



Jämställdhetens ABC

Innehåll

Förord.....	5
Aktiva åtgärder	6
Diskrimineringslagen.....	6
Diskrimineringsombudsmannen (DO)	6
Feminism.....	6
Genus	7
Genuskontrakt.....	7
Genuskunskap.....	7
Genusmedvetenhet	7
Genusperspektiv	8
Genussystem.....	8
Härskarteknik.....	8
Jämställdhet	8
Jämställdhetsintegrering.....	9
Jämställdhetsplan	9
Jämställdhetspolitiska mål.....	9
Jämlikhet.....	10
Kvalitativ jämställdhet.....	10
Kvantitativ jämställdhet.....	10
Kvotering.....	10
Kön	10
Könsarbetsdelning	11

Könsdiskriminering.....	11
Könsmärkning.....	11
Könsordning.....	11
Könsroll.....	12
Könsstruktur.....	12
Mångfald.....	12
Norner	12
Normkritiskt perspektiv	13
Positiv särbehandling	13
Värdegrund.....	13

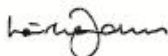


Förord

I arbetet för jämställdhet används begrepp som i dagligt tal ofta tas för givna, men som inte alla är familjära med. Vi vet att jämställdhetens motsats, ojämställdhet – ofta beror på att vi inte har ord och verktyg för att reflektera över de strukturer som ställer till med problem. Denna ordlista är framtagen som stöd till ett gemensamt språk för alla som leder eller engagerar sig i det arbete som krävs för att åstadkomma jämställdhet.

Ordlistan sammanfattar den terminologi som på senare år har blivit en etablerad del i jämställdhetsarbetet i svensk statsförvaltning. Från Krus sida är det vår förhoppning, att den kan bidra till att reda ut oklarheter och underlätta det viktiga arbetet för kvinnors och mäns lika villkor.

Stockholm i december 2011



Lärke Johns
Direktör, Krus

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder i arbetslivet är till för att säkerställa människors lika rättigheter och möjligheter och skyldigheter i arbetslivet. De regleras av Diskrimineringslagen och syftar till att ändra de strukturer i en organisation som kan leda till diskriminering. Kraven på aktiva åtgärder omfattar arbetsförhållanden och lönefrågor.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Med direkt diskriminering avses i lagen att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Med indirekt diskriminering avses att någon missgynnats genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som normalt men kan komma att missgynna någon person.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Diskrimineringsombudsmannen har bland annat till uppgift att följa upp att Diskrimineringslagen följs.

Feminism

Feminism handlar om kunskap och medvetenhet om att det råder en maktobalans mellan kvinnor och män och en

vilja till förändring av denna maktobalans för att jämställa kvinnors och mäns makt.

Genus

Genus är ett analytiskt begrepp som används för att synliggöra betydelsen av kön, dvs. innebörden av att vara kvinna eller man och föreställningar om kvinnlighet och manlighet. Utgångspunkten är att betydelsen av kön är socialt och kulturellt skapade och varierar därmed i tid och rum. Begreppet genus används ofta synonymt med kön.

Genuskontrakt

Genuskontraktet är ett begrepp som används för att beskriva den gemensamma överenskommelse om vad som anses vara "kvinnligt" respektive "manligt" i ett samhälle och som kvinnor och män som grupp i stort är överens om. Om vi arbetar aktivt för att nå jämställdhet måste genuskontraktet omförhandlas. Begreppet har myntats av Yvonne Hirdman.

Genuskunskap

Genuskunskap är kunskap hämtad från genusvetenskapen. Denna kunskap synliggör hur genus skapas och återskapas socialt och kulturellt och varierar över tid och i rum.

Genusmedvetenhet

Att vara genusmedveten innebär en medvetenhet om att genus är socialt och kulturellt skapat och inte något naturligt eller essentiellt.

Genusperspektiv

Ett genusperspektiv innebär att utifrån en medvetenhet om maktrelationen mellan kvinnor och män, uppmärksamma betydelsen av genus i beskrivningar och tolkningar av olika fenomen, t.ex. i en organisation eller genom en händelse.

Genussystem

Genussystemet är ett begrepp som fångar maktrelationen mellan kvinnor och män. Genussystemet karakteriseras av två logiker. Isärhållandets logik innebär att kvinnor och män bör hållas isär. Hierarkins logik innebär att mannen utgör normen för det normala och allmängiltiga. Begreppet genussystemet har myntats av Yvonne Hirdman och används ofta synonymt med begreppen genusordning, könsordning och könsmaktssystem.

Härskarteknik

Härskartekniker är ett maktmedel som används av en individ eller en grupp för att förtrycka eller förminska andra individer eller grupper. Genom härskartekniker kan en individ bli undanhållen information, osynliggjord, utsatt för förlöjligande, bli oskyldigt anklagad eller dubbelbestraffad. Den som myntade begreppet härskarteknik var Berit Ås.

Jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin i Sverige för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer, och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra frågor och verksamheter.

Jämställdhetsplan

Diskrimineringslagen föreskriver att en arbetsplats med minst 25 anställda ska ha en skriftlig plan för jämställdhetsarbete, en så kallad jämställdhetsplan. Planen ska innehålla en översikt över de aktiva åtgärder som arbetsgivaren är skyldig att arbeta med enligt lagen. Jämställdhetsplanen ska revideras vart tredje år.

