

Jämställdhetsintegrera!

- ett stödmaterial för Boverket

Innehåll

| | |
|---|----|
| Inledning | 3 |
| Vad ska vi göra?..... | 3 |
| Jämställdhetsintegrering | 3 |
| Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet | 4 |
| Könsneutralitet..... | 4 |
| Intersektionalitet – inte bara kön | 5 |
| Hjälp att komma igång..... | 6 |
| Frågeställningar för arbetet med jämställdhetsintegrering | 6 |
| Frågeställningar utifrån de jämställdhetspolitiska målen | 6 |
| Könsuppdelad statistik | 6 |
| Exempel – bostadsanpassningsbidraget | 7 |
| Frågeställningar – könsuppdelad statistik | 7 |
| Normkritik | 7 |
| Exempel – namnofobi (Kommunal) | 8 |
| Exempel – genusanalys av Boverkets bildbank..... | 9 |
| Frågeställningar för ett normkritiskt perspektiv | 9 |
| Hur bemöta eventuellt motstånd? | 9 |
| Tips!..... | 10 |
| Fler exempel | 10 |
| Exempel – jämställdhetsintegrering inom samhällsplanering | 10 |
| Exempel – jämställdhetsintegrering inom vården | 10 |
| Fakta | 12 |
| Om du vill veta mer | 14 |

Dokumentet är framtaget av genusvetare Melinda Höglind, i samarbete med arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering på Boverket: Kerstin Hugne samordnare, Kerstin Andersson, Micael Nilsson, Marie Sand, Mona Johansson Rapp, Tove Lundmark Söderberg, Christina Johannesson, Leif Clemedtson och Birgitta Frejd.

Dokumentet utgör en av aktiviteterna i Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Boverket 2015-2018, dnr 213/2015.

Inledning

Det här stödmaterialet ska fungera som ett hjälpverktyg i arbetet med jämställdhetsintegrering på Boverket. Det syftar till att fördjupa förståelsen för de perspektiv som ska integreras i verksamheten och hur detta kan göras. Materialet innehåller tips på arbetssätt och en generell introduktion till jämställdhetsintegrering.

Vad ska vi göra?

Jämställdhetsintegrering

Sedan 2013 har Boverket haft ett särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering inom ramen för programmet Jämställdhetsintegrering i myndigheter, JiM. Vi på Boverket ska bidra till att kvinnor och män får lika del av makt och möjligheter så att de kan forma samhället och sina egna liv. Makt kan vara resurser av olika slag, både samhällets och Boverkets, så som ekonomiska och politiska, till exempel lika tillgång till en bostad eller de bidrag som vi tillhandahåller.

Jämställdhetsintegrering som metod innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i alla delar av en verksamhet. Strategin ska användas av de som deltar i arbetet och i beslutsfattandet, eftersom det är i den ordinarie verksamheten som ojämslidda normer skapas och upprätthålls. Jämställdhetsintegrering ska göras i det arbete som vi producerar i verksamheten dvs. våra tjänster och produkter som når ut till samhället med dess invånare. Målet med jämställdhetsintegrering på Boverket är att bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

De jämställdhetspolitiska målen:

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Målet är indelat i fyra 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 beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. 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.
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Det finns stora skillnader i kvinnors och mäns livsvillkor och tillgång till makt och möjligheter. Skillnaderna återfinns både i det privata livet och i det offentliga och formas av politik, ekonomi och andra samhällsstrukturer. Genom att arbeta strategiskt med jämställdhetsintegrering så kan vi förändra de strukturer som finns i samhället och som skapar olika förutsättningar för kvinnor och män.

För att jämställdhetsintegrering ska fungera bäst behöver ett jämställdhetsperspektiv vara med från början i aktiviteterna på enheten och ingå som en naturlig del i arbetet. Detta säkerställs framför allt när beslut om olika aktiviteter fattas och om hur de ska genomföras. Som beslutsfattare och kvalitetssäkrare har du som enhetschef här en viktig roll att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv finns med i aktiviteterna, så som i uppdragen, lagöversyner, projekt, informationsmaterial m.m. Detta behöver sedan följas upp och finnas med i utvärderingen.

