

JämStöds Praktika

Metodbok för jämställdhetsintegrering



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2007:15

JämStöds Praktika

Metodbok för jämställdhetsintegrering

*Metodbok från JämStöd
Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering
i staten*

Stockholm 2007



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2007:15

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2007

ISBN 978-91-38-22712-1
ISSN 0375-250X

Förord

JämStöd är en statlig utredning som under två år på regeringens uppdrag jobbat med att informera om och utveckla metoder och modeller för hur man i praktiken ska jämställdhetsintegrera statens verksamheter. Vi har även haft uppdraget att utbilda statsförvaltningen i att kunna genomföra den processen. Vi har samarbetat med myndigheter som velat ligga i framkant för att vara säkra på att deras service till medborgarna är lika väl anpassad för kvinnor som för män.

Denna bok innehåller våra mest beprövade verktyg. Vi hoppas att den ska ge inspiration till dig som vill komma igång eller ta ytterligare ett steg i arbetet med att använda JämStöds metoder och modeller för jämställdhetsintegrering.

Som komplement till *JämStöds Praktika* finns också en idébok för chefer och jämställdhetsstrateger, *Jämställd medborgarservice*, samt ett särtryck ur idéboken som vänder sig till chefer och ledningsgrupper. Dessutom finns vårt slutbetänkande med förslag till regeringen, SOU 2007: 15, *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*.

Stockholm i mars 2007

Ann Boman
Särskild utredare

/Ulrika Eklund
Carina Löfgren

Innehåll

Förord	3
Inledning	6
Arbetsgång för hållbar jämställdhet – Trappan	8
TRAPPSTEG 1	13
Grundläggande jämställdhetskunskap	14
TRAPPSTEG 2	17
Granska verksamheten	18
Den jämställda verksamheten	21
Undersök verksamhetsprocesserna	24
TRAPPSTEG 3	25
Checklista för planering och organisering av utvecklingsarbetet – MUMS	26
TRAPPSTEG 4–6	32
JämKART	33
JämKAS Bas	41
4R-metoden	47
JämKAS Plus	53
Processkartläggning	60
TRAPPSTEG 7	64
TRAPPSTEG 8	65
JämUR – Metod för uppföljning av resultat	66
Begrepp och definitioner	67

Inledning

För att utmana och förändra en verksamhet behövs arbetsmodeller och metoder som hjälper till att göra jobbet. Jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt utvecklingsarbete som får full effekt först när det görs systematiskt.

I den här boken har vi samlat de metoder och modeller vi tycker är mest användbara. De är alla testade i olika typer av verksamheter och är tänkta att vara ett konkret stöd när ni gör en jämställdhetsanalys, tar fram en handlingsplan eller följer upp verksamheten.

Till samtliga metoder och arbetsmodeller finns fullständiga handledningar där vi guidar steg för steg.

I det inledande kapitlet presenterar vi vår arbetsmodell *Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering* eller *Trappan* som vi också kallar den. Modellen ger en bild över alla steg i processen för att integrera jämställdhet i en verksamhet. Där föreslår vi vad vi anser behöver göras och i vilken ordning för att arbetet ska bli hållbart.

Vi har lagt *Trappan* som utgångspunkt i boken just därför att vi tror på nödvändigheten av att systematiskt följa en modell när man jämställdhetsintegrerar. Efter *Trappan* följer en presentation av metoder och modeller från trappsteg ett till och med åtta.

På första trappsteget ska en förståelse för jämställdhet skapas och här presenterar vi en kort sammanfattning av svensk jämställdhetspolitik. På det andra trappsteget är det viktigt att undersöka förutsättningarna för att jämställdhetsintegrera och här presenterar vi metoderna *Granska verksamheten*, *Den jämställda verksamheten* och *Undersök verksamhetsprocesserna*.

Det tredje trappsteget innehåller en arbetsmodell, *Checklista för planering och organisering av utvecklingsarbetet – MUMS*. Den är lämplig att använda när en ledningsgrupp ska ta sig an uppgiften att organisera arbetet för jämställdhetsintegrering i sin myndighet. Modellen ger en översiktlig bild av vad som krävs för att organisera arbetet med jämställdhetsintegrering.

På trappsteg fyra till och med sex finns metoderna *JämKAS Bas*, *JämKAS Plus*, *Processkartläggning* och *JämKART*. De är lämpliga att använda när man ska jobba med inventering, kartläggning, analys och målformulering ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det sjunde steget innehåller ingen metod. Här är det meningen att organisationen ska genomföra de åtgärder som planerats i steg fyra till sex.

För det åttonde och sista trappsteget finns metoden *JämUR*, som är en hjälp för att följa upp resultatet av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv.

Om metoderna

Våra metoder varierar i svårighetsgrad. Vissa är enkla och lätta att genomföra utan särskilt stora förkunskaper medan andra kräver mer djupgående kunskaper både i metodhandledning och kunskaper om genus och svensk jämställdhetspolitik. Vissa av metoderna är breda och inventerar hela verksamheten medan någon ger en mer djupgående analys av en fråga eller verksamhet. De metoder som innehåller jämställdhetsanalyser bygger i de flesta fall på att deltagarna själva genomför analyserna med stöd av en kunnig handledare. För att resultatet ska bli meningsfullt och givande krävs att metodhandledaren har goda kunskaper om genus och svensk jämställdhetspolitik. Oavsett vilken metod som ska genomföras bör även deltagarna innan ha fått grundläggande genuskunskaper för att arbetet ska bli meningsfullt och givande.

Hur metoderna ska användas

JämStöd rekommenderar att ni som använder er av metoderna anpassar dem utifrån uppgiften. Under varje metod finns beskrivet vad det förväntade resultatet kan komma att bli. Det går också att kombinera olika delar av metoderna med varandra. Metoderna i sig är inte målet utan det viktiga är att systematiskt gå igenom verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Gör ni det får ni ett bra underlag för att utveckla verksamheten så den bidrar till att skapa jämställdhet.

Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering – Trappan

Vi presenterar här en modell för en lämplig arbetsgång när en organisation ska starta ett systematiskt utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering. Vi kallar den *Trappan*.

För att arbetet ska bli hållbart krävs mer än en metod för att göra en jämställdhetsanalys. Modellen *Trappan* bygger på våra erfarenheter från ett brett fält; såväl av normalt utvecklingsarbete som av förändringsarbete för att just jämställdhetsintegrera hela organisationer – bland annat Arbetslivsfonden och Socialdepartementet. Våra erfarenheter säger oss att det är lönsamt att lägga ner tid och resurser på de första trappstegen.

Vi har också erfarenheter av organisationer som startar sitt arbete mitt i *Trappan*. Man anser sig inte behöva de första stegen, eller man är så ivrig att komma igång med själva analysarbetet att man tar ett raskt skutt framåt. Det har dock visat sig vara ett arbetssätt som leder till en instabil förändring. Ett utvecklingsarbete behöver en god grund att stå på – det skaffar sig organisationen på de första två stegen. Därefter är det dags att organisera utvecklingsarbetet – det kan till exempel ske efter vår modell *Checklista för planering och organisering av utvecklingsarbetet – MUMS*. För att göra jämställdhetsanalyser har JämStöd flera metoder att erbjuda.

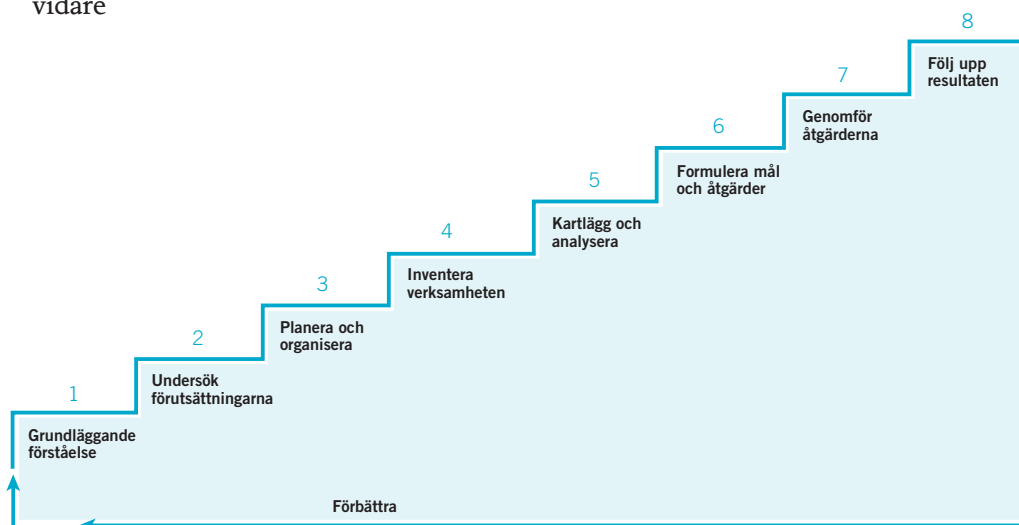
Till modellen hör också ett formulär för självskattning för gemensam bedömning av ert arbete. Detta test är särskilt användbart i ledningsgruppen.

På varje trappsteg beskriver vi vad just det trappsteget innehåller, vad vi rekommenderar att man ska göra och JämStöds metoder.

Förväntat resultat

Att arbeta med modellen *Trappan* kan ge:

- en översiktlig bild över alla steg i processen för att jämställdhetsintegrera
- en översiktlig bild av vad som bör göras i organisationen och i vilken ordning
- en översikt över vilka metoder JämStöd kan erbjuda de olika stegen i arbetet
- en gemensam bild av nuläget i organisationen och en idé om hur arbetet kan gå vidare



Trappan – En helhetsbild av alla delar som bör ingå i ett systematiskt och kontinuerligt arbete för jämställdhetsintegrering.

TRAPPSTEG 1: GRUNDLÄGGANDE FÖRSTÅELSE

Innan arbetet med jämställdhetsintegrering påbörjas behöver hela organisationen – såväl ledning som alla medarbetare – erbjudas kunskap om jämställdhet och genus samt vad svensk jämställdhetspolitik och strategin jämställdhetsintegrering innebär.

Att göra

Ordna utbildning i:

- svensk jämställdhetspolitik
- genusteori
- jämställdhetsintegrering som strategi

JämStöds metoder

Arbetsmodellen Trappan – Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering och Grundläggande jämställdhetskunskap

TRAPPSTEG 2: UNDERSÖK FÖRUTSÄTTNINGARNA

Organisationen undersöker hur förutsättningarna, nyttan och viljan att jämställdhetsintegrera verksamheten ser ut.

Att göra

Undersök förutsättningarna genom att svara på dessa frågor:

- En jämställd verksamhet – hur ser den ut? Hur skulle den kunna se ut? Har vi en gemensam bild?
- Nyttan – vilken är nyttan med en jämställd verksamhet? På vilket sätt utvecklas vår verksamhet? Vad vinner kunderna? Vilka effekter får det på vår verksamhet? Vilka effekter får det på våra målgrupper?
- Viljan – finns viljan att skapa en jämställd verksamhet; hos medarbetarna, hos ledningen? Vad kan stödja? Vad kan hindra?

JämStöds metoder

Granska verksamheten, Den jämställda verksamheten och Undersök verksamhetsprocesserna

TRAPPSTEG 3: PLANERA OCH ORGANISERA

Ledningen planerar och sätter mål för arbetet med jämställdhetsintegrering. Det är viktigt att ge direktiv för hur arbetet ska ledas, organiseras och genomföras.

Att göra

Ta fram en strategi för hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska ledas och organiseras genom att svara på dessa frågor:

- Mål och annan styrning – finns direktiv från ledningen? Har vi satt mål för integreringsarbetet? Hur följs arbetet upp? Har vi avsatt resurser? Har vi fört in arbetet i myndighetens system för uppföljning?
- Utbildning – har vi planerat utbildning i genusteori och metoder för jämställdhetsanalyser?
- Metoder – har vi metoder och arbetssätt för vårt arbete med jämställdhetsintegrering?

- Stöd och samordning – hur samordnar vi arbetet med jämställdhetsintegrering? Hur sköter vi den strategiska utvecklingen? Hur ger vi stöd till medarbetarna?

