



The Gender Matters? project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014–2020).



Främjande av jämställdhet i riksdagen

Hur engagerad är riksdagen i främjande av jämställdhet? Hur fördelas maktpositionerna? Hur beaktas verksamhetens inverkan på olika kön i arbetet? I denna checklista får du tips och redskap för att bedöma och följa upp jämställdheten samt för att ställa upp mål i riksdagen. Checklisten är indelad i tre delar:

- Jämställda möjligheter: *Hur engagerade är vi i främjande av jämställdhet?*
- Balanserad representation: *Hur fördelas maktpositionerna?*
- Könsperspektiv i innehållen: *Hur påverkar vår verksamhet olika kön?*

Innehåll

Checklista för jämställdhet för riksdagen

Hur använder jag checklistan?

Andra motsvarande verktyg

Information om jämställdhetsläget i riksdagen

Varför bör jämställdheten främjas?

Information om projektet Spelar kön roll?

Mer information

Checklista för jämställdhet för riksdagen



Jämställda möjligheter

Hur engagerade är vi i främjande av jämställdhet?

Jämställdhet som styrande värde för verksamheten

- Lagstiftningens främjandeskyldigheter är kända och de verkställs
- Jämställdhets- och likabehandlingsplanerna är i kraft och styr verksamheten

Anvisningar och praxis som stöder jämställdheten

- Anvisning för ingripande i trakasserier
- Praxis som stöd för familjevänlighet

Jämställdhetsaktörer och -strukturer

- Jämställdhetsrådet
- Ansvar och resurser har definierats
- Uppföljningssystem
- Samarbetsnätverk



Balanserad representation

Hur fördelas maktpositionerna?

Riksdagens ledande positioner

- Presidiet
- Utskottens och sektionernas ordförande

Organens sammansättning

- Utskott och sektioner
- Könskvoter i arbetsgrupper

Representanter

- Riksdagsledamöter

Experter

- Hörande av utskott



Könsperspektiv i innehållen

Hur påverkar vår verksamhet olika kön?

Jämställdhet som mål

- Beslutsfattande som grundar sig på jämställdhetsinformation
- Kontroll av könskonsekvenser

Förfaringsätt som främjar jämställdheten

- Utskottsguide
- Anvisningar för de som hörs

Vi säkerställer jämställdhetskompetensen

- Komplettering av kunskapsunderlaget genom hörande av experter
- Introduktion av riksdagsledamöter och -assistenter
- Stärkande av tjänstemannakårens kompetens

Hur använder jag checklistan?

Gå igenom frågorna i checklistan till exempel årligen och bedöm situationen. Anteckna situationen och ställ upp mål för den kommande uppföljningen.

Med jämställda möjligheter avses i checklistan de principer, förbindelser, anvisningar och aktörsstrukturer som riksdagen använder för att trygga jämställda möjligheter.

Med hjälp av avsnittet Jämställdhet som styrande värde för verksamheten granskas från ett jämställdhetsperspektiv kännedomen om och verkställandet av skyldigheterna i jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986) i riksdagen. Jämställdhetslagen förpliktar alla myndigheter att målmedvetet och planmässigt främja jämställdhet i all sin verksamhet (4 §) samt att förebygga diskriminering utifrån könsidentitet och könsuttryck (6c §). I

lagen fastställs könskvoterna för organ inom den offentliga förvaltningen (4a §), som dock inte tillämpas på organ som valts genom val.

- Känner man till de ovan nämnda förpliktelseerna i lagstiftningen i riksdagen och verkställs de i riksdagens verksamhet? ja / nej
Tips: Här finns det skäl att räkna upp de viktigaste förpliktelseerna i jämställdhetslagen (och på motsvarande sätt i diskrimineringslagen) som gäller riksdagens olika aktörer och granska praxis i fråga om dem.
- Har riksdagen gällande jämställdhets- och likabehandlingsplaner som styr verksamheten för att främja jämställdhet och likabehandling? ja / nej
Tips: Riksdagen ska ha jämställdhets- och likabehandlingsplaner också för sin tjänstemannapersonal. Här mäts dock förekomsten av planer för riksdagens konstitutionella verksamhet.