Att det finns ett jämställdhetsperspektiv innebär bland annat att då vi skriver/pratar om människor, inte bara behandlar människor som en enhetlig grupp, utan kvinnor och män som skilda grupper, i syfte att upptäcka och motverka olikheter vad avser rättigheter, möjligheter och tillgång till makt och resurser. Utan jämställdhetsintegrering riskerar ojämsställda strukturer att upprepas.

Arbetet med jämställdhetsintegrering skiljer sig från det **interna jämställdhetsarbetet**, som handlar om personalfrågor såsom löner, rekrytering och arbetsförhållanden.

Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

I arbetet med jämställdhet kan det vara viktigt att skilja på kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. **Kvantitativ** jämställdhet innebär att det finns en jämn köns fördelning (40–60 procent) mellan kvinnor och män, i till exempel en ledningsgrupp. Att det finns en jämn könsfördelning säger dock inte så mycket om huruvida verksamheten bedrivs på ett sätt som gynnar både kvinnor och män i samhället, dvs. den **kvalitativa** jämställdheten.

Att använda sig av ett jämställdhetsperspektiv handlar alltså om att ha med sig ett könsperspektiv och att kartlägga samt analysera utifrån könstillhörighet. När vi talar om könstillhörighet kan vi tala om dels ett biologiskt kön, dels ett juridiskt kön. Dessutom kan vi tala om ett socialt/kulturellt kön samt könsidentitet. Det juridiska könet är i Sverige antingen kvinna eller man. I en del länder finns det tre juridiska kön. Människors sociala/kulturella kön (genus), handlar om hur en person uppfattas av andra och vad som förväntas av en, utifrån könstillhörighet. Vidare så har människor olika könsidentitet så som kvinna, man eller annan könsidentitet. Könstillhörighet kan också uttryckas på olika sätt, till exempel genom klädsel, smink och gester.

För mer information om könsidentitet och könsuttryck; läs på Diskrimineringsombudsmannens hemsida.

Könsneutralitet

En person kan mena väl när den säger att den ”inte ser kön” och kan då avse att den inte behandlar människor olika eller diskriminerar pga. könstillhörighet. I det aktiva arbetet för jämställdhet så är det dock nödvändigt att vara könsmedveten och foku-

sera på just kön. I vissa hänseenden är det även nödvändigt att behandla människor olika pga. kön, för att kompensera för en ojämställdhet. Särskilda mentorer för kvinnor inom byggbranschen i syfte att öka andelen kvinnliga ledare kan vara exempel på en sådan insats.

Att vara könsmedveten är viktigt för att kunna se huruvida kvinnor och män har lika förutsättningar eller om det finns hinder pga. könstillhörighet. **”Könsblindhet”** innebär att någon inte alls ser kön eller tänker på hur kön påverkar människors liv. Risken med könsblindhet är att ojämställda normer fortsätter att återskapas.

Intersektionalitet – inte bara kön

Jämställdhetsintegrering handlar om att ha ett könsperspektiv, men det är inte bara könstillhörighet som påverkar människors liv och villkor, utan även andra egenskaper och gruppstillhörigheter. En persons etnicitet och ålder m.m. avgör delvis vilka möjligheter den individen har i samhället. Ett begrepp som handlar om att inkludera detta perspektiv är **intersektionalitet**. Detta perspektiv behöver vara med från början vid arbete med jämställdhetsintegrering i verksamhetens olika delar. Det betyder att vi har i åtanke att kvinnor och män har olika egenskaper så som etnicitet, ålder och sexuell läggning, vilket alla påverkar livsvillkoren. Att ha ett intersektionellt perspektiv i Boverkets verksamhet innebär att behandla olika grupper av kvinnor och män, i kartläggningar och analyser, i syfte att fördjupa förståelsen för människors olika livsvillkor och därmed förbättra arbetet för jämställdhetsintegrering.

