

HANDLINGSPLAN
för
det åländska jämställdhetsarbetet
2008
med
konkreta åtgärder,
aktiviteter och projekt

Godkänd av Ålands landskapsregering den 27 augusti 2008.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING:

1. INLEDNING	3
2. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	4
3. ARBETSLIV OCH ARBETSMARKNAD	6
4. BARNOMSORG OCH SKOLA	7
4.1. <i>Barnomsorg</i>	7
4.2. <i>Skola</i>	8
4.3. <i>Kultur</i>	9
5. KVINNOFRID	10
6. UTBILDNING OCH INFORMATION	11

1. Inledning

Jämställdhetsdelegationen har i enlighet med sitt uppdrag utarbetat "Ramprogram för jämställdhetsarbetet på Åland 2008-2011". Landskapsregeringens mål jämte "Ramprogram för jämställdhetsarbetet på Åland" har förelagts Ålands lagting i form av ett meddelande. Ålands landskapsregering betonar att genus- och jämställdhetsfrågor skall betraktas som ett politik- och kunskapsområde som beaktar både kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhet.

Jämställdhet handlar om grundläggande värderingar som respekt, livskvalitet, demokrati, delaktighet och mänskliga rättigheter. Landskapsregeringen poängterar fördelarna med ett jämställt samhälle där flickor och pojkar, kvinnor och män använder hela sin potential utan begränsningar av de förväntningar och krav som ställs på grund av könstillhörighet.

Det är i vardagen som jämställdhet skapas eller ojämställdhet vidmakthålls. Detta betyder att landskapsregeringens jämställdhetsarbete skall vara målinriktat, uthålligt och kunskapsbaserat.

Jämställdhetsintegrering som arbetsmetod garanterar resultat och lägger grunden för en verksamhet som är demokratisk och effektiv för både kvinnor och män. Landskapsregeringen konstaterar vidare att jämställdhetsintegrering som strategi kompletteras av **traditionellt jämställdhetsarbete** för att motverka könsdiskriminering. Jämställdhet handlar om att konstruera förhållanden som utgår från att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Övergripande mål:

- Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Delmål:

- Jämn fördelning av makt och inflytande
- Samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomisk självständighet
- Samma villkor och förutsättningar för kvinnor och män i frågan om avlönat arbete, företagande, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet
- Samma tillgång för flickor och pojkar, kvinnor och män, till utbildning och utveckling av personliga intressen och talanger
- Jämn fördelning av det oavlönade hem- och omsorgsarbetet
- Frihet från könsrelaterat våld

Prioriterade områden:

- Arbetsliv och arbetsmarknad
- Barnomsorg och skola
- Kvinnofrid
- Utbildning och information

Landskapsregeringen uppgör varje år en handlingsplan med konkreta åtgärder, aktiviteter och projekt för förverkligandet av "Ramprogram för det åländska jämställdhetsarbetet 2008-2011". Handlingsplanerna följs upp och utvärderas.

De årliga handlingsplanerna skall ses som ett levande dokument som kan utvecklas och kompletteras. Nya insikter under arbetets gång kan göra det nödvändigt att ompröva, precisera och utveckla de föreslagna åtgärderna. Landskapsregeringen fortsätter även arbetet och utvecklingen av redan påbörjade projekt och aktiviteter på jämställdhetsområdet.

2. Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering enligt Europarådets definition" (Om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet".

Mål: Under året har inventering/kartläggning av olika politik- och verksamhetsområden ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv inletts tillika med analys- och konsekvensbeskrivningar. Formulering av planer för det för det fortsatta jämställdhetsarbetet påbörjas.