Med hjälp av avsnittet Anvisningar och praxis som stöder jämställdheten kartläggs riksdagens övriga anvisningar och praxis för att garantera jämställda möjligheter.

- Har riksdagen en handlingsanvisning för ingripande i trakasserier? ja / nej
Tips: Det är också viktigt att se till att alla känner till den eventuella handlingsanvisningen och hur man ska gå till väga om man stöter på trakasserier i riksdagen.
- Använder riksdagen praxis som stöder familjevänlighet, till exempel praxis i anslutning till flexibilitet och familjeledigheter samt barnvårdslokaler? ja / nej

I avsnittet Jämställdhetsaktörer och -strukturer kartläggs riksdagens aktörer med anknytning till främjande av jämställdheten. År 2020 inrättades i riksdagen ett jämställdhetsråd bestående av riksdagsledamöter.

- Är jämställdhetsrådet verksamt och sammanträder det regelbundet? ja / nej
- Har ansvaret och resurserna för främjande av jämställdheten definierats exakt? ja / nej
- Har gemensamma indikatorer för att främja jämställdheten utarbetats och följer man regelbundet upp arbetet? ja / nej
- Har riksdagen andra samarbetsnätverk för jämställdhet? ja (vilket eller vilka) / nej
Tips: Samtidigt är det bra att kartlägga också aktörer och nätverk med anknytning till likabehandling.

Med balanserad representation avses här balansen mellan andelen kvinnor och män i riksdagens nyckelpositioner och organ. Med balans avses att både kvinnor och män utgör 40-60 procent. Dessutom är det möjligt att granska till exempel andelen personer av annat kön, om det finns uppgifter om detta. Då beräknas andelen kvinnor och män endast i förhållande till varandra. Uppföljningen hjälper till att bedöma situationen och ställa upp mål.

Balansen på riksdagens ledande poster granskas för presidiet samt utskottens och sektionernas del. Det är också viktigt att följa upp riksdagsgruppernas ledande poster och detta har uppmärksammats i motsvarande verktyg för partier.

- Förverkligas balansen i presidiet sammansättning? ja / nej
Tips: Dessutom är det bra att följa situationen även i fråga om den egentliga talmannen och talmanskonferensen.
- Förverkligas balansen i fördelningen av utskottens och sektionernas ordförande? ja / nej
Tips: Det är bra att följa situationen per utskott och sektion.

Balansen granskas också när det gäller organens sammansättning, riksdagsledamöter och experter som hörts i utskotten. Uppföljningsinformationen är viktig trots att riksdagen inte direkt kan påverka alla dessa fördelningar.

- Förverkligas balansen i utskottens och sektionernas sammansättning? ja / nej
Tips: Det är bra att följa situationen per utskott och sektion.
- Följer man de lagstadgade könskvoterna i de arbetsgrupper som tillsatts i riksdagen? ja / nej
- Förverkligas balansen i andelen kvinnliga och manliga riksdagsledamöter? ja / nej
- Förverkligas balansen i utskottens och sektionernas hörande av experter? ja / nej
Tips: Det är bra att följa fördelningen av hörda experter per utskott och sektion.

Könsperspektiv i innehållen fokuserar på att säkerställa jämställdhetsinformation och -expertis i riksdagens beslutsfattande.

Jämställdhet som mål avser att man granskar om beslutsfattandet grundar sig på kunskap om jämställdhet och om man i beslutsfattandet beaktar konsekvenserna för olika kön.

- Kontrollerar man systematiskt om det finns tillräckligt med information om jämställdhet som stöd för beslutsfattandet?
Tips: Till exempel kan man ta reda på om man i beredningen har utnyttjat samlad och forskningsbaserad information om jämställdhet på THL:s webbplats för jämställdhet?
- Kontrollerar man systematiskt om könskonsekvenserna av beslutsförslaget har bedömts tillräckligt omfattande och kvalitativt?

