

Utbildning i SKL:s checklista för jämföringsanalys

Förord

Till dig som ska leda utbildningen

Sveriges Kommuner och Landsting har tagit fram en checklista för jämställdhetsanalys för förtroendevalda, chefer, handläggare och revisorer. Checklistan ska fungera som ett verktyg för jämställdhetsintegrering, dvs. att införliva ett jämställdhetsperspektiv i all beredning, beslutsfattande och uppföljning.

Checklistan består av två delar:

- Vägledning för jämställdhetsanalys för handläggare som har till uppgift att arbeta fram beslutsunderlag. Vägledningen ska säkerställa att handläggaren går igenom underlaget med jämställdhetsglasögon.
- Checklista för jämställdhetsanalys för förtroendevalda. En ”kom ihåg-lista” vid beslutsfattandet för att säkerställa att beslutsunderlaget har tagit hänsyn till jämställdhet.
- Checklistan kan också användas av revisorer som granskar kommunens eller landstingets verksamhet.

Som ett komplement till checklistan finns detta grundutbildningsmaterial. Checklistan består av fyra steg som du ska gå igenom med deltagarna i tur och ordning. Använd de bilder som är relevanta för dig och just din målgrupp. Anpassa innehållet efter lokala förhållanden.

Målgrupp: förtroendevalda, handläggare samt förtroendevalda och sakkunniga revisorer.

Syfte: Efter utbildningen ska deltagarna kunna använda checklistan för att skapa jämställda beslutsunderlag och fatta jämställda beslut.

Förutsättningar: Utbildningen utgår från att deltagarna har viss baskunskap, t.ex. att de kan skilja på jämställdhet, jämlikhet samt på kön och genus. Om så inte är fallet bör du komplettera utbildningen. I början av exempelsamlingen finns en del fakta om ojämställdhet som ni kan gå igenom, med några diskussionsfrågor. Förslagsvis lägger du in ett sådant avsnitt i samband med att ni går igenom de jämställdhetspolitiska målen.

Materialet är organiserat i två nivåer, en undervisningsdel och en del med fördjupningar och exempel. Till fördjupningar kommer du genom att klicka på en dokumentikon i nedre vänstra hörnet:

Jämställdhetsintegrering

- innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. (Europarådet)



Från fördjupningens sista bild kommer du tillbaka till den bild i undervisningsdelen som du kom ifrån.

Utbildningen bygger på dialog och aktivt deltagande. Checklistan illustreras med ett antal exempel som avslutas med frågor att samtala om i gruppen. Till exemplen kommer du genom att klicka på en händelseknapp:



Du kommer tillbaka till undervisningsdelen när du klickar vidare från den sista bilden i exemplet.

Du kan också lägga in egna exempel. Knappen ”Eget exempel” leder till tre tomsidor där du kan kopiera in eller skriva in ditt exempel. Skriv gärna in diskussionsfrågor på sidan ”Samtala om”.



Det finns också knappar och sidor som är länkade till externa webbsidor. Vilka det är framgår av manualen. Du ser det också genom att pekaren omvandlas till handen med pek fingret. Du måste förstås ha en dator som är uppkopplad mot nätet för att de externa länkarna ska fungera.

Klicka igenom utbildningen själv innan du genomför den, så du vet var det finns animeringar och länkar.

