inom förvaltningsområdet som har betydande könskonsekvenser⁷. I budgeten kan man även sätta upp konkreta mål och åtgärder för främjandet av jämställdheten mellan könen.

⁷ Finansministeriets föreskrift om verksamhets- och ekonomiplanering samt om uppgörande av ram- och budgetförslag.

ELEMENT I DEN SAMMANFATTANDE GRANSKNINGEN AV BUDGETEN

- förvaltningsområdets mål för jämställdheten mellan könen
- konkreta åtgärder för att uppnå målen
- förändringar som hänför sig till budgeten och som har betydande könskonsekvenser
- statistik och nyckeltal som rör människor indelade efter kön.

Den sammanfattande granskningen kräver genomgång av ministeriets verksamhet ur ett könsperspektiv. Det är bra om det här arbetet utförs på de ansvariga avdelningarna, och till stöd för arbetet kan det även behövas ingående analyser av könskonsekvenserna. De tjänstemän som ansvarar för budgeten har till uppgift att försäkra sig om att det här arbetet och avdelningarnas centrala iakttagelser tas upp i budgetförslaget. Det lönar sig dock inte att granska könsperspektivet endast med tanke på budgeten. Om könsperspektivet utgör en del av all verksamhet vid ministeriet, från genomförandet av projekt till beredningen av lagstiftning och åtgärder, är det även lättare att lyfta fram det i budgeten.

Könsperspektivet ska omfatta även definitionen, verkställandet och uppföljningen av ramen för budgeten. Den påverkar regeringsprogrammet, planen för de offentliga finanserna, de mångåriga ramarna för statsfinanserna, resultatstyrningen i ämbetsverket och instituten samt regeringens årsberättelser. Planen för de offentliga finanserna är speciellt viktigt eftersom den styr även kommunalekonomin. Budgetlagarnas könskonsekvenser ska också analyseras. I budgeten fokuserar man på de stora riktlinjerna, medan det i beredningen av lagar är nödvändigt att analysera könskonsekvenserna i detalj (se kapitel 3).

Det är viktigt att inse att en ojämn fördelning av resurser bland kön inom ett visst anslag inte automatiskt är tecken på direkt eller indirekt könsdiskriminering. Utgifterna fördelas inte nödvändigtvis alltid jämnt om det råder en obalans i

kön fördelningen inom målgruppen eller bland förmånstagarna eller bland dem som använder tjänsterna. Det finns dock alltid en anledning att noggrant granska dessa situationer och fundera över varför det finns en överrepresentation av ett kön i målgruppen. Ibland kan det handla om en jämställdhetsfråga som kräver åtgärder.

EXEMPEL

Utredning om direkta och indirekta könskonsekvenser

År 2018 publicerade statsrådets kansli en utredning om de direkta och indirekta könskonsekvenserna i Juha Sipiläs regerings budgetproposition⁸. Utredningen fokuserades speciellt på förändringar i skatter och förmåner mellan 2016 och 2018.

Det kommer fram i utredningen att förändringar i skatter och förmåner kom till nytta i medeltal både kvinnor och män, men att män profiterade mera på regeringens politik. Konsekvensen av åtgärder blev att mäns disponibla inkomst växte mera än kvinnors. Under observationsperioden minskades kvinnors disponibla inkomst också mera än mäns.

I utredningen konstateras det att könsperspektivet är väldigt viktigt att beaktas i utarbetande av budgettet. Det finns också skäl att verkställa könsmedveten budgetering mer systematiskt än för närvarande. Lansering av begreppet könsmedveten budgetering i statsförvaltningen rekommenderas. Analysering av könskonsekvenser skulle också utsträckas till hela budgetprocessen.

Förutom anslagens allokeringseffekter finns det anledning att granska statens medelsanskaffning (bl.a. beskattning) ur ett könsperspektiv.