Åtgärder:

Utbildning och kompetensutveckling för politiker och avdelningschefer

- *genus- och jämställdhetskunskap*
- *åländsk jämställdhetspolitik*
- *jämställdhetsintegrering som strategi, metoder och modeller*
- *analys (hjälp med att identifiera en konkret ojämställdhet där förändringsarbetet kan påbörjas direkt)*

- *Planer för det fortsatta arbetet med konkreta åtgärder görs upp*
- *Handledning i arbetet med kartläggning, analys och framtagandet av plan*
- *Uppföljning*

Jämställdhetsarbetet på Åland har en lång historia och idag finns det en bred politisk enighet bakom de åländska jämställdhetsmålen. Det finns kunskap om hur det åländska samhället ser ut ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv och vilka problemställningar man måste arbeta vidare med för att uppnå det jämställda samhället. Förslag och beslut som verkar könsneutrala kan vid närmare granskning visa sig påverka kvinnor och män på olika sätt. Myndigheterna har enligt jämställdhetslagen en skyldighet att främja jämställdhet. Förvaltningen bör med andra ord utvecklas så att man inför och etablerar sådan praxis som behövs för att kunna beakta jämställdheten.

Ålands landskapsregering har slagit fast att jämställdhetsintegrering och traditionellt jämställdhetsarbete är de arbetsmetoder som skall användas i det åländska jämställdhetsarbetet (Ramprogram för det åländska jämställdhetsarbetet 2008-2011). Jämställdhetsintegrering som strategi för jämställdhetspolitiken "gendermainstreaming" blev i och med Amsterdamfördraget (1997) inskrivet i EU:s grundlag och är också ett av målen för unionens verksamhet.

Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politik- och verksamhetsområden (i planerings-, genomförande-, övervaknings- och utvärderingsskedet) skall präglas av ett köns- och jämställdhetsperspektiv. Fokus ligger inte bara på arbetsförhållanden utan även på om verksamheten medverkar till jämställdhet för dem som brukar den. En systematisk

genomgång av verksamheten synliggör mönster av beslut, åtgärder och handlingsmönster som kan bidra till olika service och bemötande. All offentlig verksamhet som vänder sig till olika målgrupper bör därför analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet måste ske systematiskt och kontinuerligt annars finns det en risk att kvinnor och män behandlas efter olika måttstockar. Arbetet skall göras av ordinarie aktörer och de som normalt är ansvariga för en verksamhet är ansvariga för jämställdheten i verksamheten. Sakkunniga på jämställdhetsområdet skall givetvis bistå vid behov.

Jämställdhetsintegrering som arbetsmetod innebär att rutiner, förhållningssätt och kulturer inom olika politik- och verksamhetsområden utformas utifrån kunskap och fakta om kvinnors respektive mäns villkor och livssituation.

Eftersom jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas av ordinarie aktörer måste köns- och jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Jämställdhetsintegrering som strategi innebär att beslutsfattare väger in konsekvenserna för kvinnor och män innan beslut fattas och att olika verksamheter anpassas och utformas efter kvinnors och mäns samt flickors och pojkars behov.

Jämställdhetsintegrering innebär att

- olika förhållanden för kvinnor respektive män eller flickor respektive pojkar synliggörs
- varje fråga som berör individer skall prövas ur ett jämställdhetsperspektiv
- konsekvenserna för hur förändringar kan påverka kvinnors respektive mäns situation skall analyseras

En förutsättning att kunna sätta jämställdhetsmål och göra förändringar är kunskap om hur jämställdheten eller ojämställdheten ser ut i den egna verksamheten. Detta kräver tillgång till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation. Vilket innebär att all statistik som relaterar till individer måste dels vara insamlad, analyserad och presenterad indelad efter kön, dels spegla jämställdhetsfrågor och eventuella problem i det åländska samhället. Både uppgifter som pekar på likheter och skillnader skall redovisas. Könsuppdelad statistik synliggör kvinnors och mäns samt flickors och pojkars behov, förutsättningar och livsvillkor.

Problemformulering kan vara mer än halva lösningen i ett förändringsarbete. Ordinarie aktörer måste ta sig tid att ställa frågor och reflektera över vad det är man håller på med annars är risken stor att åtgärderna inte svarar mot de mest strategiska problemen. Det är först när man har undersökt de dagliga handlingarna och konsekvenserna av dessa som det blir möjligt att göra på ett nytt sätt.

