

Framåt för en mer
jämfäställd, inkluderande och trygg organisation –

Centerpartiets Jämställdhetsrapport
Februari 2022

Förord – ett jämställt, inkluderande och tryggt Centerparti

Centerpartiet har genom sin historia varit en stark kraft för att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och har fått jämställdhet att hända i praktiken. Karin Söder var den första kvinna som valts till partiledare för ett svenskt riksdagsparti. Många kvinnor har haft och har ledande positioner i Centerpartiet och svenskt samhällsliv, alltifrån kommunstyrelseordförande i ett stort antal kommuner, andra ledande positioner i kommuner och regioner, i syskonorganisationerna Centerkvinnorna, CUF och CS, i riksdagsarbetet som utskottsordföranden och i talmanspresidiet, i internationella organ som Liberal International och ALDE, som ministrar och som partiledare.

I början av 1930-talet började en kvinnorörelse på allvar växa fram i dåvarande Bondeförbundet. Initiativet kom från bla lärarinnan, författaren och lantbrukaren Märta Leijon. Den politiska strategin från Kvinnoförbundet hade två särpräglade drag som direkt bär fram mot dagens välfärdspolitiska lösningar. Den var förvärvsinriktad, kvinnor arbetar, och den hade en stark tilltro till att förbättra kvinnors ställning genom politiska reformer. Från att länge haft låg kvinnorepresentation blev Centerpartiet under 1970-talet partiet med högst andel kvinnor i riksdagen. Efter de senaste riksdagsvalen har Centerpartiet dock tappat mark när det gäller kvinnors representation, något som vi gemensamt måste arbeta för att förändra.

En orsak till framgångarna för jämställdhetsarbetet inom Centerpartiet har varit att ge möjligheter för kvinnor att få ansvar och inflytande på lika villkor som män. Det har skett inte minst genom målmedvetna insatser från ett starkt och aktivt kvinnoförbund, Centerkvinnorna. Systematiska utbildningar, nätverk och mentorskap har varit viktiga redskap. Detta har gjort att vi aldrig behövt arbeta med trubbiga redskap som kvotering av representation inom centerrörelsen. Det finns ändå möjlighet för kvinnor och män att ta plats och arbeta sida vid sida.

Men jämställdheten kan aldrig tas för given utan är en fråga som vi ständigt måste arbeta vidare med. Det handlar såväl om likvärdig representation, vilka politiska frågor som Centerpartiet driver som de verksamhetsformer och det samarbetsklimat som finns inom centerrörelsen. I samband med #metoo uppmärksammades fall av kränkningar, trakasserier och övergrepp inom Centerrörelsen. Partistyrelsen fattade då beslut om en policy för trygg och säker verksamhet inom Centerpartiet, som vi har arbetat med och utvecklat sedan dess.

Efter ett medlemsinitiativ beslutade partistyrelsen i slutet av 2020 att dels genomföra en grundlig utvärdering av denna policy, dels att göra en omfattande genomlysning av arbetet med jämställdhet inom Centerpartiet. Fakta och slutsatser från denna utvärdering och genomlysning finns sammanfattade i denna jämställdhetsrapport.

I utvärderingen framgår att kännedomen om policyn generellt är stor inom Centerpartiet. Ungefär två tredjedelar av de medlemmar som svarat på enkäten har kännedom om policyn. Det framgår också att kretsstämmorna är en viktig kanal för att sprida kännedom om policyn. Det framgår av utvärderingen att det stora flertalet av de som svarat känner sig trygga inom centerrörelsens verksamhet.

Samtidigt finns ett antal av de svarande som upplever otrygghet och obehag som bl a handlar om härskartekniker, önskad jargong och i vissa fall sexuella trakasserier. Att framför allt kvinnor utsätts för detta inom centerrörelsen är oerhört allvarligt. Det något som vi måste arbeta mycket målmedvetet för att få bort, på alla nivåer inom alla organisationer inom centerrörelsen. En särskilt allvarlig fråga är att så pass stor andel uppges inte anmäla trakasserier för att man inte tror att det kommer att leda till konsekvenser. Ingen av de svarande i undersökningen upplevde att anmälan ledde till önskade konsekvenser.

De beteenden och missförhållanden som kommer fram i utvärderingen är det mycket angeläget att snabbt förändra. Partistyrelsen har därför fattat beslut om att en handlingsplan snabbt ska tas fram för att arbeta vidare med dessa frågor under ledning av en särskild projektledare. På detta sätt vill vi gemensamt fortsätta arbetet framåt för ett ännu mer jämställt, inkluderande och tryggt Centerparti.

Annie Lööf
Partiledare

Michael Arthursson
Partisekreterare

1) Bakgrund till jämställdhetsrapporten

Jämställdhetsfrågan har varit en central fråga för Centerrörelsen under lång tid, ofta pådrivet av ett starkt och framträdande kvinnoförbund. Centerpartiets grundläggande värderingar utgår från den för oss självklara idén om alla människors lika rätt och värde. Oavsett om du är kvinna eller man så är du lika värdefull, lika viktig och ska ha lika möjligheter och rättigheter. Såväl i samhället som i vår egen organisation.

