**Jämställdhetskurs för frilansfackliga – del 1**

**Grundläggande begrepp**

**Jämställdhet**

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.

I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken i regel utgår ifrån. Det är dock viktigt att ha i åtanke att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen, liksom att det är viktigt att ha i åtanke att vare sig gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig.

**Genus**

Genus (engelska gender), även Socialt kön, är ett begrepp som används för att urskilja vad som formar kvinnors och mäns sociala beteende. Genus/Socialt kön är baserat på normer och omvärldens förväntningar kring vad som anses vara manligt och kvinnligt.

Biologiskt kön handlar alltså om de kroppsliga skillnaderna mellan en man och en kvinna. Socialt kön handlar istället om vad vi har för förväntningar på, eller normer för, hur en man eller kvinna bör bete sig. Vad de bör ha för intressen, hur de bör klä sig och hur de bör föra sig. Dessa förväntningar förändras över tid och rum. I Sverige är normen för hur en kvinna bör vara inte densamma som normen är i Indien. Normen för hur en kvinna ska vara är heller inte densamma i Sverige idag som den var för 100 år sedan.

Exempel: Att arbeta med hästar ansågs som ett mycket manligt yrke fram till bilens intåg. Nu är det ”tjejigt” och något som även unga tjejer kan hantera.

På det sättet är det sociala könet (genus) alltså en social och kulturell konstruktion. Det är något vi skapar i samhället, inte något vi föds som.

**Intersektionalitet**

Intersektionalitet är ett samhällsvetenskapligt begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på ras, kön och klass.

**Diskriminering**

Ordet diskriminering brukar i vardagligt tal ofta användas om orättvis behandling av olika slag, där någon gör åtskillnad mellan olika människor. Men det som av många uppfattas som diskriminering är inte alltid diskriminering i lagens mening.

Det finns sju diskrimineringsgrunder:

* kön
* könsöverskridande identitet eller uttryck
* etnisk tillhörighet
* religion eller annan trosuppfattning
* funktionsnedsättning
* sexuell läggning
* ålder.

För att något ska räknas som diskriminering i lagens mening:

* måste det vara en person som blivit missgynad eller kränkt
* ska finnas ett samband med en diskrimineringsgrund (sexuella trakasserier kräver inte detta samband)
* måste handla om en av de former som beskrivs i lagen
* måste ha skett inom ett av de samhällsområden där lagen gäller.

I diskrimineringslagen tar man upp sex olika former av diskriminering:

* Direkt diskriminering
* Indirekt diskriminering
* Bristande tillgänglighet
* Trakasserier
* Sexuella trakasserier
* Instruktioner att diskriminera

**Sexuella trakasserier**

Den form som berör den här kursen mest är sexuella trakasserier. Och det finns många saker som faller inom det begreppet:

Till exempel: Kommentarer, gester, anspelningar, beröring, närgångna blickar, sms/mejl med sexuellt innehåll, ovälkomna komplimanger och inviter.

**Kränkande särbehandling**

Inom arbetslivet pratar man också om kränkande särbehandling. Med det menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning.

Mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.

**Jämställdhet i Sverige i dag**

**Här är vi bra**

* Sverige har ett av världens mest jämställda parlament sett till könsbalansen.
* Jämfört med andra EU-länder uppger många kvinnor att de har bra hälsa.
* För några år sedan hade Sverige flest andel kvinnliga studenter på högskola och universitet i EU.

**Här finns saker att göra**

* 75 andra länder har haft en kvinnlig statsminister, det har ännu inte skett i Sverige.
* Statistiken uppvisar fortfarande ett ojämnt uttag av föräldraledighet och VAB.
* Det obetalda arbetet i hemmet görs fortfarande mest av kvinnor.
* I gruppen ensamstående föräldrar – detta gäller speciellt mammorna - har det mycket tufft och får det allt tuffare.