Stockholm i mars 2012

Marie Trollvik
Avdelningen för vård och omsorg

Innehåll

Till dig som ska leda utbildningen	2
Handledning	5
Bild 1. Checklista för jämställdhetsanalys – utbildning för förtroendevalda och handläggare i kommuner och landsting	5
Bild 2. Utbildningens upplägg.....	5
Bild 3. Jämställdhetsintegrering	5
Bild 4. De jämställdhetspolitiska målen.....	6
Bild 5. SKL:s checklista i fyra steg	7
Bild 6. Steg 1: Ska checklistan användas?	7
Bild 7. Steg 2: Bakgrundsbeskrivning	8
Bild 8. Steg 2: Exempel	9
Bild 9. Steg 3: Könskonsekvensbeskrivning	9
Bild 10. Steg 3: Exempel	10
Bild 11. Steg 4: Jämställdhetsanalys	10
Bild 12. Vad är en jämställdhetsanalys?	11
Bild 13. Steg 4: Exempel	13
Bild 14. Jämställdhet i verksamhetsmålen	13
Bild 15. Alltid kön – aldrig bara kön.....	14
Bild 16. Lagar, riktlinjer och förordningar	15
Bild 17. CEMR-deklarationen.....	16
Bild 18. Checklisten – igen.....	16
Bild 19. När kan checklisten användas?	17
Bild 20. Roller och uppgifter i processen.....	17
Bild 21. MakeQuality	17
Bild 22. Jämställ.nu	18
Bild 23. Särskilt ansvar – unika möjligheter	18
Bild 24. Slut för idag – tack för idag!	18

Handledning

Bild 1. Checklista för jämställdhetsanalys – utbildning för förtroendevalda och handläggare i kommuner och landsting

Bild 2. Utbildningens upplägg

- Hälsa välkomna och förklara utbildningens syfte. (5 min)
- Presentation av deltagarna och deras förväntningar om vad de vill få ut av dagen. Gå runda. Hur kommer jag att använda checklistan? När startar jag? Om det är många deltagare gör rundan i små. (10 min)
- Vad är jämställdhetsintegrering?
- Jämställdhet i kommuner och landsting.
- Checklistan: så här används den, steg 1-4. (65 min)
- Våra roller och uppdrag, styrning. (30 min)
- Hemläxa/datum för uppföljning alt. Lärdomar, hur går jag vidare?

Bild 3. Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Strategin innebär kortfattat att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Det är där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas som ojämställdhet skapas och upprätthålls. Det är därför vi måste lyfta in jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet med våra ordinarie lednings- och styrningssystem, från förslag till genomförande och utvärdering.

När ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten säkerställs likvärdig service, resursfördelning och inflytande för kvinnor och män, flickor och pojkar. Verksamheten bidrar därmed till att uppnå jämställdhet i samhället.

Jämställdhetsintegrering motverkar att jämställdhetsarbetet bedrivs i skymundan eller vid sidan av annan verksamhet, jämställdhetsarbetet blir istället en del i det ordinarie arbetet.

I Sverige är jämställdhetsintegrering sedan 1994 den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv.

På fördjupningssidorna kan du läsa mer om jämställdhetsintegrering. Här hittar du bland annat ”Huset”, den bild vi använt inom Program för hållbar jämställdhet för att förklara vad jämställdhetsintegrering innebär i praktiken. I [Resultatrapport för perioden 2008-2010](#), kapitel 6, kan du läsa mer om Huset och erfarenheterna av jämställdhetsintegrering i de utvecklingsarbeten som SKL finansierat.

Bild 4. De jämställdhetspolitiska målen

Det överordnade målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Det finns fyra delmål:

En jämn fördelning av makt och inflytande: Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Ekonomisk jämställdhet: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet: Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. De nationella jämställdhetspolitiska målen presenterades första gången i regeringens proposition *Delad makt – delat ansvar* (prop. 1993/94:147) under dåvarande statsminister Carl Bildt.

De aktuella målen är en utveckling av de tidigare och presenterades i propositionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken* (prop. 2005/06:155) och antogs i maj 2006 av riksdagen under Göran Perssons regering.

En bred politisk enighet har funnits i riksdagen om de jämställdhetspolitiska målen.

Samtala om

På vilket sätt kan din verksamhet bidra till de jämställdhetspolitiska målen?

På fördjupningssidorna finns uppgifter om ojämställdhet i kommunal verksamhet, i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Här hittar du också några vanliga begrepp med länkar till ordlistan på jämställ.nu.

Bild 5. SKL:s checklista i fyra steg

Ta en första överskådlig titt på checklistan för att bekanta er med den. Jämställdhet skapas i vardagen, i de dagliga besluten. Checklistan är ett verktyg som hjälper till att säkerställa faktabaserade beslut för att ge likvärdig service och villkor för kvinnor, män, flickor och pojkar. Checklistan påminner er också om att följa upp besluten.