Lika villkor mellan flera diskrimineringsgrunder = jämlikhet



Hjälp att komma igång

Frågeställningar för arbetet med jämställdhetsintegrering

I planeringen av verksamheten på enheten är det viktigt att ha med sig frågorna:

- Hur kan vi i våra olika aktiviteter bidra till att kvinnor och män får lika tillgång till makt och möjligheter?
- Är våra uppdrag och aktiviteter kvantitativt och kvalitativt jämställda?
- Fördelas våra resurser på ett sätt som gynnar både kvinnor och män?

Fundera på dessa frågor utifrån ett intersektionellt perspektiv. Hur är det för olika grupper av kvinnor och män? Tänk utifrån diskrimineringsgrunderna, socioekonomisk bakgrund och andra relevanta faktorer/egenskaper.

Kartlägg, analysera och ta fram åtgärder!

Frågeställningar utifrån de jämställdhetspolitiska målen

- Hur kan vi i våra aktiviteter bidra till att kvinnor och män får samma makt att forma samhället och sina egna liv!
- Hur kan vi i våra aktiviteter bidra till att kvinnor och män får samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet?
- Hur kan vi i våra aktiviteter bidra till att kvinnor och män får samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut?
- Hur kan vi i våra aktiviteter bidra till en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet?
- Hur kan vi i våra aktiviteter bidra till att mäns våld mot kvinnor upphör?

Tänk även här utifrån ett intersektionellt perspektiv!

Könsuppdelad statistik

För att ta reda på hur kvinnors och mäns villkor ser ut och huruvida verksamheten kan påverka dessa villkor, så är könsuppdelad statistik ett värdefullt verktyg.

Könsuppdelad statistik innebär att ta fram kvantitativa data som kan visa på en generell struktur som gäller för kvinnor och män i en viss given situation. Detta kan ligga till underlag för en analys av kvinnors och mäns livsvillkor. På Boverket finns en tradition av att använda sig av åldersuppdelad statistik, men däremot har inte kön som statistisk variabel använts i samma utsträckning. När vi samlar in individbaserad statistik så kan vi beställa den könsuppdelad från till exempel SCB. Resultaten kan

ibland vara svåra att analysera och tolka, då kan det vara användbart att ta stöd av personer som har genuskompetens.

Förutom att beställa könsuppdelad statistik från SCB så tar vi även in statistik genom enkäter som riktar sig till olika myndigheter/organisationer. När vi formulerar frågor är det viktigt att fundera över om dessa kan jämställdhetsintegreras genom att ställa frågor om kvinnors och mäns livsförhållanden.

I de fall vi tar fram enkäter som riktar sig till enskilda individer, så är det viktigt att tänka på att utforma dem så att personerna som svarar får möjlighet fylla i könstillhörighet. För att vara inkluderande gentemot alla oavsett kön, så är det viktigt att individer kan kunna fylla i inte bara kvinna eller man utan även **annan könstillhörighet**. Tänk dock på integritet och anonymitet. Om antalet respondenter är litet så riskerar det att röja identiteten hos enskilda individer.

Exempel – bostadsanpassningsbidraget

Inom ramen för Boverkets arbete med jämställdhetsintegrering 2014-15 gjordes en särskild studie. Då kartlades hur kommunerna fördelar bostadsanpassningsbidraget till kvinnor och män. Där fann Boverket en skillnad i antalet insatser och hur mycket de kostade. Kvinnor fick fler insatser men insatserna till män kostade mer. Upptäckten ligger nu till grund för vidare kvalitativ undersökning kring orsakerna till skillnaderna.