I avsnittet Förfarings sätt som främjar jämställdheten granskas hur jämställdheten beaktas i anvisningarna för utskottsarbetet.

- Finns det anvisningar i utskottshandboken för att säkerställa jämställdheten i utskottsarbetet, till exempel vid höranden av experter? ja / nej
- Har jämställdheten beaktats i kallelser och anvisningar som skickas till parter och personer som ska höras som experter? ja / nej

Metoder för att säkerställa jämställdhetskompetensen är bland annat utnyttjande av interna och externa experter samt utbildning.

- Kompletterar man kunskapsunderlaget för beslutsfattandet genom att höra jämställdhetsexperter? ja / nej
Tips: Hör de olika utskotten till exempel jämställdhetsforskare, -organisationer, -myndigheter och representanter för den parlamentariska delegationen för jämställdhetsärenden?
- Har riksdagsledamöterna och deras assistenter fått introduktion i jämställdhetsfrågor? ja / nej
- Har riksdagens tjänstemannakårs jämställdhetskompetens stärkts genom utbildning? ja / nej
Tips: Känner alla till t.ex. skyldigheterna i jämställdhets- och diskrimineringslagen?

Andra motsvarande verktyg

Olika jämställdhetsverktyg har också utarbetats av bland annat den Interparlamentariska unionen (IPU), Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) och OECD. Alla ovan nämnda aktörer betonar parlamentens självständiga och aktiva roll i främjandet av jämställdhet.

Enligt IPU bör de nationella parlamenten själva ta ansvar för att främja jämställdhet i parlamentet och kritiskt granska sin egen verksamhet och praxis. (IPU: Gender-sensitive parliaments.)

EIGE betonar jämställdheten i parlamenten både som frågor om jämställd representation och inflytande och som frågor om förekomsten av jämställdhetsfrämjande organ, åtgärder och lagstiftningsarbete (EIGE: Gender-sensitive parliaments).

Enligt OECD är det parlamentens uppgift att övervaka regeringens verksamhet för att främja jämställdheten samt att se till att regeringens arbete har tillräckliga resurser och att lagstiftningens och budgetens könskonsekvenser har bedömts (OECD: Gender-sensitive parliaments).

För riksdagens del kan man med hjälp av verktygen (utöver frågorna i checklistan ovan) granska till exempel följande:

- Hur säkerställer riksdagen att regeringspropositionerna följer den nationella jämställdhetslagstiftningen och internationella åtaganden om jämställdhet?
- Hur övervakar riksdagen regeringens verksamhet för att främja jämställdheten?
- Har riksdagens jämställdhetsaktörer en tillräckligt stark ställning, mandat och resurser?
- Har könsperspektivet inkluderats i utarbetandet och övervakningen av statsbudgeten?
- Hurdan är riksdagens verksamhetskultur med tanke på jämställdheten?
- Har riksdagens lokaler bedömts ur ett jämställdhetsperspektiv?
- Är riksdagens interna och externa kommunikation könsmedveten?
- Gäller jämställdhet även män?

Information om jämställdhetsläget i riksdagen

År 2020 publicerade Spelar kön roll?-projektet, som genomförs av Institutet för hälsa och välfärd (THL), utredningen Spelar kön roll i riksdagen? Nedan följer några observationer från denna rapport.

Riksdagsledamöternas jämställdhetssynpunkter

I utredningen Spelar kön roll i riksdagen? tillfrågades riksdagsledamöterna om deras uppfattningar och erfarenheter av jämställdhet i riksdagens verksamhet. Resultaten från enkäten visar att det finns ett starkt stöd över riksdagsgruppsgränserna för att aktivt främja jämställdhet. Till och med tre av fyra av de riksdagsledamöter som svarat på enkäten var av den åsikten att man bör aktivt främja jämställdheten i riksdagen. Dessutom understödde cirka två av tre en ökning i den balanserade könsfördelningen samt i mångfalden av yrkes- och utbildningsbakgrunden i utskotten.