Checklistan består av fyra steg. Det kanske inte är möjligt att genomföra samtliga steg direkt i en organisation. En anledning skulle kunna vara att det saknas relevant könsuppdelad statistik eller kompetens för att göra jämställdhetsanalyser.

Se arbetet med checklistan som en lärprocess där ni utvecklas, reflekterar och lär längs vägen.

Bild 6. Steg 1: Ska checklistan användas?

Förtroendevalda

Berör ärendet kvinnor och män, flickor och pojkar? Ja/Nej

Kan ärendet få konsekvenser som gör att det är viktigt med en jämställdhetsanalys? Ja/Nej

Handläggare

Berör ärendet kvinnor och män, flickor och pojkar? Ja/Nej

Kan ärendet få konsekvenser som gör att det är viktigt med en jämställdhetsanalys? Ja/Nej

Om någon eller båda av ovanstående frågor besvaras med ja – gå vidare och använd denna vägledning som ett stöd.

Observera att det alltid är relevant att säkerställa att kvinnor och män får likvärdig service, bemötande och resursfördelning, samt att säkerställa jämställd representation i grupper som arbetar med och beslutar i ärenden och vilka som deltar i samråd.

Naturligtvis fattar kommunen beslut i frågor där det inte är relevant att använda checklistan. Ett bra sätt att avgöra om ni ska använda checklistan är att utgå från de jämställdhetspolitiska målen: har beslutet några konsekvenser när det gäller fördelningen av makt och inflytande,

utbildning och ekonomiska resurser, ansvar för obetalt omsorgsarbete och tillgång till omsorg, eller rätten till fysisk integritet?

Samtala om

Gå igenom senaste ärendelistan för fullmäktiges/nämndens sammanträde. I vilka ärenden vore det relevant att använda checklistan? Motivera.

Man möter ofta föreställningen att ”det här har väl inget med jämställdhet att göra”. Försök vidga perspektivet och visa på vilket sätt till synes ”neutrala” beslut påverkar kvinnor och män, flickor och pojkar.

Bild 7. Steg 2: Bakgrundsbeskrivning

Jämställdhetsintegrering innebär att du synliggör hur ett ärende utfaller för enskilda utifrån deras kön. En förutsättning för att jämställdhetsintegrera verksamheten är därför tillgång på könsuppdelad statistik på individnivå.

Planering

Det är avgörande att redan i planeringen av en undersökning eller rapport tänka igenom: Hur kan jag beakta kön eller jämställdhet i just denna produkt? Hur gör jag urval och beställning av data?

Tillgången på könsuppdelad statistik är stor. Statistik som rör individer hämtas ofta från olika register. Det gör att variablerna kön – dvs. juridiskt kön (det kön som är registrerat i folkbokföringen) – och ålder inte är problematiska att samla in, eftersom de oftast kan hämtas från personnummer. Om statistik ska samlas in från enkäter – papper eller webbaserade – gäller samma sak som registerstatistik. Hela datainsamlings- och analysarbetet måste vara noga genomtänkt så att man redan från början i processen och i tabellplanen ser till att kön är en indelningsgrund.

Brukar- och medborgarundersökningar

När det gäller enkätundersökningar, som ofta är resurskrävande, är det viktigt att urvalet är så stort att kön kan vara en indelningsgrund i alla kombinationer av variabler i tabeller och diagram. Det innebär att alla resultat ska presenteras och analyseras utifrån kön. Även om storleken på urvalen inte tillåter nedbrytning på kön så kan man oftast redovisa en könsuppdelning på en aggregerad nivå.

Kom ihåg att brukarundersökningar inte mäter vad kommunen eller landstinget faktiskt har levererat utan bara hur kvinnor och män upplever servicen. Många uttryck för bristande jämställdhet är dolda eftersom vi tar förhållandena för givna, vi är så vana vid det att vi inte ser det.

När det finns särskilda skäl mot könsuppdelning

I de fall då det finns särskilda skäl mot könsuppdelad redovisning av data ska detta anges och en förklaring finnas med i produkten.

Ibland kommer kommentaren ”Men det får ju inte plats...”. Om skälet är att en tryckt publikation blir för omfattande ska länkar finnas vid de tabeller m.m. som inte redovisas, så att användaren snabbt och enkelt får tillgång till dem.

