

## #metoo och de unga – vem gör vad idag och vad kan vi göra tillsammans imorgon

Öppet forum 7 maj 2018 kl. 13-16.

Arrangör Ålands landskapsregering i samarbete med Ålands ombudsmannamyndighet.

### *Bakgrund*

Landskapsregeringen har i sin budget för 2018 reserverat pengar för en femårig satsning att arbeta förebyggande för att ändra stereotypa könsnormer och sexuellt våld i ord och handling bland barn och unga på Åland. Att samla intresserade i detta forum är ett steg att ta fram ett målgruppsanpassat kunskapsunderlag för satsningen.

### *Syfte och målsättning med forumet*

- Skapa en arena för kunskapsutbyte
- Diskussion kring erfarenheter, behov och idéer
- Möjlighet att knyta kontakter
- Resultat: ett kunskapsunderlag till landskapsregeringen, ombudsmannamyndigheten och alla deltagare.

### *Deltagare*

59 deltagare (45 kvinnor, 14 män) från skola/utbildning, elevråd, kommunernas ungdoms- och fritidsverksamhet, föreningar, barnomsorgen, Ålands hälso- och sjukvård, kyrkan, Ålands landskapsregering och övriga myndigheter samt politiker.

## Sammanfattning

Se bilaga för anteckningarna från forumets gruppdiskussioner, samt pp-bilder Vivan Nikulas föredrag.

### **Inledningsanförande minister Wille Valve**

*Att arbeta för att bygga respekt och motarbeta sexuellt ofredande inom grundskola, gymnasiet och fritidssektorn är en viktig byggsten i det åländska hållbarhetsarbetet. Frågan är hur, var, när och vem har ansvaret för detta? Vad säger våra unga? Vad ser och upplever skola, fritidssektor och föräldrar - vårdnadshavare? Den återkommande undersökningen Hälsa i skolan visar att flickorna på Åland mår dåligt. Men hur är det med pojkarna? Mår dom bra, eller är det så att pojkar, i enlighet med maskulinitetsnormen, helt enkelt inte uppger att dom mår dåligt? Det är viktigt att medvetet inkludera alla i arbetet, pojkar och flickor, män och kvinnor. "Alla ska med".*

*Vad gäller landskapsregeringens satsning är det viktigt att inte lägga alla ägg i samma korg. Vi kan bara nå vårt mål om flera aktörer jobbar åt samma håll och om vi kan nå största möjliga ägarskap för denna fråga. Alla har ett eget ansvar i den här frågan och alla bidrag är lika viktiga då det gäller detta arbete. Vi gör detta tillsammans.*

### **Workshop**

#### **1. Reflektioner kring könsnormer bland barn och unga (och viktiga vuxna i deras närhet)**

*Stereotypa könsnormer är starka i det åländska samhället idag och påverkar bemötande och förväntningar. Föräldrar, vuxna och vi som utgör samhället har stort ansvar att bidra till förändring*

*med början i vilka ord vi använder när vi pratar med och om varandra och genom att reflektera över om – och på vilket sätt – vi (be)möter andra olika på basen av kön.*

## **2. Metoder/Arbetsätt för att främja jämställdhet/arbete med könsnormer.**

*Det finns många goda exempel på Åland som lyfts fram, bland annat: Fair Sex, Stopp – min kropp, High Five (Ålands motionsförbund), Genusbidrag från Mariehamns stad, tjej- och killgrupper. Det är viktigt att inkludera killar, män, pappor och att vuxna generellt tar upp frågorna med ungdomar. De unga själva kan också leda förändringsarbetet. De ligger ofta steget före i både synsätt och attityder jämfört med vuxna personer. Viktigt också att verksamheter är tillgängliga för barn och ungdomar oberoende av bosättningsort. Kan göras dels genom att flytta verksamhetsställe och/eller ombesörja skjutsar tex genom lösningar för kollektivtrafiken.*

## **3. Vilket stöd behövs i vårt arbete för att främja jämställdhet?**

*Efterfrågas ett rejält kunskapslyft, med konkreta metoder (evidensbaserat), utbildning – fortbildning – handledning; en tydlig strategi baserad på kartläggning med mål och plan för uppföljning och utvärdering, samt möjlighet till regelbundna träffar och utbyten (nätverk, stödgrupper, stormöten).*

*Målgrupper: yrkesverksamma som arbetar med barn och unga, barn och unga själva, föräldrar*