Vi ser dock att vi inte är felfria. Även om vi kämpar för allas lika rätt och värde så uppstår brister där människor i vår organisation kränks, diskrimineras och trakasseras. Vi såg det särskilt under #metoo hösten 2017 då flera fall av sexuella trakasserier, övergrepp och kränkande behandlingar uppdagades i organisationen. Det blev också ett startskott för att göra ett större arbete kring de här frågorna. Efter #metoo togs det fram en policy för trygg och säker verksamhet, det tillkom en visseblåsarfunktion och vi tog upp frågan om hur i förväntas bete oss mot andra och varandra, som medlemmar i centerrörelsen.

Hösten 2020 inkom ett medlemsinitiativ om att utvärdera den policyn och det arbete som följde på #metoo samt att även ta fram en jämställdhetsrapport över hur jämställdheten ser ut i centerrörelsen. Partistyrelsen fattade beslut i december 2020 om att tillsätta ett projekt där Centerpartiet med hjälp av externa konsulter skulle utvärdera policyn samt ta fram en rapport om jämställdheten.

Under våren 2021 anlätades Viktoria Saxby för utvärderingen av policyn och Ulrika Eklund för jämställdhetsrapporten. Båda med stor erfarenhet av att jobba med jämställdhetsfrågor och också god kännedom om Centerrörelsen då de har bakgrund från bland annat CUF och Centerkvinnorna.

Deras två delar slutredovisades på partistyrelsen i december 2021 och detta är en sammanställning av det som har framkommit i deras arbete. Sammanställningen innehåller både resultat av deras undersökningar samt de förslag och rekommendationer som de tagit fram för att Centerrörelsen ska kunna bli en mer jämställd, inkluderande och trygg organisation för alla medlemmar.

2) Utvärdering av policyn för trygg och säker verksamhet

2.1 Syfte och omfattning

Syftet med att utvärdera policyn för en trygg och säker verksamhet var att kunna nå en organisation där alla känner sig trygga och inkluderade och kan nå sin fulla potential. Viktigt blev då att ta reda på vad som varit med fokus att se vad som kan förbättras. Områdena som studerades var:

- Kännedomen om själva policyn
- Upplevd trygghet
- Sexuella trakasserier och övergrepp
- Oönskat beteende
- Oönskad jargong
- Likabehandling, diskriminering och upplevd jämställdhet övergripande

Därutöver tittades det även på styrdokument, hantering och uppföljningsrutiner

2.2 Metod

Utöver en studie av de aktuella dokumenten som har koppling till frågan, såsom policyn, stadgar och arbetsordning samt den information som finns om rutiner och visseblåsning på intranätet connect så skickades det både ut en enkät och gjordes djupintervjuer.

Djupintervjuerna, totalt 21 stycken, bestod av ett brett urval av personer från alla nivåer i organisationen, både förtroendevalda, anställda och vanliga medlemmar. Även de som varit utsatta för sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkande särbehandling samt de som tagit emot anmälningar och hanterat ärenden. Både chefer och ledare, lokalt, regionalt och centralt.

Enkäten, som var anonym och hanterades helt av konsulten, skickades ut till ett slumpmässigt urval bestående av 15% av medlemmarna från vardera organisation (C, CK, CUF och CS). Totalt skickades den ut till 4 738 medlemmar (både förtroendevalda, anställda och medlemmar) och vi fick in 1 184 svar. Enkäten har en begränsning som man ska vara medveten om och det är att det är en stark övervikt av svaranden från Centerpartiet och väldigt få svar från ungdomsorganisationerna, vilket är bra att ha med när man ser resultaten.

Antal svarande på enkäten utifrån organisation, kön och ålder.

Andel svaranden*:	Könsfördelning:	Ålder:
Centerpartiet: 85,3% (1010)	Kvinnor: 48,3%	<18: 0,5%
CK: 11,8% (139)	Män: 49,7%	18 – 30: 5,3%
CUF: 1,9% (22)	Vill ej uppge: 1,8%	31 – 49: 17,5%
CS: 1,1% (13)	Könsöverskridande: 0,3%	50 – 69: 40,3%
		70+: 36,4%

* Exakt antal anges inom parentes

2.3 Resultat av utvärderingen

2.3.1 Kännedom om Policyn

I enkäten svarar 66% att de känner till att policyn finns. De flesta av de svarande återfinns på krets nivå. Kännedomen om policyn var generellt sämre högre upp i organisationen. Det tillfälle då policyn är uppe för diskussion är just på kretsårsmötena vilket förklarar att kännedomen är störst lokalt, så kretsstämorna är uppenbarligen en viktig kanal. Även om kännedomen om policyn är stor lokalt så var det få som kände till dess exakta innehåll.

2.3.2 Upplevd trygghet

73% av de svarande uppger att de alltid känner sig trygga inom Centerrörelsen och 19.7% att de oftast känner sig så. 3% svarade att de ofta känner sig otrygga och 1% att de alltid gör det. Otryggheten som avses förekommer framförallt på aktiviteter inom Centerpartiet, både lokala möten (gruppmöten och medlemsmöten) och centrala stämmor och events men även på digitala möten upplevs det.

