



ÅLANDS LAGTING

Handlingsprogram för jämställdhet i Ålands lagting

MANDATPERIODEN 2023-2027

11 juni 2025

INLEDNING

Jämställdhet mellan könen och likabehandling av individer i en parlamentarisk församling är avgörande av flera skäl.

Jämställdhet är en grundpelare i demokratiska samhällen. Alla medborgare, oavsett kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning, funktionsvariation eller religion, ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Ett parlament som speglar befolkningens mångfald är bättre rustat att fatta beslut som gynnar hela samhället.

Jämställdhet och likabehandling leder till mer rättvisa och balanserade beslut. När människor med olika erfarenheter och perspektiv deltar i lagstiftningsprocessen, ökar sannolikheten att olika aspekter av ett problem beaktas, vilket leder till mer hållbara och inkluderande lösningar.

Likabehandling är avgörande för att stärka förtroendet för det politiska systemet. Om parlamentet förefaller orättvist eller exkluderande, riskerar medborgarna att tappa förtroendet för demokratin. När alla behandlas lika, oavsett kön, bakgrund eller andra faktorer, skapas en känsla av rättvisa och tillit.

Parlamentariker fungerar som förebilder. Genom att aktivt arbeta för jämställdhet och likabehandling kan Ålands lagting bidra till en mer inkluderande kultur, både i politiken och i samhället i stort.

Arbetsgrupp för jämställdhet

Lagtingets talmanskonferens beslöt i maj 2023 att lagtinget bör ha en permanent arbetsgrupp för att öka jämställdheten inom lagtinget. Arbetsgruppen ska långsiktigt och systematiskt arbeta för ökad jämställdhet och övriga likabehandlingsfrågor. En arbetsgrupp ska tillsättas varje mandatperiod och den ska lämna ett handlingsprogram om jämställdhet i lagtingsarbetet till talmanskonferensen. Handlingsprogrammet ska antas av talmanskonferensen och sedan genomföras av arbetsgruppen, som bör ha nödvändiga resurser för uppdraget.

En arbetsgrupp tillsattes av talmanskonferensen i mars 2024 och ska lämna ett handlingsprogram för mandatperioden 2023–2027. Arbetsgruppen ska så långt som möjligt bestå av till lika delar män och kvinnor. Alla lagtingsgrupper ska vara representerade och en ledamot av presidiet ska leda arbetsgruppen för att säkerställa gruppens status. Lagtingets kansli bistår med stöd i form av en sekreterare.

Jämställdhet mellan könen betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet gäller alla områden i livet. Fördelningen mellan kvinnor och män i den åländska befolkningen är så gott som jämn, medan andelen kvinnor bland de förtroendevalda fortsättningsvis är låg. Kvinnor har under de senaste 40 åren haft ett högre valdeltagande i samtliga lagtingsval, men det syns inte i ett jämställt valresultat.[1] Vid lagtingsvalet 2023 fanns fler röstberättigade kvinnor än män, men det ställdes upp 82 kvinnliga kandidater jämte 123 manliga kandidater. Vid samma val var könsfördelningen av röstarna 40 procent för kvinnor och 60 för män. Kvinnornas andel av de invalda blev dock 33 procent.[2]

Lagtinget har efter regeringsbildningen en låg grad jämställdhet med 7 kvinnor av totalt 30 ledamöter.[3] I jämförelse med andra nordiska parlament är detta en låg notering. Trots att jämställdhetsarbetet i de nordiska länderna kommit långt är könsfördelningen i parlamenten inte jämn. Därför krävs specifika strategier för att nå en balanserad könsfördelning i lagtinget. En balanserad könsfördelning ska ses enligt 40/60-måttet, dvs att andelen av ett kön är minst 40 procent med undantag för vissa avvikelser för ledande positioner.[4]

Jämställdhetsarbetet i lagtinget ska synas i all verksamhet och förutsätter en förankring i lagtingsgrupperna. Arbetsgruppen träffas för att underlätta erfarenhetsutbyte i arbetet att ta fram handlingsprogrammet. Gruppen hör sakkunniga för att inhämta information. Arbetsgruppen föreslår att nedanstående förslag till handlingsprogram för jämställdhet i lagtinget för mandatperioden 2023–2027 fastställs av talmanskonferensen. Gruppen ska rapportera till talmanskonferensen om arbetsgruppens resultat vid mandatperiodens slut, men om möjligt fortlöpande en gång per lagtingsår.