*Ha en plan för och fortsätt med goda exempel och resurser som arbetats fram: tjej-/killgrupper, Fair Sex metod och material, resurser så som skolcoacher, fältare etc.*

*Arbeta in frågorna tydligare i läroplan, fortbilda och ge verktyg till de som arbetar i grundskolan.*

*Fundera över hur även föräldrar kan få tillgång till ”ny” kunskap om jämställdhet, genus, normkritik.*

## **4. Vad kan vi göra tillsammans imorgon**

*Arbeta systematiskt, kartlägg nuläget gör upp en långsiktig plan som inkluderar utbildning, fortbildning för både vuxna och unga. Lyssna på barn och unga, gör det gärna enkelt, systematiskt och med regelbundenhet (bygg in i rutiner). Inför (enkel) föräldrautbildning. Arbeta förebyggande, bygg på det positiva, arbeta värdegrundsbaserat och fortsätt arbeta med etablerade resurser. Börja med dig själv och reflektera kring bemötande – och ta stöd av varandra.*

## **Fyra perspektiv**

### **Pappaledighet, en win-win möjlighet – Per-Åke Henriksson**

Föräldraledighet är en möjlighet till aktivt föräldraskap. Att dela på den har många fördelar:

- barnet är i fokus, båda föräldrar har möjlighet att få en nära relation till sitt barn
- ökad jämställdhet i parrelationen
- båda föräldrar kan projekt hem/familj och all logistik som det innebär – mindre sårbart
- det blir ofta fler barn i familjen och kan vara så att skilsmässofrekvensen är lägre
- större flexibilitet på arbetsmarknaden för båda kön, beslutsfattande poster blir lediga för kvinnor (fortfarande fler män på tex styrelseposter)

- ekonomiska förlusten om pappa med högre inkomst är hemma är lägre än man tror efter skatt

Diskussion:

- den (tidigare) normen att mannen är (ska vara) försörjaren lever kvar
- sociala arvet påverkar, man för ofta uppfostran man själv fått vidare.

### **Så arbetar vi ungdomar i skärgården – SKUNK**

Diskussion om hur normer ser ut för skärgårdsbor, och för killar och tjejer. Normer skapar osäkerhet, begränsningar att man får eller inte kan vara som man är. Det i sin tur kan leda till psykisk ohälsa. För att motverka detta arbetar SKUNK utifrån ett normkritiskt synsätt; man vinnlägger sig om att verksamheten ska vara trygg och kul för alla. Det är viktigt att personal är medvetna om jämställdhet och genusnormer. Vuxna som arbetar med ungdomar bör vara medvetna om den maktordning som finns mellan ledare och ungdom. Tänk på detta och var försiktig angående hur man betar sig. SKUNK:s råd till andra organisationer kring ledarskap: Var med och engagera ungdomar – istället för att "sysselsätta" dem. Anställ utbildad personal och fortbilda befintlig personal. Ledord: trygghet, medvetenhet, lyhördhet. Var självkritisk och problematisera.

Vad kan man göra när ungdomar är fräcka och sexistiska mot varandra? – Belys, diskutera att det inte är OK och varför. Att fundera på: Påståenden och kommentarer kommer någonstans ifrån. Kan vara vuxna eller andra förebilder.

Skunk efterlyser en ungdomscoach som skulle kunna arbeta med ungdomarna i skärgården.

### **Fair Sex – Mia Hanström, Feministparaplyet**

Inom ramen för Fredsinstitutets tidigare projekt Fair Sex utvecklades en metod och material för att främja positiva sexuella upplevelser och motverka sexualiserat våld bland framförallt ungdomar i gymnasieåldern ([www.fairsex.ax](http://www.fairsex.ax)). Ålands feministparaply har senaste år ansökt pengar för att kunna fortsätta och utveckla arbetet med Fair Sex på Åland och har genomfört två workshops en på sociala linjen på yrkesgymnasiet och en på Folkhögskolan. Man har även ordnat föreläsningar med Sandra Dahlén om frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och sexualitet.

Feministparaplyet efterlyser en strategi där Fair Sex ingår och ett resurscentrum med kompetens som arbetar uppsökande. Feministparaplyet ser det som viktigt att bevaka arbetet med att ta fram ny läroplan för grundskolan utifrån dessa frågor samt skulle gärna se att en liten skrift riktad till ungdomar kring genus togs fram.