JämStöds metoder

Checklista för planering och organisering av utvecklingsarbetet – MUMS

TRAPPSTEG 4 – 6: INVENTERA, KARTLÄGG OCH ANALYSERA VERKSAMHETEN

Organisationen inventerar verksamheten och sammanställer verksamhetens mål som ett underlag för beslut om vad som ska analyseras eller förbättras. Beslut fattas för vad som ska förbättras.

INVENTERA

Att göra

Ta fram beslutsunderlag genom att svara på dessa frågor:

- Vilka verksamheter bedriver vi? Hur kan våra verksamheter bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen? Var ska vi börja?

KARTLÄGG OCH ANALYSERA

Att göra

Utifrån resultatet från inventeringen genomförs en jämställdhetsanalys genom att svara på dessa frågor:

- Vilka är målgrupperna för verksamheterna? Hur ser könsfördelningen ut? Hur är resurserna fördelade mellan könen? Vilka könsmonster framträder? Vilka konsekvenser får de för gruppen kvinnor respektive män?

FORMULERA MÅL OCH ÅTGÄRDER

Organisationen tar fram en åtgärdsplan genom att formulera mål, indikatorer och åtgärder för att skapa en mer jämställd verksamhet.

Att göra

Planera förbättringar genom att svara på dessa frågor:

- Vad ska vi förändra? Hur vill vi att det ska se ut? Hur ska vi nå dit vi vill? Hur kan vi mäta om insatserna fått effekt?

JämStöds metoder

JämKART, JämKAS Bas, 4R-metoden, JämKAS Plus och Processkartläggning

TRAPPSTEG 7: GENOMFÖR ÅTGÄRDERNA

Organisationen genomför planerade åtgärder för att uppnå en jämställd verksamhet.

TRAPPSTEG 8: FÖLJ UPP RESULTATEN

Organisationens ledning följer upp och utvärderar arbetet för att se om målen nåtts.

Att göra

Följ upp arbetet genom att svara på följande frågor:

- Följ upp – har vi nått våra mål? Vad blev resultatet av vårt arbete? Hur bedömer vi kvaliteten på genomförandet?
- Utvärdering – vilka lärdomar kan vi dra? Hur ser vi till att den positiva förändringen består? Hur tar vi tillvara lärdomarna från den negativa förändringen? Vad blir nästa steg?
- Sprida resultat – hur sprider vi resultatet och lärdomarna i organisationen? Hur får vi det att leva vidare? Hur firar vi framgångarna?

JämStöds metoder

JämKAS Bas, 4R-metoden, Processkartläggning och JämUR

SJÄLVSKATTNING – ARBETSGÅNG FÖR HÅLLBAR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Förslag till arbetsgång

1. Gå gemensamt igenom beskrivningen av det arbete som bör göras på varje trappsteg.
2. Gör individuellt en bedömning av var ni befinner er, med hjälp av nedanstående skala.
3. Gör en gemensam bild av era bedömningar på blädderblad, whiteboard eller OH-film.
4. Diskutera tillsammans vilka bedömningar ni gjort och vilka slutsatser ni drar.

Sätt ett kryss på linjen på den plats som motsvarar var ni tycker att ni befinner er i er organisation.

Punkten ”Start” anger att ni ännu inte har påbörjat arbetet och punkten ”Mål” att ni är nöjda med arbetet på respektive trappsteg.

Trappsteg 1: Grundläggande förståelse	Start	Mål
Trappsteg 2: Undersök förutsättningarna	Start	Mål
Trappsteg 3: Planera och organisera	Start	Mål
Trappsteg 4: Inventera verksamheten	Start	Mål
Trappsteg 5: Kartlägg och analysera	Start	Mål
Trappsteg 6: Formulera mål och åtgärder	Start	Mål
Trappsteg 7: Genomför åtgärderna	Start	Mål
Trappsteg 8: Följ upp resultaten	Start	Mål

Förslag till redovisning

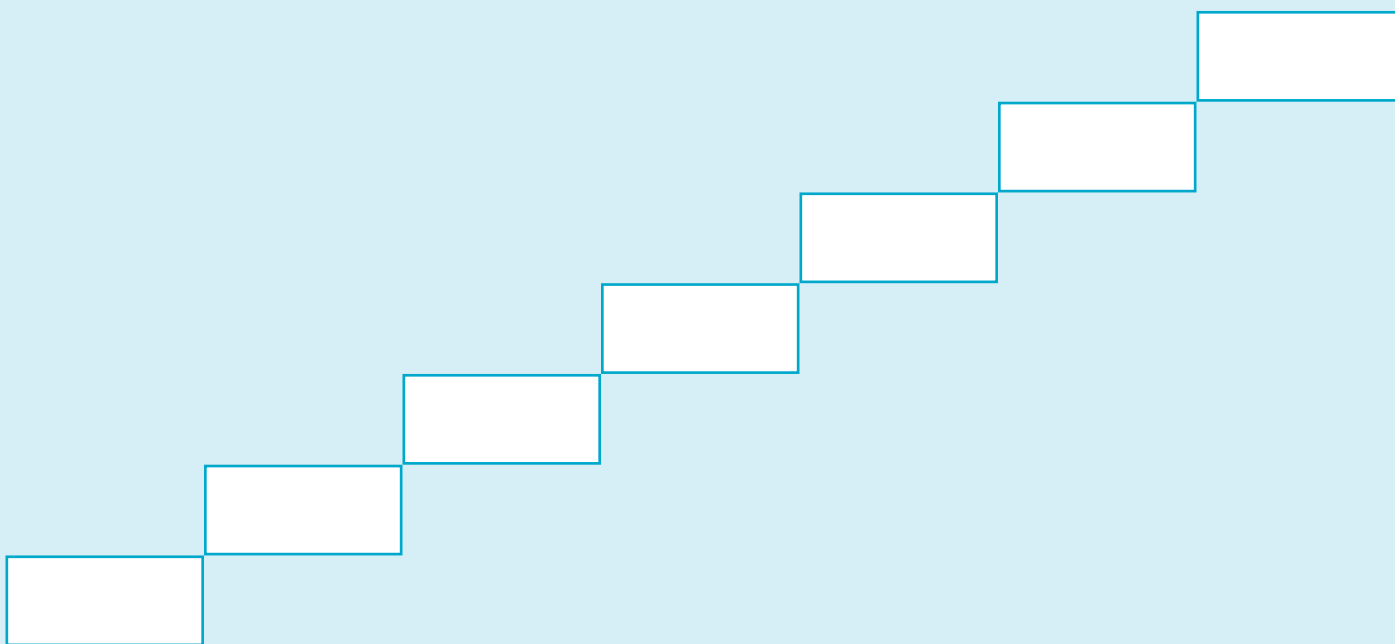
Rita upp de åtta linjerna ovan på en whiteboardtavla och låt var och en sätta sina kryss där, efter att de först fyllt i sin egen skala.

Vilken bild träder fram när ni gjort er självskattning? Är ni starka på något steg utan att stå stadigt på de tidigare stegen? Vår erfarenhet är att alla steg måste vara stabila för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bli hållbart. Troligen kommer olika delar av verksamheten att befinna sig på olika trappsteg. Kanske en och samma verksamhet befinner sig på flera olika trappsteg samtidigt. Har ni en gång nått trappsteg åtta för en liten del av verksamheten är det bara att börja om igen på en annan del. På så vis blir trappan en evighetsmaskin att vandra upp och ned i.

Trappsteg 1

Grundläggande förståelse

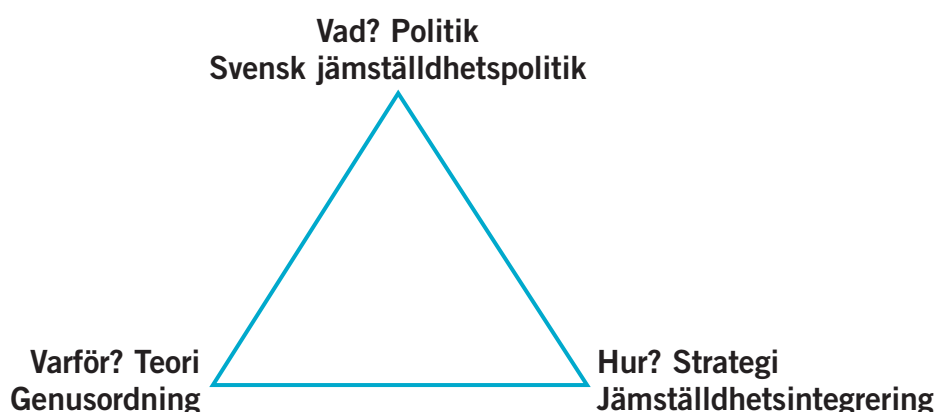
Innan arbetet med jämställdhetsintegrering påbörjas behöver alla medarbetare få kunskap om svensk jämställdhetspolitik och strategin jämställdhetsintegrering. Utbildningen bör omfatta områdena jämställdhet och genus, svensk jämställdhetspolitik och strategin jämställdhetsintegrering. En sådan utbildning ger ökad kunskap i organisationen och leder förhoppningsvis till höjd medvetenhet och ökat intresse. Även ledningen behöver kunskapen för att kunna fatta beslut om det fortsatta arbetet.



Grundläggande jämställdhetskunskap

Trappsteg 1

Innan arbetet med jämställdhetsintegrering påbörjas behöver hela organisationen – såväl ledning som alla medarbetare – ha kunskap om vad svensk jämställdhetspolitik och strategin jämställdhetsintegrering innebär. Den kunskapen låter sig inte återges i detta material, men vi ger här en kortfattad bild av vad den kan bestå av.



SVENSK JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK

Den svenska jämställdhetspolitiken består av följande tre delar:

Politiken	Den politiska viljan uttrycks i form av de jämställdhetspolitiska målen (prop 2005/06:155)
Teorin	Den teoretiska basen för den svenska jämställdhetspolitiken är teorin om genussystemet (SOU 1990:44)
Strategin	Den strategi regering och riksdag beslutat använda för jämställdhetsarbetet sedan 1994 är Jämställdhetsintegrering. Strategin anvisas första gången i propositionen <i>Delad makt – delat ansvar</i> (prop 1993/94:147)

POLITIK

Regering och riksdag har beslutat om mål för den svenska jämställdhetspolitiken. Dessa mål ska alla myndigheter bidra till att uppnå. Målen presenteras i propositionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken* (prop 2005/06:155). I maj 2006 antogs målen av riksdagen.

Bidrar din myndighet till jämställdhet eller ojämställdhet? Många är de analyser och utredningar som visar att det finns områden som är ojämställda. Kvinnor respektive män får ta del av olika mängd resurser, bemöts olika och har inte lika stort inflytande. En analys av verksamheten i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen kan ge upptäckter om vad som behöver åtgärdas för att förbättra den utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN

Övergripande mål

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmål

1. Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemanarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen är antagna av riksdagen i maj 2006, prop 2005/06:155

TEORI

Trots att det råder en bred politisk enighet kring målen för svensk jämställdhetspolitik, består ojämställdheten inom många områden. Varför? Den teoretiska förklaringsmodell som ofta används inom svensk politik är teorin om genusystemet (genusystemteorin). Den refereras första gången inom jämställdhetspolitiken i *Delad makt – delat ansvar* (prop 1993/94:147).

Genusystemet är en teoretisk förklaringsmodell som är utvecklad av Yvonne Hirdman, professor i historia. Den bygger på två logiker: isärhållande och hierarki. Det är en struktur som begränsar kvinnors och mäns möjligheter till fria val. Vi är alla, både kvinnor och män, del i att skapa detta system. Vi gör det från livets början till livets slut i våra vardagliga handlingar. Syftet med den nationella jämställdhetspolitiken är att bryta genusystemet.

Genus är det skapade könet, det vi uppfattar som manligt och kvinnligt.

Exempel på de två principerna

Isärhållande

Ett tydligt exempel på isärhållande är den könssegregerade eller könsuppdelade arbetsmarknaden. Inom vård och omsorg arbetar till allra största delen kvinnor och inom tekniska verksamheter återfinns i huvudsak män.

Hierarki

På arbetsmarknaden tjänar män generellt mer än kvinnor inom i stort sett alla yrkeskategorier. Ju högre upp i hierarkin i en organisation, desto färre blir kvinnorna. Det män gör och det som betraktas som manligt värderas ofta högre än det kvinnor gör och det som betraktas som kvinnligt. Tekniska yrken där främst män arbetar har generellt högre lön än vård- och omsorgsyren där kvinnor återfinns.