[1] Förtroendevalda, jämställdhet och den politiska vardagen på Åland våren 2023, ÅSUB 2023:4

[2] Lagtings- och kommunalvalet 2023, ÅSUB Statistik 2023:7

[3] 10 kvinnor valdes in vid valet 2023, fyra av dessa blev medlemmar av landskapsregeringen varvid ersättare tog plats i lagtinget.

[4] I statistiken är det vanligt att en jämn könsfördelning betyder att minst 40 procent är kvinnor och minst 40 procent är män. Om en grupp består av mer än 60 procent kvinnor är den kvinnodominerad och om den består av mer än 60 procent män är den mansdominerad. Måttet har framför allt använts i uppföljningar av makt och inflytande, men kan även användas i andra sammanhang, till exempel när det gäller utbildning, yrken eller fördelningen av hem- och omsorgsarbetet. Källa: SCB.

RÄTTSLIG RAM OCH STYRDOKUMENT

Jämställt beslutsfattande är ett reglerat område. Agenda för jämställdhet 2019–2030 antogs 2019 och utgår från Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland. Agendan förtydligar arbetet för att uppnå det femte målet i FN:s globala hållbarhetsagenda (SDG5), att alla kvinnor och män, flickor och pojkar har samma makt, inflytande och möjligheter att påverka och forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.

Åland har ett tydligt engagemang för jämställdhet och likabehandling. Landskapslag (2005:66) om jämställdhet mellan kvinnor och män har till syfte att förebygga könsdiskriminering och främja jämställdhet inom arbetslivet, utbildning och andra samhällsområden. Lagen fokuserar också på att främja lika möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män i både offentlig och privat sektor. Ålands landskapsregering utarbetar regelbundet program för jämställdhet mellan kvinnor och män. Dessa program innehåller riktlinjer och åtgärder som syftar till att öka jämställdheten i arbetslivet, politiken, utbildningen och i det offentliga livet.

MÅL

Säkerställa att alla ledamöter har samma förutsättningar att delta i lagtingets arbete, oavsett kön eller andra faktorer, och att ingen diskrimineras. Handlingsprogrammet för mandatperioden 2023–2024 är det första i sitt slag för lagtinget och är därför centralt för att sätta en grund för framtida jämförelser och kommande handlingsprogram.

Specifika delmål

- Öka representationen i lagtinget av det underrepresenterade könet.
- Underlätta att lagtingsuppdraget går att kombinera med familjeliv.
- Skapa nolltolerans mot trakasserier och diskriminering inom lagtingets arbete.
- Öka lagtingets kunskap om innebörden av jämställdhet för demokrati.

AKTIVITETER OCH ÅTGÄRDER

Att öka andelen kvinnor i lagtinget är avgörande för att säkerställa demokratisk legitimitet och rättvis representation. Lagtinget ska spegla hela Ålands befolkning, och kvinnors deltagande är centralt för att skapa en inkluderande och jämlik politisk process. En jämnare könsfördelning breddar beslutsfattandet genom att tillföra fler perspektiv och erfarenheter, vilket stärker kvaliteten på politiska beslut och främjar innovation.

Att synliggöra kvinnlig representation i lagtinget kan inspirera fler kvinnor att engagera sig politiskt. Ökad representation är således inte bara en fråga om rättvisa utan en grundförutsättning för ett välfungerande och inkluderande demokratiskt samhälle. Därför är det inte bara en fråga om representation, utan också om att skapa ett samhälle där alla individer har lika möjligheter att påverka.

Föreslagna aktiviteter och åtgärder

- Databaserad: En forskningsstudie av ÅSUB Förtroendevalda, jämställdhet och den politiska vardagen på Åland våren 2023 är redan genomförd och kan användas för att ta fram förslag på åtgärder. Undersökningarna bör göras regelbundet för att mäta förändringar.
- Jämför: Kartlägga hur andra parlament arbetar med frågan, och hur de viktar åtgärder som valsysteem och finansiering mot åtgärder som attitydförändringar.
- Jämställdhetsbonus: En jämställdhetsbonus till politiska organisationer invalda i lagtinget inför lagtingsvalet 2019 och bör utvärderas. Åtgärder för positiv särbehandling bör utredas.
- Kapacitetsbyggande: Utveckla mentorskap och nätverk för både redan etablerade kvinnliga politiker och alla intresserade av att engagera sig, med syfte att skapa förutsättningar att hantera krav och förväntningar på en lagtingsledamot.
- Synlighet: Partier kan synliggöra kvinnliga kandidater. Lagtinget bjuder in extern expertis för fortbildning för lagtingsledamöter, eller deltar i relevanta utbildningar och konferenser.
- Inflytande: Eftersträva att ansvarsområden och uppdrag fördelas så jämnt som möjligt mellan kvinnor och män. Detta kan gälla lagtingsgruppernas fördelning av talmansposter, gruppledare, ordförandeposter, utskottsledamöter och taltider i debatter.