Ålands landskapsregering konstaterar att jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt, målmedvetet och systematiskt arbete. Processhandledning, som är en självlärningsprocess, är ett måste för att åstadkomma förändring och utveckling.

Processhandledning innebär t.ex. att få kunskap och verktyg att hantera det eventuella motstånd som frågan kan väcka och att lyfta jämställdhet från magkänsla till intellektuell nivå.

Nödvändiga verktyg i ett hållbart utvecklingsarbete är:

- ett öppet tillåtande klimat
- tydliga uppdrag
- stöd i genomförandet
- utvärdering av arbetet

För att förändring skall lämna bestående avtryck i verksamheten krävs

- arbete i process
- professionell handledning
- arbete under längre tid för att skapa förståelse för det man gör och för hur man gör

Jämställdhetsintegrering kräver

- ledningens stöd
- personalens delaktighet och motivation
- grundläggande kunskaper i genus- och jämställdhet
- fungerande styrmetoder och rutiner

Hållbar jämställdhet syftar till kvalitetssäkring av alla verksamheter för att garantera att de svarar mot kvinnors och mäns, flickors och pojkars villkor och behov så att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor respektive män och flickor respektive pojkar.

3. Arbetsliv och arbetsmarknad

Mål: Arbetsvärderingsarbetsprocessen pågår.

Åtgärder:

- *Kollektivavtalsförhandlingarna påbörjas*
- *Arbetsgrupp för det fortsatta arbetet tillsätts*
(Finansavdelningen)

Lika lön för likvärdigt arbete är ett prioriterat område för den åländska jämställdhetspolitiken. Ekonomisk självständighet är avgörande för oberoende och en grundläggande förutsättning för jämställdhet mellan kvinnor och män. Osakliga löneskillnader som beror på kön strider mot jämställdhetslagen.

Enligt jämställdhetslagen skall en kartläggning av kvinnors och mäns löner göras. I lönekartläggningen utreds fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter och klassificeringen i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. Efter det utreds kvinnors och mäns löner och löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Syftet med lönekartläggningen är att se om kvinnor och män behandlas lika i frågan om lika lön för likvärdigt arbete. Detta förutsätter att man jämför kvinnors och mäns löner. Kartläggningen skall omfatta alla personer som är anställda av en arbetsgivare, också deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare.

Kvinnors och mäns löner och löneskillnader skall ses över och jämföras inom samma yrken/uppgifter och inom olika yrken/uppgifter. Om arbetstagarna omfattas av olika kollektivavtal måste lönerna också jämföras över kollektivavtalsgränserna eftersom principen om lika lön skall tillämpas på varje arbetsgivare skilt för sig. Alla arbetstagare hos samma arbetsgivare skall således omfattas av samma lönekartläggning. När lönerna kartläggs skall

man utreda på vilken kravnivå kvinnors och mäns arbeten är placerade enligt arbetsgivarens bedömningssystem eller i vilken grupp de är placerade enligt andra lönegrupperingar som används.

Jämställdhetslagstiftningen förutsätter att för lika eller likvärdigt arbete betalas lika lön och därför blir det viktigt att bedöma om arbetena som de facto är lika krävande är på samma nivå. Lönerna och löneskillnaderna mellan kvinnor och män skall utredas separat för alla olika lönedelar eftersom ingen del av lönen får vara diskriminerande.

En bedömning av arbetets krav och svårigheter görs alltid utgående från värderingar. Ibland är dessa omedvetna, fördomsfulla eller godtyckliga. En systematisk arbetsvärdering är formell, analytisk och faktorbaserad. Detta innebär att man utifrån på förhand bestämda faktorer beskriver och värderar olika arbeten på arbetsplats på ett likartat sätt utifrån deras svårighetsgrad och de krav som ställs på den som utför uppgifterna. Det är inte den anställdas meriter eller prestationer som skall värderas, inte heller den roll brist på arbetskraft eller andra utanförhållande förhållanden eventuellt kan tänkas ha på lönebildningen.

