

Delmål 1 En jämn fördelning av makt och inflytande



Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

Det här målet tar sikte på såväl rättigheter som fördelningen av makt och inflytande i samhället. Vuxna män har större möjlighet och bättre villkor att vara aktiva medborgare och forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets sektorer än kvinnor, barn och unga. Målet handlar om att kvinnor och män, liksom flickor och pojkar, ska ha lika rättigheter och möjligheter att påverka sitt liv och det samhälle de lever i.

Kvinnor och män respektive flickor, pojkar och icke-binära ska oavsett bakgrund beredas jämställd representation inom organisationer och andra organ. De ska också ges lika möjligheter till inflytande och delaktighet inom dessa.

Fördelningen av maktpositioner i arbetslivet och organisationer är ojämnt fördelad mellan kvinnor och män. Kön tillsammans med egenskaper kopplade till de andra diskrimineringsgrunderna, men även exempelvis socioekonomisk bakgrund, påverkar individers möjlighet att ha inflytande och vara delaktiga i samhället. Ojämfällldheten har att göra med makt och ledarskap, liksom könsnormer och föreställningar om olika gruppers kompetens.

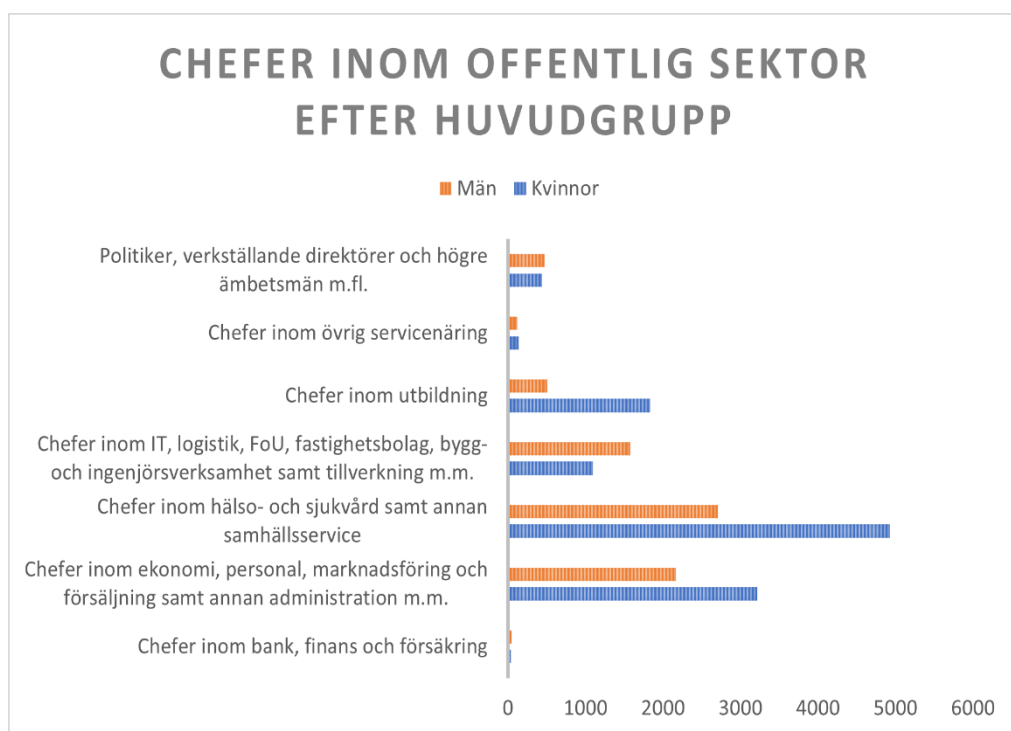
Varken formella hinder, ekonomiska och sociala aspekter eller strukturer ska försvåra för kvinnor eller män, flickor, pojkar eller icke-binära att ha samma möjligheter att vara aktiva och engagerade medborgare och delta i och påverka samhället och länets organisationer.