Genusystemets upprätthållande

De genusstrukturer som råder i samhället skapas och upprätthålls av oss alla, såväl kvinnor som män. Strukturer kan inte fortleva med mindre än att individerna återskapar dem i sina vardagliga handlingar.

Att göra jämställdhetsanalyser inom alla verksamheter som bedrivs gentemot medborgarna, är ett sätt att synliggöra hur genussystemet tar sig uttryck i myndigheterna.

STRATEGI

Jämställdhetsintegrering som strategi antogs av den svenska regeringen redan 1994 och av FN på kvinnokonferensen i Peking 1995. Strategin har också antagits av EU 1996 och är det arbetssätt som ska användas tillsammans med särskilda åtgärder för underrepresenterat kön.

Definition

Citatet nedan formulerades i Regeringens proposition *Delad makt – Delat ansvar*.

"Jämställdhetsarbetet måste bedrivas inom varje politikområde och insatser huvudsakligen göras inom ramen för berörda organs ordinarie verksamhet."

(Delad makt – Delat ansvar, prop 1993/94:147, sid 17)

Det innebär att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna är lika tillgänglig, av lika hög kvalitet och lika väl anpassad för alla oavsett kön. Det gäller att utgå från kvinnors respektive mäns levnadsmönster för att kunna anpassa sin service och sina resurser efter båda könen behov. Man behöver göra en jämställdhetsanalys för att få rätt kunskap om de könsmonster som finns bland de medborgare som berörs av verksamheten.

Vad ger jämställdhetsintegrering min myndighet?

Att integrera jämställdhet i verksamheten ger:

- Nyorientering i verksamheten. Det handlar om att förändra så att kvinnor och män får del av verksamheten, makten och resurserna på samma villkor
- Effektivare myndighetsservice och resursfördelning – genom att verksamheten utgår från båda könen behov
- Högre rättssäkerhet och demokrati – genom att kvinnor och män bemöts på lika villkor
- Ökad kunskap om jämställdhetspolitiken och om behov hos dem som använder myndighetens tjänster

ATT GÖRA EN JÄMSTÄLLDHETSANALYS

Man brukar skilja mellan jämställdhetsanalyser och könskonsekvensanalyser.

Att göra en **könskonsekvensanalys** innebär att redovisa statistik och andra uppgifter uppdelat på kön och beskriva situationen för kvinnor och män.

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.

Processen kan förenklat beskrivas så här:

Inventering – av befintlig verksamhet.

Kartläggning – så här ser det ut för kvinnor och män nu.

Analys – dessa effekter har vår verksamhet för kvinnor respektive män.

Mål – så här vill vi att det ska se för kvinnor respektive män framöver.

Handling – så här gör vi för att komma från nuläge till måloppfyllelse.

Trappsteg 2

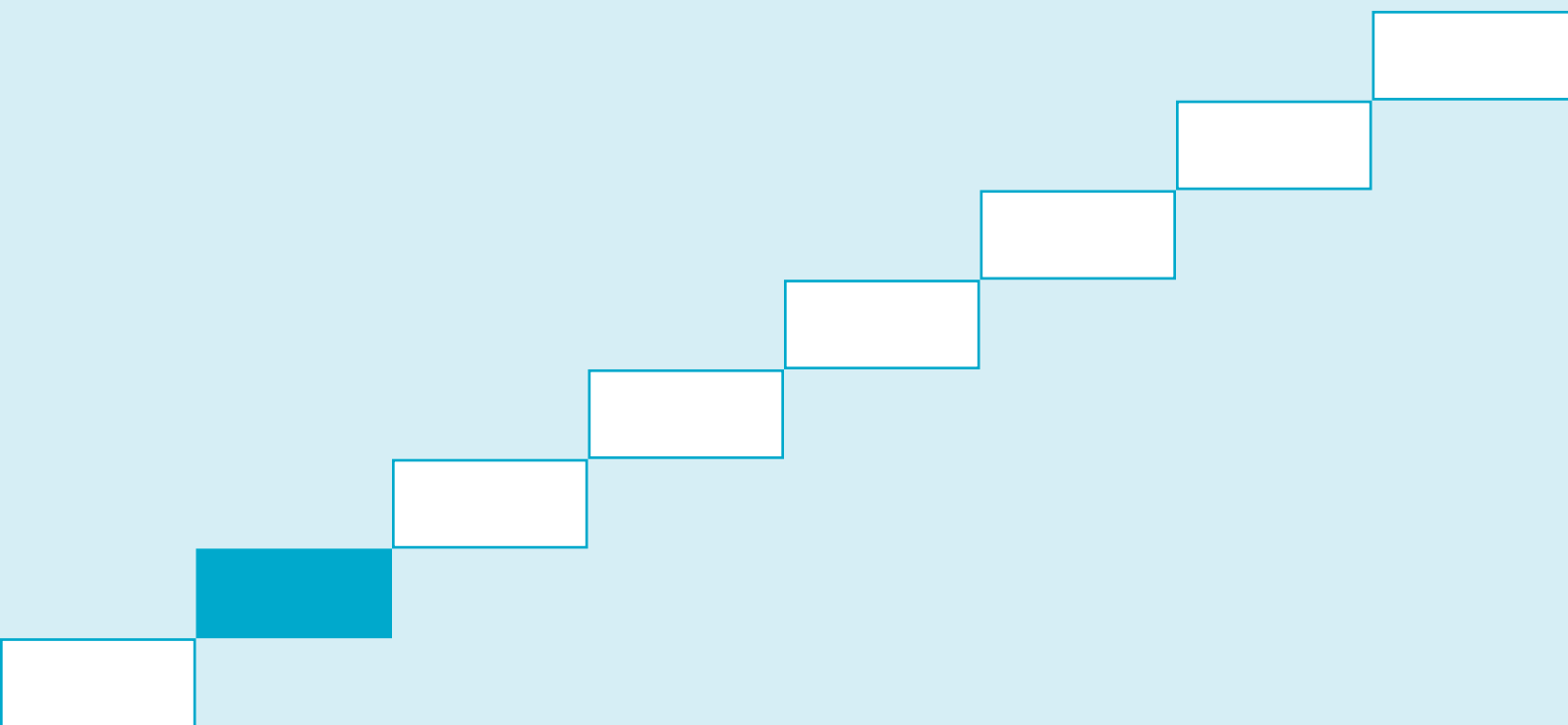
Undersök förutsättningarna

Som steg två i processen behöver myndigheten undersöka hur förutsättningarna, nyttan och viljan att jämställdhetsintegrera verksamheten ser ut. Det sker till exempel genom att organisationen svarar på dessa frågor:

Jämställd verksamhet – hur ser den ut? Hur skulle den kunna se ut? Har vi en gemensam bild?

Nyttan för oss – Vilken är nyttan med en jämställd verksamhet? På vilket sätt utvecklas vår verksamhet? Vad vinner kunderna? Vilka effekter får det på vår verksamhet? Vilka effekter får det på våra målgrupper?

Viljan – Finns viljan att skapa en jämställd verksamhet; hos medarbetarna, hos ledningen, hos mig själv? Vad kan stödja? Vad kan hindra?



Granska verksamheten

Trappsteg 2

Innan ni påbörjar arbetet med att göra djupare jämställdhetsanalyser av något eller några verksamhetsområden, är det bra att först göra en översiktlig inventering. Den här metoden hjälper till i det arbetet.

Arbetet börjar med en genomgång av de insatser som gjorts tidigare för jämställdhet i verksamheten. Har de bidragit till ökad jämställdhet? Därefter görs en inventering av de olika verksamheter ni bedriver och undersöker om de kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Till sist planerar ni vilka åtgärder som behöver vidtas för att verksamheten ska bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Att arbeta med metoden *Granska verksamheten* kan ge:

- uppmärksamhet åt tidigare arbete med jämställdhet
- kunskap om på vilket sätt verksamheten kan bidra till ökad jämställdhet
- underlag för prioritering av det fortsatta arbetet

INVENTERA VERKSAMHETEN

Steg 1. Tidigare insatser

- 1a. Vad har hittills gjorts när det gäller jämställdhet i kärnverksamheten?
- 1b. Vad blev resultaten?
- 1c. Hur har det bidragit till ökad jämställdhet?
- 1d. Hur har det bidragit till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen?

I steg 1 inventeras vad som gjorts tidigare i verksamheten när det gäller jämställdhet.

Skriv upp vilket resultat ni uppnått av de tidigare aktiviteterna.

Utgå därefter från de jämställdhetspolitiska målen och undersök hur de tidigare insatserna har bidragit till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Syftet med uppgiften är dels att uppmärksamma vad som tidigare gjorts, dels att synliggöra värdefull kunskap och erfarenhet. Vidare får organisationen och medarbetarna ett erkännande för det arbetet som redan gjorts.

Steg 2. Ny inventering

Utgå från era verksamheter. Inventera vilka verksamheter som finns inom projektet/enheten/funktionen. Observera att det handlar om själva verksamheten (det ni utför), inte den interna organisationen (de som utför).

Gå igenom listan med nedanstående frågor och koppla till varje verksamhet. Undersök om era olika verksamheter kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Delmål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande

- Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN**Övergripande mål**

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmål

1. Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemanarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen är antagna av riksdagen i maj 2006, prop 2005/06:155

Diskutera:

1. Påverkar vår verksamhet kvinnors och mäns möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare?
2. Påverkar vår verksamhet fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män?
3. Påverkar vår verksamhet förutsättningarna för kvinnor och män att utöva makt och inflytande?

Delmål 2. Ekonomisk jämställdhet

- Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Diskutera:

1. Påverkar vår verksamhet kvinnors och mäns ekonomi?
2. Påverkar vår verksamhet kvinnors och mäns möjligheter till och villkor för betalt arbete, utbildning och företagande?

Delmål 3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

- Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemanarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Diskutera:

1. Påverkar vår verksamhet möjligheten för kvinnor och män att dela det obetalda hemanarbetet?
2. Påverkar vår verksamhet möjligheten för kvinnor och män att dela det obetalda omsorgsarbetet?

Delmål 4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

- Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Diskutera:

1. Påverkar verksamheten mäns våld mot kvinnor?
2. Påverkar verksamheten kvinnors och mäns, flickors och pojkars rätt till kroppslig integritet?
3. Påverkar verksamheten, eller har den potential att påverka, sexualiseringen av det offentliga rummet i negativ eller positiv riktning?

Steg 3. Prioritera

Prioritera och planera insatser för de områden där verksamheten berör jämställdheten, det vill säga där svaret på frågorna ovan blivit "ja".

För alla de delar av verksamheten där svaret blivit "ja" bör insatser göras. Ordningen för hur det ska ske kan grunda sig på exempelvis relevans, framkomlighet eller tidsaspekter.

Den jämställda verksamheten

Trappsteg 2

Den jämställda verksamheten är en metod för att skapa en gemensam bild av vad en jämställd verksamhet skulle kunna vara, samt för att undersöka om det finns en villighet att arbeta med frågan. Metoden kan också fungera som en igångsättare för att skapa motivation eller skapa ett behov för att arbeta med frågan. Det är en möjlighet att se nytta. Metoden är inspirerad av Birgitt Williams arbete med the Genuine Contact program.

Metoden består av tre steg. I det första får deltagarna beskriva en jämställd verksamhet, i steg två handlar det om att undersöka villighet och i steg tre att kartlägga hinder och framgångsfaktorer. Metoden är framtagen under arbetet med förändringsprocesser i organisationer och den är även prövad internationellt. Här är den utvecklad för att passa jämställdhetsfrågan. Det tar cirka fyra timmar att gå igenom alla stegen.

Syftet är att skapa en gemensam bild av en jämställd verksamhet och att undersöka om det finns en villighet att arbeta med frågan.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Att arbeta med metoden *Den jämställda verksamheten* kan ge:

- en gemensam förståelse av vad som är en jämställd verksamhet
- en inventering av vad som kan stödja och vad som kan hindra utvecklingen av en sådan verksamhet
- en möjlighet för deltagarna att reflektera över sin personliga villighet att ingå i en sådan verksamhet
- en överblick över kunskapsnivån när det gäller jämställdhet hos deltagarna

HANDLEDNING

När ni ska fokusera på verksamheten är det viktigt att ni som handledare använder uttrycket "den jämställda verksamheten" konsekvent i alla steg. Gruppen måste få klart för sig att det handlar om kärnverksamheten, till exempel hur ni bemöter och bedömer kvinnor och män i er myndighetservice och hur era resurser fördelas när det gäller kvinnor och män som kunder/medborgare.