Oberoende av vilket arbetsvärderingssystem man väljer bör man försäkra sig om att det är modernt, flexibelt och könsneutralt. I en traditionell arbetsvärdering har många uppgifter som i huvudsak utförs av kvinnor inte fått uppmärksamhet. Man måste ställa krav på att det arbetsvärderingssystem man väljer fångar upp arbetsuppgifter som utförs av kvinnor och män. Om faktorerna i systemet har tonvikt på beskrivningen och värderingen av mäns arbete måste det också finnas faktorer som beskriver och värderar det som kvinnor utför och vice versa.

4. Barnomsorg och skola

4.1. Barnomsorg

Mål: Jämställdhetsenheten och socialvårdsbyrån har under hösten påbörjat arbetet med handlingsplanen för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen. Handlingsplanen presenteras under våren år 2009.

Åtgärder:

- arbetsgrupp tillsätts
- arbetet med planen påbörjas under hösten och slutförs våren 2009

Ett systematiskt och långsiktigt arbete med att införliva genus- och jämställdhetsperspektivet i barnomsorgsverksamheten på Åland påbörjas i enlighet med landskapsregeringens handlingsprogram och Ramprogrammet för det åländska jämställdhetsarbetet 2008-2011.

Arbetet påbörjas i form av ett projekt med start hösten 2009. Projektet skall ge barnomsorgspersonalen kunskap, verktyg och modeller för implementering av genus- och jämställdhetsperspektivet i alla delar av den verksamhet man bedriver. Landskapsregeringen konstaterar att en jämställd barnomsorg ger föräldrar och barn en service med högre kvalitet.

Målsättningen är att

- vidga flickors och pojkars individuella kompetenser och valmöjligheter i livet utan begränsningar av vad som anses "kvinnligt" eller "manligt"
- barngruppen blir en inkluderande och bekräftande miljö för alla barn
- inte plocka bort utan lägga till
- se över fördelningen av inflytande och resurser
- ge föräldrar och barn en service av hög kvalitet
- leva upp till innehållet i barnomsorgens olika styrdokument

Jämställdhet i barnomsorgen är så mycket djupare än frågor om rosa och ljusblått. Det handlar inte om att flickor och pojkar skall byta leksaker med varandra. Genus- och jämställdhet innebär inte att plocka bort utan om att lägga till. Jämställdhet handlar inte enbart om barnen och vem eller vilka som tillåts få utrymme utan lika mycket om hela personalen och fördelningen av inflytande och resurser.

Genus och jämställdhet är en fråga om kunskap och ett område man måste sätta sig in i och kan aldrig reduceras till en attityd- och åsiktsfråga. Erfarenheter och iakttagelser från den egna verksamheten måste bearbetas och problematiseras och då är teori och forskningsresultat goda hjälpmedel. Arbetet med genus- och jämställdhetsområdet måste få ta tid för att garantera ett bestående resultat i verksamheten. Barnomsorgspersonalen skall ges möjlighet och tid att bearbeta sina egna attityder, värderingar och föreställningar om flickor och pojkar och lära sig att se könsmönster i sin egen vardag.

