

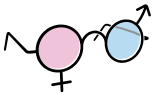
# KÖNSGLASÖGONEN I BRUK

Handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete





Med stöd av Europeiska unionens Progressprogrammet. Innehållet återspeglar inte nödvändigtvis ställningstagande av Europeiska kommissionen.



sukupuolisilmälasit.fi

### **Könsglasögonen i bruk.**

#### **Handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete.**

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2009:13

ISBN 978-952-00-2872-5 (inh.)

ISBN 978-952-00-2874-9 (PDF)

ISSN 1236-2050 (print)

ISSN 1797-9854 (online)

URN:ISBN:978-952-00-2874-9

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2874-9>

Publicerat på finska som Sukupuolisilmälasit käytössä.

Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:13.

[www.stm.fi/svenska](http://www.stm.fi/svenska)

Pärmbilden: Plugi

Förlag: Social- och hälsovårdsministeriet

Layout: AT-Julkaisutoimisto Oy

Tryckning: Universitetstryckeriet, Helsingfors 2009

# SAMMANDRAG

## KÖNSGLASÖGONEN I BRUK

En handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete

■ 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. Integreringen av ett könsperspektiv 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. I handboken har samlats goda praktiska handlingsätt och metoder för integrering av könsperspektivet. Den vägleder tjänstemän vid tillämpningen av könsperspektivet och ger tips om hur man inleder jämställdhetsarbetsgruppernas arbete vid ministerierna.

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 integrering av könsperspektivet.

Handboken har utarbetats under år 2009 som en del av det nationella projektet *Könsglasögonen i bruk*, som finansierats av Europeiska kommissionen. Den baserar sig på material på projektets webbplats och från utbildningar ([www.sukupuolisilmalasit.fi](http://www.sukupuolisilmalasit.fi)). Innehållet i handboken representerar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens ståndpunkter.

Nyckelord:

integrering av ett jämställdhetsperspektiv, jämställdhet, kön



# TIIVISTELMÄ

## SUKUPUOLISILMÄLASIT KÄYTÖSSÄ

Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi

■ 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. Valtavirtaistaminen edellyttää hallinnon toimintatapojen kehittämistä ja sisältöjen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Sen tarkoituksena on murtaa sukupuolineutraalit, jopa sukupuolisokeat, menettelytavat ja toimintakulttuuri.

Tämä sosiaali- ja terveysministeriön laatima käsikirja on tarkoitettu ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi. Käsikirja kokoaa yhteen valtavirtaistamisen hyviä käytäntöjä ja menetelmiä. Se opastaa virkamiehiä sukupuolinäkökulman soveltamisessa sekä antaa vinkkejä ministeriöiden toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien työn käynnistämiseksi.

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 välisen tasa-arvon ja valtavirtaistamisen perussanaston.

Käsikirja on laadittu vuoden 2009 aikana osana Euroopan komission rahoittamaa kansallista valtavirtaistamishanketta *Sukupuolisilmälasis käyttössä*. Se perustuu hankkeen verkkosivujen sekä koulutustilaisuuksien materiaaleihin ([www.sukupuolisilmalasis.fi](http://www.sukupuolisilmalasis.fi)). Käsikirjan sisältö ei välttämättä kuvasta Euroopan komission kantaa.

Asiasanat:

sukupuoli, tasa-arvo, valtavirtaistaminen



# SUMMARY

## GENDER GLASSES IN USE

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

■ 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. Mainstreaming requires development of the administration's ways of operation and a review of contents from a gender perspective. Its purpose is to bend the gender-neutral, even gender-blind, procedures and cultures.

The handbook prepared by the Ministry of Social Affairs and Health is intended for use in support of the ministries' gender equality work. It compiles best practices and methods for gender mainstreaming. It guides civil servants in the application of the gender perspective and gives tips on how to initiate the work of the ministries' working groups for gender equality.

The handbook tells why a gender perspective is needed in the preparation of decision-making. 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 the national mainstreaming project *Gender Glasses in Use* funded by the European Commission. It is based on the material of the project's website and training events ([www.sukupuolisilmalasi.fi](http://www.sukupuolisilmalasi.fi)). The content of the handbook does not necessarily represent the view of the European Commission.

Key words:

**gender, gender equality, mainstreaming**





# INNEHÅLL

Sammandrag.....	3
Förord .....	10
1 Könsperspektivet behövs.....	11
Bra beredning.....	11
Främjande av jämställdhet .....	12
Avskaffande av diskriminering .....	13
2 Alla ansvarar för främjandet av jämställdheten .....	14
Myndigheternas skyldigheter och aktörer .....	14
Operativa jämställdhetsarbetsgrupper i ministerierna.....	17
3 Analys av könskonsekvenserna.....	23
Utredning av behovet av analys.....	23
Analysmetoder och -grunder.....	24
Statistik och uppgifter till stöd för arbetet.....	28
4 Könsperspektivet i beredningen av lagstiftningen.....	29
Könsperspektivet som en nyckel till bättre lagstiftning .....	29
Genomgång av ministeriets lagberedningsprojekt ur ett könsperspektiv .....	31
5 Könsperspektivet i projekt och program .....	32
Könsperspektivet i projektets olika faser .....	32
Projektgenomförarens checklista .....	33
Utveckling av könsperspektivet i praxisen för ministeriets projektarbete .....	35
6 Könsperspektivet i planeringen, budgeteringen och styrningen av verksamheten .....	36
Strategi och verksamhetsplan till grund för arbetet .....	36
Upprättande av budgetproposition .....	36
Metoder för resultatstyrning.....	38
Utveckling av könsperspektivet inom planering och styrning.....	38
7 Var ska man börja .....	40
Testa dina kunskaper .....	41
Ordlista.....	42
Jämställdhetsaktörer och informationskällor .....	46

# FÖRORD

■ Kvinnor och män är, antingen direkt eller indirekt, föremål för alla åtgärder som vidtas av statsförvaltningen. Konsekvenserna av dessa åtgärder och beslut granskas dock inte tillräckligt ofta ur ett könsperspektiv. Genom att granska vår verksamhet ur olika befolkningsgruppers synvinkel kan vi försäkra oss om att de beslut som fattas är till nytta för oss alla. På så sätt främjar vi även jämställdheten mellan kvinnor och män.