Jämställdheten borde aktivt främjas i riksdagen (73 svar):

- helt / delvis av olika åsikt **12 %**
- varken av samma eller annan åsikt **14 %**
- helt / delvis av samma åsikt **74 %**

Det finns skäl att i större utsträckning än i nuläget främja en balanserad könsfördelning i utskotten för att förbättra kvaliteten på beslutsfattandet (73 svar):

- helt / delvis av olika åsikt **22 %**
- varken av samma eller annan åsikt **15 %**

- helt / delvis av samma åsikt **63 %**

Ett mångsidigt övervägande och samhällets helhetsintresse skulle förverkligas bättre om alla utskott hade riksdagsledamöter med en mångsidigare yrkes- och utbildningsbakgrund och från olika branscher (73 svar):

- helt / delvis av olika åsikt **15 %**
- varken av samma eller annan åsikt **16 %**
- helt / delvis av samma åsikt **69 %**

Med jämställdhet avsågs i politiken i huvudsak jämställda möjligheter att delta och påverka. I enkäten gavs tre färdiga definitionsalternativ, av vilka man fick understöda ett eller flera. Dessutom fick man ge en egen definition, vilket ingen dock gjorde.

Med jämställdhet i politiken avsågs enligt de som svarat (73 st.):

- Könens lika och faktiska möjligheter att påverka politikens innehåll inom alla branscher **89 %**
- Lika möjligheter för könen att avancera i den politiska karriären **74 %**
- Jämlik könsfördelning i de politiska organen och deras ledande positioner **41 %**

I enkäten efterfrågades också ledamöternas åsikter om metoderna för att främja jämställdheten. De åtgärder som redan inletts för att öka riksdagens familjevänlighet och förebygga trakasserier fick mest understöd. Nästan hälften av de svarande understödde också en aktiv uppföljning och regelbunden rapportering av jämställdhet.

Följande åtgärder kunde enligt riksdagsledamöterna främja jämställdheten i riksdagens verksamhet (flera alternativ fick väljas, 73 svar):

Åtgärd	Andel av de som svarat (%)
Riksdagens familjevänlighet ökas	66 %
Det säkerställs att riksdagen har gemensamt överenskomna regler och åtgärder samt ansvariga instanser för att ingripa i trakasserier	56 %
Förverkligandet av jämställdheten i riksdagen följs upp med gemensamma indikatorer och rapporteras regelbundet	48 %
Det säkerställs att riksdagsledamöterna och den övriga personalen har klart för sig hur man ska agera vid trakasserier	47 %
Jämställdhetsutbildning inkluderas i riksdagsledamöternas introduktionsutbildning	37 %
Jämställdhetsutbildning ordnas	29 %
En jämställdhetskommision som representerar hela riksdagen tillsätts för en valperiod	26 %
Informationskampanjer som ökar jämställdhetsmedvetenheten ordnas	23 %
Riksdagens jämställdhetsaktörers samarbete och nätverkande utvecklas	12 %
Inget behov av åtgärder	11 %

Följande åtgärder kunde enligt riksdagsledamöterna främja jämställdheten i utskottens verksamhet (flera alternativ fick väljas, 73 svar):

Åtgärd	Andel av de som svarat (%)
Utbildning och introduktion i jämställdhetsfrågor och bedömning av könskonsekvenser ökas	49 %
Iakttagande av mångfald och jämställdhet ökas vid höranden av experter	41 %
Transparensen i fördelningen av mandaten för utskottens medlemmar och ordförande ökas	36 %
Iakttagande av mångfald och jämställdhet ökas i mandatfördelningen i utskotten och presidiet	36 %
Hörande av jämställdhetsexperter ökas	33 %
Inget behov av åtgärder	21 %
Jämställdhetsansvariga utses till utskotten	16 %
Könskvoter fastställs till utskotten (minst 40 % kvinnor och män)	12 %
Vet inte	4 %
Någon annan åtgärd, vilken?	0 %