Exempel på organisationer och organ där möjligheter till inflytande och delaktighet behöver bli mer jämställda är inom offentlig sektor, politiken, privata sektorn, näringslivet, civilsamhället, akademien och utbildningsväsendet.

Utifrån en demokratisk utgångspunkt bör beslut som berör kvinnor och män också fattas av både kvinnor och män. Förutom att uppnå en jämn numerär fördelning, innebär det också att kunna påverka dagordningen och ges inflytande över beslutens utformning.

I länet finns knappt 43 000 chefer som är kvinnor och nästan 58 700 chefer som är män.¹ Inom offentlig sektor är kvinnor överrepresenterade, medan de inom näringslivet är underrepresenterade. I styrelser och högre ledningsgrupper i länet är kvinnor underrepresenterade. I bolag och myndigheter med huvudkontor i Stockholms län är könsfördelningen på styrelseordförandeposten 9 procent kvinnor och 91 procent män. På VD- poster är 16 procent kvinnor och 84 procent män. Könsfördelningen gällande styrelseledamöter är 37 procent kvinnor och 63 procent män.²

Diagram 1



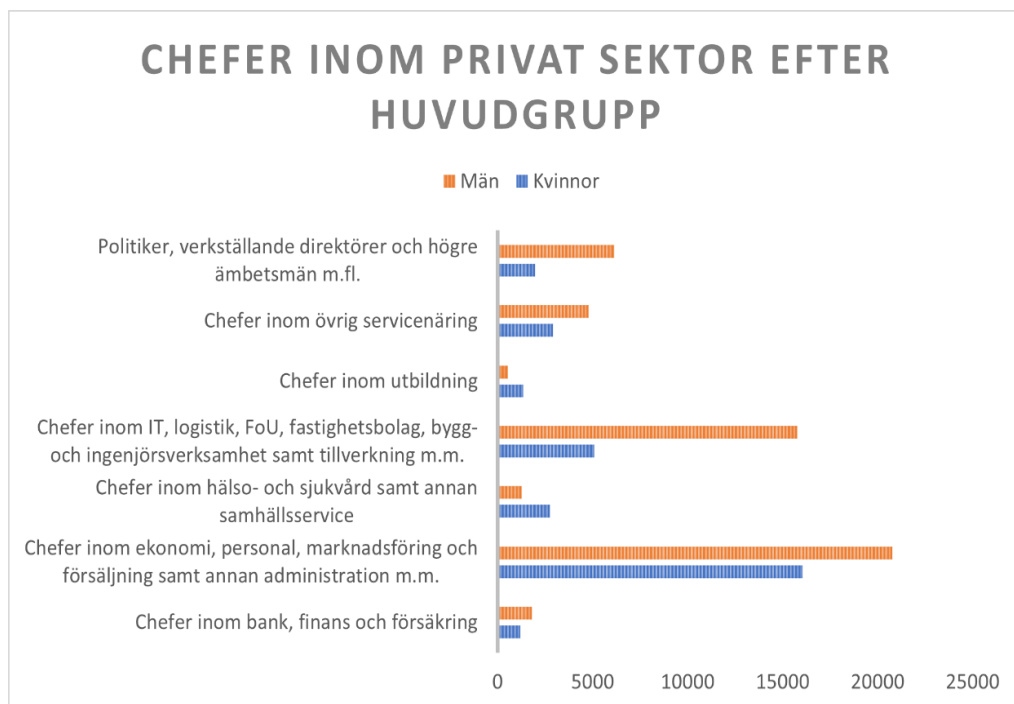
BILDTEXT: Diagrammet illustrerar den obalans som finns i könsfördelningen av chefer inom offentlig sektor i Stockholms län. Statistiken är från år 2021.³

¹ Länsspecifik statistik från SCB för period 2021.

² Ibid.

³ Ibid.