I regeringsprogrammet för statsminister Matti Vanhanens II regering har det skrivits in att myndigheterna systematiskt ska gå in för att beakta könsperspektivet i all sin verksamhet. I enlighet med regeringsprogrammet ska ministerierna beakta könsperspektivet i beredningen av lagar, upprättandet av budgetförslag och genomförandet av program och projekt. Enligt regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011 ska varje ministerium tillsätta en operativ jämställdhetsarbetsgrupp. Gruppen har i uppdrag att bedriva ett systematiskt arbete för att främja jämställdheten och integrera könsperspektivet i all verksamhet vid ministeriet, både när det gäller innehållsområdena och de centrala processerna.

Syftet med denna handbok är att fungera som ett stöd i ministeriernas jämställdhetsarbete. Den ger vägledning om hur könsperspektivet kan tillämpas samt ger tips om hur de operativa jämställdhetsarbetsgrupperna ska komma igång med och organisera sitt arbete. Handboken behandlar framför allt ministeriernas utåtriktade verksamhet och de könskonsekvenser som följer av denna, inte interna personalpolitiska frågor.

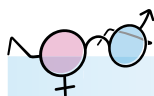
Integrering av könsperspektivet handlar om att utveckla förvaltningens rutiner och höja kvaliteten på beredningsarbetet. Detta resulterar i beslut och åtgärder som är bättre ur båda könen perspektiv. På ministerienivå innebär integreringen av könsperspektivet ett mångårigt och aktivt utvecklingsarbete, som kräver kontinuerligt underhåll och uppföljning. Alla ministerier har skäl att ta itu med det här arbetet, eftersom det finns frågor inom alla samhällsområden som kräver ett könsperspektiv.

Handboken har tagits fram under 2009 som ett led i det nationella jämställdhetsprojektet *På med könsglasögonen*, som har finansierats av Europeiska kommissionen ([www.sukupuoilisilmalasit.fi](http://www.sukupuoilisilmalasit.fi)).

Ministergruppen för förvaltning och regionutveckling behandlade handboken vid sitt möte 1.10.2009. Ministergruppen förordade användning av handboken som stöd för ministeriernas arbete för integrering av könsperspektivet.

*Stefan Wallin*  
Minister

# I KÖNSPERSPEKTIVET BEHÖVS



## KÖNSPERSPEKTIVET

- Med könsperspektiv avses granskning av hur kvinnor och män 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.

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

## BRA BEREDNING

- Alla människor har ett kön. Statistikens genomsnittsmänniskor och medborgare i vardagen består i själva verket av kvinnor och män. Till exempel arbetstagare, studerande, invandrare, barn, ungdomar, arbetslösa, förmåntagare och användare av kollektivtrafiken är även alltid kvinnor och män, flickor och pojkar. När könet synliggörs får man reda på såväl kvinnors som mäns livssituationer, rutiner och behov. På så sätt 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.

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 kvinnor och män berörs av ett ärende) inte beaktas i beredningsarbetet kan information som är viktig för ärendet gå förlorad. En skenbar könsneutralitet kan resultera i att det ena könets behov tillgodoses i högre grad och kan till och med leda till att det ena könets behov förbises helt.

## 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 samhällsänden 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?

## AVSKAFFANDE AV DISKRIMINERING

■ Om könsperspektivet beaktas i beredning och beslutsfattande minskar diskrimineringen på grund av kön i vårt samhälle. I jämställdhetslagen<sup>1</sup> förbjuds både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Med indirekt diskriminering avses en till synes könsneutral praxis, lagstiftning eller annan åtgärd som i praktiken försätter kvinnor och män i en ojämlik ställning. Med hjälp av könsperspektivet försöker man identifiera även dessa indirekta konsekvenser.

Jämställdhetslagen har tolkats så att den även omfattar personer som tillhör könsminoriteter. Könsperspektivet och förbudet mot diskriminering omfattar därmed interkönade, transkönade, transgenderpersoner och transvestiter (se ordlistan i slutet av handboken).

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?

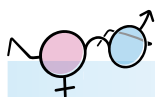
---

<sup>1</sup> Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986/609.

## 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, att främja jämställdheten mellan kvinnor och män och att 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 könsperspektivet 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 tillväggångssätt 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 Peking<sup>2</sup> 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.

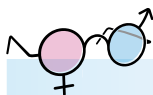
2 Deklarationen och handlingsplanen från Peking. Utrikesministeriets publikationer 1996:6.

## 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.

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

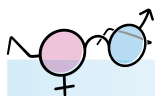
- Vilka konsekvenser har det ärende som håller på att beredas ur ett kvinnligt och ett manligt perspektiv?
- Ger de anledning till åtgärder?
- Finns det ett behov av ytterligare utredningar?

## 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 kvinnor och män berörs av ett ärende, ska vara en infallsvinkel i allt beredningsarbete. Varje beredare ska:

- på förhand utreda konsekvenserna ur kvinnors och mäns perspektiv
- 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.