### **Hur tänkte vi för 25 år sedan och hur är det idag? - Vivan Nikula, Landskapsregeringen**

En skillnad vad gäller jämställdhetsarbete idag jämfört med tidigare är att det idag är baserat på statistik, fakta och forskning, inte åsikter. Det finns tydliga kopplingar mellan jämställdhetsarbete och demokrati, mänskliga rättigheter och hållbarhet.

Jämställdhet/ojämställdhet skapas inte av någon annan någon annanstans utan av mig och dig varje dag i allt vi säger - inte säger, i allt vi gör - inte gör och i allt vi tar ställning för eller emot eller inte alls tar ställning.

Det är en fortlöpande process att bygga upp ett bärkraftigt, jämställt och demokratiskt samhälle och ibland väljer vi olika vägar att nå dit. Det är mångfalden av metoder och tillvägagångssätt i samverkan som är Ålands styrka.

Det finns idag en större medvetenhet om vikten av och vinsterna med ett genus- och jämställdhetstänk på olika håll och på olika nivåer vilket också bidrar till flera aktörer på området. Jämställdhetsintegrering som arbetsmetod har även varit omdiskuterad och ibland ifrågasatt men strategin har ändå fört med sig att kunskap måste finnas hos ordinarie aktörer och uppdraget kan inte utföras av någon expert som kan jämställdhet men kanske inte verksamheten och som efter utfört uppdrag inte har ansvar för fortsatt implementering av genus- och jämställdhetsperspektivet.

Jämställdhet är ett eget kunskaps- och forskningsområde och ibland kan det vara svårt att hänga med i begreppsutvecklingen (som inom alla områden), men man ska inte låta sig avskräckas om man känner att man inte har koll på all senaste terminologi. Man kan ändå alltid vara med i arbetet, diskussionerna och delta i debatten.

Över tid har en förändring och utveckling skett vad gäller hur man tänkt kring och tagit hänsyn till mänskliga rättigheter och FN-konventioner och nationell lagstiftning (se bilaga). Vad gäller arbetsmetoder så introducerades jämställdhetsintegrering (gender mainstreaming) i början av 1990-talet. Metoden innebär att ordinarie aktörer (de som vanligtvis utför uppdraget) i verksamheten ska ha kunskap om genus och jämställdhet och att alla förslag till beslut eller åtgärder ska konsekvenser för pojkar/flickor, män/kvinnor vägas in så fort förslaget/beslutet gäller människor. Anledningen till att man även arbetat i projektform har ofta varit förknippat med att man konstaterat att det finns utvecklingspotential och att man velat testa metoder och verktyg för att se hur de fungerar på Åland och tanken att det ska vara en hjälp att komma igång med arbetet. Exempel på ett lyckat projekt som man även lyft i nordiska sammanhang finns tex inom barnomsorgen ([www.jamstalldbarnomsorg.ax](http://www.jamstalldbarnomsorg.ax))

Alla frågor är viktiga inom jämställdhetsarbetet, det är ett brett fält. Men det som är en verklig skam för vår moderna demokrati är förekomsten av våld i nära relation. Under 2017 genomfördes en [undersökning](#) helt i enlighet med Istanbulkonventionen som visade att var tredje kvinna på Åland någon gång varit våldsutsatt i nära relation.

Kopplat till detta är maskulinitetsnormer bland pojkar och män. Män brukar kallas för det extrema könet eftersom de ofta är överrepresenterade i samhällets toppskikt vad gäller makt och lön, samtidigt som de är överrepresenterade i samhällets bottenkikt (utslagenhet, brottsstatistiken, etc).

Vi måste arbeta mer med pojkarna och vuxnas bemötande gentemot pojkar och flickor och de förväntningar vi har på respektive kön. Vi vuxna lär flickor att tala om känslor genom att tala känslor med dem, det gör vi inte på samma sätt med pojkar. I det nordiska jämställdhetsarbetet står pojkar och män i fokus. Maskulinitet är något som görs och åstadkoms. Det finns olika sätt att vara man som får betydelse i olika sammanhang. Det finns många olika -ibland motsägelsefulla- förväntningar och ideal och normer kring vad det innebär att vara man. Pojkar och män bör få plats och involveras i allt jämställdhetsarbete.

Vi kommer inte vidare i jämställdhetsarbetet förrän vi börjar jobba tillsammans. Genom att börja där vi står, med oss själva, kan vi alla förändra samhället.