Diagram 2



BILDTEXT: *Diagrammet illustrerar den obalans som finns i könsfördelningen av chefer inom privat sektor i Stockholms län. Statistiken är från år 2021.⁴*

Orsakerna till denna snedfördelning är flera. Det beror främst på den könsuppdelade arbetsmarknaden. Kvinnor och män har en benägenhet att välja yrken som traditionellt utförts av just kvinnor eller män. Valen är ibland baserade på stereotypa föreställningar som har med kön att göra, men som också har ett samband med övriga diskrimineringsgrunder.

Begreppet partiskhet kan användas för att beskriva en snedvridning eller skevhet i berednings- och beslutsprocesser som gynnar eller missgynnar olika individer och grupper. Partiskhet kopplad till kön och andra diskrimineringsgrunder kan påverka rekryterings-, befordrings- och nomineringsprocesser, bedömningskriterier och underlag, informationsspridning om karriärmöjligheter liksom arbets- och resursfördelningen i en organisation. Bedömningsmetoderna kan påverka olika grupper av sökandes möjligheter eller att beslut grundas på irrelevant och bristfällig information som gynnar vissa framför andra grupper eller individer. Partiskhet förutsätter inte något uppsåt, och tar sig många gånger uttryck i praktiker, rutiner och regelverk som medarbetare på ett objektiva sätt tillämpar i sitt dagliga arbete. Partiskhet har särskilt hög risk att påverka bedömningar och beslut när processen är otydlig, ostrukturerad och förlitar sig på informella kommunikationskanaler och beslutsvägar. För att kvinnor och män ska ges lika möjligheter till makt, inflytande och delaktighet behöver organisationer arbeta aktivt för att minska risken för partiskhet.⁵

⁴ Länsspecifik statistik från SCB för period 2021.

⁵ Diskrimineringsombudsmannen (2016). Hundra sätt att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen.

I allt arbete där bedömningar sker över vilka som ges inflytande, makt och ledande positioner behövs kompetens om hur processer kan struktureras för att förebygga förekomsten av partiskhet. Ett sätt att synliggöra partiskhet är att granska alla steg i bedömningsprocesserna, för att identifiera hur och var eventuella skevheter uppstår som kan leda till felaktiga beslut.

Flertalet analyser och studier visar att olika organisationer gör skillnader i service,

Organisationers service, handläggning, beslutsfattande och bemötande ska vara likvärdig för alla, oavsett kön, i kombination med andra diskrimineringsgrunder.

handläggning och bemötande av kvinnor och män, flickor och pojkar, men också utifrån andra diskrimineringsgrunder. Skillnader i bemötande kan handla om vilken information som ges och hur detta sker, till exempel via följdfrågor och hur handläggare driver samtalen. Skillnader kan också märkas i hur mycket tid och tålmod som ges, eller i tonfall, ögonkontakt, jargonger, vilket kan ha stor betydelse för mötet. Gemensamt för dessa analyser är att män med förefallande inrikes bakgrund ofta får ett bättre bemötande och en mer omfattande service.

Handläggare kan ha ett bedömningsutrymme när de beaktar individers behov och förutsättningar, och de individuella anpassningarna i bemötandet. Handläggningen återskapar strukturella mönster som påverkar olika beroende på kön. Genom att skapa verksamhetsspecifik kunskap kring detta kan organisationers service, handläggning, beslutsfattande och bemötande göras mer likvärdigt för kvinnor och män respektive flickor, pojkar, icke-binära och även likvärdigt utifrån andra diskrimineringsgrunder.

Demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter är grundläggande värden i

- Kunskapen om jämställdhetsperspektiv inom ramen för civilt försvar och krisberedskap ökar hos relevanta aktörer.
- Aktörer som ansvarar för civilt försvar och krisberedskap integrerar ett jämställdhetsperspektiv i sina insatser.
- Organisationer identifierar, analyserar och åtgärdar ojämställdhetsaspekter i arbetet med civilt försvar och krisberedskap. Särskilt sårbara grupper beaktas.