## Jämställdhetsmyndigheternas och andra experters roll

Jämställdhetsmyndigheterna stödjer det arbete som utförs till förmån för integreringen av könsperspektivet. Social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet ordnar regelbundet utbildningar i hur man beaktar könsperspektivet i det egna arbetet. Utbildningarna är avsedda för alla ministerier.



Jämställdhetsenheten samordnar även regeringens jämställdhetspolitik och andra åtgärder som hänför sig till integreringen av könsperspektivet. Ansvaret för genomförandet ligger dock hos den myndighet till vars ansvarsområde ärendet hör.

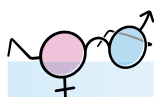
### ATT FUNDERA ÖVER

- 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 jämställdhetsarbetsgrupp (Tarvo)*

■ SHM:s operativa jämställdhetsarbetsgrupp (Tarvo) har varit verksam sedan 2005. Arbetsgruppens sammansättning förnyades och dess uppdrag preciserades 2008. Arbetsgruppen har i uppdrag att utforma, främja, följa upp och samordna jämställdhetsarbetet vid SHM. Dess medlemmar kommer från olika avdelningar och fristående enheter, och gruppen består även av experter på nyckelprocesserna. Samarbete mellan personer som behärskar innehållet och personer med processkunskap har visat sig vara givande för alla parter.

Arbetsgruppen har bland annat utvecklat mekanismer för att hitta de regeringspropositioner som kräver analys av könskonsekvenserna, 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. Det har skett framsteg på samtliga delområden, men utan arbetsgrupp skulle könsperspektivet fortfarande kunna förbises. Målet för den närmaste framtiden är bland annat att skapa systematiska metoder för att behandla olika ämnesområden och processer. Tarvo håller på att utveckla en egen årsklocka.

## 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 jämställdhetsarbetsgruppens 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	<i>Statistik och indikatorer</i>

3:E MÖTET	
LAGAR	Regeringspropositioner som ska följas upp
PROJEKT	Projekt som ska följas upp
BUDGET	Genomgång av budgetförslaget
RESULTAT-STYRNING	
ANNAT	<i>Regeringsprogrammet (under valår)</i>

4:E MÖTET	
LAGAR	Regeringspropositioner som ska följas upp
PROJEKT	Projekt som ska följas upp
BUDGET	
RESULTAT-STYRNING	Genomgång av ställningstaganden till verksamhetsberättelsen
ANNAT	<i>Rapportering till ledningsgruppen</i>

5:E MÖTET	
LAGAR	Regeringspropositioner som ska följas upp
PROJEKT	Projekt som ska följas upp
BUDGET	
RESULTAT-STYRNING	Genomgång av resultatavtal
ANNAT	Strategiarbetet

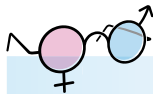
6:E MÖTET	
LAGAR	Regeringspropositioner som ska följas upp
PROJEKT	Projekt som ska följas upp
BUDGET	Genomgång av ramförslaget
RESULTAT-STYRNING	
ANNAT	<i>Upprättande av nästa års arbetsplan</i>

## 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.<sup>3</sup>

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.

<sup>3</sup> I början av 90-talet, när förordningen om statsförvaltningens handlingsplaner för jämställdhet gällde (1262/90), 1.1.1991–28.2.1993, utarbetade de flesta ministerier operativa jämställdhetsplaner.

*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 skyldigheter<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>

1. En likabehandlingsplan med könsperspektiv och en operativ jämställdhetsplan med likabehandlingsperspektiv.
2. 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!*

<sup>4</sup> Lag om likabehandling 2004/21.

<sup>5</sup> I planeringen lönar det sig att beakta den pågående revideringen av likabehandlingslagstiftningen.

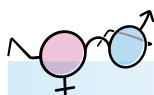
## 3 ANALYS AV KÖNSKONSEKVENSERNA

■ 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 kvinnor och män 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 det ena könet.

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

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 inledningsskede:

- på vilket sätt berörs kvinnor och män, flickor och pojkar av ärendet
- vad känner man redan till om kvinnors och mäns 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 dels för kvinnor, dels för män). 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 kvinnors och mäns situationer från varandra?*)
- genom ytterligare utredningar (*hur påverkar skillnaderna mellan kvinnors och mäns situationer det ärende som bereds?*)
- genom att man hör experter och intressentgrupper (*hur analyserar de hörda instanserna ärendets könskonsekvenser?*).

Könskonsekvenserna kan till exempel analyseras med hjälp av frågorna nedan. När man analyserar konsekvenserna är det bra att komma ihåg att även männen utgör ett kön. När man genomför analysen ska man alltså ta hänsyn även till mäns situationer och behov.



## ALLMÄNT

Främjar förslaget jämställdheten? Har kvinnor och män faktiskt en jämställd position enligt förslaget? Har kvinnors och mäns särskilda behov och situationer identifierats tillräckligt väl? Behövs det särskilda lösningar som vänder sig endast till det ena könet för att jämställdhet ska uppnås? Påverkar förslaget jämställdheten mellan kvinnor och män på längre sikt?

## EKONOMISK STÄLLNING

Påverkar förslaget kvinnors och mäns ekonomiska ställning på olika sätt? Vilka är konsekvenserna för exempelvis löner, beskattning eller inkomstrelaterade förmåner? Leder förslaget till en ekonomisk för- eller nackdel särskilt för det ena könet?

## BESLUTFATTANDE

Har förslaget olika konsekvenser när det gäller kvinnors och mäns möjligheter att vara delaktiga och påverka? Stärker det båda könen möjligheter att på ett jämlikt sätt delta i beslutsfattandet inom samtliga sektorer?