⁸ Elomäki, Anna - Haataja, Anita - Kotamäki, Mauri - Kärkkäinen, Olli - Vaalavuo, Maria - Ylästalo, Hanna 2018. Jämställd budgetering och bedömning av bud-getens könskonsekvenser. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forsknings-verksamhet 52/2018.

Metoder för resultatstyrning

Det är nödvändigt att varje ministerium beaktar könsperspektivet även i resultatstyrningen av förvaltningsområdets ämbetsverk och inrättningar. Målet är att till exempel forskningsinstituten ska producera information som automatiskt är indelad efter kön. Könsperspektivet ska även beaktas i ministeriets ställningstaganden till verksamhetsberättelser.

Ministeriet kan uppmuntra alla sina samarbetspartners att beakta könsperspektivet, även om det inte existerar någon egentlig resultatstyrningsrelation.

Anteckningar i resultatavtalen

- Konkreta mål för främjandet av jämställdheten och uppföljningsindikatorer (det är även bra att se över de befintliga målen ur ett könsperspektiv)
- Planering och genomförande av integreringen av könsperspektivet i olika verksamheter (t.ex. utarbetandet av en operativ jämställdhetsplan)
- Pilotprojekt eller helheter där könsperspektivet integreras i genomförandet
- Utarbetande och genomförande av en personalpolitisk jämställdhetsplan
- Indelning av statistik och nyckeltal som rör människor efter kön (även personalstatistik).

Utveckling av könsperspektivet inom planering och styrning

Planeringen av ministeriets verksamhet och ekonomi samt styrprocesserna sker oftast utifrån en exakt årscykel⁹. Schemat för beredningen av budgetpropositionen är till exempel noggrant fastställt och bindande för samtliga ministerier. Organiseringen av beredningen inom respektive ministerium och förvaltningsområde ligger dock på ministerierna. För att könsperspektivet ska beaktas i denna process krävs planering, tillämpning och anpassning. Om man har gjort det här arbetet noggrant en gång kan man göra på samma sätt varje år.

Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen kan hjälpa till med planeringsarbetet. Gruppen kan till exempel gå igenom och lämna förslag till ministeriets budgetförslag innan det skickas till Finansministeriet. Den kan även behandla resultatavtal, lämna kommentarer till ministeriets ramförslag samt gå igenom övriga planerings-, styr- och uppföljningsdokument. Ministerierna kan välja om den operativa jämställdhetsarbetsgruppen ska behandla dokumenten i deras beredningsfas eller granska dem först i beslutsfasen. Ju tidigare i processen man påverkar, desto större blir effekten.

Ledningen och de beredningsansvariga har det övergripande ansvaret för att könsperspektivet beaktas i planerings- och styrprocesserna. Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen har endast till uppgift att stödja och följa upp det här arbetet.

9 Ett undantag är beredningen av ministeriets strategi, vars cykel är längre än ett år. Det finns anledning att även granska beredningen av denna ur ett könsperspektiv.

Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen

- Planerar och kommer överens om ministeriets tillvägagångssätt när det gäller den operativa jämställdhetsarbetsgruppens behandling av planerings- och styrdokument.
- Går varje år under ledning av de beredningsansvariga igenom ramförslaget, budgetförslaget, resultatavtalen samt andra eventuella dokument som hänför sig till planering, styrning och uppföljning. Ger rekommendationer.
- Deltar vid behov i arbetet med att utarbeta ministeriets strategi och med att fastställa de mål som styr verksamheten.

7 Var ska man börja

Denna handbok ger anvisningar om tillämpningen av könsperspektivet i myndigheternas beredning samt går igenom hur de operativa jämställdhetsarbetsgrupper som har tillsatts i ministerierna ska kunna delta i integreringen av könsperspektivet. Könsperspektivet behövs i all ministerieverksamhet, såväl med avseende på enskilda innehållsfrågor och för att fastställa målen för ministeriets verksamhet som i statsförvaltningens kärnverksamheter:

- i planeringen, uppföljningen och styrningen av verksamheten och ekonomin
- i beredningen av lagstiftningen
- i projekt och program.