LEDAMOTSUPPDRAGET OCH FAMILJELIV

Det är avgörande att uppdraget som lagtingsledamot kan kombineras med familjeliv för att skapa en inkluderande och hållbar politisk miljö. Samhällsutvecklingen har minskat männens traditionella försörjaransvar i takt med att kvinnor har stärkt sin ekonomiska självständighet. Faktorer som livssituation, yrkesval, hemarbete och omsorgsarbete påverkar vad individer kan sätta sin tid och energi på, och förtroendevalda kvinnor utför fortfarande oproportionerligt mycket hemarbete.[1] Genom att skapa bättre förutsättningar kan fler kvinnor ges möjlighet att delta i politiken på lika villkor. Detta stärker inte bara jämställdheten utan även demokratis legitimitet och kvalitet.

Föreslagna aktiviteter och åtgärder

- **Problemidentifiering:** ledamöternas behov identifieras genom enkät med ledamöter som upplever lagtingsuppdraget svårt att kombinera med omsorg om småbarn eller vård av anhöriga.
- **Arbetstider:** Talmanskonferensen bör se över lagtingets arbetstider, särskilt möjligheten att börja plenum tidigare framom kvällsplenum. Ett förutsägbart arbetsår underlättar lagtingsuppdragets förenlighet med familjen. Planering av lagstiftningsarbetet är ett samspel med landskapsregeringen och en översyn av detta behöver göras gemensamt.
- **Digitalisering:** Utskott, delegationer och arbetsgrupper kan bättre använda digital mötesteknik, givet att regler eller principer för detta finns.
- **Föräldraledighet:** lagtingsuppdraget är inte en anställning, vilket gör att regelverket för föräldraledighet från det politiska uppdraget behöver utredas och förtydligas.
- **Utbildning för uppdragsgivare:** politiska partier och lagtingets ledning informeras om ämnet, samt diskuterar arbetslivsbalans och lagtingets regler.

[1] Förtroendevalda, jämställdhet och den politiska vardagen på Åland våren 2023, ÅSUB 2023:4

TRAKASSERIER OCH DISKRIMINERING

Hot och hat på sociala medier och i debatter är ett allvarligt problem som påverkar lagtingsledamöters arbete och den demokratiska processen. Enligt ÅSUBs rapport "Förtroendevalda, jämställdhet och den politiska vardagen på Åland våren 2023" är kvinnliga politiker särskilt utsatta för hot, hat och kränkningar, särskilt på sociala medier. Detta kan påverka deras möjlighet att utföra sina uppdrag effektivt, samt att miljön avskräcker kvinnor från att engagera sig politiskt, vilket hotar demokratins representativitet och mångfald.

Hot och hat riskerar att begränsa det politiska engagemanget genom självzensur, där ledamöter – oavsett kön – undviker att ta ställning i kontroversiella frågor av rädsla för att bli måltavlor. Detta försvagar den öppna debatten och leder till ett mer ensidigt beslutsfattande. I vissa fall kan ett hårt debattklimat leda till att ledamöter lämnar politiken, vilket både försvagar demokratin och avskräcker nya kandidater, särskilt kvinnor och minoriteter, från att söka politiska uppdrag.

Föreslagna aktiviteter och åtgärder:

- Policy: Lagtinget tar fram en policy mot hot och trakasserier i rollen som lagtingsledamot.
- Stöd: kartlägga hur andra parlament arbetar med stöd till ledamöter vid hot och hat, och mot bakgrund av detta ta fram förslag på stödåtgärder.
- Utbildning: Utbildningstillfälle för ledamöter i hur de kan bemöta trakasserier och diskriminering.



UPPFÖLJNING

För att säkerställa att arbetsgruppens arbete får genomslag bör en strukturerad och planerad kommunikation genomsyra relevanta aktiviteter. Kommunikation ska ske både internt och externt. Internt i lagtinget informerar arbetsgruppen om sitt arbete via intranätet. Gruppens medlemmar bör delta i olika forum för att informera om lagtingets jämställdhetsarbete samt inhämta information till stöd för lagtinget jämställdhetsarbete.

Vid slutet av mandatperioden 2023–2027 ska arbetsgruppen genomföra en uppföljning och utvärdering av sitt arbete, vilket ska sammanställas i en slutrapport till talmanskonferensen. Denna rapport bör även innehålla förslag och rekommendationer till nästa handlingsprogram, som kan bidra till fortsatt utveckling och förstärkning av jämställdhetsarbetet i lagtinget.