## ARBETSLIV

Har förslaget olika konsekvenser för kvinnors och mäns ställning i arbetslivet? Påverkas kvinno- och mansdominerade branscher olika när det gäller sysselsättning, anställningsvillkor, lön eller arbetsmiljö? Behövs det särskilda lösningar för att trygga kvinnors eller mäns ställning på arbetsmarknaden eller för att exempelvis främja rekrytering till och karriärutveckling inom branschen? Försvagar eller förstärker förslaget en differentiering av branscher och yrken efter kön? Främjar förslaget arbetstagarnas möjligheter att kombinera arbete och familjeliv?

## NÄRINGSLIV

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

## UTBILDNING

Stödjer förslaget båda könen 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 könsmissiga differentieringen mellan utbildningsområdena?

## FÖRÄLDRASKAP

Stödjer förslaget både kvinnors och mäns 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 den service som kvinnor och män behöver eller för stödformerna för kvinnor och män? Behövs det särskilda lösningar för att säkerställa tillgången till det stöd och den service som kvinnor och män behöver?

#### VÄLFÄRD OCH HÄLSA

Har förslaget olika konsekvenser när det gäller kvinnors och mäns psykiska eller fysiska hälsa, välfärd eller fördelningen av välfärden? Beaktar förslaget skillnaderna i riskfaktorer när det gäller kvinnors och mäns hälsa och välfärd? Minskar förslaget skillnaderna i kvinnors och mäns hälsa? Stärker förslaget den sociala delaktigheten och välfärden för båda könen?

#### TRYGGHET

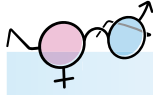
Har förslaget olika konsekvenser för den trygghet som kvinnor och män upplever? Beaktar förslaget de olika säkerhetsrisker som kvinnor och män utsätts för hemma, i sitt arbete och i sina fritidsaktiviteter? Behövs det särskilda åtgärder för att minska våldet mot kvinnor?

#### MILJÖ OCH LEVNADSFÖRHÅLLANDEN

Påverkar förslaget kvinnors och mäns levnadsförhållanden och vardag på olika sätt? Beaktar förslaget behoven hos båda könen när det gäller exempelvis samhällsstruktur, trafikplanering och tillgänglighet?

#### FRITID

Stödjer förslaget båda könen fritidsmöjligheter och -aktiviteter? Stödjer förslaget de tjänster inom kultur och idrott som används av båda könen på ett jämlikt sätt?



## 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 både kvinnor och män, flickor och pojkar.
3. En analys av könskonsekvenserna görs sällan i onödan. Man kan inte nödvändigtvis veta i förväg vilka åtgärder som har betydande konsekvenser för kvinnors och mäns liv.
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 sakkunliga samt tar del av forskningsrön, statistik och utredningar.
5. I en noggrant genomförd beredning ingår analys av könskonsekvenserna. Att analysera de faktorer som påverkar könsställning 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 förslagets könskonsekvenser. På detta sätt får du värdefullt extramaterial till analysen.
10. Vid behov kan man låta utföra särskilda utredningar om könskonsekvenserna. Beredaren har dock till uppgift att analysera de centrala resultaten av utredningen och deras betydelse för det ärende som bereds. I annat fall kan den externa utredningen förbli lösryckt från det övriga arbetet.
11. Det sämsta sättet att genomföra en analys är att låta en utomstående instans analysera ett förslag som är färdigt i övrigt och "att lägga till" könsperspektivet i efterhand. En sådan analys kan inte längre påverka innehållet.
12. Om det inte genomförs någon analys av könskonsekvenserna ska detta motiveras i beredningsmaterialet.

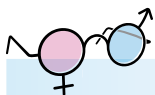
## STATISTIK OCH UPPGIFTER TILL STÖD FÖR ARBETET

■ 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

1. *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 könspektivet och var den finns tillgänglig.
2. *Beställ:* Be alltid att få uppgifter och statistik som rör människor indelade och analyserade efter kön.
3. *Gör:* När du sammanställer statistik, utred och presentera kvinnors och mäns situation 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.
4. *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.
5. *Dra nytta av:* Beakta centrala iakttagelser och slutsatser i allt beredningsarbete.
6. *Rapportera:* Presentera de centrala resultaten konsekvent indelade efter kön i rapporter och publikationer. Det är även bra att presentera uppföljningsuppgifterna indelade efter kön – även då detta inte har begärts särskilt.

## 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 konsekvenser för det ena könet. 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 inledningsskede på vilket sätt kvinnor och män samt flickor och pojkar berörs av det aktuella ärendet samt vad man redan känner till om kvinnors och mäns 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 lagstiftningsprojekt<sup>6</sup>.

Analysen ska göras enligt Justitieministeriets anvisningar för bedömning av konsekvenserna av lagar och andra författningar<sup>7</sup>. 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

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

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

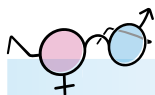
- anteckna resultatet av analysen i beredningsmaterialet eller i en särskild promemoria.

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 propositionsskrivning<sup>8</sup>. 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.

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

### 1. På med könsglasögonen

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

1. Inverkar lagen på människors liv och vardag?
2. Finns det betydande skillnader mellan kvinnor och män inom verksamhetsområdet?

### 2. Analysera könskonsekvenserna

Analysera separat vilka konsekvenser lagstiftningens olika genomförandealternativ har för kvinnor, män och jämställdheten mellan könen. Konsekvenserna kan vara direkta eller indirekta. De kan uppstå i samverkan mellan en rad olika faktorer och som en följd av olika konsekvenskedjor.

### 3. Beakta resultaten

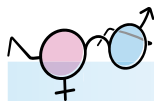
De centrala resultaten ska beaktas vid utarbetandet av det slutliga lagförslaget. Rapportera även resultatet av analysen i motiveringen till regeringens proposition.