2.3.3 Sexuella trakasserier och övergrepp

6% av de som svarade på enkäten uppger att de själva blivit utsatta för sexuella trakasserier eller övergrepp inom rörelsen och 31% säger att de känner någon som blivit utsatt inom rörelsen. En dryg fjärdedel av de 6% som utsatts har blivit utsatta de senaste två åren vilket är efter uppmärksamheten kring metoo och efter att åtgärder med policy och liknande vidtogs. Vanligast inom Centerpartiet och näst vanligast inom CUF men här behöver vi beakta att flertalet av alla svar kom från medlemmar i Centerpartiet, och att antal svarande inom såväl CUF som Centerstudenter var mycket lågt.

Drygt 90% av alla som blivit utsatta har valt att inte anmäla händelsen. Detta motiveras utifrån att personen inte trodde att det skulle göra någon skillnad eller få någon konsekvens för förövaren. En rädsla för att det skulle bli negativa konsekvenser för anmälaren, att hen skulle bidra till dålig stämning och stämplas som "svår" och att inte bli tagen på allvar var andra orsaker till att de valt att inte anmäla. Av de som anmält händelserna upplevde ingen att de blev tagna på allvar eller att anmälan ledde till önskad konsekvens.

I intervjuerna sägs att vissa beteenden som ses som mycket olämpliga, t ex att personer i maktposition inleder relationer med yngre medlemmar i ungdomsorganisationerna fortfarande kan ske. Avsaknaden av konsekvenser är en stor del i missnöjet med anmälningsprocessen, liksom upplevd brist på återkoppling och uppföljning.

2.3.4 Oönskat beteende

När det gäller oönskat beteende så handlar majoriteten av fallen om härskartekniker, dåligt samtalsklimat och behandling av oliktankande. 80% av detta upplevs komma från förtroendevalda och det upplevs främst inom Centerpartiet och då på möten, stämmor och andra aktiviteter. Detta beteende från de förtroendevalda, men även andra medlemmar, påverkar nästan en tredjedel av de utsattas vilja att engagera sig och avancera inom organisationen.

2.3.5 Oönskad jargong

Den oönskade jargongen är oftast kopplad till ämnena ålder, 20,8%, samt könstillhörighet, 18%. Det kommer även fram att det upplevs finnas ett klimat där de som inte håller med utsätts för kränkande kommentarer eller stängs ute. Även här framgår det att detta påverkar många vilja att engagera sig eller avancera inom rörelsen; 8,8% svarade "alltid", och 20,7 svarade "ofta".

2.3.6 Likabehandling, diskriminering och upplevd jämställdhet/mångfald

I en fråga undersöks vilka faktorer, och de eventuellt kränkande kommentarer och beteenden som följer på dessa, som påverkar personens vilja att avancera inom organisationen. En stor majoritet berörde följande faktorer:

- Ålder (både från unga och äldre personer)
- Könstillhörighet (framförallt kvinnor)
- Otrevligt samtalsklimat
- Exkludering och härskartekniker
- Att man inte känner sig uppskattad
- Idéförtryck
- "Gubbkultur"
- Att man kommer från annat än en politisk bakgrund
- "Gamla CUF:are" som håller varandra bakom ryggen och inte ger plats åt nya

2.3.7 Arbetsordning, hantering av ärenden, anmälningar, visselblåsarsystem och införande av en uppföljningsrutin

När det gäller hantering av anmälda ärenden, visselblåsningar och liknande så anser flera av de svarande att det krävs både resurser och tid och att hanteringen behöver centraliseras och kvalitetssäkras. Rutiner för

återkoppling och uppföljning behöver skärpas och hanteras likvärdigt för hela rörelsen. Genom att lyfta ansvaret till central nivå betonas också allvaret i överträdelse av policyns innehåll.

En annan brist som svaranden tar upp när det gäller hanteringen är att det är ont om relevanta åtgärder, verktyg, för att hantera de som bryter mot policyn. Utöver uteslutning (och att tvingas lämna vissa förtroendeuppdrag som partiet kan styra över) så finns det inte fler sanktionerade verktyg utan ibland blir det ett allvarligt samtal eller en tillsägelse. Det finns en önskan hos vissa svarande om fler steg mellan dessa två ytterligheter.

Det framkommer även att kännedomen om policyn kan bli bättre. Till exempel genom att kommuniceras tydligare, att det inte bara är en informationspunkt på kretsårsmötet utan att det är en diskussionspunkt till exempel. Att den finns med som ett naturligt inslag i utbildningar, introduktioner av nya medlemmar, förtroendevalda och medarbetare samt andra ledare i organisationen.

3) Rapport om jämställdhet inom Centerpartiet

3.1 Syfte och omfattning

Syftet med att ta fram en rapport som kartlade jämställdheten i rörelsen var att ta reda på hur det verkligen ligger till utifrån statistik kring kvantitativa uppgifter samt även kvalitativa uppgifter om upplevd jämställdhet. Syftet var även att undersöka hur Centerrörelsens arbete med jämställdhet ser ut idag och vilka effekter det haft samt att ta fram förslag på åtgärder för att öka jämställdheten.