**BILAGA – ANTECKNINGAR FRÅN SAMTAL I MINDRE GRUPPER****WORKSHOP – VEM GÖR VAD IDAG?****1. Reflektioner kring könsnormer bland barn och unga (och viktiga vuxna i deras närhet)**

- Föräldrars och vuxnas ansvar
- Barn påverkas av de normer som råder i samhället
- Kvinno-/mansdominerade yrken – vilka effekter får detta?
- Känslomässigt ansvar, (känsl)brister hos en del män i medelåldern.
- Starka normer i ett traditionellt samhälle. För förändring krävs medvetna val. Tidiga insatser!
- Olika sommarjobb pga kön – INTE OK
- Olika bemötande pga kön
- Sätta fokus på att flickor och pojkar behandlas olika
- fritidsaktiviteter är väldigt uppdelade efter kön (ex fotboll/dans)
- Vissa sporter som är könskodade kan vara svåra att ta sig in i som ensamstående förälder/ barn/ ekonomi
- Status i grupp / oskrivna regler i grupp gör det svårt att leva (upp till)/ ekonomiska grupper
- Stereotyper lever kvar
- Hur ser könsfördelningen ut i våra verksamheter?
- Barnomsorgen kvinnor, 4H kvinnor, Fritidsledare och ungdomsledare jämn könsfördelning
- För vem är könsindelningen viktig? (ledaren, aktiviteten, barnet)
- Det finns starkt oskrivna regler: kulturell, ord (man slänger sig med grova ordval), yttre påverkan
- Kraftuttryck kopplat till kön (Tex böj, hora)
- bemötande är olika beroende på kön
- förväntningar är olika beroende på kön
- lätt att fastna i fördomar gällande kön
- Oskrivna regler/stereotyper idag:
  - Tjejer: smink, långt hår (vill bli sedda)
  - Killar: högljudd, bjuda på sig – cool "låter mest är bäst" (vill bli hörda)
- Informella "ledare" påverkar
- Mobiltelefonerna påverkar
- Vuxna ej tysta, nätmobbing
- medvetenheten har ökat, [vi] ser problem
- Stärka självkänslan
- Se individen
- Koncentrera sig på dem som är med!
- Finns det för mycket aktiviteter?
  - o pågående och ständigt arbete bland unga och vuxna
  - o att eftersträva mångfald, olika perspektiv

**2. Metoder/Arbetsätt för att främja jämställdhet/arbete med könsnormer.**

- Börja hemma – i tid.
- styrs barnen av föräldrarnas intresse?
  
- exkludera inte killarna i diskussioner gällande jämställdhet och #metoo
- men män måste med i arbetet, prata med sina söner

- viktigt att inkludera pappan. Mödrarådgivningen viktig start
- vuxna ska våga ta upp dessa ämnen med ungdomar, särskilt killar
  
- utbildning, ökad kunskap men inte bara projekt som poppar upp. Långsiktigt, kontinuerligt arbete.
- fortbildning speciellt för vuxna
  
- jämställdhetsarbete från unga till unga
- syns utveckling i att unga sätter gränser för vad som är okej och inte
- öppenhet/lyhördhet viktig/ trygghet även i möten med unga/ vuxna/ alla
- samarbete, skyldigheter, kunskap, minska härskartekniker, minska klyftor, öppenhet, lyhördhet, bemötande.
- Diskussion och reflektion är viktigt.
  
- kvotering
  
- Projektformen riskerar att ej bli långsiktig
- Utvärderingar saknas ofta
  
- Tänka själv (lyssna inåt), istället för att anpassa sig till normerna för att passa in i en grupp.
  - finns behov av metoder

#### *Morötter och krav:*

- PAF-medel
- Genusbidrag
- Grundskollag och läroplan
- Krav på vidareutbildning för ledare
- Samverkan myndigheter och tredje sektorn

#### *Goda exempel*

- High Five (Ålands idrott och Rädda Barnen)
- Fotboll för alla
- Mariehamns stad – genusbidrag
- Utbildning i normkritik (Rädda Barnen)
- Stopp – min kropp
- Kiva
- Fair sex
- fair sex (skolorna) – bra!
- satsningen FAIR SEX
- Temadagar
- Respektfulla miljöer och diskussioner
- lek i könsblandade grupper under ledning/styrning
- tryggt forum där ”inget läcker”, både med enbart tjejer eller killar, respektive blandat. Ger självkänsla -> vara sig själv
- kill-/tjejgrupper pratar om olika ämnen i strukturerad form
- tjejgrupper och killgrupper fungerar (bra exempel)