<sup>8</sup> Anvisningar för propositionsskrivning. Justitieministeriets publikationer 2004:4.

## 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.

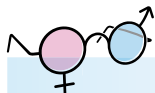
För att komma igång med analyserna av könskonsekvenserna kan ministeriet göra efterhandsbedömningar. Ministerierna kan träna sig på att genomföra analyser genom att granska könskonsekvenserna av en gällande lag inom ministeriets eget ansvarsområde. I analysen kan man fundera över om den nuvarande lagstiftningen 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 direkta konsekvenser för medborgarnas liv. Projekten kan även ha betydande könskonsekvenser. Könsperspektivet är av betydelse i synnerhet i projektets inledningskede 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 vilken betydelse könet har för projektets målområde. 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.

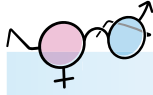


#### UTGÅNGPUNKT

- Preliminär genomgång av checklistan (se nästa sida).
- Analysera nuläget och gå igenom målen för projektet ur ett könsperspektiv. Det bör även utredas om det finns ett behov av särskilda åtgärder.
- 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.

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. När det gäller genomförandet kan man även vid behov konsultera sakkunniga i jämställdhetsfrågor.

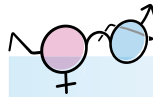




## 2. BEREDNING OCH GENOMFÖRANDE

- Könskonsekvenserna analyseras som en del av projektets olika berednings- och genomförandefaser. Vid behov görs en grundligare analys av könskonsekvenserna.
- Könsperspektivet beaktas i informationen om och evenemangen kring projektet och i de ingående projektens verksamhet.

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 kvinnor, män och jämställdheten mellan könen. I uppföljningen bör alla uppföljningsindikatorer som rör människor delas in efter kön.



## 3. RAPPORTERING, UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

- I rapporteringen fästs uppmärksamhet vid projektets konsekvenser för kvinnor, män och jämställdheten.
- Alla uppföljningsuppgifter som rör människor delas in och analyseras efter kön.
- Man försäkrar sig om att könsperspektivet beaktas även i utvärderingarna av projektet.

## PROJEKTGENOMFÖRARENS CHECKLISTA

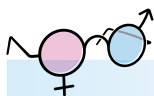
■ Med hjälp av checklistan nedan kan projektgenomföraren gå igenom projektet direkt i beredningens inledningsskede och se vilka områden han eller hon bör ta en närmare titt på ur ett könsperspektiv. Checklistan kan med fördel användas inom statsförvaltningens olika projekt och program (bl.a. forsknings-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

PROJEKTETS KÖNSKONSEKVENSER	JA	NEJ	UTRED
<p><b>Har projektet könskonsekvenser?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Påverkar projektet människors liv och vardag?</li> <li>• Finns det betydande skillnader mellan kvinnor och män inom verksamhetsområdet?</li> </ul>			
INRIKTNING	JA	NEJ	UTRED
<p><b>Har projektet en målgrupp?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riktat projektet in sig på kvinnor och män på samma sätt?</li> <li>• Är målet med projektet det samma för båda könen?</li> <li>• Kräver projektet olika åtgärder för kvinnor och män?</li> </ul>			
UPPGIFTER OCH STATISTIK	JA	NEJ	UTRED
<p><b>Har de bakgrundsuppgifter som rör projektet delats in och analyserats även efter kön?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avsätts det resurser för ytterligare utredningar ur ett könsperspektiv?</li> </ul> <p><b>Innehåller uppföljningen indikatorer för uppföljning av köns situation och jämställdheten mellan könen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har alla uppföljningsindikatorer som rör människor delats in efter kön?</li> </ul>			
MÅL	JA	NEJ	UTRED
<p><b>Beaktas könsperspektivet i de uttalade målen för projektet?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har projektet särskilda jämställdhetsmål?</li> <li>• Skrivs könsperspektivet in i projektets tillsättningshandlingar?</li> </ul>			
AKTÖRER	JA	NEJ	UTRED
<p><b>Finns det en jämställd representation av kvinnor och män bland projektets aktörer?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finns det kvinnor och män i lednings- eller styrgruppen eller i arbetsgrupperna?</li> <li>• Finns det en jämställd representation i remissinstanserna samt i de organisationer och intressentgrupper som de representerar?</li> </ul> <p><b>Konsulteras sakkunniga i jämställdhetsfrågor i samband med beredningen av projektet?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsulteras utomstående sakkunniga i jämställdhetsfrågor?</li> <li>• Har nyckelaktörerna fått en introduktion i vad integrering av könsperspektivet kan innebära i genomförandet av projekt?</li> </ul>			
STYRNING	JA	NEJ	UTRED
<p><b>Har könsperspektivet beaktats i styrningen av projektet?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har genomförandet av integreringen av könsperspektivet i projektet diskuterats med den politiska ledningen?</li> <li>• Har man försäkrat sig om att könsperspektivet beaktas även i eventuella ingående projekt?</li> <li>• Beaktas könsperspektivet i eventuella kriterier för projektutlysning eller i utlysningsspraxisen?</li> </ul>			

## 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 2008–2011<sup>9</sup>:

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).



### 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.
- Läger könsperspektivet till de kriterier som tillämpas inom ministeriets projektfinansiering och utlysningsspraxis (bl.a. blanketter och anvisningar).

<sup>9</sup> Regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2008:21.

# 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.

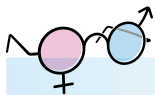
Könsperspektivet behövs bland annat:

- 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 påverkar även direkt kvinnors och mäns liv.