Enligt svaren hör ansvaret för främjandet av jämställdheten framför allt till husets politiska ledning: tre av fem utsåg riksdagsgruppernas ledning som huvudansvarig (fick välja högst tre alternativ, 73 svar):

- Ledningen för riksdagsgrupperna **59 %**
- Talmanskonferensen **40 %**
- Presidiet **37 %**
- Riksdagsledamöter **37 %**
- Kanslikommissionen **36 %**
- Tjänstemannaledningen **27 %**

Könsfördelningen i utskottens ledning och sammansättning

Hösten 2019 fanns det sammanlagt tio utskott med balanserad könsfördelning. Med balans avses här att både kvinnor och män utgör 40-60 %. Under en mätperiod på tjugo år har det i genomsnitt funnits fem balanserade utskott.

Även om det har skett en utveckling i antalet balanserade utskott, hade i stor utsträckning samma utskott manlig och kvinnlig majoritet 2019 som för tjugo år sedan. Utskott med ojämn könsfördelning var försvarsutskottet, jord- och skogsbruksutskottet, kommunikationsutskottet, finansutskottet, social- och hälsovårdsutskottet, framtidsutskottet och underrättelsetillsynsutskottet. Av dessa har endast social- och hälsovårdsutskottet och underrättelsetillsynsutskottet kvinnlig majoritet (över 60 % kvinnor), resten har manlig majoritet (över 60 % män).

Som ordförande för utskotten var antalet kvinnor rekordstort hösten 2019: tio av sjutton utskott leddes av en kvinna (59 %). Även om kvinnornas andel av utskottens ordförande hade ökat, märktes den könsrelaterade arbetsfördelningen i politiken fortfarande i fördelningen av utskottens ordförandeskap.

Könsperspektivet i riksdagens hörande av experter

År 2017 var ungefär 41 procent kvinnor och 59 procent män bland experter som hördes i riksdagens utskott och sektioner. Kvinnornas andel ökade med 7,5 procentenheter jämfört med 2005 då den senaste uppföljningen gjordes.

År 2017 var könsfördelningen bland experter balanserad (kvinnor och män 40–60 %) i tio utskott (10/16). Granskat per utskott varierade andelen kvinnor av hörda experter från en tredjedel inom jord- och skogsbruksutskottet till dryga hälften inom bildningsutskottet.

Andelen kvinnor av de hörda experter var i huvudsak stor inom sådana utskott där andelen kvinnor i sammansättningen var stor. Det här förklaras bland annat av branschens och yrkens branta könssegregering, som syns kraftigt även i riksdagens arbetsfördelning.

För experter som representerade den offentliga och den tredje sektorn var könsfördelningen balanserad. Det är oroande att kvinnors andel av representanter inom vetenskap och forskning samt privata sektorn endast var ungefär en fjärdedel.

Genomförande av utredningen

Syftet med utredningen *Spelar kön roll i riksdagen?* var att få fram information om hinder för jämställdhet i riksdagen och vilka framsteg som gjorts beträffande jämställdhet. I utredningens första del granskades riksdagsgrupperna i ljuset av könsfördelningen samt riksdagsledamöternas och gruppledningens jämställdhetsuppfattningar. I den andra delen fokuserade man på könsfördelningen i riksdagsutskottens sammansättning, ledning samt bland de experter som hörts i utskotten. I den tredje delen granskades de åtgärder för att främja jämställdhet som hittills vidtagits i riksdagen. Dessutom gavs rekommendationer med tanke på fortsättningen.

I denna sammanställning refererades bland annat svaren från riksdagsledamötsenkäten. I den webropol-enkät som sändes till riksdagsledamöterna tillfrågades deras åsikter om hur jämställdheten förverkligas i riksdagsgruppernas, utskottens och hela riksdagens praxis. Svarsprocenten i enkäten var låg (37 %) och varierade gruppvis. Av dem som svarade på enkäten var 2/3 kvinnor.