- Inkluderande arbetssätt
- erbjuda aktiviteter som passar individen
  
- ”stallet” en verksamhet som ordnats för att dra (locka) flickor
- vem pressar oss att ha det könsfördelat?
- flyttar ut verksamheten till platser som kan nås
- pröva-på dagar i olika verksamheter
- Lyfta kulturverksamhet
- fördelning av pengarna till verksamheterna: föra ut verksamheter på Åland. Kultursidan/ idrottssidan bör vara mest aktiva att exploatera sin verksamhet.
- medvetenhet i ”status”

### 3. Vilket stöd behövs i vårt arbete för att främja jämställdhet?

- kunskap/samarbete för att få kunskap, dela kunskap och erfarenhet, genusnormer
- arbetslivet/ uppsökande verksamhet/ intresse, peka på vinster med kunskap. ”Prestigeläget” inte för högt, inte för utpekande.
- utbildning
- fortbildning
- handledning
- mer kunskap om evidensbaserade metoder för att främja
- tydliga mål och utvärdering
- Utbildning
  - -> vidareutbildning
- Nätverk och stödgrupper för ledare
- Obligatorisk föräldrautbildning
  - -> vidareutbildning
- Fortbildning
- Nätverkande
  - Mellan vuxna och barn/ungdomar
  - Mellan organisationer
- utbildning och fortbildning, resurser att delta
- nätverka, kunskap på alla plan!
- fortbildning/kurser i hur man tar upp ämnen som jämställdhet och normer -> kompetens
- prestigelösa möten viktigt för gemenskap
- Konkreta arbetsmetoder och material
- resurscenter
- Pengar!
- Personalresurser!
- Temadagar
- Anpassa enligt vilken ålder man jobbar med
  
- motverka stereotyper
- överbyggande normer/ broar, tex fotbollsomklädningsrum MÄN, coolt att läsa
- mera respekt för andras kroppar, integritet/ barn, unga, vuxna. Dagens – skola – fritid – hemma – arbete

- fair sex-material
- aktivt arbeta för att ge tusen möjligheter istället för två
- trots könsneutral dagstid verkar könsstereotypa normer kvarstå i högstadieåldern. När sker uppdelningen? Varför?
- samhället verkar respektera ett grövre språk idag. HA DIALOG! PRATA OCH DISKUTERA OM OCH OM!
  
- motverka informella maktstrukturer.
  
- trygga fysiska rum att vara i, omklädningsrum, toaletter
- motverka tyst mobbing för alla, lyhördhet
  
- vuxna som förebilder – tänka på vad vi förmedlar till barn och unga
- föräldrarnas/vårdnadshavarnas roll?
- Föräldraengagemang! Var delaktig
  
- att undvika prestationsångest
  
- gedigen sexualundervisning istället för att porr-industrin tar denna roll
- läroplan för sexualundervisning
  
- större krav på förbund och föreningars verksamhet att finnas på fler ställen
- utveckla kollektivtrafiken, ge möjlighet till transport
- Screening – och vart hänvisar man dem vidare?
- Lagstiftning och €

### ÅTERKOPPLING PLENUM – VAD KAN VI GÖRA TILLSAMMANS IMORGON

- Fortsätt diskussionen i olika forum
- En temadag gör inget -> läroplan, jämställdhetsplan (Tyvärr är kvinnor/flickor överrepresenterade i arbetsgrupper som arbetar med dessa frågor)
- Kartlägg nuläget, identifiera vad som är bra och utvärdera.
- Behov av en långsiktig plan för strategisk kunskapspridning som bas (år efter år) som bas. Därefter kan man bygga på med fler "moduler"
- Utbildning, vuxna utbildar barn och unga. Barn och unga kan också utbilda vuxna
- Vuxna borde få samma information och kunskap som barnen får i skolan tex vad gäller normkritik, HBTIQ-rättigheter osv
- fortsatt utbildning och fortbildning samt resurser att delta i dessa
- Behövs ett nätverksarbete/ALLA med samt kunskap på alla plan
- Upprätta ett resurscentrum
  
- Lyssna ordentligt (på riktigt) på barn.
- Lyssna på barn och unga mer, och regelbundet, och på ett enkelt sätt. Tex varje termin.
- Lyssna på barn och unga. Även små barn.
- Fler bord med ungdomar, inkludera de unga i diskussionerna.