Frågeställningar – könsuppdelad statistik

- Om vi använder individbaserad statistik i arbetet på vår enhet, är den då könsuppdelad? Vad skulle det kunna ge för eventuell fördjupad information att könsuppdelas?
- Fundera över vilka grupper som syns i vår statistik, utifrån exempelvis diskrimineringsgrunderna. Finns det fler kategorier som kan vara relevanta, så som utländsk bakgrund, socioekonomisk bakgrund osv.?
- När kan det ge mervärde till analysen genom att använda fler och andra kategorier, i våra aktiviteter där vi använder individbaserad statistik?

Normkritik

Normkritik är ett verktyg som kan användas i arbetet med jämställdhetsintegrering. Genom normkritik kan vi upptäcka strukturer i form av normer som ger människor olika förutsättningar och olika tillgång till makt och möjligheter.

Normer kan sägas vara oskrivna regler som säger hur människor bör vara och agera. Normen står för det som är " normalt " och rätt. Det finns både **positiva och negativa normer**. De positiva normerna kan handla om att hälsa på sina kollegor på jobbet, vilket kan skapa en känsla av att bli sedd och delaktig på arbetsplatsen. Normer som fungerar negativt är sådana som begränsar människor och till exempel skapar exkludering och förminsande av vissa grupper av människor beroende

av könstillhörighet, etnicitet, sexuell läggning m.m. I de flesta skolläroböcker i historia så beskrivs nästan uteslutande män och mannens historia, vilket skapar en bild av att det inte har existerat kvinnor i historien eller att de händelser som kvinnor varit delaktiga i inte har varit viktiga. Detta är ett tecken på hur mannen är norm i samhället. Det som är manligt ses som det normala och väsentliga. Motsatsen till normen är det avvikande eller “det andra”. I fallet med läroböckerna så är det kvinnor och det kvinnliga som är osynligt och avvikande. Negativa normer är även de som begränsar människor och placerar dem i “fack”. Den traditionella normen om att mannen ska vara stark och inte gråta hindrar män från möjligheten att få uttrycka sig känslomässigt.

Normen varierar i olika kontexter. På en gayklubb är det “normala” att vara homo- eller bisexuell medan i samhället i stort så förväntas människor vara heterosexuella vilket anses vara “det normala”.

För att upptäcka normer i vår verksamhet behöver vi titta närmare på det vi producerar och det underlag vi använder oss av. Genom att undersöka vilka grupper som finns representerade i materialet och som gynnas av det vi tar fram, kan vi börja förändra normerna.

Att använda sig av normkritik som metod handlar om att sätta fokus på att förändra normen i stället för det avvikande. Att synliggöra normen och ifrågasätta den gör att ansvaret för förändring inte läggs på “de avvikande”.

Exempel – namnofobi (Kommunal)

Att “tillhöra normen” innebär att ha en privilegierad position. Detta kan ge fördelar av olika slag, så som att bli mindre ifrågasatt och mer respekterad. I Sverige är till exempel normen att vara vit- eller ljushyad, sekulär eller kristen. Detta ger en privilegierad position. Att vara avvikande från normen genom att till exempel ha mörk hudfärg eller vara muslim, innebär en risk att diskrimineras. Fackförbundet Kommunal gjorde inför Almedalen 2014, en undersökning där de tog fram fyra fiktiva namn. Två av namnen var svenskklingande och två av namnen var utländskt klingande. Därefter skickades samma brev signerade med de olika namnen bland annat till riksdagsledamöter och lägenhetsuthyrare på Blocket. När de fick tillbaka svaren kunde de konstatera att de oftare fick svar om de signerade med ett svenskklingande namn. Dessa svar var också längre och mer utförliga. Detta är bara ett exempel som visar på hur det är svårare för personer som inte tillhör normen i samhället att få tillgång till information och rättigheter, så som en bostad. Kommunal kallar den här strukturen av fördomar kopplat till namn för namnofobi.