I praktiken ska varje myndighet garantera icke-diskriminering, utarbeta ett jämställdhetsprogram, följa kvot- och jämlikhetsförfattningar samt genomföra arbetsgivarens skyldighet att främja personalens jämställdhet. Förpliktelser stadgade i diskrimineringslagen berör också myndigheten. Även den övriga lagstiftningen innehåller uppgifter för främjandet av jämställdheten, som myndigheten beroende på sitt kompetens-område måste ta i beaktande i sitt arbete. Myndighetens jämställdhetsarbete förutsätter utvecklandet av personalens kunskap och kompetens, ansvars- och resursfördelning, arbetsplanering och –uppföljning samt ledningens aktiva stöd.

Verksamhetsområdet är brett, och rutinerna förändras inte i en handvändning. Det är viktigt att välja en utgångspunkt för arbetet och arbeta framåt steg för steg. Goda erfarenheter ger vägledning och sporrar vidare. Man ska komma ihåg att allting inte behöver bli klart på en gång.

Olika sätt att komma igång

- Kartläggning av situationen
- Utbildning av aktörer
- Insamling av erfarenheter genom pilotprojekt
- Att dra lärdom av tidigare erfarenheter
- Utveckling av en process i sänder
- Operativ jämställdhetsplan

Du kan kartlägga ministeriets jämställdhetsituation med hjälp av minneslistan på nästa sida.

Jämställdhetens minneslista för ministerier <i>Vilka av de följande uppfyllas i din organisation?</i>	Ja	Nej
<ul style="list-style-type: none"> • Ledningen har förbundit sig till jämställdhetsarbetet • Strategin och handlingsplaner innefattar jämställdhetsmål • Främjandet av jämställdheten har sina övermärkta resurser • Kön begrips som mångfaldigt • Personalpolitiskt jämställdhetsprogram • Operativt jämställdhetsprogram • Jämställdhetsarbetgrupp • Jämställdhetskoordinator • Personalens lönejämställdhet • Könskvoter • Diskrimineringsförbud följs • Jämställt rekryterings- och personalsprotokoll • Identifiering av könskonsekvenser • Könsmedveten budgetering • Könsmedveten kommunikation • Instruktioner för trakasserisituationer och förebyggande • Personalens jämställdhetsutbildning • Jämställdhetens kunskapsunderlag utvecklas • Jämställdhetens läge mäts genom personalförfrågningar • Jämlikhet mellan könen beaktas i projekt • Jämlikhet mellan könen beaktas i tjänster • Könsperspektivet beaktas i anskaffningar • Könsperspektivet beaktas i genomförandet av regeringsprogrammet • Könsperspektivet beaktas i lagberedningen • Könsperspektivet beaktas i resultatstyrning 		

Testa dina kunskaper

Till sist kan du testa dina kunskaper om integrering av könsperspektivet med hjälp av följande tio påståenden (rätt svar i slutet av testet):

Testa dina kunskaper		rätt	beror på ärendet	fel
1.	Som tjänsteman inom statsförvaltningen har jag i uppdrag att arbeta på ett så könsneutralt sätt som möjligt.			
2.	Könsdiskriminering, som förbjuds i jämställdhetslagen, betyder att människor medvetet försätts i olika ställning på grund av kön.			
3.	Integreringen av könsperspektivet innebär nya uppgifter och rutiner för ministerier och tjänstemän.			
4.	Att beakta könsperspektivet i beredningen av ärenden innebär att man försöker sudda ut skillnaden mellan kön så mycket som möjligt.			
5.	Det är enklast att beakta könsperspektivet direkt i beredningens inledningskede. Då påverkar det även slutresultatet.			
6.	Olika kön befinner sig ofta i olika livssituationer, något som det är bra att beakta i beredningen av ärenden.			
7.	Alla ministerier behandlar frågor där det är nödvändigt att beakta könsperspektivet.			
8.	Det lönar sig att könsindela statistik och nyckeltal som beskriver människor endast om uppgifterna är lättillgängliga.			
9.	Könsperspektivet behöver inte beaktas i planeringen av ministeriets verksamhet och ekonomi, utan i den egentliga verksamheten.			
10.	SHM:s jämställdhetsenhet svarar för främjandet av jämställdheten mellan könen och genomför även analyser av könskonsekvenserna för övriga enheters räkning inom statsförvaltningen.			