Ministeriernas budgetförslag ska innehålla en sammanfattning av de verksamheter inom förvaltningsområdet som har betydande könskonsekvenser<sup>10</sup>. I budgeten kan man även sätta upp konkreta mål och åtgärder för främjandet av jämställdheten mellan könen.



### ELEMENT I DEN SAMMANFATTANDE GRANSKNINGEN AV BUDGETEN

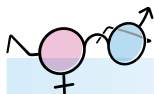
- förvaltningsområdets mål för jämställdheten mellan könen
- konkreta åtgärder för att uppnå målen
- förändringar som hänför sig till budgeten och som har betydande könskonsekvenser
- statistik och nyckeltal som rör människor indelade efter kön.

<sup>10</sup> Finansministeriets föreskrift om verksamhets- och ekonomiplanering samt om uppgörande av ram- och budgetförslag. TM 0802.

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.

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 mellan kvinnor och män inom ett visst anslag inte automatiskt är ett tecken på direkt eller indirekt könsdiskriminering. Utgifterna fördelas inte nödvändigtvis alltid jämnt om det råder en obalans i könsfördelningen inom målgruppen eller bland förmånstagarna eller bland dem som använder tjänsterna. Det finns dock alltid anledning att noggrant granska dessa situationer och fundera över varför det finns en överrepresentation av det ena könet i målgruppen. Ibland kan det handla om en jämställdhetsfråga som kräver åtgärder.



## EXEMPEL

### Utredning om direkta könskonsekvenser

I en utredning från 2005 av Statens ekonomiska forskningscentral (VATT) analyserades de direkta könskonsekvenserna av Social- och hälsovårdsministeriets budget, bland annat när det gäller allokeringseffekterna av inkomstöverföringar och finansieringen av dessa<sup>11</sup>.

Av utredningen framgår att även om kvinnor ofta utgör en större mottagargrupp av inkomstöverföringar än män hänför sig ofta bara hälften eller ännu mindre av utgifterna till kvinnor. Nivån på de inkomstrelaterade förmånerna påverkas bland annat av löneskillnaderna mellan kvinnor och män och skillnaderna i frånvaro från arbetsmarknaden.

Förutom de direkta könskonsekvenserna bör man enligt utredningen även granska vilket beteende de olika förmånerna uppmuntrar hos kvinnor och män. Det bör med andra ord göras ytterligare och djupare analyser av könskonsekvenserna, i synnerhet med avseende på de indirekta och långsiktiga konsekvenserna.

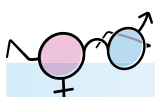
<sup>11</sup> Haataja, Anita – Järviö, Maija-Liisa – Mustonen, Esko 2006. Analys av budgetens könskonsekvenser. Ett pilotprojekt inom Social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2006:1.

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

## METODER FÖR RESULTATSTYRNING

■ Det är nödvändigt att varje ministerium beaktar könsperspektivet även i resultatstyrningen av förvaltningsområdets ämbetsverk och inrättningar. Målet är att till exempel forskningsinstituterna 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).

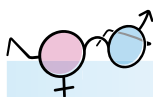
## UTVECKLING AV KÖNSPERSPEKTIVET INOM PLANE- RING OCH STYRNING

■ Planeringen av ministeriets verksamhet och ekonomi samt styrprocesserna sker oftast utifrån en exakt årscykel<sup>12</sup>. 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.

<sup>12</sup> 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 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.



### DEN OPERATIVA JÄMSTÄLLDHETSARBETSGRUPPEN

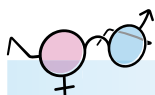
- Planerar och kommer överens om ministeriets tillvägagångssätt när det gäller den operativa jämställdhetsarbetsgruppens behandling av planerings- och styrdokument.
- Går varje år under ledning av de beredningsansvariga igenom ramförslaget, budgetförslaget, resultatavtalen samt andra eventuella dokument 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.

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



## 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 kvinnor och män 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 kvinnor och män så mycket som möjligt.			
5. Det är enklast att beakta könsperspektivet direkt i beredningens inledningsskede. Då påverkar det även slutresultatet.			
6. Kvinnor och män 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 könsekvenserna för övriga enheters räkning inom statsförvaltningen.			

**Rätt svar:** 1. Fel. Även ett neutralt förhållningssätt kan de facto ha könsekvenser. • 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 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 könsekvenserna, men kan hjälpa till med att komma igång med analyserna eller med att få tag på sakkunniga.

# ORDLISTA

## JÄMSTÄLLDHET

■ Med jämställdhet avses att kvinnor och män har lika möjligheter att förverkliga sig själva och delta i samhällelig verksamhet. Jämställdhet avser även rätten till icke-diskriminerande bemötande inom alla samhällsområden. För att uppnå, upprätthålla och utveckla jämställdheten måste man agera såväl på gräsrotsnivå som genom förvaltningspraxisen och det politiska beslutsfattandet.

## JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK

■ Jämställdhetspolitik innebär den helhet av åtgärder som vidtas för att genomföra eller försöka uppnå jämställdhet mellan könen. För samordningen av Finlands regerings jämställdhetspolitik svarar Social- och hälsovårdsmi- nisteriets jämställdhetsenhet.

## INTEGRERING AV KÖNSPERSPEKTIVET

■ Integrering av könsperspektivet är en strategi med hjälp av vilken köns- perspektivet 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.

## 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.

## KÖNSINDELAD 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 könets ställning och för att upptäcka eventuella missförhållanden. Det är lika viktigt att lyfta fram och granska såväl skillnader som likheter mellan män och kvinnor.

## JÄMSTÄLLDHETSLAGEN

■ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609) förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av kön och innehåller en förpliktelse att främja jämställdheten. Lagen tillämpas även på könsminoriteter. I Finland övervakar jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden att jämställdhetslagen iakttas.