Metoden går även att använda för att fokusera på organisationen i form av personalpolitik. I de fallen använder ni då konsekvent uttrycket "den jämställda organisationen". Ni får helt olika resultat beroende på vilket uttryck ni väljer.

I handledningen har vi valt att jämställdhetsintegrera kärnverksamheten och använder genomgående uttrycket "verksamhet".

STEG 1

Tidsåtgång cirka 50 minuter: 30 minuter i grupp samt 20 minuter redovisning

Be deltagarna att i grupper om cirka fyra personer svara på frågorna 1–3 nedan. De skriver ner sina svar på tre olika blädderblad som sätts upp på väggen.

För frågorna 1–3 gäller det att beskriva en jämställd verksamhet i största allmänhet – vi har ännu inte kommit in på just er verksamhet.

Frågor

1. Beskriv en jämställd verksamhet.
2. Lista fördelar med en jämställd verksamhet.
3. Lista nackdelar med en jämställd verksamhet.

Redovisning

Be grupperna kort gå igenom vad de skrivit på blädderbladen.

STEG 2

Tidsåtgång cirka 55 minuter: 15 minuter för enskilt funderande, 20 minuter i grupp och 20 minuter gemensamt samtal.

Be deltagarna att enskilt och under tystnad fundera över frågorna 4, 5 och 6. Ge deltagarna en fråga i taget och be dem skriva ner sina funderingar efter varje fråga.

Fråga 4 är viktig då den handlar om ett personligt ställningstagande. Vill jag göra detta?

Be deltagarna att vara mycket konkreta när de svarar på fråga 6. Nu handlar det om en konkret verksamhet, deras egen – därför vill vi inte ha några generella, svepande formuleringar.

Be deltagarna dela in sig i grupper om cirka fyra personer för att dela med sig av sina funderingar från den individuella övningen. Be deltagarna att skriva ner sina samlade svar på fråga 6 på ett blädderblad.

Frågor

4. Vill ni arbeta med en jämställd verksamhet så som vi beskrev den i förra övningen?
5. Arbetar ni med sådan verksamhet i dag?
6. Vad skulle er verksamhet/kunderna/medborgarna vinna på om den blev en jämställd verksamhet?

Redovisning

Svaren på fråga 6 "Vinsterna för er verksamhet" skrivs på blädderblad som sätts upp på väggen. Fråga 6 bör man fördjupa och uppehålla sig vid en stund i stora gruppen.

Anteckna om det kommer upp nya vinster för den egna verksamheten under samtalet – det behöver vara med på sammanställningslistan som vi jobbar vidare med i nästa steg.

STEG 3

Tidsåtgång 40 minuter: 20 minuter i grupp och 20 minuter gemensamt samtal.

Be deltagarna att arbeta i grupper om cirka fyra personer och fundera över frågorna 7 och 8. Be dem lista tankarna på ett blädderblad. Redovisa därefter.

Fråga 7 och 8 handlar om vad och vilket klimat som kan främja eller försvåra skapandet av en jämställd verksamhet. Frågan är åter generell – vad underlättar och vad försvårar i största allmänhet?

Frågor

7. Vad underlättar och främjar skapandet av en jämställd verksamhet?
8. Vad försvårar och hindrar skapandet av en jämställd verksamhet?

Redovisning

Sätt upp deltagarnas blädderblad på väggen. Diskutera svaren i storgrupp. Anteckna om det kommer ytterligare idéer på vad som underlättar och försvårar. Kom ihåg att frågan handlar om vad som främjar och hindrar i största allmänhet. Just nu fokuserar vi inte specifikt på den egna verksamheten.

STEG 4

Tidsåtgång 1 timme och 10 minuter: Fråga 9 och 11 30 minuter i grupp och 30 minuter gemensamt samtal. Fråga 10 görs individuellt i 10 minuter.

Låt deltagarna reflektera individuellt i 10 minuter över fråga 9 och 10. Svaren på fråga 10 behöver inte redovisas utan deltagarna skriver för sig själva. Därefter bildar deltagarna grupper och diskuterar fråga 9 och 11. Svaren redovisas på blädderblad.

Frågor

9. Vad behöver förändras i er organisation och verksamhet för att den ska bli mer jämställd?
10. Hur måste jag själv förändra mitt beteende och tänkande för att kunna medverka i denna process?
11. Nästa steg – planera för hur ni ska gå vidare.

Redovisning

Redovisa blädderbladet för fråga 9. Samtala i storgrupp om vad just ni kan göra för att er verksamhet kan bli mer jämställd samt hur ni går vidare.

Undersök verksamhetsprocesserna

Trappsteg 2

Undersök verksamhetsprocesserna är en metod som hjälper er att undersöka jämställdhet i olika delar av verksamheten. Med processer menar vi ett händelseförlopp, ett arbetsmoment i organisationen. En process består av fler delmoment och har en tydlig start/slutpunkt. I processen fokuserar vi på det som verkligen sker. Exempel på processer är verksamhetsplanering, bedömningar av ansökningar eller ärenden. Denna metod är snabb och ganska ytlig och den fokuserar på att inventera vilka processer som kan ha en påverkan på jämställdhet. Ni börjar med att inventera de olika stegen i processen för att därefter undersöka om det finns någon risk att ojämställdhet skapas. Om så skulle vara fallet finns möjlighet att föreslå åtgärder för att förändra detta och bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Att arbeta med att inventera verksamhetsprocesserna kan ge:

- en snabb analys ur ett jämställdhetsperspektiv av en process
- en hjälp att upptäcka och förebyggen risken att skapa ojämställdhet i verksamheten
- förslag på åtgärder för ökad jämställdhet i processen och därmed verksamheten

INVENTERING

Steg 1. Lista de olika momenten i processen

En process är ett händelseförlopp eller ett arbetsmoment i en organisation. Processen består av flera delmoment och varje moment ska vara med. Processen har en startpunkt och innehåller ett antal i förväg uttänkta delar som är ämnade att leda till ett visst resultat.

Lista alla delmoment. Skriv ned vad ni verkligen gör och inte vad ni borde göra.

Steg 2. Svara på frågorna a – c för varje moment i processen

2a. I vilka moment kan ni hitta jämställdhetsfällor? Vilka är fällorna?

Ni funderar över var det finns risk att skapa ojämställdhet; till exempel genom personlig bedömning av ett ärende, eller att det är rutiner som är utformade med ena könet som norm eller att ni saknar kunskap.

2b. Lista vilka könsmönster som vore intressanta att känna till för detta steg.

Med könsmönster menas hur ser det ut för kvinnor respektive män inom de olika momenten. Frågor ni kan ställa er här är vilka resurser får kvinnor och män i form av tid, pengar, utbildning, lokaler med mera. Könsupplad statistik är en förutsättning för att kunna se några mönster mellan könen.

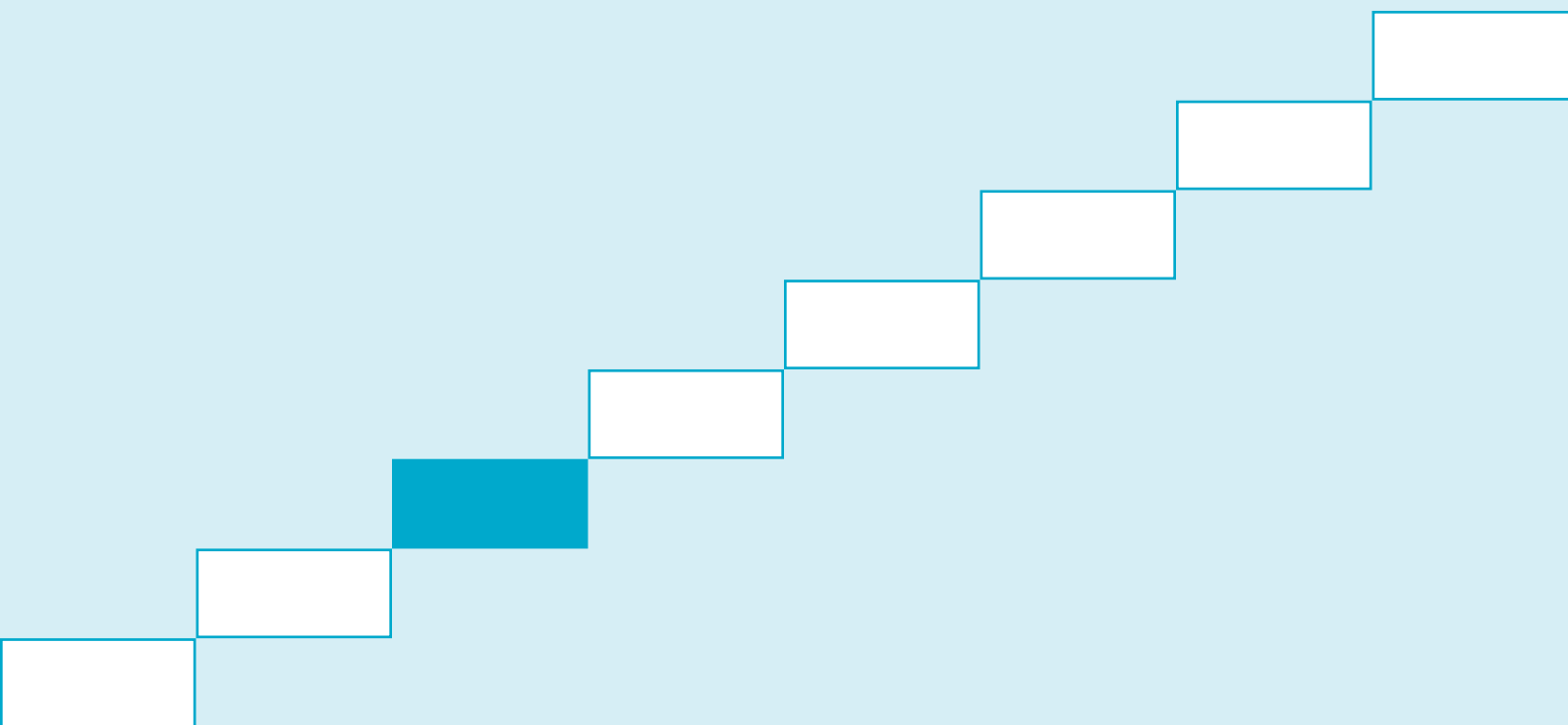
2c. Vilka åtgärder vill ni föreslå så att inte ojämställdhet skapas i detta moment?

Steg 3. Vad i processen behöver förändras utifrån inventeringen? Hur ska det göras?

Trappsteg 3

Planera och organisera

I steg tre tar ledningen ansvar för att planera och sätta mål för arbetet med jämställdhetsintegrering. Det är viktigt att ledningen ger direktiv för hur arbetet ska organiseras. Här kan man ha god hjälp av framgångsfaktorerna i MUMS-modellen.



Checklista för planering och organisering av utvecklingsarbetet – MUMS

Trappsteg 3

Jämställdhetsintegrering är ett både omfattande och utmanande arbete vars första steg bör tas i någon form av ett avgränsat utvecklingsarbete med tydligt ansvar, uppdrag och rollfördelning. Det blir därför viktigt att ha en handlingsplan för själva utvecklingsarbetet på plats. En sådan plan kan med fördel byggas upp utifrån checklistan som finns i *Checklista för planering och organisering av utvecklingsarbetet – MUMS*. Det är innehållet i den planen som sätter ribban för mål och planer i själva verksamheten.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Att arbeta med arbetsmodellen *MUMS* kan ge:

- en översiktlig bild av vad som krävs av organisationen för att organisera arbetet med jämställdhetsintegrering
- en gemensam bild av nuläget i organisationen och en idé om hur arbetet kan gå vidare
- ett underlag för att planera ledning och organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering

MUMS

Vi presenterar här fyra strategiska framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering:

- Mål och annan styrning
- Utbildning
- Metoder och arbetssätt
- Stöd och samordning

När en organisation strävar efter att bygga upp ett långsiktigt arbete för att jämställdhetsintegrera sin kärnverksamhet krävs ett systematiskt förändringsarbete. Målet med jämställdhetsintegrering är jämställda verksamheter; att verksamheten bedrivs så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna är lika tillgänglig, av lika hög kvalitet och lika väl anpassad för alla, oavsett kön. För att säkerställa det, görs jämställdhetsanalyser och en plan för hur man bättre ska kunna nå jämställdhet i verksamheten.