Rätt svar:

1. Fel. Även ett neutralt förhållningssätt kan de facto ha könskonsekvenser.
2. Delvis rätt. Det avser dock även en neutral praxis eller åtgärd som i realiteten försätter kvinnor och män i en ojämlik ställning. Diskriminering kan därmed förekomma även om den inte är avsiktlig.
3. Rätt. Ändamålsenligt och planmässigt utfört behöver det dock inte nödvändigtvis medföra orimligt merarbete.
4. Beror på ärendet. All olikhet ska inte suddas ut, eftersom olikhet inte nödvändigtvis är det samma som ojämlikhet. Däremot ska man alltid ingripa mot ojämlikhet.
5. Rätt.
6. Rätt.
7. Rätt.
8. Fel eller beror på ärendet. Om det är orimligt svårt att få fram uppgifter bör man ta reda på vad det beror på. I allmänhet ska uppgifter som beskriver människor alltid delas in efter kön.
9. Fel. Planering av verksamheten och dokument som styr verksamheten skapar en grund för den egentliga verksamheten. Av den anledningen ska könsperspektivet beaktas i dessa.
10. Rätt och fel. Jämställdhetsenheten samordnar regeringens åtgärder för främjande av jämställdhet mellan könen. Den genomför inte analyser av könskonsekvenserna, men kan hjälpa till med att komma igång med analyserna eller med att få tag på sakkunniga.

ORDLISTA

Analys av könskonsekvenser

Analys av könskonsekvenser (på finska: suvaus) innebär att man analyserar vilka konsekvenser en åtgärd har dels för kvinnor, dels för män. Målet är att förebygga oönskade konsekvenser för könen och att främja jämställdheten mellan könen. Genom en sådan analys kan man till exempel granska hur en åtgärd påverkar kvinnors och mäns ställning och resurser i samhället. Utifrån analysen kan man ge korrigeringsförslag för att minska diskriminering och icke-önskvärda konsekvenser och avlägsna hinder för jämställdheten. Könskonsekvenserna ska analyseras i beredningen av lagstiftningen.

Arbetsplatsens jämställdhetsplan

Enligt jämställdhetslagen måste alla arbets-givare vars antal anställda i anställningsför-hållande regelbundet är minst 30 utarbeta en personalpolitisk jämställdhetsplan med två års mellanrum. Jämställdhetsplanen ska uppfylla de krav som definieras i jämställdhetslagen. I planen ska ingå både en redogörelse av jämställdhetsläget, inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter, lönekartläggning samt åtgärder för hur organisationen främjar jämställdhet. Jämställdhetsplanen kan också vara en kombinerad jämställdhets- och jämlikhetsplan. Lägg ändå märke till att de i lagen stadgade skyldigheterna gällande jämställdhet och jämlikhet delvis skiljer sig från varandra. Kraven på jämlikhetsplaner (likabehandlingsplaner) definieras i diskrimineringslagen.

Diskriminering på flera grunder

Diskriminering på flera grunder (kallas ibland även multipel eller flerfaldig diskriminering) är då en person utsätts för diskriminering på flera olika grunder i samma situation eller på olika grunder i olika situationer. Ofta går det inte ens att särskilja en enda diskrimineringsgrund. För att eliminera diskriminering krävs ofta analys av många faktorer utöver kön, till exempel rasifiering, hetero- och cisnormativitet eller funktionsvariationer.