Bild 8. Steg 2: Exempel

Visa exempel. Välj dem som känns relevanta för er, komplettera med egna.

- Trygghetsundersökning
- Elevers trygghet
- Ekonomiskt bistånd
- Bibliotek
- Ungdomars fritid
- Brukarenkäter
- Eget exempel

Samtala om

Kan våra statistiksystem ta fram könsuppdelad statistik inom alla områden?

Om inte – vad behöver åtgärdas?

Hur används den könsuppdelade statistiken idag?

Hur skulle den ytterligare kunna användas/förbättras?

Vad behöver ni införa för rutiner för att det ska bli självklart med könsuppdelad statistik?

Bild 9. Steg 3: Könskonsekvensbeskrivning

Förtroendevalda

Beskrivs konsekvenserna av beslutet för kvinnor, män, flickor och pojkar, exempelvis rörande bemötande och service eller fördelningen av makt och resurser? Ja/Nej

Föreslås åtgärder när skillnader och likheter mellan kvinnor och män inte kan motiveras med politiska eller erfarenhetsgrundade argument? Ja/Nej

Handläggare

Beskrivs konsekvenserna av beslutet för kvinnor, män, flickor och pojkar? Ja/Nej?

Beskriv till exempel vilka konsekvenser olika beslutsalternativ får när det gäller bemötande och service, representation och fördelning av makt och

resurser. Resurser kan vara pengar, tid, utrymme, lokaler, verktyg eller utbildning.

Beskriv behoven hos kvinnor och män, flickor och pojkar och olika krav och förväntningar kopplade till stereotypa föreställningar om kön. Bidrar det aktuella beslutet till att verksamhetsmålen uppfylls för kvinnor, män, flickor och pojkar?

Om resultatet är lika för kvinnor och män – ska det vara det? Finns det någon motivering utifrån forskning, erfarenhet eller politisk prioritering? Om resultatet är olika för kvinnor och män – på vilka grunder är det olika? Finns det en anledning eller är det bara gammal vana?

Föreslå åtgärder när omotiverade skillnader eller oflekterade likheter förekommer.

Bild 10. Steg 3: Exempel

- Regional utveckling
- Idrottsanläggning
- Ungdomars hälsa
- Eget exempel

Bild 11. Steg 4: Jämställdhetsanalys

Till skillnad mot en könskonsekvensbeskrivning så är syftet med en jämställdhetsanalys att analysera verksamheten och de föreslagna åtgärderna i relation till jämställdhetsmålen.

”En jämställdhetsanalys är en kartläggning av verksamheten i form av bland annat könsuppdelad statistik som analyseras i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. För att göra en jämställdhetsanalys krävs baskunskap om svensk jämställdhetspolitik.” (Ur Jämstöds praktika SOU 2007:15)

På vilket sätt bidrar verksamheten till att uppfylla lokala eller nationella jämställdhetsmål?

Vilka möjliga konsekvenser får beslutet för kvinnor respektive män, flickor respektive pojkar i förhållande till jämställdhetsmålen?

Åtgärderna som föreslås ska syfta till att bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

Förtroendevalda

Finns det en analys av hur beslutet bidrar till jämställdhetsmålen för verksamheten eller till de nationella jämställdhetspolitiska målen? Ja/Nej

Om ojämställdhet upptäckts – föreslås åtgärder som bidrar till jämställdhet? Ja/Nej

Handläggare

Analysera de olika beslutsalternativen och på vilket sätt de bidrar till verksamhetens, kommunens eller landstingets jämställdhetsmål alternativt de nationella jämställdhetsmålen.

För att underlätta analysen kan nedanstående tabell användas. Fyll i en tabell för vart och ett av de beslutsalternativ som finns i förslaget. Kryssa i om beslutet har negativ, ingen eller positiv påverkan på de fyra jämställdhetspolitiska målen. Motivera valet av påverkan.

Om ojämställdhet upptäcks – föreslå åtgärder som bidrar till jämställdhet.

