

Normer Diskrimineringslagen Jämställdhet Jämställdhetsintegrering

Introduktion för Sveriges bästa Skogsmästarskola
2021-06-23

Carina Sándor, SMS



Kön, genus, jämställdhet...

Jämlikhet

Jämställdhet

Genus

Normer

Normkritik



Jämställdhetsintegrering

Hbtq

Feminism

Intersektionalitet

Vad är normer?

<https://www.youtube.com/watch?v=En4TSTXBHFw>

Vilka normer råder på Skogsmästarskolan?

Finns det situationer då det talas om ett "vi och dom"?

Finns det några oskrivna regler för hur studenter och kollegor ska vara och uppträda?

Påverkas ditt bemötande av några normer?

Har Skogsmästarskolan en machokultur?

Vad innebär en machokultur?

Breakoutrooms



Dags för en
bensträckare?

(Från Region Värmlands material Schyst!)

Diskrimineringslagen 2008:567 – Lika villkor

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen föreskriver att en utbildningsanordnare som bedriver utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett

Diskriminering

Diskrimineringslag

I DL definieras sex olika former av diskriminering, vilka?

- 1) **Direkt diskriminering** är när en person direkt i den aktuella situationen negativt särbehandlas och missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
 - *Exempel: Två homosexuella kvinnor pussade varandra på en restaurang och avvisades av det skälet från restaurangen, vilket inte hände heterosexuella par. Behandlingen ansågs vara direkt diskriminering.*
- 2) **Indirekt diskriminering** är när en person drabbas negativt av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon diskrimineringsgrund.
 - *Exempel: Ett varuhus förbjöd personer med långa och vida kjolar att vistas på varuhuset och hänvisade till stöldriskan. Förbudet ansågs vara diskriminering, (liktydigt med indirekt diskriminering), eftersom förbudet enbart drabbade kvinnor av romsk härkomst.*

Diskriminering

Diskrimineringslag

I DL definieras sex olika former av diskriminering, vilka?

- 3) **Trakasserier** är ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
 - *Exempel: Upprepade kommentarer från övrig personal av rasistisk innebörd till en anställd kan anses vara trakasserier, liksom ständiga "skämt" om blonda kvinnor och utfrysning av en ensam kvinna på en manlig arbetsplats. I det första fallet blir det trakasserier på grund av etnicitet, i det andra trakasserier på grund av kön.*
- 4) **Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.
 - *Exempel: Ovälkomna sexuella inviter är sexuella trakasserier, oavsett om de omfattar "bara" upprepade, påträngande samtal av sexuell natur eller även omfattar kroppsberöring eller uttalade förslag på sexuella möten.*

Diskriminering

Diskrimineringslag

I DL definieras sex olika former av diskriminering, vilka?


- 5) Från och med 1 januari 2015 finns en ny form av diskriminering, **bristande tillgänglighet**. Med **bristande tillgänglighet** menas att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga åtgärder inte vidtagits för att personen ska komma i jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.
- 6) **Instruktioner att diskriminera**: Att ge någon order eller instruktioner att utföra diskriminering på ett sätt enligt ovanstående punkter och som ges till någon som står i beroende- eller lydnadsförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Utbildningsmaterial | Jämställ.nu x Mer om e-utbildningen - Studen x +

Inte säker | e-utbildning.do.se/hogskolan/

E-utbildning

Studenters rätt i högskolan



Du som Studerar >

Du som Undervisar >

Du som Servar studenter >

Du som Planerar för likabehandling >

Mer om e-utbildningen

Den här e-utbildningen är ett stöd för de högskolor som vill utveckla arbetet för lika rättigheter och möjligheter för alla studenter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Kursen riktar sig till studenter och anställda inom högskolan som har kontakter med studenter. En stor del av ansvaret för detta arbete vilar på högskolans ledning, men det är bara med hjälp av ditt bidrag som det går att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

Klicka på de kursavsnitt ovan som du tror att just du kan ha användning av.

Diskrimineringsombudsmannen
Växel 08-120 20 700
Upplysningstjänst do@do.se
Postadress: Box 4057, 169 04 Solna
do@do.se | www.do.se | [DO på Facebook](#)

Fördjupning
[Organisationer >](#)

Skriv här för att söka

16°C Molnigt 09:15 2021-06-22

Alltid kön, aldrig bara kön - intersektionalitet

kön



Diskussion

Vad är jämställdhet för er?



Statistik

Jämställdhet i skogsbranschen - hur ser nuläget ut i siffror? Hur många kvinnor och män jobbar i branschen och hur ser skillnaden ut? Jenny Långström - länsstyrelsen Västernorrlands sakkunniga i jämställdhet berättar. (December 2020)

<https://www.youtube.com/watch?v=DoRHDG1UOIY&t=1s>

Mål för svensk jämställdhetspolitik

Den svenska jämställdhetspolitiken har sedan 2006 som mål att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Det finns stor politisk enighet om målet, och det har kvarstått under flera regeringsskiften.

Tillsammans med särskilda satsningar pekas jämställdhetsintegrering ut som huvudsaklig strategi för att nå målet.

Jämställdhetspolitikens övergripande mål delas upp i sex delmål

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.