Genusvetenskap

Genusvetenskap är ett akademiskt och multidisciplinärt angreppssätt där bland annat sociala och samhälleliga relationer mellan könen och könsaspekter inom andra områden analyseras. Forskningen fokuserar på olika köns historiska, kulturella och

samhälleliga positioner samt de betydelser som tillskrivits dem. Makt är ett centralt begrepp inom genusvetenskapen. Genusvetenskapen och genusforskning erbjuder en vetenskaplig och kunskapsmässig grund för jämställdhetsarbetet samt för en mer genomgripande analys av samhälleliga maktstrukturer.

Integrering av könsperspektivet

Integrering av könsperspektivet är en strategi med hjälp av vilken könsperspektivet och målet med främjandet av jämställdheten ska beaktas i all myndighetsberedning och allt beslutsfattande. Syftet med integreringen är att avskaffa könsneutrala, till och med könsblinda, tillvägagångssätt och verksamhetskulturer.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla människor har lika värde oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller en annan personrelaterad orsak. Jämlikhet (eller likabehandling) i lag-stiftningen definieras i bl.a. i grundlagen. Det är skillnad på jämlikhet och jämställdhet. Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen, medan jämlikhet kan syfta på vilka grupper eller individer som helst.

Jämlikhetsplan

Diskrimineringslagen kräver att myndigheter, läroanstalter och arbetsgivare ska främja jämlikhet (likabehandling). De har en skyldighet att utarbeta en plan för det. Målet är att främja jämlikhet i fråga om ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller någon annan orsak som gäller en personlig egenskap. En jämlikhetsplan kan se ut på olika sätt. Planen kan också omfatta jämställdhet (diskrimineringsgrunden kön), men observera att lag-stiftningen ställer olika krav på jämställdhetsplaner och jämlikhetsplaner.

Jämställdhet

Jämställdhet, dvs. jämlikhet mellan könen, betyder lika rättigheter och möjligheter för alla kön samt att makt och resurser fördelas jämnt. Ofta görs skillnad mellan formell jämställdhet och reell (verklig) jämställdhet. Formell jämställdhet omfattar ickediskriminering, lika rättigheter och lika bemötande. Reell jämställdhet handlar om jämställt utfall i konkreta situationer. Även andra faktorer som orsakar ojämlikhet i samhället inverkar på jämställdhet. Därför är det viktigt att genom

intersektionell analys beakta hur olika faktorer samverkar för att vi ska kunna främja jämställdhet.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering eller integrering av ett köns- och jämställdhetsperspektiv inne-bär att inkludera könsperspektiv och främjande av jämställdhet i all verksamhet, till exempel i myndighetsberedning och be-slutsfattande. Målet är att identifiera och förändra könsblind praxis och verksamhet. Det förutsätter att omorganisera, förbättra, utveckla och utvärdera befintlig praxis på ett sådant sätt att främjande av jämställdhet och ett könsperspektiv blir en del av allt som organisationen gör. Jämställdhetslagen kräver att alla myndigheter jämställdhetsintegrerar sin verksamhet.

Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen heter officiellt Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Den förbjuder alla former av diskriminering på grund av kön, inklusive direkt och indirekt diskriminering, och om-fattar en plikt att främja jämställdhet. I lagen ingår även skydd mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck samt förpliktelse att förebygga diskriminering. I Finland är det jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som övervakar att jämställdhetslagen efterföljs.

Jämställdhetspolitik

Jämställdhetspolitik är den helhet av politiskt definierade åtgärder som vidtas för att förverkliga eller sträva efter jämställdhet. Tyngdpunkterna inom jämställdhetspolitiken utgår från jämställdhetslagen, regeringsprogrammet samt internationella avtal, EU-avtal och europeisk och internationell lagstiftning. I Finland är det jämställdhetsenheten vid social- och hälsovårdsministeriet som ansvarar för att koordinera regeringens jämställdhetsarbete.