Jämställdhetsmål	Positiv inverkan		Ingen inverkan		Negativ inverkan	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Jämn fördelning av makt och inflytande						
Ekonomisk jämställdhet						
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet						
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra						

Bild 12. Vad är en jämställdhetsanalys?

Jämställdhetsanalysen

En jämställdhetsanalys är en kartläggning av verksamheten i form av bland annat könsuppdelad statistik som analyseras i förhållande till jämställdhetspolitiska mål och verksamhetens resultatmål. För att göra en jämställdhetsanalys krävs både kunskaper om svensk jämställdhetspolitik, genuskunskap samt kunskap om mål och förväntat resultat av den aktuella verksamheten.

Genusanalys

Genusanalyser tar sin utgångspunkt i maktförhållandet mellan könen och undersöker kvinnors och mäns liv och livsvillkor och könets sociala och kulturella manifestationer.

Med begreppet genus avses inte det biologiska könet, utan de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade, det vill säga de föreställningar, idéer och handlingar som formar våra sociala kön. Termen genus är ett socialt konstruerat klassifikationssystem som delar in människor i två kategorier, kvinnor och män, och som förknippar dessa kategorier med olika uppsättningar beteendemässiga, kulturella, psykologiska och sociala egenskaper och handlingsmönster. Vad som uppfattas som

”kvinnligt” respektive ”manligt” är inte något definitivt, utan något föränderligt som vi ständigt skapar och omförhandlar

Exempel på jämställdhetsanalys från skolans värld

Kommunens mål för skolan: Flickor och pojkar ska uppnå bra resultat och ha en god fysisk och psykisk hälsa

Beslut som diskuteras på nämndsammanträdet: Minskning av resurser till skolhälsovård.

Där könskonsekvensbeskrivningen redogör för skillnaden i betyg mellan flickor och pojkar och statistik över hur de upplever sin fysiska och psykiska hälsa går jämställdhetsanalysen ett steg längre och undersöker sambanden mellan de två målen:

Är det så att pojkar har sämre betyg, men flickor rapporterar mera stress och psykisk ohälsa? Vad finns det för undersökningar på den nationella nivån som kan hjälpa oss att fördjupa analysen?

Hur ser sambanden ut mellan tillgång på skolhälsovård och hälsa för flickor och pojkar? Vad blir effekten av neddragningen, vem drabbas mest/minst?

Kommer åtgärden att få någon effekt för det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet, dvs. att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut?

Kan flickors psykiska ohälsa kopplas till utseendefixering och sexualisering av det offentliga rummet? Hur förhåller det sig i så fall till det fjärde jämställdhetspolitiska målet, att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet?

Exempel från social omsorg

Kommunen vill minska kostnader för äldreomsorg genom att anhöriga ska ta ett större omsorgsansvar.

Jämställdhetsanalysen ska undersöka vilka som i dag ansvarar för anhöriga, hur stor andel som är kvinnor respektive män. Undersökningar visar att det är flest kvinnor som har omsorg om anhöriga.

Om flera kvinnor behöver ta omsorgsansvar, hur påverkar det kvinnors arbetstid? Om flera går ned i deltid, hur påverkar det deras försörjningsförmåga? Hur påverkas kommunens skatteunderlag? Och hur påverkas de jämställdhetspolitiska målen om:

- **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Jämställdhetsmål kan vara verksamhetens egna jämställdhetsmål, de nationella jämställdhetspolitiska målen, eller mål i CEMR-deklarationen (den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå).

Kvantitativ jämställdhet – fokuserar på antal, proportionen 40/60 definieras ibland som jämställt, ibland 50/50.

Kvalitativ jämställdhet – fokuserar på hur villkoren och möjligheterna ser ut, att kvinnor, män, flickor och pojkar har lika och likvärdiga villkor och samma möjligheter. Att grupperna har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Samtala om

Inbjud deltagarna att arbeta med sina verksamhetsområden. Hur fungerar ledning och styrning inom området kopplat till jämställdhetsmålen? Förbered gärna lokala fakta på jämställdhet och ojämställdhet, gärna utifrån de jämställdhetspolitiska målen. Låt deltagarna samtala om frågorna på nästa bild.