Barnomsorgens olika styrdokument innehåller ett klart genus- och jämställdhetsuppdrag. Detta innebär att kvinnors och mäns, flickors och pojkars lika makt och inflytande skall genomsyra verksamhetens alla delar. Barnomsorgens roll är i detta avseende att förhindra och motarbeta traditionella könsrollsmönster och stärka och utveckla arbetet med genus- och jämställdhetsfrågor. Det åländska samhället är inte jämställt och barnomsorgen är en stor och viktig aktör i fostran till morgondagens vuxna. Målet med genus- och jämställdhetsarbetet i barnomsorgen är att vidga både flickors och pojkars individuella kompetenser och valmöjligheter i livet utan begränsningar av föreställningar om vad som är kvinnligt eller manligt. Avsikten är inte göra flickor av pojkar eller tvärtom - utan att bredda flickors och pojkars kompetenser, förmågor och valmöjligheter i livet. Grundinställningen till jämställdhet skall vara ett vinna-vinna koncept för alla. Målsättningen bör vara att barngruppen är en inkluderande och bekräftande miljö för alla barn. Då ökar flickors och pojkars möjligheterna att våga överskrida traditionella mönster och våga ta tillvara och utveckla hela sin potential.

Den åländska barnomsorgspersonalen har ett genuint intresse för genus- och jämställdhetsfrågor men saknar ofta teoretisk kunskap, fakta, modeller och verktyg att omvandla teori till praktisk pedagogik. Kompetens- och kunskapsförstärkning blir primärt eftersom genus- och jämställdhet inte är ett frivilligt åtagande för den åländska barnomsorgsverksamheten utan ingår liksom andra värdegrundsfrågor i barnomsorgens uppdrag.

4.2. Skola

Genus- och jämställdhetsperspektivet ingår som en naturlig del i skolans värdegrund men på vilket sätt ledningen, pedagoger och övrig personal skall införliva ett genus- och jämställdhetsperspektiv i skolans vardag problematiseras sällan. Intresset för genus- och

jämställdhetsfrågor har funnits men vad som många gånger saknats är teoretisk kunskap och verktyg att omvandla teori till praktisk pedagogik.

Ålands landskapsregering konstaterar att det krävs ett systematiskt, målmedvetet och långsiktigt arbete då det gäller uppdraget att införliva genus- och jämställdhetsperspektivet i grundskolans verksamhet.

Under våren och hösten 2008 har skolledare, beslutsfattare samt lärare och övrig personal i grundskolan erbjudits fortsatt kompetensutveckling och fortbildning i genus- och jämställdhetsfrågor.

I övrigt fortsätter det påbörjade genus- och jämställdhetsarbetet i den åländska grundskolan i enlighet med skolbyråns planer och beslut.

Under läsåret 2009-2010 kommer grundskolornas undervisning och övriga verksamhet att följas upp och utvärderas med fokus på genus- och jämställdhet, bland annat i form av en webbenkät, om vilket landsregeringen lämnar närmare meddelande under programperiodens gång.

Under hösten deltar skoldirektörer/bildningschefer, rektorer och studiehandledare på gymnasialstadiet samt tjänstemän inom utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering i ett nordiskt kunskapssymposium med fokus på könsskillnader inom utbildning och arbetsliv.

4.3. Kultur

***Mål:** God tillgång till relevant könsbaserad statistik av hög kvalitet gällande utdelningen av bidrag till enskilda personer*

Åtgärder:

- Ålands kulturdelegation och kulturbyrån påbörjar arbetet med att se över bidragsfördelningen till enskilda personer ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv
- statistiken utvecklas så att könsfördelning och storleksordning på utdelade bidrag framgår
- analys av statistik
- ny målformulering för det fortsatta jämställdhetsarbetet på området görs

Under året görs även en uppföljning av undersökningen "Ålänningarnas kultur- och fritidsvanor" från 2001. Syftet med den tidigare undersökningen var att dels ge en bild av vad ålänningarna av olika kön och i olika åldersgrupper utövade för fritidsverksamheter på och utanför Åland. Dels att ge en uppfattning om vad ålänningarna saknade i utbudet på Åland och vilka aktiviteter det borde finnas mera av.