Civil beredskap är samlingsnamnet för **krisberedskap** (förmågan att förebygga, motstå och hantera krissituationer) och **civilt försvar** (hela samhällets motståndskraft vid krigsfara och krig). Länsstyrelsen har ett samordnande ansvar för civil beredskap samt är ytterst ansvarig för civilt försvar inom länet.

samhället

och en förutsättning för att människor ska kunna leva i frihet och bestämma över sina egna liv. Detta utgör ett av de områden som ska skyddas i händelse av kris eller krig.⁶

⁶ MSB. Det svenska civila beredskapssystemet (webbplats). Arbetet stöds också av FN:s resolution om kvinnor, fred och säkerhet. Regeringen (2023). [Sveriges arbete med kvinnor, fred och säkerhet 2021](#).



Krig och andra kriser påverkar kvinnor och män, flickor och pojkar olika beroende på vilka de är och vilka livsvillkor de lever under. Jämställdhetsperspektivet bortprioriteras dock ofta med hänsyn till annat som bedöms som mer akut.⁷

Avsaknaden av ett jämställdhetsperspektiv kan drabba både kvinnor och män, flickor och pojkar på olika sätt. Därför är det viktigt att både kvinnor och män får inflytande i beredskapsarbetet och att ett jämställdhetsperspektiv integreras för att säkerställa att människor – både vuxna och barn – bemöts på ett jämställt och jämlikt sätt.

Det är viktigt att ha kunskap om jämställdhet och mänskliga rättigheter samt att kunna identifiera hur olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas olika.⁸ Kunskap om länets och den egna kommunens demografi,⁹ samt människors olika förutsättningar bidrar till bättre konsekvensanalyser där hänsyn tas till olika människors behov. Därigenom ökar även förmågan att göra medvetna val med insikt om vilka olika konsekvenser ett agerande får för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Det möjliggör även att sätta in kompensatoriska åtgärder i tid.

Att arbeta med och belysa frågor om jämställdhet och mänskliga rättigheter inom krisberedskap och civilt försvar är ett sätt att motverka diskriminering och värna civilbefolkningen under kris eller krig. Detta regleras bland annat i regeringsformen och målen för det civila försvaret.¹⁰ Länsstyrelsen utgör ett stöd för länets organisationer i deras arbete.¹¹

Jämställdhetsperspektivet bör inte endast integreras under pågående kris. Det måste också göras under planeringsfasen och vid utvärdering, efter en händelse. För att bredda synen på den enskildes förmåga krävs det utvecklade systematiserade analyser av risker, sårbarheter och behov. Det kan exempelvis göras genom att samla in könsuppdelad statistik och kunskap från civilsamhället utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Även andra diskrimineringsgrunder är viktiga att beakta. Undersökningar behöver kompletteras med kunskap om socioekonomiska förutsättningar, fysisk och psykisk hälsa, skillnader mellan stad och land och möjligheten att ta till sig information.

⁷ Jämställdhetsmyndigheten (webbsida). Nyhet. 21 juni, 2023. [Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp?](#)

⁸ Inspiration och metoder för arbetet finns på www.jamstalltstockholm.se.

⁹ Vetenskap om en befolkningsfördelning, storlek och sammansättning. Kan avse ålder, kön, yrke, inkomst, religion, etnicitet, intressen, utbildning, civilstånd eller andra sociala eller ekonomiska faktorer.

¹⁰ MSB. [Det svenska civila beredskapssystemet](#).

¹¹ Länsstyrelsen Stockholm har utvecklat krisledningsorganisationerna inom områdena jämställdhet och mänskliga rättigheter och tagit fram förslag på funktions specifika stöd kopplade till mänskliga rättigheter och jämställdhet samt även tagit fram övningsstöd.