## KÖN (GENUS)

■ Det är svårt att definiera kön, eftersom det är förknippat med många djupt rotade kulturella uppfattningar och antaganden. Kön kan till exempel betyda könsroller, den sociala innebörden av kvinnlighet och manlighet, köns beteende eller en individs könsidentitet. När man talar om jämställdhet avser man ofta jämställdhet mellan kvinnor och män. Man ska dock komma ihåg att kön är ett vidare begrepp än denna tudelning. I vissa sammanhang används även termen genus, med vilken man i första hand avser det sociala könet.

## KÖNSPERSPEKTIV

■ Med könsperspektiv avses att man granskar på vilket sätt kvinnor och män 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.

## KÖNSNEUTRALITET

■ Med könsneutralitet avses att man inte identifierar skillnaderna mellan könen och att man inte känner till deras betydelse och konsekvenser. Med könsneutralitet avses att man inte vet hur man ska beakta skillnader och likheter mellan män och kvinnor. Beslut som anses vara könsneutrala kan påverka män och kvinnor på olika sätt och stärka ojämlikheten, även om det inte har varit avsikten att besluten ska få sådana konsekvenser.

## KÖNSSTEREOTYPER

■ Könsstereotyper är förenklade eller stereotypa förväntningar och antaganden om hur män och kvinnor är "i allmänhet" eller hur kvinnor och män ska bete sig för att vara "riktiga kvinnor och män". Påståenden som speglar ett könsstereotypiskt tänkande är att män är mer logiska och bättre på ledarskap och att kvinnor är mer känslomässiga och att de till sin natur är ömma och omhändertagande. Könsstereotyper är till stor del outtalade, i kulturen djupt förankrade "själklarheter". Stereotyper kan även innehålla negativa förhandsuppfattningar, som kan användas för att upprätthålla en rådande ojämlik situation.

## KÖNSMINORITETER

■ Med könsminoriteter, det vill säga transpersoner, avses personer vars biologiska, sociala eller psykiska kön står i konflikt med varandra. Man ska

inte blanda ihop könsminoriteter och sexuella minoriteter: könsidentiteten berättar ingenting om sexuell läggning eller sexuella preferenser. Till könsminoriteter hör interkönade, transkönade, transgenderpersoner och transvestiter. Jämställdhetslagen har tolkats så att den även omfattar personer som tillhör könsminoriteter. Skyddet mot diskriminering av könsminoriteter omnämns dock inte för närvarande i lagtexten.

## KÖNSDISKRIMINERING

■ Diskriminering på grund av kön innebär att kvinnor och män försätts i en ojämlig ställning på grund av kön. Diskriminering är även trakasserier eller ofredande på grund av kön samt att personer försätts i olika ställning på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap, familjeansvar eller någon annan orsak som hänför sig till personens kön. Med indirekt diskriminering avses ett bemötande där till exempel neutrala åtgärder, lagstiftning, bestämmelser, politik eller förfaringsätt har ofördelaktiga konsekvenser för det ena könet. Jämställdhetslagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

## DISKRIMINERING PÅ FLERA GRUNDER

■ Diskriminering på flera grunder innebär att en person diskrimineras på olika grunder i olika situationer eller på flera olika grunder i samma situation. Förekomsten av diskriminering kan inte ens nödvändigtvis förklaras med en enda faktor. För att avskaffa diskriminering behöver man alltså förutom könet granska även andra faktorer som hänför sig till personen.

## SEXUELLA TRAKASSERIER

■ Med sexuella trakasserier avses enligt jämställdhetslagen någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som syftar till eller leder till att en persons psykiska eller fysiska integritet kränks, särskilt när det skapas en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

## TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN

■ Med trakasserier på grund av kön avses någon form av oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet och som inte är av sexuell natur, men som syftar till eller leder till att personens psykiska eller fysiska integritet kränks och att det skapas en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

## KÖNSKVOTER

■ Ett av de grundläggande målen med jämställdhetslagen är att kvinnor och män ska kunna delta i samhällsplaneringen och beslutsfattandet i samhället på ett jämlikt sätt. Jämställdhetslagens kvoteringsbestämmelse tillämpas bland annat på statliga kommittéer, delegationer och arbetsgrupper samt kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag

för kommunfullmäktige. Enligt bestämmelsen ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera.

## GENUSFORSKNING

■ Genusforskning (kvinnoforskning) är ett akademiskt och tvärvetenskapligt angreppssätt för analys av bland annat de samhälleliga relationerna mellan könen samt könsdimensionerna inom andra discipliner. Utgångspunkt för genusforskningen är studier av könsordningen samt kvinnans historiska, kulturella och samhällsställning. Genusforskningen erbjuder en kunskapsmässig grund för jämställdhetsarbetet.

## 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.

## OPERATIV JÄMSTÄLLDHETSPLAN

■ En operativ jämställdhetsplan är en handlingsplan för integrering av könsperspektivet. Syftet med den är att främja jämställdheten mellan könen och att säkerställa att myndigheten beaktar könsperspektivet i all sin verksamhet. Att främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt hör till varje myndighets lagstiftningsuppdrag.

## 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.

## LIKABEHANDLINGSPÅN

■ 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.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> I planeringen lönar det sig att beakta den pågående revideringen av likabehandlingslagstiftningen.