**Svensk arbetsmarknad**

Det finns stora könsskillnader inom svensk utbildning, bland annat när det gäller gymnasieval. Bland de förstahandssökande till gymnasieprogrammet energi-, el-, VVS- och fastighetsprogrammet var endast tre till fyra procent tjejer. Samtidigt var handelsprogrammet det nationella gymnasieprogram som minst andel killar lockades av. Bara åtta procent valde programmet som förstahandsval.

I Sverige har vi en hög sysselsättningsgrad jämfört med många andra länder. Sysselsättningsgraden bland kvinnor i åldern 20-64 år ligger på 80 procent. Sysselsättningsgraden bland kvinnor i EU ligger på 67,4 procent för åldersgruppen 20-64 år. Det är 11,5 procentenheter lägre än bland män i samma ålder. Lägst är andelen i Grekland där endast 49,1 procent av kvinnorna arbetar.

Sverige har dock en extremt könsseparerad arbetsmarknad. Kvinnor arbetar i större utsträckning i den offentliga sektorn och män i större utsträckning i den privata sektorn.

Kvinnor har lägre löner och arbetar mer deltid. Det leder i sin tur till lägre pensioner. Kvinnor är också betydligt mer sjukskrivna än vad män är. Varför är inte helt klarlagt, men tror att det kan dels bero på att kvinnor tar ett större ansvar för hem och barn, men det finns också de som menar att skillnaden beror på att fler kvinnor arbetar i offentlig sektor, där stressen ofta är hög och inflytandet lågt.

**Egenföretagare**

Kvinnor driver i högre grad också företag inom branscher som traditionellt är kvinnodominerade. Inom vård och omsorg uppgår andelen kvinnor till 62 procent och inom utbildning är mer än hälften av företagarna kvinnor.

Totalt sett är andelen kvinnor bland företagarna drygt 31 procent. Det är en låg andel ur ett europeiskt perspektiv och ligger under genomsnittet i EU. Under en lång tid ökade kvinnornas andel, men de senaste åren har andelen minskat.

Flest kvinnliga företagare finns på Lidingö och i Danderyd. Men kvinnor upplever, i större utsträckning än männen, förutsättningarna och villkoren att driva företag som dåliga. 45 procent av kvinnorna tycker att förutsättningarna är dåliga eller mycket dåliga. Motsvarande siffra för männen är 32 procent.

Den största orosfaktorn för kvinnor är vad som händer vid sjukdom, enligt undersökningen. Kvinnor är oftare än männen sjukskrivna kopplat till arbetsrelaterad ohälsa och tar också ut en mycket större andel av föräldraledigheten.

**Journalister**

Länge var journalistyrket mansdominerat, men de senaste åren har kvinnorna blivit allt fler. I dag är det ett av få yrkesområden med en jämn könsfördelning. Männen dominerar dock när det gäller chefspositioner inom medieföretagen.

Rättviseförmedlingen har i flera undersökningar visat att experten är en man. Ju lägre status desto oftare intervjuas en indirekt representant för den gruppen istället för en person som direkt berörs av frågan. Dvs barn får inte prata om skolförändringar, städare eller papperslösa intervjuas inte heller särskilt ofta. 2018 års undersökning visade att 32,1 procent av personerna som får uttala sig i svenska nyhetsmedier uppfattas vara kvinnor och 67,6 procent uppfattas vara män. Andelen kvinnor har ökat med 1,6 procentenheter jämfört med mätningen 2017. Rättviseförmedlingens siffror visar också att nyheter om sport är den innehållskategori som uppvisar sämst könsfördelning med 20,9 procent kvinnor och 79 procent män. Kultur- och nöjesartiklar uppvisar precis som tidigare år bäst könsfördelning med 46 procent kvinnor och 53,8 procent män.

En stor händelse de senaste åren var när mer än 4 000 journalister skrev under uppropet #deadline mot sexism, trakasserier och övergrepp inom mediabranschen under #metoo.