Exempel – genusanalys av Boverkets bildbank

När kommunikationsenheten gjorde en genusanalys av Boverkets bildbank så fann de att det fanns ungefär lika många bilder på kvinnor och män (något fler på kvinnor) men att kvinnor och män skildrades på olika sätt. Kvinnor porträtterades oftare i hemmamiljöer tillsammans med barn och män porträtterades oftare som arbetsledare i det offentliga. Det är vanligt att just bilder och språk bidrar till att upprätthålla uppdelningen och hierarkin mellan kvinnor och män, där traditionella könsroller och maktstrukturer symboliseras och återskapas. Det fanns även ett antal bilder som innehöll religiösa symboler och då företrädesvis kristna människors religiösa symboler, vilket förstärkte bilden av den kristna normen i samhället.

Undersökningar visar att kvinnor fryser mer än män inomhus. Vem har varit normen när regler för minimitemperatur inomhus har tagits fram? Och vad blir konsekvensen för icke-normen?

Frågeställningar för ett normkritiskt perspektiv

Genom att kartlägga och analysera vilken grupp som synliggörs, får utrymme och tilldelas status, kan vi upptäcka normen.

- Vilka normer finns i vår verksamhet? Vilka grupper berörs särskilt i arbetet på din enhet?
- Fundera över vilka grupper som gynnas av det vi producerar, vilka som får ta del av våra resurser i form av tillhandahållande av information, skrifter, bidrag m.m. Hur kan vi i våra olika aktiviteter säkerställa att vår verksamhet bidrar till allas möjlighet att ta del av våra resurser?
- Undersök vem/vilka grupper som är representerade i det materialet vi använder oss av (vårt underlag). Behandlas olika grupper lika eller olika? I olika stor utsträckning? Hur kan vi se till att olika grupper finns representerade i det vi tar fram själva (rapporter, föreskrifter m.m.)?

Kartlägg och analysera de enskilda uppdragen och aktiviteterna. Ta fram åtgärder om det behövs!

Hur bemöta eventuellt motstånd?

I arbetet med jämställdhetsintegrering är oftast en del medarbetare positivt inställda, en del neutrala och en del skeptiska. Att bemöta motstånd är en naturlig del av arbetet, eftersom det utmanar rådande maktordningar och invanda mönster och beteenden. För att bäst bemöta motstånd är det viktigt att komma ihåg att jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt arbete som behöver grundas på kunskaper om kvinnors och mäns livsvillkor och en medvetenhet om rådande förhållanden. Fokusera inte på motståndet utan fokusera på, och uppmuntra de som vill bidra i arbetet! Om det är du själv som känner motstånd eller ointresse, fundera då

på varför. Tänk på möjligheten att ta hjälp av personer som har kunskaper om genus och jämställdhetsintegrering!

Tips!

Det kan vara svårt att veta hur ett jämställdhetsperspektiv kan integreras och hur material kan analyseras. I arbetsgrupper är det värdefullt att ha med någon som har särskilda kunskaper i jämställdhet. Finns inte det så låt någon utanför arbetsgruppen få insyn i ett tidigt skede. Kanske ha med en genusmedveten följeforskare?

Fler exempel

Exempel – jämställdhetsintegrering inom vården

Höftledsvård inom Sahlgrenska sjukhuset

När Sahlgrenska sjukhuset tittade närmare på hur ambulanssjukvården hanterade höftfrakturer så valde de att undersöka kvinnors och mäns olika villkor. Då upptäcktes att majoriteten av patienterna var kvinnor (75 procent) och att kvinnor blev lägre prioriterade och fick vänta längre på smärtlindring än män. När detta väl hade konstaterats så kunde de göra någonting åt det. De började arbeta med attityder och medvetenhet hos personalen. Samtidigt tog de fram bättre generella rutiner för verksamheten, istället för att skicka patienterna till akuten så skickades de direkt till röntgen, vilket sparade livsviktig tid och även resurser.