3.2 Metod

En stor del av underlaget bygger på offentlig och intern statistik, såsom medlemsregistrets uppgifter om uppdrag kopplat till kön och ålder samt statistik från SCB när det gäller offentliga uppdrag. När det gäller medlemsregistret så ska vi vara medvetna om att alla uppdrag inte är uppdaterade då det sköts regionalt och bygger på att det rapporteras in förändringar kontinuerligt.

En dokumentgranskning gjordes då stadgar, arbetsordning och kandidatförsäkran gicks igenom liksom andra dokument som styr arbete och verksamhet inom Centerrörelsen. Frågeställningen i dokumentgranskningen var om dessa dokument stödjer en jämställd organisation.

Utöver detta gjordes ett antal intervjuer med ledande företrädare samt en enkät skickades ut som berörde upplevd jämställdhet. När det gäller enkäten ska man ha i åtanke att det var få svaranden så mycket av statistiken går det inte att dra entydiga slutsatser ur men däremot var många kommentarer och fritextsvar intressanta ur ett jämställdhetsperspektiv.

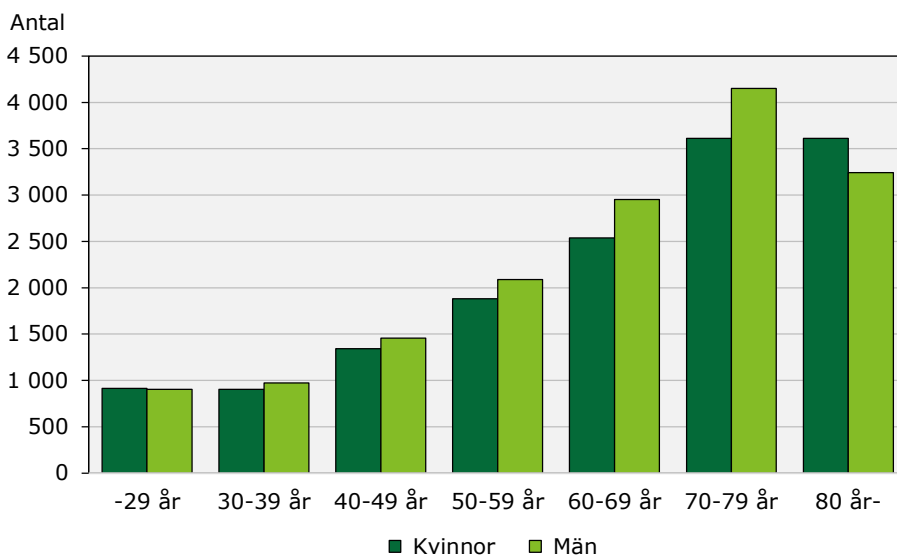
3.3 Resultat från jämställdhetsrapporten

3.3.1 Medlemsstatistik och SCB statistik över förtroendevalda

I medlemsregistret för centerrörelsen finns uppgifter om 30 600 personer (april 2021) från samtliga centerorganisationer. Av dessa är 14 800 kvinnor, 48%, och 15 800 män, 52%.

En tredjedel av alla medlemmar, både kvinnor och män, är under 60 år. Könsfördelningen är jämnast bland de som är under 30 år därefter är det övervägande män i alla åldersgrupper utom den äldsta.

Medlemmar i centerrörelsen efter ålder



Tittar vi på de olika organisationerna så är de båda ungdomsorganisationerna nästan helt jämställda när det gäller könsfördelningen bland medlemmar och, av förklarliga skäl, Centerkvinnorna den minst jämställda. För Centerpartiets del är det 39% kvinnor och 61% män.

När det gäller uppdrag som är registrerade i medlemsregistret är könsfördelningen för hela rörelsen svagt mansdominerad för både interna och externa förtroendeuppdrag.

I medlemsregistret är 3 160 personer registrerade med ett eller flera externa uppdrag, 1 470 kvinnor och 1 690 män. Ser man på könsfördelningen så har alla uppdrag utom två mansdominans. De två som har kvinnodominans är regionfullmäktige och regionstyrelse. När det gäller bolagsstyrelser så finns en stark mansdominans med 29% kvinnor och 71% män. En annan mansdominerad grupp är riksdagen där det är 39% kvinnor och 61% män (april 2021).

Statistiken från medlemsregistret visar att de olika nämnderna i kommuner och regioner har olika könsfördelning där traditionellt sett kvinnodominerade områden i arbetslivet även har en kvinnodominans när det gäller centerrepresentation, Hälsa och sjukvård, Socialtjänst, Utbildning, Vård och omsorg. Det är även vanligare att män har presidieposter i nämnderna än att kvinnor har det.

Från SCB går det att se könsfördelningen mellan män och kvinnor när det gäller både nominerade och valda till vissa offentliga uppdrag.