Ett sådant arbete kräver både en ändamålsenlig organisation och tydliga mål för själva utvecklingsarbetet. Det är detta – själva organiseringen av utvecklingsarbetet – som vår checklista med strategiska framgångsfaktorer tar fasta på.

Checklistan bygger på erfarenheter från ett brett fält; såväl normalt utvecklingsarbete som av förändringsarbete för att just jämställdhetsintegrera hela organisationer – bland annat Arbetslivsfonden och Socialdepartementet. Det utvecklingsarbete som just nu pågår inom Regeringskansliet utgår från dessa framgångsfaktorer och det finns mål formulerade för respektive framgångsfaktor. Dessa kompletteras med årliga handlingsprogram.

Frågorna i checklistan är formulerade för att kunna användas i en jämställdhetsrevision och lägger fokus på hur organisationen sörjer för att utvecklingsarbetet kan förbättras och leva vidare. Förhoppningsvis ger frågorna också vägledning och inspiration i ett inledande skede när arbetet ska planeras och sättas igång.

På sidan 27 finns ett självskattningsformulär som kan användas som underlag i en gemensam diskussion

FRAMGÅNGSFAKTORERNA

Mål och annan styrning

För att lyckas är det viktigt att ledningen ger tydliga direktiv till hela organisationen om vad som är beslutat och vad som förväntas. Konsekvent uppföljning gör att direktiven tas på allvar. Här gäller för verksamheterna att prestera för att ha något att återrapportera.

Jämställdhetsintegrering är ett arbete som kräver investeringar – i alla fall under en uppbyggnadsperiod. För att investeringen ska ge återbärning i form av mer effektiv och ändamålsenlig verksamhet krävs ett systematiskt arbete. Resurser är därför en mätare på om organisationen anser att arbetet är viktigt och verkligen ska genomföras, eller om det mer är en pliktskyldig uppgift.

Utbildning

Utbildning är själva grundbulten när det gäller framgång på detta område. Såväl ledning som personal behöver kunskaper om genusteori och regeringens mål med jämställdhetspolitiken. Det gör att man kan förstå poängen med att jämställdhetsintegrera verksamheten, och gör det också lättare att ta till sig nya metoder för jämställdhetsanalyser. Kunskap är en förutsättning för att förstå och använda underlagen och analyserna rätt.

Metoder och arbetssätt

Jämställdhetsintegrering kräver ett systematiskt arbetssätt; exempelvis att alltid redovisa statistiken könsuppdelad, att göra jämställdhetsanalyser inför beslut och att analysera viktiga processer i verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Metoder som är anpassade efter verksamheten måste tillhandahållas för att medarbetarna ska kunna utföra det arbetet effektivt.

Stöd och samordning

Processen kräver en samordningsfunktion så att arbetet kan koordineras inom organisationen. Det behövs också en stödorganisation där medarbetarna får inspiration och råd. Ett organiserat erfarenhetsutbyte underlättar arbetet. Det är också nödvändigt att samordna utbildningen och metodutvecklingen på myndigheten. Alla ska ges samma chans till förståelse och allas erfarenheter är viktiga i förbättringsarbetet.

Strategisk utveckling är en huvudfråga. Arbetet ska leva vidare i organisationen även efter den första utvecklingsfasen. Därför är det viktigt att ta fram underlag för kontinuerlig utveckling av organisationens strategi för jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsstrategen ska ligga steget före organisationen och lämna förslag till ständiga förbättringar, som kan föras in i den ordinarie verksamheten.

CHECKLISTA FÖR PLANERING OCH ORGANISERING AV UTVECKLINGSARBETET

Allmänna åtaganden

- På vilket sätt ger den högsta ledningen bevis på sitt åtagande när det gäller att utveckla och införa jämställdhetsintegrering?
- Hur tar den högsta ledningen ett tydligt ansvar för att uppdraget om jämställdhetsintegrering meddelas till och förstås av organisationen?
- På vilket sätt ansvarar den högsta ledningen för att arbetet följs upp och utvecklas?
- Vem i högsta ledningen är ansvarig för att arbetet följs upp och utvecklas?

Mål och annan styrning

- Hur ser direktiven från ledningen till organisationen ut när det gäller jämställdhetsintegrering?
- Hur sker konsekvent uppföljning av myndighetens mål för jämställdhetsintegrering?
- Hur gör myndigheten för att utvärdera och förbättra arbetet med jämställdhetsintegrering?
- Står avsatta resurser i form av tid och pengar i relation till det arbete som ska utföras?
- Hur har handlingsplanen för jämställdhetsintegrering förankrats och kommunicerats i organisationen?

Utbildning

- Finns en plan för vilken kompetens medarbetarna behöver för att utföra sitt uppdrag?
- Finns en plan för hur organisationen sörjer för att ledning och medarbetare får kunskap för att kunna utföra sitt uppdrag?
- Hur får medarbetarna hjälp att tillämpa sina nya kunskaper?
- Finns en plan för hur organisationen långsiktigt skall sörja för kunskap och kompetens för fortsatt utveckling?

Metoder och arbetssätt

- Vilka metoder och andra arbetssätt ska organisationen använda för att uppnå de mål och resultat som förväntas?
- På vilket sätt tas tidigare erfarenheter från arbetet med jämställdhet tillvara?
- På vilket sätt används konsupplad statistik för verksamheten?

Stöd och samordning

Samordningsfunktion

- Hur samordnas arbetet med jämställdhetsintegrering inom organisationen?

Stödorganisation

- Hur tillgodoses behovet av stöd, rådgivning och inspiration?
- Hur organiseras erfarenhetsutbyte?

Strategisk utveckling

- Hur gå tillväga för att kontinuerligt utveckla organisationens strategi för arbetet med jämställdhetsintegrering?

FORMULÄR FÖR SJÄLVSKATTNING

Detta formulär för självskattning kan användas tillsammans med Checklista för planering och organisering av utvecklingsarbetet.

Förslag till arbetsgång

1. Diskutera gemensamt frågorna som finns i checklistan.
2. Gör individuellt en bedömning av var ni befinner er, med hjälp av nedanstående skala.
3. Gör en bild av era samlade bedömningar på whiteboard eller dylikt.
4. Diskutera gemensamt vilka bedömningar ni gör och vilka slutsatser ni drar av de individuella självskattningarna.

Sätt ett kryss på linjen på den plats som motsvarar var ni tycker att ni befinner er i er organisation.

Punkten "Start" anger att ni ännu inte har påbörjat arbetet och punkten "Mål" att ni är nöjda med svaren på samtliga frågor.

Allmänna åtaganden	Start	Mål
Mål och annan styrning	Start	Mål
Utbildning	Start	Mål
Metoder och arbetssätt	Start	Mål
Stöd och samordning	Start	Mål

Förslag till redovisning

Rita upp de fem linjerna ovan på en whiteboardtavla och låt var och en sätta sina kryss där, efter att de först fyllt i sin egen skala.

Vilken bild träder fram när ni gjort er självskattning? Har ni samma bild av organisationens läge? Är det något område som kommit långt medan något annat vacklar? Vår erfarenhet är att alla områdena måste vara genomarbetade för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bli hållbart.

EXEMPEL PÅ HANDLINGSPLAN UTIFRÅN MUMS

Sammandrag av

PLAN FÖR GENOMFÖRANDE AV JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I REGERINGSKANSLIET Planen gäller till den 31 december 2009

Övergripande mål

Regeringskansliet har de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet skall genomsyra hela regeringens politik.

Det övergripande målet anger att arbetet skall leda till att så goda förutsättningar som möjligt skapas för att jämställdhet skall genomsyra hela regeringens politik. Fyra områden står i fokus:

Styrning/beslutsprocesser, utbildning/kunskap, metoder/analyser och samordning.
Det övergripande målet preciseras närmare i effektmålen.

Effektmål 1

Jämställdhet har genomslag i beslutsprocesserna genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent och kongruent sätt är integrerat i beslutsprocesserna.

Indikatorer

- 1.1 Jämställdhetsmål fördelade på politikområdes-, verksamhetsområdes- och verksamhetsgrensnivå.
- 1.2 Tabeller/diagram i budgetpropositionen där den individbaserade statistiken är könsuppdelad och analyserad/kommenterad efter kön.
- 1.3 Indikatorer i budgetpropositionen som utgår från individbaserad statistik och är könsuppdelad och analyserad/kommenterad efter kön.
- 1.4 Kommittédirektiv där en jämställdhetsanalys ingår i kunskapsunderlaget till direktivet.
- 1.5 Propositioner och skrivelser där ett jämställdhetsperspektiv beaktas.

Effektmål 2

Regeringskansliets handläggare och chefer har goda kunskaper om vad jämställdhet innebär, om de jämställdhetspolitiska målen och de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna området.

Indikatorer

- 2.1 Förvaltningsavdelningens utbildningar där del om jämställdhetsfrågor ingår.
- 2.2 Handläggare som har genomgått Regeringskansligemensam internutbildning som Förvaltningsavdelningen svarar för och där jämställdhetsfrågor ingår helt eller delvis.
- 2.3 Chefer som har genomgått Regeringskansligemensam internutbildning som Förvaltningsavdelningen svarar för där jämställdhetsfrågor ingår helt eller delvis.
- 2.4 Utbildningsinsatser i jämställdhet som anordnats för enskilda departements medarbetare.
- 2.5 Myndighetshandläggare som deltagit i Regeringskansligemensam internutbildning där jämställdhetsfrågor ingår helt eller delvis.

Effektmål 3

Jämställdhetsanalyser baserade på bland annat könssuppdelad statistik och de jämställdhetspolitiska målen ingår i regeringens beslutsunderlag.

Indikatorer

- 3.1 Propositioner och skrivelser som innehåller fullföljd jämställdhetsanalys.
- 3.2 SOU/DS som innehåller fullföljd jämställdhetsanalys.
- 3.3 Träffar på intranätets sida om jämställdhetsintegrering.
- 3.4 Verksamhetsområden alternativt verksamhetsgrenar där jämställdhetsanalys har genomförts under den senaste treårsperioden.

Effektmål 4

I Regeringskansliet finns en väl fungerande samordning i arbetet med de jämställdhetspolitiska frågorna, vilket omfattar stöd för medarbetarna och utveckling av departementens arbete med jämställdhetsintegrering.

Indikatorer

- 4.1 Bedömning av samarbetet i interdepartemental grupp.
- 4.2 Bedömd grad av samarbete mellan jämställdhetssamordningen och budgetsamordningen när det gäller budgetprocessens olika faser.
- 4.3 Medarbetare som upplever att de får stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering.