Kön

I Finland finns för närvarande två juridiska kön, kvinna eller man. Det juridiska könet definieras då en person föds eller bekräftas i samband med till exempel könsbegränsande behandling. Det framgår ur personnumret. Kön är ett mångfasetterat begrepp. Begreppet "biologiskt kön" har använts då man avsett kroppsliga dimensioner av kön, så som anatomi, kromosomer eller hormoner. "Socialt kön" är i sin tur ett begrepp som använts för att beskriva de normer, förväntningar och betydelser

som kopplas till kön. Kön kan också syfta på individens könsidentitet och olika sätt att uttrycka kön. På svenska används ibland begreppet genus för att betona att kön inte är ett entydigt begrepp. Det finns ändå inte någon tydlig gräns mellan begreppen kön och genus. Oftast är det tydligare att använda kön eller jämställdhet som förled än genus.

Könsdiskriminering

Könsdiskriminering är diskriminering som sker på grund av kön. Trakasserier eller ofredanden som är sexuella eller grundade på kön utgör också diskriminering. Bemötande som till synes verkar neutralt med avseende på kön, könsidentitet eller könsuttryck, men kan ha de facto negativa konsekvenser för någon på grund av hans kön utgör indirekt diskriminering. Jämställdhetslagen förbjuder både direkt och indirekt könsdiskriminering

Könsidentitet

Könsidentitet (könstillhörighet) är hur en person upplever sitt kön. Den är individuell och definieras alltid av personen själv. En persons kön motsvarar inte alltid det juridiska kön som definierats för hen vid födseln. Vilket eventuellt kön en individ har bestäms av hen själv. Diskriminering på grund av könsidentitet är förbjuden enligt jämställdhetslagen.

Könsindeld statistik

Statistik och forskningsrön är av stor betydelse för främjandet av jämställdheten. En tumregel är att all statistik som rör människor ska delas in och analyseras efter kön. Statistiken kan användas för att identifiera könsens ställning och för att upptäcka eventuella missförhållanden. Det är lika viktigt att lyfta fram och granska såväl skillnader som likheter mellan män och kvinnor.

Könskonsekvensbedömning

Könskonsekvensbedömning innebär att på förhand analysera exempelvis åtgärder, politiska beslut eller lagstiftning och hur de kan komma att påverka personer av olika kön. Målsättningen är att förebygga icke-önskvärda könskonsekvenser och främja jämställdhet. Utgående från könskonsekvensbedömningen kan man vidta korrigerande åtgärder för att minska diskriminering och icke-önskade konsekvenser, för att främja jämställdhet och för att eliminera sådant som står i vägen för jämställdhet. Könskonsekvensbedömning är en del av jämställdhetsintegrering.

Könskvoter

Målet med kvotering enligt kön är att stärka en mer jämställd representation. Kvoterna kan definieras på olika sätt. I Finland tillämpas kvotbestämmelsen på statliga kommittéer, delegationer och arbetsgrupper, kommunala organ och organ för kommunal samverkan. Enligt bestämmelsen ska det finnas minst 40 procent av kvinnor respektive män i de här organen. Kvoter tillämpas inte på organ som väljs genom val, så som kommunfullmäktige.

Könsmedveten budgetering

Könsmedveten (genusmedveten) eller jämställdhetsmedveten budgetering (jämställdhetsbudgetering) handlar om att integrera köns- och jämställdhetsperspektiv i budgeten och på så sätt nå en rättvisare fördelning av resurser. I praktiken kan det innebära exempelvis att utifrån ett könsperspektiv analysera intäkter och utgifter i en budget så att de fördelar sig och påverkar olika kön likvärdigt. Könsmedveten budgetering innefattar också att analysera huruvida det behövs särskilda anslag för att främja jämställdhet. Då det gäller statsbudgeten ingår kravet på könsmedveten budgetering i anvisningarna för uppgörande av budgeten. Enligt dem ska motiveringarna enligt huvudtitel inkludera ett sammandrag med analys av de aspekter som är viktigast med avseende på könskonsekvenser. Det är skäl att utöver budgeten könsmedvetet granska även uppföljningen av budgeten och nyckeltal.