Jag har letat men inte hittat någon fakta om frilansar och jämställdhet, här finns ett kunskapshål att fylla.

**Vad jobbar förbundet med?**

Precis som många andra fackförbund arbetar Journalistförbundet med att hjälpa och stötta medlemmar utifrån de lagar och regler som finns. Detta gäller även de inom jämställdhetsområdet. Utöver att företräda medlemmar som råkat ut för diskriminering eller sexuella trakasserier är lönekartläggningar en stor och viktig uppgift. Lönekartläggningar ska genomföras varje år av alla arbetsgivare och här brukar den lokala fackklubben spela en stor roll. Syftet med lönekartläggningen är att hitta och dokumentera löneskillnader mellan kvinnor och män. Det finns inga motsvarande regler gällande frilansar eller andra typer av externa konsulter.

De ombudsmän som arbetar centralt driver de ärenden som kommer in via Frilansjouren och Förhandlingsjouren. Under de år jag jobbat på förbundskansliet har vi vad jag minns inte fått in ett enda jämställdhetärende via Frilansjouren. Det betyder så klart inte att det inte existerar några problem, utan min tolkning är att det här är ett ämne där det inte känns så lätt att berätta för någon annan. Vi får många samtal där medlemmar är i väldigt jobbiga situationer kring utebliven betalning eller oenighet med uppdragsgivare, men kring frågor om jämställdhet eller sexuella trakasserier är det tystare.

Ytterst är det kongressen och förbundsstyrelsen som beslutar vilka frågor som ska drivas.

**En inkluderande organisation - både utåt och inåt**

De senaste åren har begreppet inkludering börjat användas allt oftare inom den ideella sektorn. Det betyder att man vänder på perspektiven. Istället för att säga att man inte ska vara saker, tex sexistiska eller rasistiska och så vidare, ska man titta på hela organisationen och hur man arbetar. Här handlar det om att ha en organisation och ett arbetssätt som itne stänger ute någon.

För att synliggöra det här kan man diskutera och fundera över några olika faktorer:

* Vilka är det som inte får eller tar så mycket plats i er styrelse eller i er arbetsgrupp, och fråga specifikt efter deras uppfattningar och synpunkter.
* Se över vem som gör vad - både formellt och informellt. Om det råder en ojämn könsfördelning eller annan snedfördelning kan ni resonera kring varför så är fallet.
* Se över tillgängligheten i arrangemang och mötesplatser. Kan alla, oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning etc. delta.

Det finns också en bra övning på sidan 23 i ”Vidga normen” från Länsstyrelsen Stockholm. Här kan man byta ut ordet medarbetare och istället titta på den typiske medlemmen. Är det så att vi bara lockar en viss typ av personer. Och i så fall varför?

<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.5e83a30f169d90292df17384/1556108150165/Rapport%202019-08%20Vit%20svart%20eller%20brun%20Handbok%20aktiva%20%C3%A5tg%C3%A4rder%20hudf%C3%A4rg.pdf>

**Bra material**

TCO gett ut en handbok om sexuella trakasserier:

<https://www.tco.se/rapporter-och-remissvar/publikationer2/2018/handbok-mot-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet/>

TCO har även gett ut en bok om jämställda möten

<https://www.tco.se/globalassets/pdfer/jamstallda_moten_tco.pdf>

Boken ”Att inkludera fler i föreningslivet” av Petra Emtestam och Balder Navier Sarmentero är tänkt att ge grundläggande kunskap om mångfald och normkritik samt konkreta verktyg för att engagera fler i föreningen.

<https://www.adlibris.com/se/bok/att-inkludera-fler-i-foreningslivet-9789198177046>

Det pågåräven ett forskningsprojekt på JMG om medier och jämställdhet i ett globalt perspektiv.

<https://jmg.gu.se/forskning/alla_projekt/medier-och-jamstalldhet-i-ett-globalt-perspektiv>