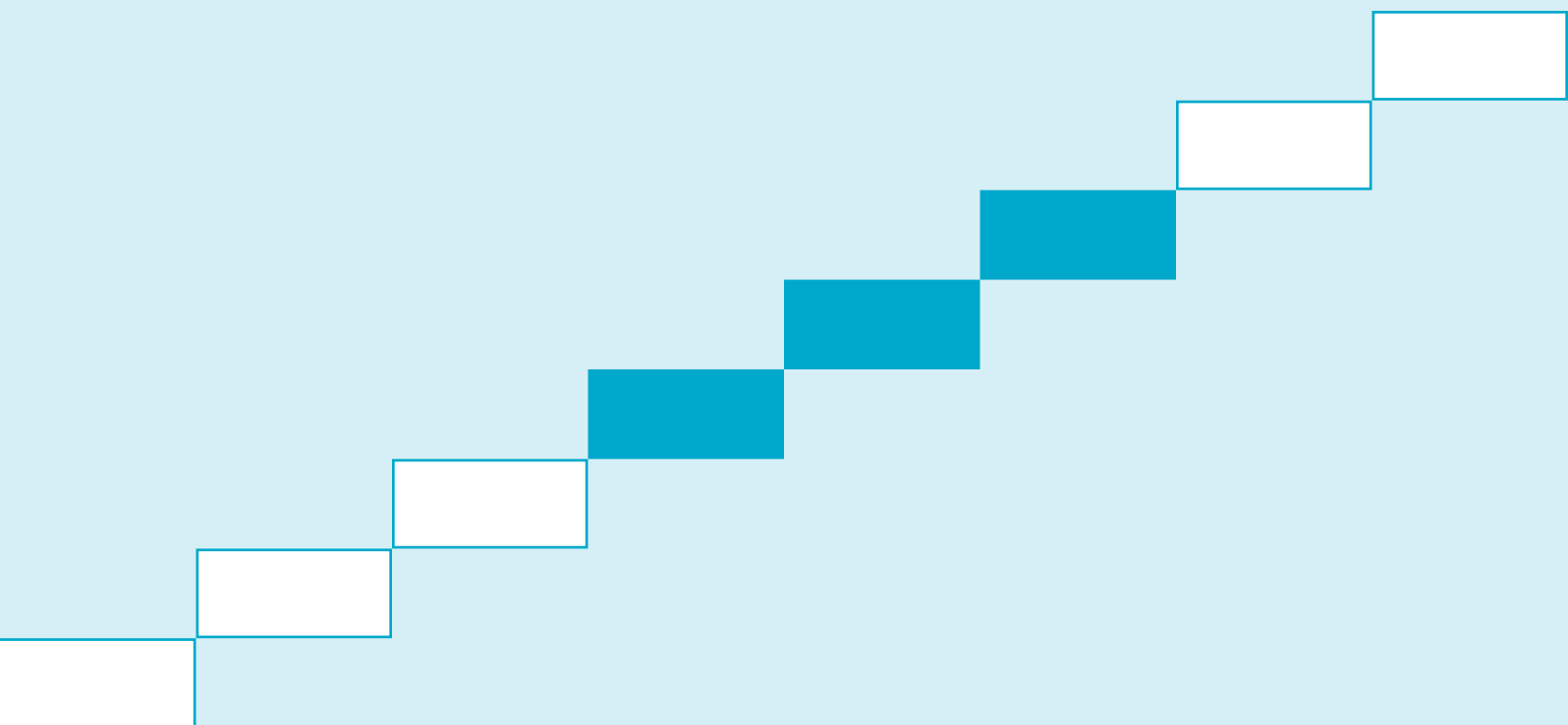
Trappsteg 4–6

Inventera, kartlägg och analysera verksamheten

I steg 4 till 6 är det dags att inventera och sammanställa verksamheten och verksamhetens mål som ett underlag för beslut om vad som ska analyseras eller förändras. Vilka verksamheters beslut påverkar kvinnor och män? Hur kan våra verksamheter bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen? Metoderna på dessa trappsteg ger en medvetenhet om hur myndighetens verksamhet kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Först i detta steg påbörjas arbetet med att kartlägga och analysera verksamheten lite mer på djupet. Hur arbetar vi idag? Vad händer med verksamheten om vi på ett tydligt sätt tar hänsyn till både kvinnors och mäns behov i våra beslut? Blir det någon skillnad?

Utifrån de jämställdhetsanalyser som har gjorts är det nu dags att ta fram en åtgärdsplan genom att formulera mål, indikatorer och åtgärder för att skapa en mer jämställd verksamhet. Det gör att man även kan mäta om åtgärderna leder till ökad jämställdhet.



JämKART – jämställdhetskartläggning

Trappsteg 4

Kartläggningsmetoden *JämKART* (JämställdhetsKartläggning) ger en snabb överblick över en verksamhets betydelse för jämställdheten samt en bedömning av hur långt jämställdhetsarbetet har kommit idag. Den ger också utrymme att föreslå förbättringsåtgärder vilka sedan kan läggas i en aktivitetsplan för jämställdhetsintegrering. *JämKART* kan med fördel även användas för att göra en översiktlig inventering av verksamheter inför val och prioritering av djupare jämställdhetsanalysarbete.

Syftet är att ge en överblick över vilka av myndighetens verksamheter som är viktiga för jämställdheten, hur verksamheten redan idag medverkar till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen samt vilka förbättringsåtgärder som behöver göras för att de jämställdhetspolitiska målen ska uppnås.

Metoden har utvecklats av Länsstyrelsen i Stockholms län och bygger på samma idé som ett tidigare införd miljöledningssystem. JämStöd har därefter ytterligare omarbetat metoden.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Att arbeta med metoden *JämKART* kan ge:

- en översikt över verksamhetens betydelse för jämställdhet
- en bild av förbättringspotentialen för jämställdhet i verksamheten
- förslag till förbättringsåtgärder

JÄMKART – HANDLEDNING

Steg 1. Inventera jämställdhetspåverkan

Vilka delområden inom verksamheten har betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män?

Syftet med frågan är att systematiskt inventera vilka delar av verksamheten som kan påverka jämställdheten. Det kan handla både om direkt och indirekt påverkan. Använd översiktstabellen på sidan 35 (se exempel på sidan 34). Fyll i myndighetens olika verksamheter. Ett tips kan vara att till exempel utgå från diarieplanen, verksamhetsplanen eller annat dokument där hela verksamheten framgår. Samtala om vilka verksamheter som har betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män. Skriv Ja eller Nej i rutan "Påverkar jämställdheten" i tabellen.

I punktlistan nedan finns exempel på frågor att ställa för att ta reda på verksamhetens betydelse för jämställdheten.

- Påverkar verksamhetens insatser kvinnor och män?
- Vem eller vilka är norm för verksamheten, den "normala" mottagaren? Till exempel, kvinnor och män som vill bedriva företag.
- Vem eller vilka har verksamheten haft som utgångspunkt i sina beslut?
- Vems eller vilkas behov står i centrum?

Ett tips är att ta ut svängarna i samtalet. Tänk på att en verksamhets funktion har många delar: bemötande, beslut, utredning, projekt, processer, ärenden, tillsyn och tillstånd med mera.

Steg 2. Undersök bidraget till jämställdheten

Kan verksamheten bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen?

Pröva de nationella jämställdhetspolitiska målen, mot de verksamheter som har en påverkan på jämställdheten. Använd resultatet från steg 1. Medverkar verksamheterna till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen?

Samtala om varje delområde för sig och sätt kryss för de delmål som verksamheten påverkar. Kryssa under respektive delmål i översiktstabellen på sidan 35 (se exempel på sidan 34). På sidan 38 finns ett antal hjälpfrågor som kan användas för att pröva om verksamheten bidrar till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN**Övergripande mål**

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmål

1. Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen är antagna av riksdagen i maj 2006, prop 2005/06:155

Steg 3. Bedöm dagsläget

Hur långt har arbetet med jämställdhetsintegrering kommit i verksamheten idag?

Bedöm hur långt arbetet med jämställdhetsintegrering inom verksamheten kommit idag, använd skattningsskalan nedan. Skatta hur stor medvetenhet det finns samt hur stor påverkan den i så fall haft för ökad jämställdhet i verksamheten enligt skalan från 0 till 5. Fyll i översiktstabellen på sidan 35 (se exempel på sidan 34).

Riktlinjer för skattning:

- 0 Verksamheten missgynnar ettdera könet eller berörs inte alls av jämställdhet
- 1 Ett visst jämställdhetsperspektiv finns
- 2 Ett arbete med jämställdhetsintegrering har påbörjats
- 3 Arbetet med jämställdhetsintegrering pågår och är förankrat
- 4 Ett systematiskt jämställdhetsintegreringsarbete pågår
- 5 Ett systematiskt och hållbart jämställdhetsperspektiv finns i verksamheten. Det följs upp och ger resultat.

Steg 4. Hitta fördelar och hinder

Vilka är fördelarna respektive hindren ert i arbete för en mer jämställd verksamhet?

Fördelar

Lista fördelarna med att verksamheten jämställdhetsintegreras. Det kan till exempel gälla bättre kvalitet, ekonomisk vinst, fullt resursutnyttjande och demokratiskt förhållningssätt. Vad kan de kvinnor och män som är mottagare av era insatser vinna på att verksamheten jämställdhetsintegreras?

Hinder

Vad kan hindra verksamheten/organisationen att genomföra detta? Det kan till exempel handla om brist på tid, resurser och kunskap. Lista föreställningar, händelser och annat som kan vara hinder för genomförandet av förändringen.

Skriv in fördelar och hinder i tabellen på sidan 36 (se exempel på sidan 34).

Steg 5. Bedöm förbättringspotentialen

Vilken förbättringspotential finns?

Gör en sammantagen bedömning av förbättringspotentialen utifrån diskussionen om drivkrafter och hinder, på en skala 0–5. Syftet här är att bedöma hur stor förbättringspotentialen är utifrån verksamhetens fördelar och hinder. Här konstateras hur stor förbättringspotentialen ska bli, det vill säga hur mycket tid, arbete och eventuellt pengar man förbinder sig att lägga ned på detta arbete framöver. Siffran skrivs in i översiktstabellen på sidan 35 (se exempel på sidan 34).

Skala förbättringspotential:

- 0 Ingen förbättringspotential
- 1 Marginell förbättringspotential
- 2 Liten förbättringspotential
- 3 Medelstor förbättringspotential
- 4 Stor förbättringspotential
- 5 Mycket stor förbättringspotential

Steg 6. Planera förbättringsåtgärder

Vilka åtgärder ska genomföras?

I detta steg är det dags att konkretisera de förbättringspotentialer som angavs i steg 5. Vad innebär dessa i form av konkreta åtgärder för jämställdhetsintegreringsarbetet? Fyll i tabellen på sidan 37 (se exempel på sidan 34). Låt det framgå vem som ansvarar för arbetet och när det ska vara färdigt. Använd exemplen på fördelar och hinder som hjälp för att avgöra vilka åtgärder som bör genomföras.

Innan konkreta åtgärder formuleras bör ni även fundera på vad som är praktiskt genomförbart:

- Vilka praktiska möjligheter finns inom den utvalda verksamheten att göra mer för jämställdheten?
- Vilka åtgärder kan andra än verksamheten själv behöva genomföra?
- Vilka ekonomiska förutsättningar behövs för att jämställdhetsintegrera? Vilket tidsmässigt utrymme finns?
- Vilken kompetens finns redan bland medarbetarna? Behöver kunskapen höjas?

Lista vilka tillgångar och behov som finns för att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten. Formulera därefter förslag till åtgärder samt datum för när det ska vara färdigt. Skriv in åtgärderna i tabellen på sidan 37 (se exempel i tabellen nedan).

EXEMPEL Översiktstabell

Översiktstabell								
Verksamhet	Påverkar jämställdheten	Jämställdhetspolitiska delmål				Bedömning av dagsläget (0-5)	Förbättringspotential (0-5)	Planerade åtgärder
		Makt	Ekonomi, arbete, utbildning	Hem, omsorg	Våld			
Regional utveckling	Ja	x	x	x		1	2	x
Kommersiell service	Ja		x	x		3	1	x
Naturinventering	Nej					0	0	
Integration	Ja	x	x	x	x	1	3	x

EXEMPEL Fördelar och hinder

Fördelar	Hinder
Fler kvinnor som företagare, fler kvinnor kan försörja sig vilket kan leda till större möjligheter för kvinnor till ekonomisk självständighet livet ut.	Brist på statistiskt underlag kring företagande generellt. Brist på kunskap om kvinnors villkor för företagande hos myndighetens handläggare.

EXEMPEL Åtgärder

Utgångsläge	Åtgärder för att medverka till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen	Ansvarig	Färdigt
Andel 25% kvinnor i eget företagande.	Utbildningsinsatser Bättre statistiskt underlag	Chef, jämställdhetsstrateg, statistikavdelning	Juni

Exempel på en JämKART-analys på Länsstyrelsen.