Dessutom lyfte man fram information om könsfördelningen i utskottens sammansättning och ledning. Utredningens mättidpunkter var sex riksdagsvalår: 1999, 2003, 2007, 2011, 2015 och 2019. Utskottens sammansättningsuppgifter härstammar från Statistikcentralens statistikpublikationer *Kvinnor och män i Finland* (2016; 2011; 2007; 2003; 1999). Utskottens ledning granskades mellan åren 2007-2019. Mätningstidpunkterna var på hösten under fyra riksdagsvalår: 2007, 2011, 2015 och 2019. Uppgifterna om talmän har erhållits från riksdagens informationstjänster.

Uppgifterna från utskottens höranden av experter har erhållits från riksdagens elektroniska databas. De innehöll uppgifter om experter som hördes 2017 i utskott och sektioner enligt utskott, utskottsärende, datum och hörd instans eller expert (N=4 550, varav sammanlagt 3 322

personhöranden). För personer som hördes antecknades kön (kvinna, man) samt sektorinformation (offentlig, privat, tredje, vetenskap / forskning / läroanstalt eller annat) på basis av den organisation de representerar. Experter som företräder statsrådet antecknades för varje ministerium separat. Dessutom antecknades experter som representerar kvinno-, mans- eller jämställdhetsorganisationer, jämställdhets- och likabehandlingsmyndigheter eller experter inom könsforskning separat i materialet.

Varför bör jämställdheten främjas?

Med jämställdhet avses ofta både formell jämställdhet, dvs. icke-diskriminering och lika rättigheter och möjligheter och faktisk jämställdhet till exempel i fråga om beslutens slutresultat.

Främjande av jämställdhet:

- ökar verksamhetens transparens, kvalitet och slagkraft
- hjälper till att förutse könskonsekvenser
- hjälper till att allokera resurserna bättre
- stärker beslutens kunskapsunderlag
- stöder demokratin och allas möjligheter att delta i påverkan.

Jämställdhetslagen, dvs. lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), förpliktar till främjande av jämställdhet i Finland. Finland har förbundit sig att främja jämställdheten även inom flera internationella åtaganden.

Jämställdhet gäller inte bara kvinnor och män, utan alla kön. Det är också viktigt att främja likabehandling av människor på det sätt som definieras i diskrimineringslagen (1325/2014). Frågorna i checklistan kan också anpassas för att främja likabehandling.

Information om projektet Spelar kön roll?

Verktyget har utarbetats som en del av projektet Spelar kön roll? Främjande av jämställd representation i medier, politik och ledarskap (2019-2020) som genomförs av Institutet för hälsa och välfärd (THL). Projektet genomför journalistutbildningar, producerar visuellt material om könets betydelse i val och beslutsfattande samt utarbetar verktyg för partierna och riksdagen som stöd för främjandet av jämställdhet. Därutöver ökar projektet medvetenheten om mångfalden av kön samt samverkan mellan kön och andra faktorer.

Projektets samarbetspartner är Journalistförbundet, Yle, Kvinnliga Journalister rf, Institutet för de inhemska språken (Kotus) och riksdagen. Projektet har beviljats finansiering från EU:s program för grundläggande rättigheter, jämställdhet och medborgarskap (2014-2020).

Mer information

THL: Siukola, Reetta & Kuusipalo, Jaana & Haapea, Katariina (2020) [Spelar kön roll i riksdagen? – jämställdhet i riksdagsgruppernas och utskottens verksamhet](#). Rapport 5/2020. Helsinki: Institutet för hälsa och välfärd. (på finska)

THL: [Spelar kön roll?-projektet](#)

THL: [Spelar kön roll? -infografer](#)

Övriga källor:

- EIGE (European Institute for Gender Equality): [Gender-sensitive parliaments](#). Hänvisning 25.3.2020.
- IPU (Inter-Parliamentary Union): [Gender-sensitive parliaments](#). Hänvisning 25.3.2020.
- OECD (The Organisation for Economic Cooperation and Development): [Gender-sensitive parliaments: Integrating a gender lens in parliamentary work](#). Hänvisning 25.3.2020.