Könsminoritet

Könsminoritet används ibland i Finland som ett samlingsbegrepp för transpersoner och personer med intersexvariationer (interkönade). Ordet är en direktöversättning av finskan "sukupuolivähemistö" och används inte allmänt på svenska och inte alls i Sverige. I stället för att betona minoritetsperspektivet rekommenderar vi att tala om den specifika grupp som avses eller tala om könsmångfald som beskriver könsvariationerna bland alla människor.

Könsmångfald

Könsmångfald eller mångfalden av kön avser att det finns ett oändligt antal sätt för människor att uppleva och uttrycka sitt kön. Det finns alltså en mångfald av kön såväl bland individer som i samhället. En del människor ser sig tydligt som kvinna eller man, en del som både och, och en del känner att deras kön inte alls får plats i tvåkönsnormen. Könsmångfald som begrepp används rätt sällan i Sverige.

Könsneutral

Könsneutral används i olika betydelser. Det kan vara när något är avsett för personer av alla kön, till exempel könsneutrala toaletter. Vi kan även sträva att uttrycka oss könsneutralt, exempelvis genom att använda könsneutrala pronomen. Det händer att det som tros vara könsneutralitet i praktiken är könsblindhet, dvs. att något de facto är annorlunda för eller påverkar något kön annorlunda. Då kan det handla om något som är exkluderande eller till och med diskriminerande.

Könsperspektiv

Könsperspektiv (jämfällhetsperspektiv) innebär att analysera hur något påverkar personer av olika kön. Kön är en faktor som differentierar människor emellan på samma sätt som till exempel ålder, hemort eller utbildningsnivå. Därför ska kön beaktas då ärenden bereds och i beslutsfattande. Ett könsperspektiv innebär även att beakta köns mångfald. Tidigare användes även begreppet genusperspektiv, men använd hellre könsperspektiv eller Jämfällhetsperspektiv.

Könsstereotyper

Könsstereotyper är förenklade eller stereo-typa förväntningar och antaganden om egenskaper eller beteende kopplade till kön, särskilt enligt en binär könsuppdelning i kvinnor och män. Könsstereotyper är ofta omedvetna och omfattar ofta även negativa fördomar.

Könsuppdelad statistik

Könsuppdelad statistik är statistik över personer uppdelad enligt kön, vanligen kategorierna kvinnor och män. Statistik och forskning har stor betydelse för att främja jämställdhet och kan till exempel användas för att identifiera problem och vidta åtgärder. En bra tumregel är att all statistik som gäller människor samlas in och analyseras utifrån variabeln kön. Det är också bra att erbjuda alternativen "annat" och/eller möjlighet till öppet svar.

Könsuttryck

Könsuttryck är hur en person ger uttryck för kön genom klädsel, maner eller på något annat sätt. Det kan vara till exempel att klä sig eller föra sig på ett sätt som anses typiskt för ett visst kön. Såväl cis- som trans-personers könsuttryck kan ta sig många olika uttryck. Det kan följa traditionella könsnormer eller överskrida dem. Diskriminering på grund av könsuttryck är förbjuden enligt jämställdhetslagen.

Likabehandling eller jämställdhet?

Likabehandling och jämställdhet är grundläggande rättigheter och avser i princip samma sak: att säkerställa icke-diskriminering och jämlika möjligheter för alla, oberoende av kön, etnisk bakgrund, språk, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, religion, övertygelse eller någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. I allmänt språkbruk och i lagstiftningen har betydelsen av jämställdhet kommit att avse jämlikhet mellan könen. Vid hänvisning till andra eventuella diskrimineringsorsaker används begreppet likabehandling.