Översikt över verksamhetens jämställdhetspåverkan

Översiktstabell									
Verksamhet	Påverkar jämställdheten	Makt	Jämställdhetspolitiska delmål				Bedömning av dagsläget (0–5)	Förbättringspotential (0–5)	Planerade åtgärder
			Ekonomi, arbete, utbildning	Hem, omsorg	Vård	Vård			

Arbetsblad 1 JämKART

Tabell fördelar och hinder

Fördelar	Hinder

Arbetsblad 2 JämKART

Förslag till åtgärder

Utgångsläge	Åtgärder för att medverka till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen	Ansvarig	Färdigt

Arbetsblad 3 JämKART

HJÄLPFRÅGOR FÖR INVENTERING AV VERKSAMHET I FÖRHÅLLANDE TILL JÄMSTÄLLDHETSMÅL

Nedan finns ett antal hjälpfrågor formulerade. Frågorna kan vara till hjälp för att undersöka om en aktuell verksamhet medverkar till att uppnå de jämställdhetspolitiska delmålen.

Utgå från aktuella verksamheter och mål. Gå igenom listan med nedanstående frågor och koppla varje del av den aktuella verksamheten till varje mål/delmål.

Redogör för om och i så fall hur en verksamhet medverkar till att uppfylla de jämställdhetspolitiska delmålen. I de fall svaret på frågorna blir ja, beskriv på vilket sätt. I de fall svaret blir nej, motivera varför. Tänk på att påverkan kan vara både direkt och indirekt.

Delmål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

- Påverkar verksamheten kvinnors och mäns möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare? På vilket sätt?
- Påverkar verksamheten fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män? På vilket sätt?
- Påverkar verksamheten förutsättningarna för kvinnor och män att utöva makt och inflytande? På vilket sätt?

Delmål 2. Ekonomisk jämställdhet

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

- Påverkar verksamheten kvinnors och mäns ekonomi? På vilket sätt?
- Påverkar verksamheten kvinnors och mäns möjligheter till och villkor för betalt arbete, utbildning och företagande? På vilket sätt?

Delmål 3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

- Påverkar verksamheten möjligheten för kvinnor och män att dela det obetalda hemarbetet? På vilket sätt?
- Påverkar verksamheten möjligheten för kvinnor och män att dela det obetalda omsorgsarbetet? På vilket sätt?

Delmål 4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

- Påverkar verksamheten mäns våld mot kvinnor? På vilket sätt?
- Påverkar verksamheten kvinnors och mäns, flickors och pojkars rätt till kroppslig integritet? På vilket sätt?
- Påverkar verksamheten, eller har den potential att påverka, sexualiseringen av det offentliga rummet i negativ eller positiv riktning? På vilket sätt?

JämKAS Bas

Trappsteg 4–6

JämKAS Bas är en metod som kan vara till hjälp för den som vill göra en systematisk jämställdhetsanalys av sin verksamhet.

Metoden består av flera delar: inventering, prioritering, kartläggning, analys, åtgärder samt uppföljning. JämKAS är en förkortning av Jämställdhet – Kartläggning – Analys – Slutsats.

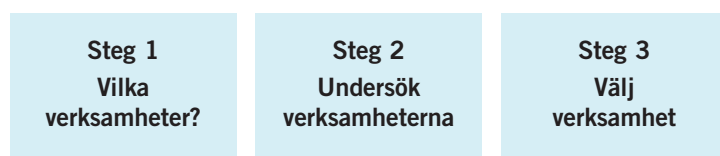
Metoden *JämKAS Bas* är framtagen genom praktiskt arbete inom Regeringskansliet. Denna version är omarbetad för myndigheter och har prövats på många håll.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Att arbeta med metoden *JämKAS Bas* kan ge:

- en analys av verksamheten utifrån resonemang om jämställdhet.
- ett underlag för att välja det mest relevanta området att arbeta vidare med.
- hjälp att formulera åtgärder samt indikatorer för att mäta ökad jämställdhet

INVENTERING



KARTLÄGGNING OCH ANALYS



MÅLFORMULERING



INVENTERING

Steg 1–3 i *JämKAS Bas* handlar om att göra en inventering av verksamheten och föra ett resonemang om hur verksamheten kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Därefter väljs det område ut som är mest strategiskt ur jämställdhetssynpunkt. Det området går ni sedan vidare med för en analys.

Analysen fokuserar på jämställdhetsintegrering av verksamheten, den som vänder sig mot era kunder/klienter/brukare. Det handlar inte om personalpolitiska frågor och sådant som har med jämställdhetslagen att göra, den så kallade interna jämställdheten.

Steg 1. Vilka verksamheter?

Lista myndighetens/enhetens verksamheter.

Lista myndighetens eller enhetens verksamheter. För att begränsa arbetet väljer ni i steg 3 ut en del av verksamheten för en fördjupad analys.

Steg 2. Hur kan verksamheten bidra till jämställdhetspolitiken?

Undersök om era verksamheter påverkar jämställdheten med hjälp av följande frågor.

Nedan följer en lista med frågor om de jämställdhetspolitiska målen. Dessa är viktiga och underlättar arbetet med analysen i senare steg, så vi uppmuntrar er att avsätta tid för att besvara uppgiften. Besvara samtliga frågor för varje del av verksamheten

Delmål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande

- Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Diskutera:

1. Påverkar er verksamhet kvinnors och mäns möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare? På vilket sätt?
2. Påverkar er verksamhet fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män? På vilket sätt?
3. Påverkar er verksamhet förutsättningarna för kvinnor och män att utöva makt och inflytande? På vilket sätt?

Delmål 2. Ekonomisk jämställdhet

- Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Diskutera:

1. Påverkar er verksamhet kvinnors respektive mäns ekonomi? På vilket sätt?
2. Påverkar er verksamhet kvinnors respektive mäns möjligheter till och villkor för betalt arbete, utbildning och företagande? På vilket sätt?

Delmål 3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

- Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Diskutera:

1. Påverkar er verksamhet möjligheten för kvinnor respektive män att dela det obetalda hemarbetet? På vilket sätt?
2. Påverkar er verksamhet möjligheten för kvinnor respektive män att dela det obetalda omsorgsarbetet? På vilket sätt?

Delmål 4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

- Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Diskutera:

1. Påverkar er verksamhet mäns våld mot kvinnor? På vilket sätt?
2. Påverkar er verksamhet kvinnors och mäns, flickors och pojkars rätt till kroppslig integritet? På vilket sätt?
3. Påverkar er verksamhet, eller har den potential att påverka, sexualiseringen av det offentliga rummet i negativ eller positiv riktning? På vilket sätt?

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN

Övergripande mål

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmål

1. Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen är antagna av riksdagen i maj 2006, prop 2005/06:155

Steg 3. Vad ska analyseras?

Lista för- och nackdelar med att välja de olika delarna av verksamheten för en djupare analys. Välj ut den verksamhet (eller del av verksamhet) som är strategiskt viktig ur jämställdhetssynpunkt. Motivera valet.

Resonera om vilken verksamhet, eller del av verksamhet, som är mest strategiskt viktig ur ett jämställdhetsperspektiv. Motiveringen till valet kan till exempel vara:

- att ni kan påverka och kontrollera insatserna
- att det berör många människor
- att frågan är aktuell i de politiska diskussionerna
- att verksamheten idag bidrar till orättvisor

Gör gärna en lista över för- och nackdelarna med att välja de olika alternativa verksamheterna. Det gör det lättare att göra ett strategiskt val.

Här fattar organisationen beslut om vilket område som ska analyseras djupare och gör en tidsplan för detta.

KARTLÄGGNING

Steg 4–6 beskriver hur ni gör en mer omfattande kartläggning av den verksamhet som valts ut och hur ni därefter analyserar de fakta som kommit fram. Syftet är att ni ska nå lite längre, fundera i nya banor, försöka vrida och vända på frågan utifrån kvinnors och mäns situation och behov.

Steg 4. Verksamhetens målgrupp?

Fastställ målgruppen för den verksamhet ni valt.

Med målgrupp menas vilka som ska nås av verksamheten, för vem resurserna är avsedda. Det handlar inte om vilka som arbetar med frågan. Det är till exempel ungdomarna som är målgruppen för ungdomssatsningen. Det är ungdomarnas verklighet som ska förändras. Många aktörer arbetar med ungdomsfrågor, till exempel handläggare i kommunerna, men dessa handläggare är ett verktyg att nå ungdomarna och inte målgruppen i sig. De är aktörer men inte målgrupp.

Steg 5. Vilka är köns mönstren?

Lista frågor och påstående om kvinnors och mäns situation som kan vara intressanta att känna till för att kunna göra en bedömning av verksamheten. Använd genussystemets förklaringar.

Fundera så fritt som möjligt kring vilka köns mönster som är relevanta att känna till inom den verksamhet som ska analyseras. Vänta med att gå till bokhyllan och plocka fram tidigare utredningar och befintlig statistik. Bara för att det finns fakta om vissa frågor och köns mönster är det inte säkert att dessa är de mest relevanta för det ni egentligen behöver veta. Hur ser köns mönstren ut idag bland flickor och kvinnor respektive pojkar och män? Formulera frågor som är viktiga att få besvarade för att kartlägga köns mönstren. Det kan underlätta att utgå från olika hypoteser eller antaganden om hur ni tror att det ser ut. Använd underlaget från steg 2.

Det kan också vara till hjälp att utgå från genussystemets förklaring till hur ojämställdheten upprätthålls.

- Finns det något inom verksamheten som segregerar, som gör att kvinnor och män hålls isär? Ställ dig frågan utan att göra en värdering av om det är bra eller dåligt. På vilket sätt kommer denna segregation till uttryck inom verksamheten?
- Var finns kvinnor och män, flickor och pojkar representerade i egenskap av medborgare och brukare, men också som beslutsfattare och verkställare av beslut?
- Finns det skillnader mellan könen i de berörda områdena när det gäller livsvillkor, försörjning, rättigheter, makt, resurser, säkerhet och så vidare?
- Titta särskilt på könsrepresentation och fördelning av resurser. Det kan vara värt att fundera på både den formella och den informella makten. Hur ser strukturerna ut?
- Finns det något inom verksamheten som skapar en hierarki mellan det som betraktas som kvinnligt respektive manligt, som gör att det "manliga" värderas högre? Vilka uttryck tar sig i så fall denna värdering, till exempel vid fördelningen av resurser som pengar och tid? Finns det exempel där mannen är normen och kvinnan den avvikande som jämförs med normen?

GENUSSYSTEMET

Genussystemet är ett sätt att förklara hur ojämställdheten uttrycker sig och varför ojämställdheten består trots att åtgärder vidtas. Genussystemet innebär till exempel att samhället karakteriseras av att könen hålls isär, att män är överordnade och kvinnor underordnade och att mannen är norm.¹

¹ Genussystemet finns förklarat i Demokrati och makt i Sverige, Maktutredningens huvudrapport SOU 1990:44, Hirdman Yvonne.

Kön är den övergripande indelningsgrunden. Kombinera den gärna med andra variabler såsom etnisk bakgrund, ålder och funktionshinder.

Tänk också vidare utanför ert eget ansvarsområde. Det är många frågor som skär igenom verksamhetsindelningar, därför kan det ibland vara lämpligt med ett samarbete över gränserna. Det gäller till exempel frågan om lokala arbetsmarknader, som bland annat handlar om transporter och resande, arbetsmarknad och utbildning, företagande men också tillgång till skola, vård, omsorg och kommersiell service.

Steg 6. Hur ser det ut?

Beskriv hur könsmönstren från steg 5 ser ut. Belägg med kvalitativa och kvantitativa data.

Nu är det dags att leta efter fakta. Hur ser det ut? En del uppgifter finns kanske att hämta i tidigare utredningar och undersökningar. Andra uppgifter kan finnas i den officiella statistiken eller på annat håll. Kanske finns det i dagsläget inga uppgifter. I så fall kan ni under åtgärdsfasen föreslå att bristen påtalas för berörd statistikproducent. Ni kan också formulera ett uppdrag om att ny statistik behöver tas fram.

Det är centralt att titta på hur resurserna (till exempel tid, pengar, information och utbildning) inom verksamheten har fördelats mellan kvinnor och män och hur könsfördelningen ser ut i både formella och informella beslutsprocesser och nätverk.

ANALYS

I steg 7–9 analyserar ni den statistik och de fakta som ni har sammanställt och funderar på vad ni kan göra åt den bild som trätt fram. Medverkar den aktuella verksamheten till att ge flickor och pojkar, kvinnor och män samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter? Om så inte är fallet, vilka konsekvenser får det? Vad kan ni göra åt det?

