



PROGRAM FÖR HÅLLBAR JÄMSTÄLLDHET

Checklista för jämställdhetsanalys

Utveckla verksamheten med jämställdhet

Det här är Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) checklista för att integrera jämställdhet i politiska beslut. Det finns många skäl att arbeta in jämställdhet i beslutsprocessen. Det leder till en konsekvens i arbetsgången som säkerställer att lagen efterföljs och att kvinnor, män, flickor och pojkar garanteras likvärdig service och en rättvis fördelning av resurser. Det är också ett sätt att höja kvaliteten på den offentligfinansierade verksamheten så att den blir mer effektiv och säker.

Jämställdhet innebär rättvisa, demokrati och delaktighet, att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. För att detta ska kunna förverkligas förutsätts lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. En checklista är ett sätt att omvandla dessa idéer och mål till konkret politik. Den kan även användas till att förverkliga den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå.

Denna checklista ingår i ett större material med syfte att stödja jämställdhetsarbetet i kommuner och landsting. Förutom en checklista för förtroendevalda och en vägledning för handläggare i tryckt format finns även exempel på checklistor, könskonsekvensbeskrivningar från medlemmar och ett utbildningspaket för hur checklistan kan användas. Gå in på www.jamstall.nu för att få tillgång till detta webbmaterial.

Lärandeprocess

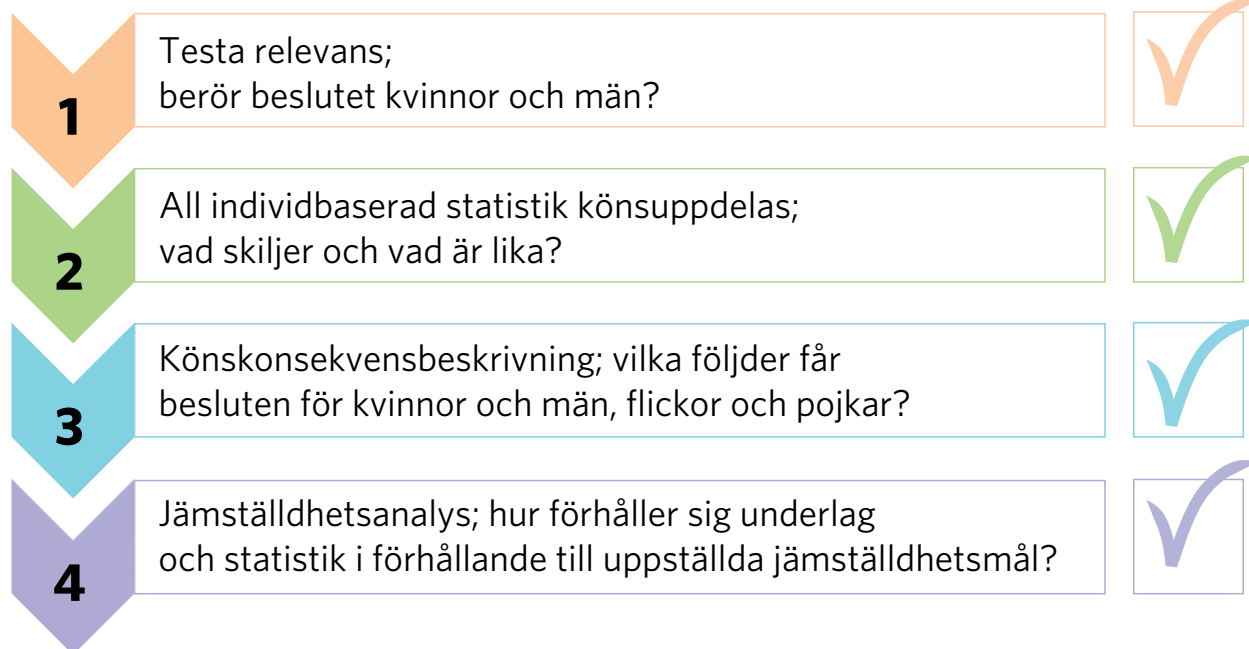
Ofta anges kunskapsbrist som främsta orsak till att politiker inte efterfrågar jämställdhetsanalyser inför politiska beslut. Utan adekvat kunskap har de svårt att se hur deras nämnds verksamhet bidrar till jämställdhet eller ojämställdhet. De politiker som har fått utbildning efterfrågar jämställdhetsanalyser på ett helt annat sätt.