Statistiken visar att fler män än kvinnor nomineras till riksdagslistorna, i valet 2018 var det 511 män mot 381 kvinnor. 12 kvinnor och 19 män valdes. När det gäller regionvalet så är det jämnast fördelat mellan könen, 640 kvinnor nominerades och 75 valdes, 734 män nominerades och 80 valdes vilket ger en fördelning på 48% kvinnor och 52% män valda. I kommunerna nominerades 3 004 kvinnor och 4 149 män och av dessa valdes 739 kvinnor, 46%, och 865, 54%, män. Andelen valda kvinnor i kommunfullmäktige har stadigt ökat när man ser på statistik från valet 1982 och framåt.

Från SCB kan vi även finna att nominerade kvinnor har högre utbildningsnivå än män. Att Centerpartiets representation av utrikesfödda i kommun och region är lägre än hos befolkningen i övrigt. Att småbarnsföräldrar är underrepresenterade i jämförelse med befolkningen i övrigt. I regionerna är heltidsarvoderingen jämnt fördelad mellan kvinnor och män och i kommunerna är det fler män än kvinnor som har heltidsarvodering.

När det gäller anställda i Centerrörelsen bygger statistiken på uppgifter i medlemsregistret och gäller för både internt anställda (Riksorganisation, syskonorganisationer och distrikts- och kretspersonal) samt externt anställda (politiska sekreterare i kommuner och regioner). Gruppen anställda är kvinnodominerad och är betydligt yngre än medlemskåren och de förtroendevalda.

För tydligare statistik se diagrambilagan längst bak.

3.3.2 Dokumentgranskning

Följande dokument och underlag har granskats ur ett jämställdhetsperspektiv:

- Stadgar (2017)
- Arbetsordning inklusive kandidatförsäkran (2017)
- Policy trakasserier (2018) – utvärderad i annan rapport
- Arbetsmiljöpolicy för riksorganisationen (2019–2020)
- Likabehandling och aktiva åtgärder 2021, mall och process
- Lönepolicy (2016)
- Medarbetarundersökning (2021)
- Arbetsgrupper
- Skriv jämställt
- Hemsidan, politik A-Ö (2021)
- Valanalys 2018

I stadgarna nämns "Jämställdhet" en gång och det är i samband med fördelning av förtroendeuppdrag. I arbetsordning nämns det fem gånger i samma kontext, att det är viktigt att beakta vid tillsättande av olika poster. Genom att "beköna" dokumenten med kvinnor, män och ickebinära så synliggörs könets betydelse mer. Ett förtydligande av ansvar för jämställdhet, hur jämställd representation definieras ev följder eller konsekvenser av att inte leva upp till jämställdheten skulle kunna stärka dokumentens funktion att verka för en jämställd organisation.

När det gäller dokument som är kopplade till personalarbetet på riksorganisationen så lever de upp till de

lagstadgade kraven men skulle kunna bekönas och utökas med fler frågor som kopplar till kön för att synliggöra och ge bredare och djupare underlag för ett jämställdhetsarbete.

Arbetsmaterial på Riksorganisationen, såsom projektplaner, checklistor och liknande kan utvecklas med rubriker som berör jämställdhet, till exempel hur ett projekt kan bidra till ökad jämställdhet. Även se över hur sammansättningen är i projektgrupper och arbetsgrupper, inte bara jämn könsfördelning utan kanske även kunskap om jämställdhet ska finnas. "Skriva jämställt" är ett exempel på ett bra arbetsmaterial men hur används det och följs det upp och utvecklas?

Studien av hemsidan visar att jämställdhet kopplas samman med diskriminering:

På sidan om jämställdhet och diskriminering under "Politik A-Ö" finns rubriker om #metoo, våld i nära relation, abort, funktionsnedsättning, föräldraförsäkring, HBTQ-frågor, prostitution, sexualbrott till exempel. Det kan vara relevant att fundera på om det är rätt placering av jämställdhetsfrågorna. En sökning på Jämställdhet inom A-Ö visar att det finns områden som helt saknar jämställdhetsperspektiv.

Valanalysen från 2018 nämner oftast jämställdhet i kontexten av representation men även som politisk fråga som blivit mer relevant. Att i analysen använda kön som övergripande indelningsgrund och därefter dela in i andra variabler kan ge nya insikter.

3.3.3 Intervjuer med ledande företrädare i jämställdhetsarbetet

Tre intervjuer kring organisering av arbetet med jämställdhet gjordes; med jämställdhetspolitiska talespersonen, med HR-chefen och med Centerkvinnornas generalsekreterare.

Jämställdhetspolitiska talespersonen har format rollen och pekar på att partiledarens engagemang i frågan sätter den på agendan och medarbetares och ledamöters kunskap är ofta en framgång för att jämställdhetsperspektivet kommer med inom olika områden. Alla ledamöter har fått redovisa hur de jobbat med jämställdheten och som talesperson får man driva på och påminna.

HR-chefen har ansvar för mycket av det personalrelaterade som berör jämställdhet rent lagmässigt utifrån arbetslagstiftning samt att stötta övriga organisationen i de bitarna men det finns inget uttalat ansvar för jämställdhet i organisationen "Centerpartiet".