Dags för en
bensträckare?

(Från Region Värmlands material Schyst!)

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 sett deltar i beslutsfattandet.” (Europarådet)

1.3 Förutsättningar för förändringsarbete

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
<p>Översyn av könsuppdelad statistik och förutsättningar för genusmedvetna analyser.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utveckla riktlinjer för användning av könsuppdelad statistik och analys inför beslut. 	<p>Fakultetsnivå</p> <p>Planeringsavdelningen</p>	<p>2</p>
<p>Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i styrande dokument.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ta fram rutin för jämställdhetsintegrering av styrdokument. ➤ Vid revidering: säkerställa att styrdokumentet inkluderar ett jämställdhetsperspektiv. 	<p>Rektor</p> <p>Ledningskansliet</p>	<p>1</p>

Erbjuda grundläggande utbildning inom genusområdet

- Inventering av aktuella utbildningssatsningar och förslag på integrering av jämställdhetsperspektiv inom befintliga satsningar samt genom särskilda insatser.

Samordningsgruppen (för inventering och förslag)

Personalavdelningen

Ansvarig chef

3

1.4 Studentrekrytering

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
<p>Översyn av genus- och jämställdhetsperspektivet inom arbetet med studentrekrytering.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kvalitetsgranskning av marknadsföring ur ett genus- och intersektionellt perspektiv ➤ SLU utarbetar strategi och organisation för breddad rekrytering där sned fördelning gällande kön ingår tillsammans med andra relevanta aspekter (ex. socioekonomisk bakgrund, etnicitet, ålder, geografisk hemvist). 	<p>Kommunikationsavdelningen</p> <p>Programnämnderna</p>	<p>1</p>

1.6 Förutsättningar för undervisande personal

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
<p>Översyn av förutsättningar för undervisande personal³</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utarbeta rutiner som säkerställer att program-och kursansvariga, examinatorer samt lärare utbildas och har forum och tid för dialog gällande hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i utbildningsplaner och undervisning. 	<p>Utbildningsnämnden</p> <p>Utbildningsavdelningen</p> <p>Prefekter</p>	<p>1</p>

Område (problemformulering)	Åtgärd(er)	Kommentar
<p>Rekrytering och karriär</p> <p>Riktlinjer och rutiner vid handledning, rekrytering och bedömning (kvalitetssäkring)</p> <p>Jämställda karriärvägar</p>	<p>Jämställdhetsperspektiv vid revidering av riktlinjer etc.</p> <p>Inventering av rutiner och arbetssätt inom LFN</p> <p>”Avhopsprojektet” – projekt kopplat till jämställda karriärvägar</p>	<p>Kompletteras genom utbildning i kompetensbaserad rekrytering.</p>
<p>Resursfördelning</p> <p>Utveckla ett system för kartläggning och analys av SLU:s system för resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv, vilket integreras i befintliga system och processer.</p>	<p>Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i fakultetens budgetprocess, genom budgetdialogerna</p>	

Område (problemformulering)	Åtgärd(er)	Kommentar
<p>Förutsättningar för förändringsarbete</p> <p>Säkerställa att det finns (organisatoriska) förutsättningar att driva ett hållbart jämställdhet- och lika villkorarbete.</p>	<p>Stärkta informationsinsatser om regelverk och riktlinjer kopplat till jämställdhet och lika villkor.</p> <p>Lika villkorskursen görs obligatorisk för samtlig personal</p>	<p>Exempelvis genom webb, introduktion av nyanställda, information till lärare och studenter</p> <p>I dagsläget frivillig medverkan</p>
<p>Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning</p> <p>Översyn av förutsättningar för undervisande personal</p>	<p>Obligatorisk lika villkorskurs för kursansvariga och huvudhandledare.</p> <p>Säkerställa kvalitet på kursutvärdering avseende jämställdhet</p> <p>Kursen Genuskompetens i skogssektorn (7,5 hp) görs obligatorisk på svenskspråkiga kandidatprogram</p>	<p>Kompletteras genom ex. stödmaterial, utbildningsinsatser, konferenser och kvalitetssäkringsarbete från central nivå</p> <p>I dagsläget en valbar kurs</p>

Uppföljningsdag i augusti – fysisk träff

Den 18 augusti, kl. 13-15

Den 26 augusti, kl. 9-11

När hände vad?

1.	Första kvinnan i regeringen	6	1974
2.	Lag som förbjöd köp av sexuella tjänster	12	1985
3.	Ny diskrimineringslag, en diskrimineringsmyndighet	9	1982
4.	Kvinnor får rätt att bli präster	10	1960
5.	Kvinnor tilläts åka Vasaloppet	3	2009
6.	Föräldraförsäkringen infördes	8	1998
7.	Allmän rösträtt	4	1958
8.	Första året för damhockey i OS	2	1999
9.	Ny namnlag. Vid giftermål får kvinnan och mannen välja vems efternamn de vill ha	1	1947
10.	Lagen om lika lön för lika arbete för kvinnor och män	7	1921
11.	Riksdagsbeslut om jämställdhetspolitiska mål	5	1981
12.	Sveriges första kvinnliga partiledare för ett riksdagsparti	11	1994