Av denna anledning är det viktigt att det finns en person med djupare jämställdhetskunskap som kan stötta handläggarna och bidra med ett långsiktigt strategiskt tänkande. Därför kan det också ibland vara nödvändigt att köpa in extern expertkompetens.

Att arbeta med checklistor är ett annat sätt att få in mer kunskap i verksamheten. Kommuner och landsting som har checklistor betonar att själva arbetet med dem är en lärandeprocess i sig. Allt eftersom tjänstemän tar fram jämställdhetsanalyser och dessa diskuteras i nämnderna lär sig både förtroendevalda och tjänstemän mer om hur verksamheten kan bidra till jämställdhetsmålen.

Det handlar om ett successivt lärande där gradvis ökade kunskaper och insikter leder vidare till nya frågeställningar. I bilden nedan illustreras hur en sådan lärandeprocess kan se ut. Bilden läses uppifrån och ner där svaret på den föregående frågan hela tiden är förutsättningen för att kunna gå vidare till nästa. Den inledande frågan handlar om att avgöra om beslutet berör kvinnor och män. Det leder till könsuppdelad statistik som i sin tur är en förutsättning för analysen. Med mer erfarenhet och jämställdhetsintegrerade mål kan mer kvalitativa analyser göras.

Jämställdhet i beslut och ärendehantering



Checklista – en del av lösningen

En risk med checklistor är att listan prickas av, varpå arbetet uppfattas som färdigt. Men det är viktigt att komma ihåg att det är när listan har checkats av som det verkliga jämställdhetsarbetet börjar, med en diskussion utifrån analysen om hur nämndens, kommunens, regionens eller landstingets verksamhet bäst kan bidra till jämställdhet.

Ett exempel på hur viktigt det är att jämställdhetsperspektivet kommer in tidigt i processen kan hämtas från ett landsting där en nämnd 2008 beslutade om ett handlingsprogram för en jämställd och jämlik vård, och i samband med detta tog fram en checklista. När handlingsprogrammet utvärderades konstaterades att jämställdhetsperspektivet beaktats för sent, först när underlaget var färdigprocessat. Utan någon djupare analys hade man då oftast dragit slutsatsen att beslutet inte hade några konsekvenser för jämställdheten. Därför har nämnden nu beslutat att ta fram rutiner för att beakta jämställdhet och jämlikhet i själva beredningsprocessen.

Det är viktigt att poängtera att det inte räcker med en checklista för att skapa ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. För att uppnå effektivitet och långsiktighet bör den även kompletteras med konkreta jämställdhetsmål som är kopplade till verksamhetsmålen, utbildning, politiska beslut och nya rutiner. Det kan även vara bra med ett generellt beslut om att all individbaserad statistik ska vara könsuppdelad.