# JÄMSTÄLLDHETS AKTÖRER OCH INFORMATIONSKÄLLOR

## JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETER

Jämställdhetsenheten

[www.stm.fi/sv/jamstalldhet](http://www.stm.fi/sv/jamstalldhet)

Jämställdhetsombudsmannen

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

Jämställdhetsnämnden

[www.stm.fi/sv/ministeriet/namnder/jamstalldhetsnamnden](http://www.stm.fi/sv/ministeriet/namnder/jamstalldhetsnamnden)

Delegationen för jämställdhetsärenden (TANE)

[www.tane.fi](http://www.tane.fi)

## ANDRA JÄMSTÄLLDHETS AKTÖRER

Kvinnoorganisationernas Centralförbund

[www.naisjarjestot.fi](http://www.naisjarjestot.fi)

NYTKIS – Kvinnoorganisationer i samarbete

[www.nytkis.org](http://www.nytkis.org)

Kvinnosaksförbundet Unionen

[www.naisunioni.fi](http://www.naisunioni.fi)

Miessakit ry

[www.miessakit.fi](http://www.miessakit.fi)

Profeministimiehet

[www.profeministimiehet.net](http://www.profeministimiehet.net)

Kvinnliga journalister rf

[www.naistoimittajat.fi](http://www.naistoimittajat.fi)

Finlands UNIFEM

[www.unifem.fi](http://www.unifem.fi)

SETA – Sexuellt likaberättigande

[www.seta.fi](http://www.seta.fi)

## INFORMATION OM JÄMSTÄLLDHET

Social- och hälsovårdsministeriet  
[www.stm.fi/sv/jamstalldhet](http://www.stm.fi/sv/jamstalldhet)

På med könsglasögonen (SHM)  
[www.sukupuolisilmalasi.fi](http://www.sukupuolisilmalasi.fi)

Centret för jämställdhetsinformation (Minna)  
[www.minna.fi](http://www.minna.fi)

Nordiska institutet för kunskap om kön, NIKK  
[www.nikk.no/Skandinavisk](http://www.nikk.no/Skandinavisk)

Statistikcentralen  
[www.stat.fi/tasaarvo](http://www.stat.fi/tasaarvo)

Lika lön  
[www.samapalkka.fi](http://www.samapalkka.fi)

Tasa-arvoklinikka  
[www.tasa-arvoklinikka.fi](http://www.tasa-arvoklinikka.fi)

Likabehandling  
[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

## GENUSFORSKNING (KVINNOFORSKNING)

Universitetets nätverk för kvinnoforskning, Hilma  
[www.hilmaverkosto.fi](http://www.hilmaverkosto.fi)

Sällskapet för kvinnoforskning i Finland, SUNS  
[www.nt-suns.org](http://www.nt-suns.org)

Sällskapet för mansforskning i Finland, SUMS  
[www.miestutkimus.fi](http://www.miestutkimus.fi)

Tidningen Naistutkimus – Kvinnoforskning  
[www.nt-suns.org/nt-lehti/ntlehti.html](http://www.nt-suns.org/nt-lehti/ntlehti.html)

- 2009: I Tarja Nieminen. Jämställdhetsbarometer 2008.  
ISBN 978-952-00-2750-6 (inh.)  
ISBN 978-952-00-2751-3 (PDF)
- 2 Tarja Nieminen. Gender Equality Barometer 2008  
ISBN 978-952-00-2752-0 (pb)  
ISBN 978-952-00-2753-7 (PDF)
- 3 Edistämme potilasturvallisuutta yhdessä.  
Suomalainen potilasturvallisuusstrategia 2009–2013.  
ISBN 978-952-00-2759-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2760-5 (PDF)
- 4 Vi främjar patientsäkerheten tillsammans.  
Den finländska patientsäkerhetsstrategin 2009–2013.  
ISBN 978-952-00-2787-2 (inh.)  
ISBN 978-952-00-2788-9 (PDF)
- 5 Promoting patient safety together. Finnish Patient Safety Strategy 2009–2013.  
ISBN 978-952-00-2789-6 (pb)  
ISBN 978-952-00-2790-2 (PDF)
- 6 Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Laura Yliruka, Juha Koivisto,  
Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.).  
ISBN 978-952-00-2798-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2799-5 (PDF)
- 7 Nationella handlingsprogrammet för minskning av hälsoskillnader 2008–2011.  
ISBN 978-952-00-2800-8 (inh.)  
ISBN 978-952-00-2801-5 (PDF)
- 8 Quality recommendation for health promotion.  
ISBN 978-952-00-2802-2 (pb)  
ISBN 978-952-00-2803-9 (PDF)
- 9 Health inequalities in Finland. Trends in socioeconomic health differences  
1980–2005. Hannele Palosuo, Seppo Koskinen, Eero Lahelma, Ritva Prättälä, Tuija  
Martelin, Aini Ostamo, Ilmo Keskimäki, Marita Sihto, Elisa Kostiainen,  
Eila Linnanmäki (eds.).  
ISBN 978-952-00-2804-6 (pb)  
ISBN 978-952-00-2805-3 (PDF)
- 10 Safe pharmacotherapy. National guide for pharmacotherapy in social and health  
care. An abbreviated version.  
ISBN 978-952-00-2827-5 (pb)  
ISBN 978-952-00-2828-2 (PDF)
- 11 HTP-arvot 2009. Haitalliseksi tunnetut pitoisuudet.  
ISBN 978-952-00-2829-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2830-5 (PDF)



- 2009: I2 HTP-värden. Koncentrationer som befunnits skadliga.  
ISBN 978-952-00-2831-2 (inh.)  
ISBN 978-952-00-2832-9 (PDF)
- I3 Sukupuolisilmäläsit käytössä. Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi.  
Könsglasögonen i bruk. Handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete.  
ISBN 978-952-00-2872-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2873-2 (PDF)  
ISBN 978-952-00-2874-9 (PDF) (swe)