Centerkvinnorna har en stark roll i arbetet med jämställdhet och driver ofta på partiet i frågorna, ger kunskap och kommunicerar sina frågor till medlemmar och externt. De finns även som ett stöd för kvinnor som har höga förtroendeposter inom politiken, ett "vattenhålsnätverk", där det finns stöd från kvinnor i liknande positioner och med liknande erfarenhet.

Jämställdhet som politisk fråga hämtar mycket av sin kraft i partiledarens engagemang och både Annie Lööf och Maud Olofsson har lyft frågan mycket. Centerkvinnornas tydliga fokus på jämställdhet och Sofia Jarl som jämställdhetskämpe upplevs äkta och gör CK relevanta även utanför partiet.

En sak som saknas är ett organisatoriskt arbete och ansvar för jämställdhetsfrågan, inte som politik utan som ett verktyg för en jämställd organisation.

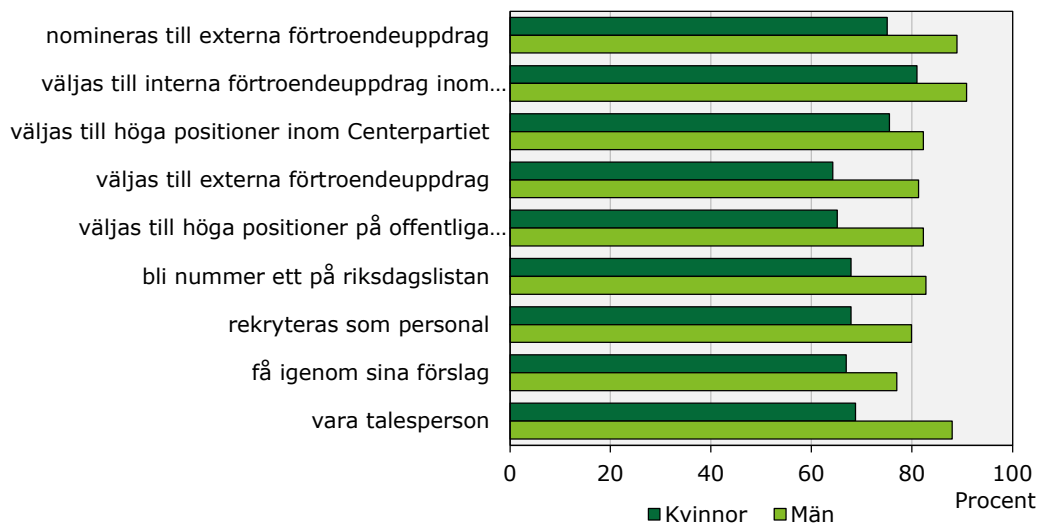
3.3.4 Enkät om upplevd jämställdhet

En enkät skickades till förtroendevalda och en till anställda. Svarsfrekvensen var låg så den statistiska tillförlitligheten är osäker men en del kommentarer är ändå intressanta som en förmedling av hur jämställdheten upplevs.

Förtroendevalda:

Upplever du att kvinnor och män har samma möjligheter inom Centerpartiet att...

Andel (%) som har svarat Ja på frågan



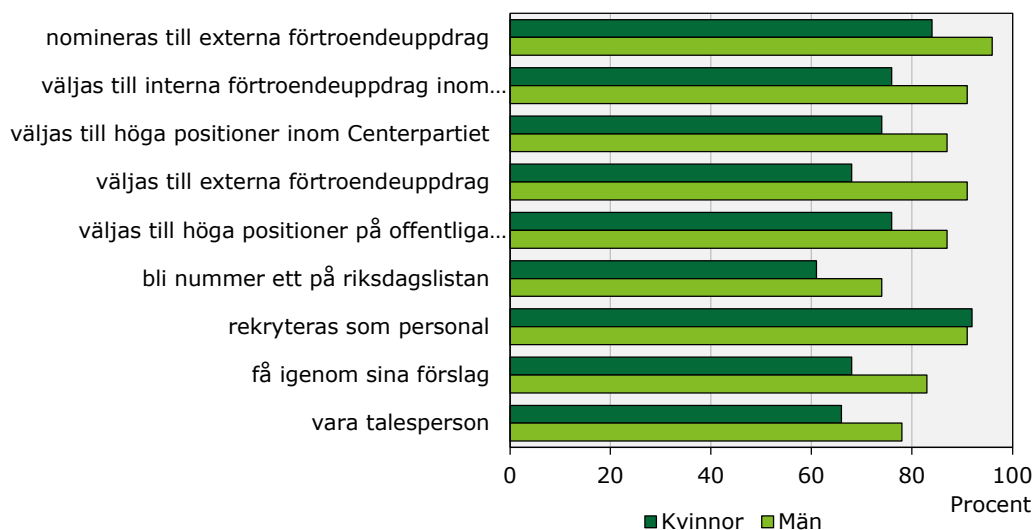
Generellt upplever fler män än kvinnor att kvinnor och män har samma möjligheter i Centerrörelsen, kvinnor anser det i mindre utsträckning. En majoritet av båda könen anser dock att det är samma möjligheter. Kommentarererna berör både att samma förutsättningar finns och att de olika könen gynnas eller missgynnas på olika sätt. Visar på mönster som kan ses på fler håll, att situationen upplevs utifrån den egna utgångspunkten och erfarenheten och att den andres perspektiv inte är tydligt för en själv. Detta visar sig även när frågan ställdes om vem som gör vad på och kring möten där kvinnorna upplevde att män pratar mest, får igenom sina förslag, har hög status och ansvarar för högstatusfrågor medan kvinnor blir avbrutna mest och ansvarar för för- och efterarbeten för mötet och det sociala och trivseln. Män anser att det är mer lika men båda är överens om kvinnornas ansvar för det sociala och trivseln.