Jämställdhetspolitiska mål

Målen för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål är uppdelat i fyra delmål; en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete samt att mäns våld mot kvinnor måste upphöra.

Jämlikhet

Begreppet jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån alla människors lika värde.

Kvalitativ jämställdhet

Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskap och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

Kvantitativ jämställdhet

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i livet. t ex inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner.

Kvotering

Kvotering innebär att kvantitativa mål – kvoter – läggs fast för representationen i en grupp. Syftet är att utjämna önskade skevheter i fördelning.

Kön

Kön är ett begrepp som betecknar innebörden av att vara kvinna eller man och föreställningar om kvinnlighet och manlighet. Utgångspunkten är att betydelser av kön är socialt och kulturellt skapade som därmed varierar i tid och rum. Kön används ofta synonymt med begreppet genus.

Könsarbetsdelning

Könsarbetsdelningen i samhället betecknar uppdelningen mellan kvinnor och män i olika sysslor, både yrkesmässigt, på fritiden och i hemmet. Denna uppdelning är en konsekvens av könsordningen. Könsarbetsdelning kan ta sig i uttryck som horisontell könsarbetsdelning, vilket innebär att kvinnor och män jobbar inom olika yrkeskategorier med olika status, och/eller i vertikal könsarbetsdelning då kvinnor och män delas upp i underordnade och överordnade positioner.

Könsdiskriminering

Könsdiskriminering innebär att en person behandlas sämre än någon annan behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation eller genom tillämpning av bestämmelse, kriterier eller förfaringsätt som missgynnar en personen på grund av sin könstillhörighet.

Könsmärkning

Könsmärkning, också kallat könskodning eller genuskodning, används för att beskriva hur något associeras antingen med kvinnor eller män. Det kan handla om yrken, positioner, saker eller beteenden. Exempelvis är chefspositionen idag manligt könsmärkt och sekreterarpositionen kvinnligt könsmärkt.

Könsordning

Begreppet könsordning betecknar maktrelationen mellan kvinnor och män på strukturell nivå. Denna relation kan variera i tid och rum. Den könsordning som emellertid präglar de flesta samhällen utmärks av att män som grupp överordnas kvinnor som grupp, varför män dominerar på maktpositioner och har större inflytande över samhället.

Begreppet används synonymt med begreppen könsmaktsordning, genusordning och genusystem.

Könsroll

Könsroll är ett begrepp som användes tidigare för att beteckna de olika förväntningar som kvinnor och män möter. Begreppet används dock numera sällan inom forskningen då det ansetts vara missvisande eftersom det kunde tolkas som att kön endast är en roll som människor kan kliva i och ur som de själva vill.

Könsstruktur

Könsstruktur är ett begrepp som betecknar könsordningen i en organisation. Det uttrycks via den antalsmässiga fördelningen mellan kvinnor och män, graden av segregering mellan könen i sysslor, yrken och positioner samt fördelningen mellan könen vad gäller grad av inflytande och makt. Begreppet har myntats av Anna Wahl.

Mångfald

Begreppet mångfald är kopplat till det engelska begreppet diversity som används för att beteckna olikheter vad gäller kön, etnicitet, religion och andra sociala kategorier såsom ålder, sexuell läggning och funktionsnedsättning och även olikheter av mer individuell karaktär (utbildning, personlighet, erfarenheter). I Sverige förknippas mångfald ofta med etnisk tillhörighet men det har blivit vanligare att vidga begreppet till att omfatta även andra kategorier.

Normer

Normer uppfattas som det normala och blir till regler som människor förväntas följa. Normer växer fram i samverkan mellan människor, är alltså skapade och

därmed föränderliga. De kan vara medvetna men är ofta omedvetna och tas för givna. Normer bygger på idén om normalitet och avvikelse och därmed skapar normer hierarkier/maktordningar. Allt som avviker från normen behöver benämnas och ges inte fullt värde.

Normkritiskt perspektiv

Ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på och uppmärksamma vilka normer det är som råder och hur de är föränderliga över tid. Vid ett ensidigt fokus på det som avviker från normen riskerar avvikelsen att reproduceras och normen att osynliggöras. Om normen är osynlig tenderar även maktstrukturer att bli osynliga. Ett normkritiskt perspektiv går därmed ut på att synliggöra och ifrågasätta normer och det vi många gånger tar för givet.

Positiv särbehandling

Positiv särbehandling innebär att en arbetsgivare som står i valet av arbets sökande med likvärdiga meriter väljer den av underrepresenterat kön. Positiv särbehandling är tillåtet i arbetslivet om åtgärden är ett led i strävan att främja jämställdhet mellan kvinnor och män om åtgärderna avser annat än löne- och andra anställningsvillkor.

Värdegrund

En värdegrund är en samling normer, värden, dygder och målsättningar, som inom en organisation synliggörs genom policydokument där organisationens mest generella och viktigaste värden presenteras. Ett exempel på en vida accepterad värdegrund är varje människas lika värde.

Kompetensrådet för utveckling i staten
Box 12012, 102 21 Stockholm
tel: 08-440 15 50
www.krus.nu