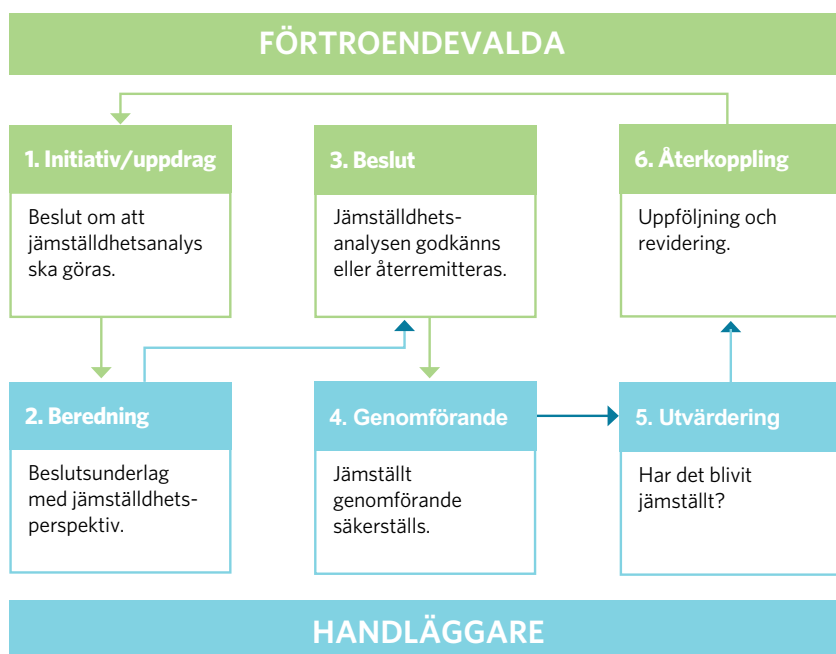
Ett sätt att lägga ytterligare vikt vid jämställdhetsarbetet är att ha ett generellt beslut om att jämställdhetsanalyser alltid ska göras. Checklistan kan med fördel arbetas in i olika beslutsmallar och tjänsteutlåtanden. Ett annat sätt är att använda internkontrollen för att följa upp att checklista och beslutsmallar följs.

Att använda checklistan

I figuren på nästa sida har vi försökt skapa en generaliserad bild av hur en beslutsprocess går till och vilken roll jämställdhetsanalysen spelar i processens olika steg. Observera att figuren visar en ”typprocess” som kan gälla allt ifrån kommunens långsiktiga översiktsplanering till ett enskilt individärende. I verkligheten kan detta skeende vara mycket mer komplicerat och sällan lika linjärt. Betydligt vanligare är istället att processen utvecklas i nya riktningar och kan vandra fram och tillbaka mellan de olika rutorna. Syftet med denna bild är snarare att skänka en överskådlighet åt de viktigaste och tydligaste urskiljbara stegen i beslutsprocessen.

GENERELL BESLUTSPROCESS

Hur kan checklistan användas?



Av figuren framgår vilka steg i processen som utförs av de förtroendevalda och vilka steg som utförs av handläggarna. Lägg märke till hur ansvaret skiftar mellan förtroendevalda och handläggare, men hur jämställdhetsaspekten hela tiden återkommer i vart och ett av stegen. I allt ifrån beställningar och genomförande till uppföljning och utvärdering finns perspektivet med för att säkerställa att resultatet blir det som eftersträvas; ett jämställt beslut.

Checklistan är ett verktyg att hålla i handen genom de olika stegen för att inte tappa jämställdhetsfokus. Genom att metodiskt gå igenom den och stanna till och reflektera vid varje punkt säkerställer man att inget tappas bort på vägen och att kvaliteten förblir hög hela vägen genom beslutsprocessen.

Checklista för jämställdhetsanalys för förtroendevalda

Syftet med denna checklista är att göra det möjligt för kommuner och landsting att kontrollera att jämställdhet har integrerats i de olika beslutsunderlagen. Följ i varje beslutsunderlag de olika stegen i checklistan. Om en fråga besvaras med ja gå vidare till nästa steg. Om frågan inte besvaras med ett obetingat ja eftersom väsentliga delar saknas kan ärendet återremitteras. Använd checklistan som den är eller anpassa den så att den följer era rutiner, er verksamhet och ert språkbruk.

Steg 1 Ska checklistan användas?

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

Steg 2 Bakgrundsbeskrivning

Redovisas all individbaserad statistik könsuppdelat? Ja Nej

Steg 3 Könskonsekvensbeskrivning

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

Steg 4 Jämställdhetsanalys

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