Mer att läsa om jämställdhetsanalys

SCB:s nya [kommunfaktablad](#) ger dig möjlighet att plocka fram jämställdhetsfakta om din egen kommun.

Region Gävleborg: [Myten om kvinnorna som flyr och männen som styr](#)

Region Umeå: Det könade landskapet

Länsstyrelsen i Stockholms län: Män och kvinnor i utbildning och arbete, rapport 6:2010.

Fler kommuner och län har egna ”På tal om kvinnor och män”, kontakta länsstyrelsen eller kommunen.

Stockholms län: [Fickbok 2010](#)

SCB: [På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2010](#)

Bild 13. Steg 4: Exempel

- Kultur- och fritidsförvaltningen i Solna
- Skolmiljö och fritidsaktiviteter
- Mysiga mötesplatser
- Fotbollsplan
- Eget exempel

Bild 14. Jämställdhet i verksamhetsmålen

I analysen kanske ni kommer fram till att målen måste förstärkas för att komma till rätta med ojämställdheten. Här är tre sätt att utveckla mål så de innehåller jämställdhet.

- Skriv om de mål som finns, skriv t.ex. ”äldre kvinnor och män” istället för ”äldre”.
- Lägg till ett nytt mål som t.ex. ”verksamheten ska garantera jämställd vård”.
- Lägg till en fråga som dykt upp när verksamheten gjort en jämställdhetsanalys.

Könsblinda grupper

Ofta ser man i tabeller och diagram att vissa befolkningsgrupper beskrivs som könsblinda grupper. Det är till exempel ”barn”, ”ungdomar”, ”äldre”, ”pensionärer”, ”funktionsnedsatta”, ”inrikes födda” och ”utrikesfödda”. När dessa befolkningsgrupper redovisas efter kön visar de ofta på stora skillnader för kvinnor och män.

Motsatsen till könsblind styrning brukar vi kalla för att *beköna* styrsystemet. Botkyrka är en kommun som kommit långt i det arbetet. Så här beskriver man sina erfarenheter i en utvärdering av utvecklingsarbetet ”Att beköna styrsystemet”:

”Arbetsgruppsmedlemmarna har inte mött mycket öppet motstånd på förvaltningarna. Det har på flera förvaltningar förekommit lite allmänt gnäll, om att det blir ytterligare en sak att göra, att det tar tid, och också utifrån perspektivträngseln att det är så många olika generella frågor att ta hänsyn till – som ännu inte är en "naturlig" del av arbetet. Man har inledningsvis sett frågan som ytterligare arbetsuppgift, inte som en integrerad del av arbetet. Dessa uttryck har främst förekommit hos personer i chefspositioner (också eftersom det främst är personer i chefsposition som berörs av arbetet på de flesta förvaltningar). Men när de kommit till insikt att det inte inneburit så mycket arbetsinsatser i detta inledande skede har mycket av det lagt sig.

/- - - /

Många av de tvärgående frågorna går in i varandra, det är viktigt att finna former där de i större utsträckning kan samordnas för att minska belastningen på mottagarna. Annars finns en risk att vissa förvaltningar väljer att ignorera allt som de uppfattar som sidospår från kärnverksamheten. Det finns också en rädsla att arbetet med att beköna styrsystemet ska spridas till andra generella frågor, och att dessa också ska integreras på samma sätt i styrsystemet. Det finns en avundsjuka mellan olika tvärgående perspektiv. Behov av en ökad samordning av generella frågor är inte något unikt för Botkyrka, utan något som identifierats som viktigt även i studier av andra organisationer.”

Bild 15. Alltid kön – aldrig bara kön

Beroende på vilket område ärendet handlar om är det inte alltid relevant med jämställdhetsanalyser och ibland är det andra perspektiv som står i fokus, t.ex. andra jämlikhetsfrågor eller miljömål. Kom dock ihåg att ”Vi tittar alltid på kön men aldrig bara på kön”. De flesta grupper består till

hälften av kvinnor, män, flickor, pojkar – och kan ha olika behov och bemötas på olika villkor.

Andra variabler som är möjliga att samla in är t.ex. utbildningsnivå, bostadsort, hemspråk, födelseland. Låt kön vara en indelningsgrund med dessa variabler och du kommer upptäcka nya möjligheter till att förbättra kvaliteten i verksamheten.