5. Kvinnofrid

Mål:

- *Övergripande handlingsplan för det åländska kvinnofridsarbetet presenteras under våren 2009*
- *Kunskaps- och kompetensutveckling hos berörda myndigheter har påbörjats för att kvalitetssäkra stöd och hjälp till alla berörda*
- *Relevanta åtgärder för att etablera gruppverksamhet för utsatta kvinnor har vidtagits*

Åtgärder:

- *jämställdhetsenheten får uppdraget att under hösten påbörja och slutföra arbetet med en övergripande handlingsplan för kvinnofridsarbetet i landskapet*
- *grundläggande kunskaper i ämnet mäns våld mot kvinnor och barn ur olika perspektiv samt en förståelse för den speciella dynamik och det multitrauma som drabbar utsatta erbjuds berörda myndigheter*
- *rekrytering till och utbildning för gruppledare till gruppverksamhet för utsatta kvinnor och gruppverksamhet inom Alternativ till våld*
- *handledning och kompetensutveckling för gruppledarna i Alternativ till Våld i enlighet med tidigare beslut*

Mäns våld mot kvinnor förekommer i alla länder, inom alla grupper, religioner och samhällsklasser, också på Åland. Det finns höga mörkertal och en stor osäkerhet när det gäller detta fenomen. Statistiken visar att fler män än kvinnor utsätts för våld på offentliga platser av okända förövare. Det verkligt farliga, och den vanligaste typen av våld kvinnor råkar ut för, inträffar i hemmet. Det våldet kommer inte från okända utan oftast från en till kvinnan närstående eller före detta närstående man.

Våldsbrott mot kvinnor är ett allvarligt samhällsproblem och ett stort hinder för den fortsatta utvecklingen mot jämställdhet.

Ålands landskapsregering prioriterar sedan länge bekämpning av alla former av våld mot kvinnor. Mäns våld mot kvinnor och barn är idag ett erkänt och dokumenterat fenomen på Åland. Kvinnorna, liksom männen, kommer från alla typer av samhällsgrupper. Våldet riktar sig mot kvinnor av olika etnicitet, kvinnor med funktionsnedsättningar, äldre kvinnor, kvinnor med en missbrukarproblematik etc.

Mäns våld mot kvinnor skall hanteras så att prevention blir en fundamental del av det åländska samhällets interventionsrepertoar. Prevention angår hela vårt samhälle och en förutsättning för förändring är kunskap. Vilket innebär utbildning för allmänheten, för professionella hjälpare och för de direkt berörda. Utsatta kvinnor måste veta att deras problem inte är unikt och förövarna behöver kunskaper för att kunna ta ansvar för sitt våld.

Våld mot kvinnor innebär inte bara ett fysiskt och psykiskt lidande utan försvårar också möjligheterna till arbete och ekonomisk trygghet. Våldets konsekvenser medför också ekonomiska påfrestningar för samhället men kunskapen om detta är begränsade. Svårigheterna till uppskattning är många då mörkertalet om våldets omfattning är stort och det identifierade våldet högst sannolikt står för en bråkdel av kostnaderna.

6. Utbildning och information

Ålands landskapsregering har i ramprogrammet för jämställdhetsarbetet konstaterat att jämställdhet i första hand är en kunskapsfråga och inte en fråga om individuella attityder och värderingar. Kunskap, utbildning, fortbildning och kompetensutveckling är en förutsättning för förändrings- och utvecklingsarbete då det gäller jämställdhetsarbetet. Brist på kunskap hindrar utveckling och cementerar strukturer som upprätthåller och förstärker ojämställdhet. Förankring i teori och forskning är nödvändig för att kunna arbeta med genus- och jämställdhet på ett professionellt sätt.

Under år 2008 arrangeras utbildning, fortbildning och kompetensutveckling inom följande områden:

- jämställdhetsintegrering
- barnomsorg och skola
- kvinnofrid

Personalenheten arrangerar, i enlighet med "Utbildningsplan 2008 för tjänstemännen vid Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning", basutbildning i genus- och jämställdhetsfrågor.

Handlingsplanen för år 2008 följs upp och utvärderas i enlighet med Ramprogram för det åländska jämställdhetsarbetet 2008-2011.