- Vuxna behöver också fundera på sitt eget förhållningssätt gentemot barn och unga. (kommentar till kommentaren om att var är de unga i dagens diskussion)
- Respektera barn och unga och låt även vuxna få vara osäkra
- Jobba med ungas egna frågor. Inte prioritera bort sedan pga ekonomi eller dylikt.
- Åldersöverbyggande arbete, bygg broar
  
- Inför obligatorisk föräldrautbildning
- Inför enkel föräldrautbildning (några träffar), därefter kan man bygga på med temakvällar, etc
- Se erfarenheter från tidigare föräldrautbildningar som hållits.
- Ge stöd till föräldrar
  
- Morötter och krav (krav tex i PAF-finansiering)
- Morot hellre än piska. Gör föräldraledighet mer attraktivt, tex genom lagstiftning.
- Fokusera på det positiva.
- Arbeta för förändring vad gäller ”omklädningsrum snacket”
- Fortsätt att satsa på bra etablerade resurser som finns (tex skolcoach, fältare)
- Arbeta förebyggande och höj status på det förebyggande arbetet.
  
- Lyft värdegrunden: Föreningar, organisationer, arbetsplatser etc har ofta en etablerad värdegrund. Värdesätt den. Använd den som redskap i det fortsatta arbetet.
- Välkomna varandra och låt alla få vara delaktiga (unga, funktionsnedsättning, inflyttade, på annat sätt underordnade, mest utsatta)
- Filma dig själv/ varandra på arbetsplatsen (som en spegling). Gör vi det vi säger att vi ska göra (bemötande gentemot kvinnor/män, killar/tjejer)
- Fundera över hur du säger åt (ifrån) till/ betar dig gentemot andra. Är det skillnad hur du gör det gentemot en kille respektive tjej?
  
- Arbeta mot TYST mobbning i alla åldrar.
  
- Vid screening av t ex våld, måste det finnas klara rutiner, vart hänvisa vidare
- Genom styrning, genom lagstiftning och ekonomi ”tvingas” alla till förändring

**INKOMNA KOMMENTARER**

Jätteviktigt att hålla processen i gång och gärna handledd sådan. Var är vi och vart vill vi. Att ses och bearbeta frågor så att man behöver tänka till.

Det behövs kartläggningar på alla skolor/daghem och att dessa frågor lyfts aktivt i olika forum. Vi behöver definiera målet, nulägesanalys tror jag det finns ganska bra grund för (Åsubs undersökningar etc) och sen behöver vi se på hur och vad vi ska göra för att komma till målet.


+ vi skulle behöva fråga männen – hur vill de att vi går vidare?!

Ta in mer ungdomar i debatten! De sitter på rikligt med kunskap samt ett bredare perspektiv än vuxna - vilket tydligt visades i de grupper som hade ungdomar. Vi kan inte diskutera #metoo och de unga, utan att ha unga närvarande.


Vi behöver metoder och arbetssätt som tar oss mot målet. Eftersom ingen varit vid målet tidigare, så vet vi inte hur vi kommer dit. Men verktyg, som gärna är validerade eller evidensbaserade behöver vi få presenterade och testade!

Det finns också så många olika verksamheter eller områden i samhället som behöver förändras. Politiken, vården, skolan, föräldraledigheten, bemötandet, våld i nära relationer etc. Så "alla" kan inte göra "allt" men någon behöver visa på vägen.

# Hur tänkte vi för 25 år sedan och hur tänker vi idag?



**Vivan Nikula**  
**Chef för jämställdhetsfrågor**  
**7.5.2018**



- Jämställdhet har idag en tydlig uttalad koppling till demokrati, mänskliga rättigheter och hållbarhet.
- Jämställdhet handlar om kvinnor och män, flickor och pojkar







- **FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna 1948**
  - "Alla människor är födda fria, lika mycket värda och har samma rättigheter"
- **Konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor 1979**
- **Konvention om barns rättigheter 1989**
- **Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen) 2011**
  - Omfattande internationell konvention i kampen mot brott mot de mänskliga rättigheterna och alla former av diskriminering
  - Första gången definition av genus i internationella sammanhang



- **Våldtäkt inom äktenskapet kriminaliseras 1994**
- **Misshandel under allmänt åtal 1995**
- **Lag om besöksförbud 1999**



- **Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986 i Finland**
- **Tillämpning i landskapet av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 1989 (Åland)**
  - Reviderats flera gånger senast 2015 med förbud mot diskriminering pga könsidentitet eller könsuttryck
  - Jämställdhetsplan i grundskolan
  - Precisering av arbetsgivarens jämställdhetsplanering bl.a.lönekartläggningar
- **Jämställdhetsintegrering som strategi att nå de jämställdhetspolitiska målen 1994**



Tack för din  
uppmärksamhet!

