

Handlingsprogram för jämställdhet i riksdagen för valperioden 2018–2022



Sammanfattning

Riksdagen ska vara jämställd. Ledamöter ska oavsett kön ha samma reella förutsättningar att utöva sitt uppdrag. Genom att kontinuerligt lyfta jämställdhetsfrågor och uppmärksamma könsrelaterade konsekvenser av hur riksdagsarbetet bedrivs kan förutsättningarna för en jämställd riksdag ständigt förbättras. Handlingsprogrammet för jämställdhet i riksdagen ska bidra till att nå målet om en jämställd riksdag.

Fokus för handlingsprogrammet för 2018–2022 föreslås vara bemötandefrågor, vilket ligger i linje med resultatet av den kartläggning av jämställdheten i riksdagen som genomfördes föregående valperiod. Arbetet under perioden syftar även till att öka kunskapen och medvetandet i riksdagen om könets betydelse för makt och inflytande.

Bakgrund

Riksdagen beslutade i juni 2006¹ att ett kontinuerligt och planmässigt arbete för jämställdhet ska bedrivas i riksdagen och att riksdagsstyrelsen ska ta ett särskilt ansvar för detta. Styrelsen ska fastställa ett handlingsprogram för jämställdhet för varje valperiod. Jämställdhetsarbetet ska också följas upp och utvärderas.

Riksdagsstyrelsen har fastställt handlingsprogram för jämställdhet de tre senaste valperioderna. Syftet med handlingsprogrammet föregående valperiod 2014–2018 var att belysa skillnader i förutsättningar för kvinnliga och manliga ledamöter att utföra sitt uppdrag. En omfattande kartläggning av jämställdheten i riksdagen genomfördes, bland annat med hjälp av en enkätundersökning och genom djupintervjuer med riksdagsledamöter.

Sammanfattningsvis visade undersökningarna² att riksdagsledamöterna i stort upplevde att de har samma förutsättningar att utföra sitt uppdrag

¹ 2005/06:KU21.

² *Jämställdhet i riksdagen – en enkätstudie*, Josefina Erikson och Cecilia Josefsson, statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.

Riksdagsledamöters erfarenheter och upplevelser av jämställdheten i riksdagen – en intervjustudie, Josefina Erikson, statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.

oavsett kön. Kvinnliga och manliga ledamöter tyckte också att de hade lika stor möjlighet till inflytande och politisk påverkan. Gruppen unga kvinnor (35 år och yngre) upplevde sig dock möta större utmaningar i sitt uppdrag än övriga grupper. Undersökningarna visade också att det finns områden där ytterligare insatser behövs för att riksdagen ska bli jämställd. Det handlade särskilt om bemötandefrågor och om möjligheten att förena uppdraget som ledamot med familj.

Vid sitt sammanträde den 30 januari 2019 tillsatte riksdagsstyrelsen en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram ett förslag till handlingsprogram för valperioden 2018–2022. Arbetsgruppen skulle ta till vara erfarenheter från tidigare handlingsprogram och med utgångspunkt från den kartläggning som genomfördes föregående valperiod föreslå olika insatser som behövs för att riksdagen ska vara ett parlament där kvinnor och män har samma förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Arbetsgruppen föreslår nedanstående handlingsprogram för jämställdhet under valperioden.

Inriktning – en genusmedveten riksdag

Det övergripande målet för handlingsprogrammet är att arbeta för ett genusmedvetet parlament. För riksdagens del beskrivs detta på följande sätt:

- Könsfördelningen är jämn i olika organ och sammanhang.
- Jämställdhetsarbete är integrerat i verksamheten och i olika processer.
- En intern kultur råder där både kvinnor och män respekteras och resurser är jämställda.
- Balansen mellan uppdraget och ett familjeansvar underlättas.
- Både kvinnor och män deltar i jämställdhetsarbetet.

Riksdagen har kvantitativt sett en hög grad av jämställdhet. En balanse-rad könsfördelning råder enligt 40/60-måttet, dvs. att andelen av ett av könen är minst 40 procent. Däremot visar genomförda undersökningar att det finns brister i den kvalitativa aspekten av jämställdhet i riksdagen. Handlingsprogrammet ska därför inriktas på kulturfrågor såsom bemötande, tilltal och förhållningssätt.

Liksom tidigare ska programmet avse förhållanden i riksdagsarbetet och inte jämställdhetsaspekter inom olika sakpolitiska områden. Riksdagsförvaltningens, partigruppernas eller partikansliernas jämställdhetsarbete omfattas inte av handlingsprogrammet.

Utvecklingsområden valperioden 2018–2022

Ledamotsrollen – bemötandet och upplevelsen

De studier som genomfördes förra valperioden visade att många riksdagsledamöter överlag är nöjda med arbetsklimatet och bemötandet i riksdagen, men att det finns problem med härskartekniker och kränkande behandling.

Undersökningarna visade också att hot och kränkningar, framför allt via sociala medier, blivit en alltmer betydelsefull faktor som påverkar ledamotsuppdraget. Det gällde både för kvinnor och för män, men kränkningarna tog sig olika uttryck beroende på kön.

Undersökningarna visade vidare att kvinnor generellt sett känner högre krav och en högre grad av oro för att begå misstag. Svaren i intervjuundersökningen antydde att skillnaden mellan könen kan bero på att kvinnor ställer högre krav på sig själva, men personer som deltagit i undersökningarna, både kvinnor och män, upplevde att förväntningarna på kvinnor och män skiljer sig åt.