Verksamheter är skyldiga att arbeta med fler perspektiv. Det är en utmaning men också en viktig utgångspunkt i arbetet.

På fördjupningssidorna hittar du flera exempel på där indelningsgrunden kön fått sällskap av andra variabler. Materialet är hämtat från trygghetsundersökningen i Kristianstad, som tidigare i bildspelet endast redovisades utifrån kön.

Barnrättsperspektiv, ålder, folkhälsa, och tillgänglighet ska genomsyra alla områden.

De olika perspektiven är relevanta i olika grad i olika frågor. Se perspektiven som en hjälp att utveckla dina frågor, som ett sätt att hitta det som verkligen är ett problem och då kommer det bli lättare att finna åtgärder. De olika perspektiven kan öppna ögonen för flera infallsvinklar.

Bild 16. Lagar, riktlinjer och förordningar

Ett annat sätt att genomföra jämställdhetsanalysen är att analysera verksamheten kopplat till de lagar och förordningar som finns inom verksamhetsområdet.

Förenta nationernas [konventioner](#) om de mänskliga rättigheterna utgår från ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt.

[Europakonventionen](#) om de mänskliga rättigheterna gäller som svensk lag. Den stadgar att rättigheterna gäller alla, oavsett ”kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt”.

[Diskrimineringslagen](#) innehåller förbud mot diskriminering som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning samt ålder.

Viktiga lagar inom offentlig sektor är naturligtvis [kommunallagen](#), [hälso- och sjukvårdslagen](#), [socialtjänstlagen](#), samt [skollagen](#).

Samtala om:

Vilka lagar, förordningar och riktlinjer finns inom din verksamhet? Analysera om ni lever upp till dem för kvinnor, män, flickor respektive pojkar.

Bild 17. CEMR-deklarationen

De nationella jämställdhetspolitiska målen kan användas vid jämställdhetsanalys, så även den Europeiska [deklarationen](#) för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. CEMR är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Jämställdhetsdeklarationen antogs av CEMR:s högsta politiska ledning i maj 2006. Vid årsskiftet 2011/2012 hade drygt 80 kommuner och landsting i Sverige undertecknat den.

CEMR:s deklaration för jämställdhet riktar sig till Europas kommuner och landsting/regioner med uppmaningen att använda sina befogenheter och partnerskap för att uppnå jämställdhet för invånarna.

Deklarationen är ett frivilligt åtagande för kommuner och landsting om att främja jämställdhet inom alla verksamhetsområden.

Undertecknare av CEMR:s deklaration för jämställdhet förbinder sig att upprätta och genomföra en handlingsplan för jämställdhet.

Exempel på innehåll:

- Art. 6, stereotypa könsroller
- Art. 8, allmänna åtaganden och jämställdhetsanalyser
- Art.10, möjlighet till ett mer utmanande arbete genom skrivningarna om flerfaldig diskriminering
- Art. 12, upphandling av varor och tjänster.
- Art. 13-21, främjandearbete inom det offentligas olika åtaganden
- Art. 24-28, samhällsplanering

Nu finns också en [handledning](#) till stöd för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet på lokal och regional nivå.

Bild 18. Checklistan – igen

Vi har nu gått igenom checklistans fyra steg. Arbeta i steg. Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att kunna göra könskonsekvensbeskrivningar och jämställdhetsanalyser. Men låt det inte stanna vid analyser. Syftet är att det ni synliggör ska förbättra verksamheten.

Nu är det dags att diskutera när den kan användas i deltagarna egen organisation, liksom att försöka klargöra roller och uppdrag som förtroendevalda och tjänstemän. Gå vidare till bilden av beslutsprocessen och diskutera utifrån den.

Bild 19. När kan checklistan användas?

Rutiner för beslutsprocessen. Välj den målgrupp som är relevant: politiker, chefer, handläggare eller revisorer.

Exempel på frågeställningar att samtala om. Välj de som känns relevanta för er.

- Hur ser era rutiner ut för beslutsprocessen?
- På vilket sätt kan ni föra in checklistan som en rutin?
- Hur kan ni följa upp resultatet av användandet av listan?