Exempel – jämställdhetsintegrering inom samhällsplanering

Snöröjning i Karlskoga

På samhällsbyggnadsförvaltningen i Karlskoga upptäcktes stora vinster med jämställdhetsintegrering av snöröjningsprocessen. I samband med en jämställdhetsutbildning började det tittas närmare på hur snöröjningen påverkade kvinnor respektive män i kommunen. Då upptäcktes att av tradition hade stora vägar där fler män körde bil prioriterats. Dessa hade prioriterats framför gång- och cykelstråk där fler kvinnor tog sig fram, trots att det är lättare att ta sig fram i bil än till fots när det är tio centimeters snödjup. Faktum är att tre gånger fler fotgängare än bilister skadas i halkolyckor varje år. Denna insikt gjorde att nya rutiner togs fram där gång- och cykelstråk prioriterades vilket kunde minska antalet halkolyckor och göra det lättare att bland annat ta sig till förskolan dit många föräldrar tar sig innan jobbet. Eftersom inte alla människor har bil så ökade även tillgängligheten för allmänheten.

Jämställd sightseeing i Umeå

Umeå kommun har genomfört bussrundturer med stopp vid olika strategiska platser i staden. Jämställd sightseeing kan ses som en vandring, fast med buss. Syftet med bussrundturen är att lyfta jämställdhetsfrågor inom flera sakområden och på så sätt synliggöra att jämställdhet behöver genomsyra hela samhället.

Olika typer av platser passerades och vid vissa platser gjordes stopp för att ta upp ett ämne relaterat till jämställdhet. Frågor som diskuterades var till exempel hur tryggt det känns att parkera bilen, hur det känns att cykla i tunnlar, hur flickor och pojkar i förskolan behandlas, vilka uttryck konsten och reklamen i staden tar sig.

Under bussrundturen, som i Umeå leddes av en person kunnig i jämställdhetsfrågor, berättade olika yrkeskategorier som konstnärer, planerare, skolchefer, pedagoger med flera om fysiska företeelser och andra åtgärder som genomförts för att öka jämställdheten.

Läs mer i **Vidga vyerna – Planeringsmetoder för trygghet och jämställdhet**, s. 39: <http://www.boverket.se/globalassets/publikationer/dokument/2010/vidga-vyerna.pdf>

Fakta

Jämställdhet utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen.

Makt och inflytande:

I Sveriges riksdag är 44 procent av ledamöterna kvinnor och 56 procent är män (SCB 2015). I landets landstingsfullmäktige och kommunfullmäktige är 49 procent kvinnor och 51 procent män respektive 41 procent kvinnor och 59 procent män. Bland EU-parlamentariker är 55 procent kvinnor och 45 procent män (SCB 2014).

Ekonomisk jämställdhet:

Kvinnors lön är 86 procent av mäns lön. Om man räknar bort ålder, utbildning och arbetstid så är kvinnors lön 93 procent av mäns lön (SCB 2012).

Jämn fördelning av hem- och omsorgsarbete:

Kvinnor lägger en timme mer om dagen på obetalt hushållsarbete än män och tar ut tre fjärdedelar av föräldradagarna (SCB 2010).

Mäns våld mot kvinnor:

25 procent av kvinnorna känner sig otrygga jämfört med 7 procent av männen. 9 procent av kvinnorna undviker att gå ut sent på kvällen jämfört med 1 procent av männen. Fler kvinnor utsätts för våld och då främst i hemmet. Det våld som män utsätts för sker i störst utsträckning i det offentliga rummet. Förövaren är oftast en man både i det privata och det offentliga rummet (Brå 2015).

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Begreppet **jämlikhet**, som innebär att alla människor har lika mycket värde oavsett etnicitet, ålder osv., är bredare än begreppet jämställdhet, som alltså särskilt handlar om kvinnor och män. I plan- och bygglagens portalparagraf används begreppet jämlikhet.