Både kvinnor och män anser att det är svårare att engagera sig under småbarnsåren och båda grupper pratar även åldersdiskriminering där kvinnorna menar att äldre kvinnor missgynnas. Jämställdhetsfrågan upplevs inte som prioriterad lokalt och regionalt men är en del av vår ryggrad och kommer in i olika områden, andra menar att den lyfts tydligt nationellt men inte lika mycket lokalt och regionalt. Vid nomineringar upplevs generellt ingen diskriminering men invandrade kvinnor och äldre upplevs som missgynnade.

Anställda:

Upplever du att kvinnor och män har samma möjligheter inom Centerpartiet att...

Andel (%) som har svarat Ja på frågan



Såväl bland kvinnors som mäns kommentarer betonas att kompetens och förtroende är avgörande när poster tillsätts och anställningar görs. Flera uttrycker att de upplever Centerpartiet som en jämställd organisation sett till antalet kvinnor respektive män som chefer och förtroendevalda. Däremot reflekterar flera, framför allt kvinnor men också några män, över att de frågor som kvinnor tilldelas upplevs ha lägre status och vara av lägre strategisk betydelse.

När det gäller representation kommenteras att det inte räcker med att peka på en kvinna som partiledare utan det måste lyftas lokalt och regionalt och en man menar att det en kulturfråga, att det är lättare att få kvinnor på ledande poster om det redan varit en kvinna på den posten innan. Ledande kvinnor banar väg för fler kvinnor. En del upplever att män, framförallt äldre män, som har makt bestämmer vilka övriga som ska ha inflytande. En kvinna menar att män "odlas" för uppdrag, ses som påläggskalvar. Enskilda män kan bete sig ojämnt men det betyder inte att partiet som sådant är det anser en man.

Både kvinnor och män anser att jämställdhetsfrågan drivs mest av kvinnorna och att frågan prioriteras högt politiskt men inte internt.

4) Rekommendationer och förslag framåt

Nedan följer en sammanställning av rekommendationer som partistyrelsen fått presenterat och som kommer att tas med i det fortsatta arbetet för att skapa en jämställd, inkluderande och trygg organisation. Rekommendationerna är tematiskt uppställda utan inbördes rangordning.

Rekommendationer kopplade till utvärderingen av policyn för trygg och säker verksamhet:

- 1) Uppdatera policyn med information om hur anmälan går till, hur ärendegången ser ut, vilka konsekvenser det kan få att bryta mot policyn och allt annat som rör frågan så att det finns samlat på samma ställe.
- 2) Skapa tydligare struktur och hantering av visseblåsarärenden med centralt ansvar för likvärdighet i hantering. Säkerställa återkoppling och kontakt med utsatt samt uppföljning.
- 3) Fler konsekvenser/sanktioner för de som bryter mot policyn. Fler steg mellan "Uteslutning" och "tillsägelse". Även uppmuntra civilkurage, att fler säger ifrån på tidigt stadium.
- 4) Kommunicera policyn för att göra den mer känd och diskuterad. Låta den vara en naturlig diskussionspunkt på kretsårsmöten, introduktioner och liknande.
- 5) Låta policyn få utrymme i utbildningar riktade till ledare och chefer, förtroendevalda, medarbetare och medlemmar som en del i det förebyggande arbetet.
- 6) Kontinuerlig utvärdering av policyn, dess innehåll och de arbetsmetoder som används för att jobba med frågan. Uppdatera utifrån nya kunskaper, fakta och en föränderlig verklighet för att bibehålla en god organisationskultur som stämmer överens med den organisation vi vill vara.

Rekommendationer kopplade till jämställdhetsrapporten:

- 7) Skapa en infrastruktur för hållbart jämställdhetsarbete. Organisera arbetet så att jämställdhet finns med från beslut om mål till uppföljning i verksamheten.
- 8) Tilldela ansvar för jämställdhet så att frågan tas om hand strategiskt och för stöd i arbetet.
- 9) Se jämställdhet som ett kompetensområde, vid nomineringar och anställningar, se till att kompetens inom området finns med vid tillsättandet av arbets- och projektgrupper.
- 10) Använd könsuppdelad statistik för att synliggöra jämställdhetsfrågan. Tänk alltid kön men inte bara kön, det finns olika grupper av kvinnor och män. Addera kön när andra perspektiv belyses, som exempelvis mångfald eller geografi.
- 11) Säkerställa att jämställdhet finns med i problem och konsekvensanalysen av politiska frågor, förse förtroendevalda och medarbetare med "jämställdhetsglasögon" genom utbildning.
- 12) Utveckla stadgar, arbetsordning och andra styrande dokument så att det blir tydligt vad som menas med en jämställd representation. Definiera, förtydliga ansvaret och ge verktyg.
- 13) Stötta de som blir utsatta, främst i sociala medier, för att de driver på i jämställdhetsfrågan.