Bild 20. Roller och uppgifter i processen

- Förtroendevalda
- Chefer
- Handläggare
- Revisorer

Bild 21. MakeQuality

Bilden är klickbar så att du kan visa webbportalen för deltagarna. MakeQuality är ett verktyg för dig som vill följa upp och förbättra jämställdhetsarbetet i din organisation eller för dig som vill jämföra jämställdhetsarbetet i olika verksamheter.

Vilka kan använda makeQuality?

- Kommuner, landsting, regioner och kommunalförbund
- Skolor och förskolor, privata eller offentliga
- Hur kan makeQuality användas?

Hur kan makeQuality användas?

- För att planera, följa upp och redovisa verksamheters jämställdhetsarbete
- För att skapa och följa upp handlingsplaner enligt CEMR:s jämställdhetsdeklaration
- För att utveckla ledningssystem för kvalitet och hållbar utveckling
- För granskning och revision av verksamheters jämställdhetsarbete
- För att beställa och upphandla jämställdhetsintegrerad verksamhet

Bild 22. Jämställ.nu

Bilden är klickbar så att du kan visa webbportalen för deltagarna.

Jämställ.nu är en unik samverkanssatsning mellan Europeiska Socialfondens Tema Likabehandling, Nationella Sekretariatet för Genusforskning, Sveriges Kommuner och Landsting samt Vinnova. Portalen lanserades den 1 december 2009 och har sedan dess uppdaterats och utvecklats kontinuerligt.

Genom Jämställ.nu ger vi dig ett verktyg för det dagliga arbetet med jämställdhetsintegrering. På portalen hittar du bland annat:

- Lärande exempel från hela landet som ger dig möjlighet att söka efter utvecklingsarbeten i ditt län eller inom ditt verksamhetsområde. Här får du del av andras upplägg, lärdomar och erfarenheter.
- Databasen Jämnda är ditt nya verktyg för att söka efter forskningsrön, offentliga utredningar och annan litteratur som avhandlar jämställdhetsintegrering.
- Verktygslådan ger dig metoder, modeller och interaktiva verktyg som förenklar och kvalitetssäkrar ditt arbete med jämställdhetsintegrering.
- Vad? är funktionen som uttömmande suddar ut eventuella frågetecken om vad jämställdhetsintegrering handlar om – här hittar du reportage från verksamheter, årtalslistor och mycket mera.

Bild 23. Särskilt ansvar – unika möjligheter

CEMR:s jämställdhetsdeklaration är ett uttryck för tanken att kommuner och landsting genom sin närhet till människors vardag har särskilda möjligheter – och ett särskilt ansvar – att främja jämställdhet.

Att samtala om

Stämmer citatet? Vilka partners avses/kan vara aktuella i deltagarnas kommun eller landsting?

Bild 24. Slut för idag – tack för idag!

- Hemläxa till nästa gång och datum för uppföljningsmöte alternativt:
- Runda: ”Detta tar jag med mig”

Om du har frågor kring materialet, kontakta SKL, Program för hållbar jämställdhet

Ulrika Eklund, ulrika.eklund@telia.com, 070-699 86 12

Magnus Jacobson, magnus.jacobson@skl.se, 076-762 50 23

Utbildning i SKL:s checklista för jämställdhetsanalys

Det är där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas som ojämställdhet skapas och upprätthålls. Det är därför vi måste lyfta in jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet med våra ordinarie lednings- och styrsystem, från förslag till genomförande och utvärdering.

När ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten säkerställs likvärdig service, resursfördelning och inflytande för kvinnor och män, flickor och pojkar. Verksamheten bidrar därmed till att uppnå jämställdhet i samhället.

SKL:s checklista för jämställdhetsanalys är ett verktyg som hjälper handläggare och beslutsfattare att införliva ett jämställdhetsperspektiv i beredning, beslut och uppföljning av alla ärenden.

Upplysningar om innehållet
Magnus Jacobson, magnus.jacobson@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2012
ISBN 978-91-7164-788-7

Ladda ned på www.skl.se/publikationer. ISBN 978-91-7164-788-7