Genus är ett vetenskapligt begrepp och kan förenklat sägas beskriva det vi ibland talar om som **manlighet och kvinnlighet**. Genus är kopplat till olika status och värde där det som förknippas med kvinnor och kvinnlighet värderas lägre än det som förknippas med män och manlighet. Genus står för ett socialt/kulturellt kön som hela tiden skapas och återskapas i samhället, genom normer, språk, symboler och traditioner. Genus är i konstant förändring över tid och ser olika ut på olika platser. Som exempel kan nämnas fadersrollen. På 1970-talet i Sverige kom nya ideal för hur en pappa skulle vara, som innebar en mer omvårdande, närmare och mer känslomässigt kommunikativ relation till sitt barn. Detta bröt mot den mer auktoritativa mansroll som fadern hade haft tidigare. Ett annat exempel är att klä-

der och andra fysiska attribut har haft olika könskodningar över tid, så som färgen rosa. Den är idag starkt könskodad, dvs. förknippad med flick- och kvinnlighet men har i tidigare perioder i historien varit en manlig färg. Att ha ett genusperspektiv innebär att undersöka hur människors liv formas på grund av deras könstillhörighet, om kvinnor och män har olika tillgång till makt och möjligheter.

Intersektionalitet handlar om att maktordningar baserade på kategorier som **kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionalitet och socioekonomisk bakgrund m.m.** samverkar med varandra på olika sätt och skapar ojämlikheter och diskriminering. En kvinna har alltid en etnicitet, en ålder och en funktionalitet osv. Tillsammans formar dessa egenskaper hennes position och livsvillkor i samhället. Dessa egenskaper kan antingen hjälpa henne eller hindra henne pga. normer som finns i samhället och som är kopplade till dessa egenskaper. Kvinnor med utländsk bakgrund är de som har svårast att få jobb på arbetsmarknaden där alltså bidragande faktorer handlar om både könstillhörighet och etnicitet. Att vara funktionsnedsatt ökar dessutom risken för att utsättas för våld. Studier visar att funktionsnedsatta kvinnor utsätts för mer hot och våld än icke-funktionsnedsatta.

Intersektionalitet är ett teoretiskt begrepp och kan användas som ett verktyg för analys. Att arbeta intersektionellt innebär att ha perspektivet om samverkande maktordningar med sig, och att analysera utifrån det.

I diskrimineringslagen finns diskrimineringsgrunder som har tagits fram för att kriminalisera de kränkningar som sker med koppling till samhällets olika maktordningar.

Diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen

Kön – att någon är kvinna eller man.

Könsidentitet/könsuttryck – att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnicitet – en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning – med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning är övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism eller ateism.

Funktionsnedsättning – varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning – att ha homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning.

Ålder – uppnådd levnadslängd.

Om du vill veta mer

Nationella sekretariatet för genusforskning som handleder Boverket i arbetet med jämställdhetsintegrering, tillhandahåller fördjupad information om jämställdhetsintegrering, intersektionalitet och normkritik. På deras hemsida www.jamstall.nu finns lärande exempel att ta del av, handledningar, verktyg och övningar.

På www.genus.se hittar du mer fördjupningar i jämställdhetsrelaterade perspektiv samt övriga myndigheters rapporter med mer.

I Boverkets exempelsamling **Att bygga för en ökad jämställdhet** finns exempel på jämställdhet i den byggda miljön, bland annat om hur en fritidsgård kan byggas om och planeras utifrån ett genusperspektiv i syfte att göra den mer jämställd och trygg, Boverket 2014.

Jämställdhet på dagordningen – Planera för ett tryggt och jämställt samhälle, Boverket 2010.

För att lära mer om hur språk bidrar till o- jämställdhet, läs boken **Jämställt språk** av Karin Milles, Språkrådet 2008.

För vidare information om hur individbaserad statistik görs könsuppdelad, läs i SCB:s metodmaterial **Könsuppdelad statistik – Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys**, SCB 2004.