Jämställdhetsgruppen ska

- genomföra seminarier om kommunikativa strategier för att öka medvetenheten och höja kompetensen så att ett bra debattklimat i riksdagen främjas
- uppmärksamma hur sociala medier påverkar förutsättningarna för kvinnliga och manliga ledamöter att utöva sitt uppdrag och ge tips om säkrare användning av sociala medier med ambitionen att reducera och minimera kränkningar på nätet
- föreslå former för att öka tryggheten i ledamotsrollen
- följa upp den möjlighet att öva i kammaren som erbjöds partierna efter valet 2018

- undersöka former för hur personer som utsätts för kränkande behandling och sexuella trakasserier i riksdagen ska tas om hand
- se över information som lämnas om i vilka situationer man som ledamot kan vända sig till företagshälsovården för att få stöd.

Ledamotsuppdraget kombinerat med familj

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden handlar även om att få vardagen att gå ihop. Gruppen unga ledamöter, oavsett kön, upplevde enligt genomförda undersökningar oftare än andra att det var svårt att förena arbetet som riksdagsledamot med familj. Hur riksdagens arbete är organiserat med tanke på voringstider, hur sammanträden planeras in och hur servicen ser ut vad gäller barntillsyn m.m. är därför av intresse.

Jämställdhetsgruppen ska

- skyndsamt se över planeringen av riksdagens arbete ur ett jämställdhetsperspektiv, särskilt vad gäller arbetstider
- följa upp att kommande utredning om en översyn av frågor om riksdagens arbete genomför konsekvensanalyser av sina eventuella förslag utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Fördjupad kunskap

Åtgärder som genomförs för att främja en jämställd riksdag ska vara kunskapsbaserade. I och med de undersökningar som genomfördes med riksdagens ledamöter under den förra valperioden finns en god bild av hur ledamöter uppfattar jämställdheten i riksdagen.

För att synliggöra och öka medvetenheten om könsmonster i kammar- och utskottsarbete vore fördjupade studier av vem som talar och vad som sägs i kammare och utskott ett värdefullt komplement till den tidigare kartläggningen, föregående valperiod. Detsamma gäller studier av hur kvinnor och män som är riksdagsledamöter synliggörs i medierna eftersom det har betydelse för intresset för att vilja vara en vald representant i Sveriges riksdag.

Kunskaper ska även inhämtas genom omvärldsbevakning och erfarenhetsutbyte med andra länders parlament.

Jämställdhetsgruppen ska

- uppdatera statistik som belyser arbetet i riksdagen ur ett jämställdhetsperspektiv
- återkomma till styrelsen med förslag till fördjupade forskarstudier av kammardebatter och diskussioner i utskott
- återkomma till styrelsen med förslag till en forskarstudie av hur kvinnliga och manliga ledamöter synliggörs i medierna
- genomföra kunskapshöjande aktiviteter i riksdagen för att öka ledamöters kunskaper om könets betydelse för makt och inflytande
- genomföra en konferens för erfarenhetsutbyte med parlamentariker från nordiska parlament.

Arbetsformer

Riksdagsstyrelsen beslutade den 30 januari 2019 om en arbetsgrupp för jämställdhet. I arbetsgruppen skulle representanter från samtliga riksdagspartier ingå. Gruppen skulle ha en jämn könsfördelning.¹

Styrelsen utsåg förste vice talman till ordförande i arbetsgruppen och andre vice talman till vice ordförande. Styrelsen uppdrog även åt riksdagsdirektören att besluta om administrativt stöd och fastställa budget för arbetsgruppen.

Arbetsgruppen ska ta fram och sedan genomföra det handlingsprogram som styrelsen fastställer. Gruppen kan även återkomma till styrelsen med förslag till beslut om ytterligare aktiviteter och åtgärder som den bedömer behövs för att genomföra handlingsprogrammet. Arbetsgruppen ska fortlöpa, minst en gång per termin, rapportera om sitt arbete till styrelsen.

¹ Efter nomineringar från partigrupperna har talmannen beslutat om arbetsgruppens sammansättning.

Ett framgångsrikt arbete med handlingsprogrammet förutsätter även en bred förankring i partigrupperna. Ledamöterna i arbetsgruppen är den naturliga länken i det förankringsarbetet.

Arbetsgruppen stöds primärt av tjänstemän från Riksdagsförvaltningen, men det kan också finnas behov av att anlita extern expertis för stöd och inspiration.

Jämställdhetsarbete i riksdagen bedrivs dock inte enbart av arbetsgruppen för jämställdhet utan ska vara integrerat i all verksamhet. Arbetsgruppen kan vara ett stöd och en kontaktpunkt i det arbetet. Till exempel kommer en särskild ledarskapsutbildning som även innefattar könsaspekter av ledarskap att genomföras för ordförandena i riksdagens utskott och i EU-nämnden.

Vidare sammanfaller perioden för detta handlingsprogram delvis med att Sverige firar demokratins genombrott för 100 år sedan. Här finns flera naturliga beröringspunkter att samarbeta kring. Bland annat har Demokratisekretariatet i uppdrag att omgestalta det så kallade Kvinnorummet.

Kommunikation

Arbetsgruppens arbete kommer att tjäna som ett exempel på hur ett parlament kan arbeta för att nå målet att vara ett jämställt parlament. Arbetet ska därför kommuniceras såväl internt som externt.

Jämställdhetsgruppen ska

- ta fram en kommunikationsstrategi och en kommunikationsplan för arbetet.

Uppföljning

Vid valperiodens slut ska handlingsprogrammet följas upp och utvärderas bland annat genom

- samtal i fokusgrupper kring de olika utvecklingsområdena i programmet

- jämställdhetsfrågor som inkluderas i Riksdagsförvaltningens återkommande serveenkäter
- löpande uppföljningar av aktiviteter som jämställdhetsgruppen genomför
- arbetsgruppens medlemmars uppföljning av sina egna ambitioner för deltagandet i arbetet.