Likabehandlingsplan

En plan i enlighet med likabehandlingslagen som är förpliktande för myndigheten och som syftar till att främja likabehandling samt som säkerställer att myndigheten beaktar genomförandet av likabehandling i all sin verksamhet. Enligt lagen ska det utarbetas en plan för att åtminstone främja etnisk likabehandling, men den kan även omfatta ett flertal av lagens grunder.

Operativ jämställdhetsplan

Målet med den operativa jämställdhetsplanen är att främja jämställdhet i organisationens verksamhet. Det kan handla om till exempel hur kunder, klienter eller medlemmar bemöts, eller hur verksamheten planeras, utformas och utvärderas. Lagen definierar myndigheters lagstadgade uppgift att målinriktat och planmässigt främja jämställdhet i all sin verksamhet. Skyldigheter kopplade till jämlikhetsplanering definieras i diskrimineringslagen.

Personalpolitisk jämställdhetsplan

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda i ett anställningsförhållande varje år upprätta en jämställdhetsplan som uppfyller kraven i jämställdhetslagen. Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse över jämställdhetsläget på arbetsplatsen och, som en del av denna, en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter. Dessutom ingår en kartläggning av lönerna som en obligatorisk del av jämställdhetsplanen.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är enligt jämställdhetslagen någon form av oönskat verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande

stämning. Ofta är sexuella trakasserier även kopplade till trakasserier på grund av kön. Att sexuellt trakassera någon är en form av diskriminering.

Trakasserier på grund av kön

Trakasserier på grund av kön definieras i jämställdhetslagen som någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons kön eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Till exempel förnedrande uttalanden eller beteende kopplat till kön kan utgöra trakasserier på grund av kön. Att trakassera någon är diskriminering.

JÄMSTÄLLDHETS AKTÖRER OCH INFORMATIONSKÄLLOR

Jämställdhetsmyndigheter

Jämställdhetsenheten

www.stm.fi/sv/jamstalldhet

Jämställdhetsombudsmannen

www.tasa-arvo.fi

Jämställdhetsnämnden

www.stm.fi/sv/ministeriet/namnder/jamstalldhetsnamnden

Delegationen för jämställdhetsärenden (TANE)

www.tane.fi

Andra jämställdhetsaktörer

Kvinnoorganisationernas Centriförbund

www.naisjarjestot.fi

Kvinnoorganisationer i Samarbeta - NYTKIS

www.nytkis.org

SETA – Sexuellt likaberättigande

www.seta.fi

Miesjärjestöjen keskusliitto

<https://www.miesjarjestojenkeskusliitto.fi/>

Information om jämställdhet

Social- och hälsovårdsministeriet

www.stm.fi/sv/jamstalldhet

Centret för jämställdhetsinformation

<https://thl.fi/sv/web/jamstalldhet>

Statistikcentralen

www.stat.fi/tasaarvo

Likabehandling

www.yhdenvertaisuus.fi

Nordiska institutet för kunskap om kön - NIKK

www.nikk.no/Skandinavisk

Europeiska jämställdhetsinstitutet EIGE

<https://eige.europa.eu/>

Genusforskning

Universitetets nätverk för kvinnoforskning, Hilma

<https://blogs.helsinki.fi/hilma-verkosto/>

Sällskapet för kvinnoforskning i Finland, SUNS

<https://sukupuolentutkimus.fi/pa-svenska/>

Sällskapet för mansforskning i Finland, SUMS

<https://www.facebook.com/SuomenMiestutkimuksenSeura/>

Tidningen Sukupuolentutkimus – Genusforskning

<https://sukupuolentutkimus.fi/pa-svenska/>



Internet: stm.fi/sv/publikationer

BESTÄLLNINGAR:
julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi

ISSN PDF 1797-9854
ISBN PDF 978-952-00-8658-9