5) Partistyrelsens fortsatta arbete

I samband med att utvärderingen och rapporten presenterades på partistyrelsens möte i december 2021 beslutade partistyrelsen att ta arbetet vidare för att gå från ord till handling. En början till handlingsplan är framtagen och en projektledare ska anställas. Följande är taget ur handlingsplanen:

”Handlingsplan för en mer jämställd, inkluderande och trygg organisation delas in i fyra temaområden:

Organisering

- Skapa en infrastruktur för hållbart jämställdhetsarbete som inte är personberoende.
 - Säkerställa att jämställdhet finns med i hela styrkedjan, från beslut om mål till uppföljning. Tydliggöra delegering, ansvars- och resursfördelning samt följa upp jämställdhetsarbetet.

Representation

- En jämn fördelning av kvinnor och män.
 - Utarbeta strategi och handlingsplan för att leva upp till stadgar och arbetsordning. Definiera vad som är ett bra resultat på alla nivåer i organisationen, vid nomineringar och val.

”Nolltolerans”/trygg organisation

- Nolltolerans mot mobbing, trakasserier, sexuella trakasserier och övergrepp.
 - Uppdatera policyn för trygg och säker verksamhet och säkerställa att den efterlevs, sprids internt och ger organisationen stöd att hantera eventuella brott mot den.

Politik

- Skapa förutsättningar för att utveckla politik med ett jämställdhetsperspektiv.
 - Säkerställa att jämställdhet ingår i problem- och konsekvensanalysen av de politiska frågorna samt öka kunskapen bland förtroendevalda och medarbetare.

Ett första steg är att definiera nuläge och önskat läge så att projektledare och projektgrupp/styrgrupp kan arbeta vidare och gå igenom behovsanalys, aktiviteter samt göra en tidsplan.

Under processen kompletteras handlingsplanen med nya utmaningar som framträder som relevanta, så att vi jobbar med de saker som är viktiga att komma till rätta med för att få en jämställd, inkluderande och trygg organisation.”

Bilaga, tabeller till del 3, resultat från jämställdhetsrapporten

Tabell 1. Könsfördelning efter nämnd

Typ av nämnd	Könsfördelning (%)		Dominans K/M/J
	Kvinnor	Män	
Arbetsmarknad	32	68	M
Bostad och fastighet	32	68	M
Hälsa och sjukvård	62	38	K
Kommundelsnämnd	38	62	M
Kultur och fritid	49	51	J
Miljö	36	64	M
Personal	–	100	M
Regional utveckling	18	82	M
Revision	20	80	M
Service	33	67	M
Skatt	40	60	J
Socialtjänst	63	37	K
Stadsplan och teknik	24	76	M
Trafik	36	64	M
Utbildning	63	37	K
Valberedning	50	50	J
Valnämnd	37	63	M
Vård och omsorg	61	39	K
Överförmyndare	71	29	K
Samtliga nämnder, %	47	53	
Samtliga nämnder, antal	511	585	

Tabell 2. Uppdragstyp i nämnder

Uppdragstyp	Procentuell fördelning		Könsfördelning (%)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ordförande	9	12	39	61
Vice ordförande	10	10	47	53
Ledamot	42	40	48	52
Ersättare	39	37	48	52
Samtliga, %	100	100	47	53
Samtliga, antal	480	540		

Tabell 3. Uppdragstyp i regionfullmäktige och kommunfullmäktige

Uppdragstyp	Regionfullmäktige				Kommunfullmäktige			
	Procentuell fördelning		Könsfördelning (%)		Procentuell fördelning		Könsfördelning (%)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Region-/Kommunalråd	7	7	48	52	5	6	42	58
Oppositionsråd	–	0	–	100	1	1	55	45
Gruppledare	4	6	40	60	–	–	–	–
Ordförande	1	–	100	–	0	1	30	70
Vice ordförande	–	0	–	100	1	1	56	44
Ledamot	40	42	49	51	66	64	46	54
Ersättare	49	43	53	47	33	35	45	55
Samtliga, %	100	100	50	50	100	100	46	54
Samtliga, antal	210	200			1 080	1 280		

Tabell 4. Uppdragstyp i regionstyrelser och kommunstyrelser

Uppdragstyp	Regionstyrelse				Kommunstyrelse			
	Procentuell fördelning		Könsfördelning (%)		Procentuell fördelning		Könsfördelning (%)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ordförande	5	–	100	–	5	6	42	58
Vice ordförande	11	11	50	50	9	11	41	59
Ledamot	37	43	48	52	37	36	48	52
Ersättare	47	46	53	47	49	46	48	52
Samtliga, %	100	100	52	48	100	100	47	53
Samtliga, antal	40	40			440	500		