

Jämställdhetspolicy i det svenska fackliga utvecklingssamarbetet

Antagen av styrelsen 2002-03-21

Inledning /Problembeskrivning

Allt svenskt fackligt utvecklingssamarbete bör ha ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhet mellan kvinnor och män i svenskt utvecklingssamarbete baseras på två viktiga utgångspunkter:

- Jämställdhet är en fråga om demokrati, rättvisa och mänskliga rättigheter
- Jämställdhet är en förutsättning för en rättvis och hållbar utveckling

Att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv innebär mer än att bara uppmärksamma förekomsten av orättvisor och skillnader grundade på människors könstillhörighet. Det innebär också att *vilja förändra* de orättvisa villkoren, förutsättningar och strukturer som skapar ojämställdheten. Det handlar om en mer rättvis fördelning av resurser, makt och möjligheter. Jämställdhet är en angelägenhet för *både* kvinnor och män och relationerna dem emellan.

I ett jämställt samhälle och arbetsliv har kvinnor och män lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Ökad jämställdhet bidrar också i förlängningen till bättre hälsa, högre utbildningsnivå, en bättre miljö och minskad fattigdom.

Biståndsnämndens uppgift är enligt stadgarnas § 4 att bygga upp och stärka oberoende och demokratiska fackliga organisationer i vår omvärld. Jämställdhetsperspektivet skall särskilt beaktas.

Det är viktigt att biståndet kommer både kvinnor och män till del utifrån deras respektive behov.

Kvinnor i utvecklingsländerna har utöver ansvar för hem, familj och barn ofta det huvudsakliga ekonomiska ansvaret för familjen.

Kvinnor utnyttjas ofta som billig arbetskraft med mycket dåliga villkor. Detta är särskilt tydligt inom de s k frizonerna.

De flesta av fackförbundens medlemmar kommer från den formella sektorn, där majoriteten av arbetarna är män. Många kvinnor däremot arbetar inom den informella sektorn som oftast inte omfattas av någon arbetslagstiftning.

Fackliga organisationer saknas i stort sett inom den informella sektorn och därför är andelen oorganiserade kvinnliga arbetare mycket hög i utvecklingsländerna.

Mål

- Jämställda villkor för kvinnor och män i arbetslivet
- Jämställda villkor i de fackliga organisationerna

Delmål / Medel

- Att fackföreningarna i mottagarländerna gör en jämställdhetsanalys för att få svar på vad som behöver förändras
- Att fackföreningarna i mottagarländerna gör en plan för hur de i analysen konstaterade förändringsbehoven skall genomföras
- Att fackföreningarna i mottagarländerna arbetar fram en jämställdhetspolicy som används i allt deras arbete
- Att fackföreningarna i mottagarländerna får kunskap och möjligheter att bevaka och påverka att arbetet med att främja jämställdhet ges tillräckliga resurser
- Att ILOs konventioner om jämställdhet ratificeras och följs i alla mottagarländer

Jämställdhet handlar inte bara om antal kvinnor och män som nås av det fackliga biståndet genom t ex utbildningsinsatser. En jämställdhetsanalys bör genomföras för att få svar på vad som behöver förändras. En metod för jämställdhetsanalys fokuserar på:

<i>representation</i>	Könsfördelningen bland de inblandade, på vilka positioner/nivåer finns kvinnor respektive män, på arbetsplatsen, i grupper etc.
<i>resurser</i>	Hur är pengar, tid och plats fördelade mellan kvinnor och män, finns könsmonster i löner/arvoden etc.
<i>realian</i>	Verkligheten avseende både kvinnors och mäns behov och intressen. Är verksamheten bra för både kvinnor och män?

Analysarbetet ska gälla alla projektansökningar och rapporter, t ex verksamhets-, utvärderings- och slutrapporter, samt vid tillsättande av projekt- och arbetsgrupper och liknande. Jämställdhetsanalyser skall på sikt finnas med i all relevant projektdokumentation.

Lathund vid jämställdhetsanalysen

De grundläggande frågorna handlar om:

- Hur ser det ut idag inom det aktuella området och varför ser det ut som det gör?
- Hur påverkas olika grupper?
- Hur kan en eventuell ojämställdhet förändras?
- Finns några hinder och vilka är de i så fall?

Vilka får pengar eller bidrag/stöd, prioriteras vissa verksamheter, domineras verksamheten av det ena könet? Hur fördelas medel mellan olika verksamheter och organisationer? Vilka prioriteringar görs?

Hur planeras möten och arbetssätt; kan alla delta, bestäms tider och platser så att alla kan vara med, vems prioriteringar får styra, vems tid är "viktigast" eller får styra? Kan rekrytering till exempelvis utbildningsaktiviteter eller rutiner förändras för att jämna ut obalanser?

Hur hanteras tillsättningsärenden och val av representanter till olika sammanhang? Är det en jämn fördelning kvinnor/män? Vad kan vi göra för att rätta till en skev fördelning? Vad är "kompetens" och hur värderas olika erfarenheter? Råder skillnader i värdering av mäns och kvinnors kompetens eller erfarenheter då någon ska utses? I vilka sammanhang återfinns kvinnor respektive män, är det skillnad, varför finns de med i just de sammanhangen och hur är arbetsuppgifter fördelade?

Hur går vi tillväga när projekt och utredningar startas? Hur ser direktiven ut och hur tänker vi arbeta med främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män?

Hur behandlas och aktualiseras jämställdheten i det material vi själva tar fram. Är all statistik uppdelad på kön, är skillnader i villkor och förutsättningar synliga? Hur framställs kvinnor respektive män i vårt material?

Hur har jämställdhetsaspekten beaktats i utredningar, arbetsgrupper och ansökningar? Kan vi föreslå andra åtgärder som är bättre? Hur kommer jämställdhetsaspekterna fram?

Finns det egna jämställdhetsmål för mottagarorganisationen? Skiljer de sig i så fall från våra?

Lästips...

- Sidas program för jämställdhet – Kvinnor och män
- Handlingsplanen från kvinnokonferensen i Peking
- FFIs handlingsprogram för jämställdhet
- EFSSs handlingsprogram för jämställdhet
- FNs handlingsprogram för jämställdhet
- ILOs konventioner om jämställdhet