Steg 7. Vilka konsekvenser får det?

Om det finns något som pekar på ojämställdhet i steg 6 – beskriv vilka tänkbara konsekvenser det ger.

Utgå från de könsmönster som framkommit i steg 2 och steg 6: Redogör för vilka konsekvenser de får för flickor och kvinnor respektive pojkar och män. Beskriv på vilket sätt ojämställdheten visar sig. Ofta kan kvinnor och män ha samma rättigheter och skyldigheter men inte samma möjligheter – beskriv i så fall konsekvenserna av detta. Det kan exempelvis handla om möjligheten att kunna använda sig av en rättighet.

Steg 8. Hur bidra till jämställdhetsmålen?

Beskriv hur er verksamhet bör vara utformad för att bidra till att uppfylla de olika jämställdhetsmålen.

Beskriv den ideala verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Använd uppgifterna från steg två. Arbeta igenom alla delmålen med hjälp av frågan "Hur ska verksamheten vara utformad för att bidra till att uppfylla detta delmål?"

Steg 9. Vad kan göras?

Lista vilka förändringar som skulle kunna leda till ökad jämställdhet.

Gör en lista över vad som skulle kunna förbättra situationen. Dessa förslag kan antingen ligga inom områden som ni själva har mandat att förändra eller inom områden som någon annan förfogar över. Skissa idéer på bred front utifrån de mönster ni har sett. Troligen kommer det att dyka upp målkonflikter i de olika förslagen. Gör dem tydliga och beskriv dem. Förklara för- och nackdelar med de olika förslagen.

Organisationen beslutar hur ni ska gå vidare, det vill säga vilka möjliga åtgärder ni ska gripa er an i nästa steg.

Exempel

En analys visar att kvinnor oftare än män åker kollektivt och att de i jämförelse med män har fler stopp på hemvägen. Män åker i högre utsträckning än kvinnor bil direkt mellan arbetet och hemmet. Vilka insatser gynnar och missgynnar då jämställdheten? Här finns olika möjligheter. Ni kan lägga förslag som handlar om att utveckla tåtare och fler turer för att underlätta situationen för kvinnorna. Eller föreslå en omläggning av busstrafiken och inrätta nya busslinjer som trafikerar resvägen och tidpunkterna då männen annars åker bil. Även bredare frågor som en ökad skattefinansiering av kollektivtrafiken, vägtullar och storleken på vägskatten kan vara intressanta att diskutera. Hur påverkar den sortens åtgärder könsmonstren när det gäller resandet? Och hur påverkar övriga könsmonster som ligger bakom kvinnors och mäns olika resvanor?

ÅTGÄRDER

Steg 10–11 handlar om att hitta åtgärder som förändrar resultatet ur ett jämställdhetsperspektiv. Därefter gäller det att välja åtgärder och följa upp dessa för att göra det möjligt att utvärdera resultatet. Vad ska ni förändra? Hur mäter ni förändringen?

Steg 10 Vilka åtgärder ska göras?

Bestäm vilka åtgärder från steg 8 som ni ska genomföra. Gör en plan för hur och när de ska genomföras. Avsätt tid och resurser, planera utbildning.

Gå igenom förslagen om de möjliga åtgärderna i steg 9. Välj ut de åtgärder som ska genomföras för att förbättra jämställdheten. Gör en plan för hur och när de ska genomföras. Finns tid, kunskap och kompetens inom organisationen eller behöver ni även planera in utbildningsinsatser?

Steg 11. Hur mäts resultatet?

Bestäm hur åtgärderna och effekterna ska följas upp.

På vilket sätt kan ni följa upp åtgärderna och dess effekter? Hur mäter ni resultatet? Hur tar ni tillvara erfarenheterna och gör dem till en del av den ordinarie verksamheten? Könsuppdelad statistik är ett sätt att mäta och följa upp.

4R-metoden

Trappsteg 5–6

Med *4R-metoden* kan man kartlägga och analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden ger en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras idag och hur den bör förändras för att möta behoven från kvinnor respektive män. Kartläggningen syftar till att besvara frågan: *Vem får vad och på vilka villkor?* Analysen ger svar på frågan: *Hur kan vi förbättra?*

Tanken är att de könsmönster som upptäcks ska ligga till grund för en diskussion med de verksamhetsansvariga. Hur kan man formulera en vision och nya mål för vad som ska uppnås när man ser på verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv? Vad måste förändras för att uppnå målen?

Den ursprungliga *3R-metoden* är utvecklad i JämKom-projektet, som drevs av Svenska Kommunförbundet i slutet av 1990-talet. Den har framför allt prövats i olika kommunala verksamheter. Läs mer om *3R-metoden* i skriften *Jämställdhetsverkstan. Om Jämtegrering och 3R-metoden i svenska kommuner* utgiven av Svenska Kommunförbundet. *3R-metoden* har utvecklats till *4R-metoden* av JämStöd.

4R-METODEN

På sidorna 49–50 finns två exempel på en 4R-kartläggning. Dessa är utgångspunkt i beskrivningen av metoden.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Arbetet med *4R-metoden* kan ge:

- en bild av fördelningen av kvinnor och män inom organisationens olika delar och på alla nivåer
- en bild av hur resurserna fördelas mellan kvinnor och män
- en bild av de könsmönster som råder i organisationen och vilka effekter de får
- en plan för att åtgärda brister

Steg 1. R1 Representation – kartlägg representationen

I det första steget, R1, väljs en verksamhet och de målgrupper som ska mätas. Börja med att svara på frågan: *Hur många kvinnor/flickor och hur många män/pojkar?*

Svaren ska ge en bild av könsfördelningen på alla nivåer i beslutsprocessen och i verksamhetens olika delar – till exempel bland beslutsfattare, personal, brukare, företagare, arbetssökande etcetera.

Vem beslutar?

För att kunna svara på den övergripande frågan: Hur många kvinnor och hur många män? måste ni först ta reda på vilka aktörerna i beslutsprocessen är. Här ska ni ta reda på i vilken utsträckning kvinnor och män finns representerade i beslutsprocessen. Titta på både den formella och den informella beslutsprocessen. Båda processerna måste kartläggas för att göra den verkliga beslutsmakten synlig.

I exemplet på sidan 49 är verksamheten "Socialtjänstens omhändertagande av utsatta ungdomar". I det fallet är aktörerna tjejerna och killarna själva, beslutande tjänstemän, beslutande politiker, anhöriga, institutionspersonal och fosterhemsföreträdare. Samtliga grupper uppdelade på kön.

I exemplet på sidan 50 handlar verksamheten om "Fördelning av regionala projekt-medel". Aktörerna är de som söker medel, de som beslutar om medel, företrädare för regional/lokal administration, regionala näringslivsorganisationer, enskilda företagare med flera.

Vem verkställer?

Här beskrivs var besluten verkställs; i vilka instanser, på vilka nivåer och av vilka individer. Det kan gälla tjänstemän i en förvaltning, i en förening eller i ett företag. Det kan också gälla genomförare som arbetsförmedlare och behandlingspersonal. Hur ser könsfördelningen ut i de olika grupper som valts ut?

Målgruppen – vem är brukare/kund?

Hur ser målgruppen för verksamheten ut? I till exempel regionalt utvecklingsarbete är det ytterst hela länets befolkning som är målgrupp. Då blir det viktigt att känna till hur köns-mönstret i länet ser ut. Vilka är dessa kvinnor och män? Hur är de representerade i olika samhällssektorer, branscher, företag, yrken?

Steg 2. R2 Resurser – kartlägg fördelning av resurser

R2 svarar på frågan: *Hur fördelas våra gemensamma resurser i form av exempelvis pengar, utrymme och tid mellan kvinnor respektive män?* Svaren visar hur resurserna i verksamheten fördelas mellan könen.

Vem får vad?

Man kan till exempel studera faktorer som:

- tid
- rum/lokaler
- pengar
- information/möten
- utvecklingsinsatser

Tid

Vilka ärenden och aspekter får ta tid på sammanträden och i handläggningen, beredningen och utredningen av en fråga?

- Vem får ta tid – till exempel talartid?
- Vem berörs av de frågor som får ta tid?
- Kan man urskilja några könsmässiga mönster när det gäller vad och vem som prioriteras tidsmässigt?

Rum

Hur används det offentliga rummet av kvinnor och män? Hur fördelas tillgången till idrottslokaler, mark för företagsetablering, undervisningssalar vid utbildningssatsningar och så vidare?

Pengar

Hur fördelas direkta utbetalningar som löner, men också andra sorters stöd som lån och bidrag, kostnader för verksamheten (inklusive kostnad för tid och rum i form av personal- och lokalkostnader)?

Information

- Vilken information är viktig för en aktiv aktör i projektet eller verksamheten?
- Vem får ta del av den viktiga informationen? Vem får veta vad och när? Hur informeras olika grupper och när informeras de? Görs det tidigt eller sent i processen och i vilken form?
- Hur många möten bjuds olika grupper in till? Vilka könsmonster kan man se i grupperna? Får vissa grupper delta i fler möten än andra? Hur ser representationen av kvinnor och män ut i de "viktiga" grupperna?

Utvecklingsinsatser

Vilka utvecklingsinsatser finns det i projektet/verksamheten? Det kan till exempel gälla utbildningar, mässor, studiebesök, utredningar och projektplanering.

Steg 3. R3 Realia – analysera villkoren

R3 svarar på frågan: *Hur kommer det sig att representationen och resursfördelningen mellan könen ser ut som den gör? På vilka villkor får kvinnor och män vara med och utforma och ta del av verksamheten?*

Representation och resurser handlar om kvantitet. Vem får tillgång till vad? "Realia" handlar om det kvalitativa innehållet i en verksamhet. Tanken är att olika mönster ska bli synliga genom en kartläggning av de första två R:en – mönster som sedan leder vidare till frågor om varför det ser ut som det faktiskt gör.

Här fokuserar man på den faktiska verksamheten, det vill säga innehållet i de tjänster och den service som produceras. Hur ser det verkligen ut och hur stämmer detta med de mål som finns? Frågan blir då: *Vem får vad och på vilka villkor?*

Hur ser vår verksamhet ut?

- Vilka könsmonster ser vi?
- Vems behov är det som möts?
- Kan ni se om verksamheten är utformad utifrån någon norm som gynnar ett kön mer än det andra?
- Tillgodose kvinnors respektive mäns intressen, möjligheter och önskemål i lika stor utsträckning?

Hur hanterar verksamheten jämställdhet?

- Utgår verksamheten från brukarens/kundens kön?
- Möter kvinnor och män, som individer eller grupper, olika krav och förväntningar kopplade till stereotypa bilder av könen?
- Hur ser könskontraktet ut i verksamheten? Med "könskontraktet" menas de rådande normer och värderingar som gör att vissa arbetsuppgifter definieras som "kvinnliga" och andra som "manliga".

När det gäller realia, det vill säga vilka normer som styr verksamheten, finns inga enkla faktorer att mäta. Det krävs ett analytiskt sinne och en öppen diskussion. Som grund behövs kunskaper om jämställdhet och genus och kanske också ytterligare information från forskning som belyser varför verksamheten ser ut som den gör när det gäller till exempel maktrelationer mellan könen.

Steg 4. R4 Realisera – formulera nya mål och åtgärder

3R-modellen innehåller stegen R₁ till R₃. Vi på JämStöd har lagt till ytterligare ett steg om att sätta upp och realisera nya mål och åtgärder. R₄ svarar på frågan: *Hur bör verksamheten se ut för att vara jämställd? Beskriv din vision om en verksamhet anpassad för kvinnors och mäns behov.*

Sedan analysen har gjorts och frågorna i de tre R:en har besvarats, är det dags att ta ställning till om verksamheten behöver förändras för att leva upp till de jämställdhetspolitiska målen. Här kan en ny vision för verksamheten formuleras, en vision som utgår från både kvinnors och mäns behov.

För att uppnå visionen och bidra till att de nationella målen för jämställdhet uppnås, behöver de nuvarande verksamhetsmålen granskas. Är myndighetens egna verksamhetsmål tillräckliga eller behöver nya mål formuleras för att verksamheten ska bli jämställd? Vilka åtgärder behöver i så fall vidtas för att nå målen? Effekterna av detta arbete bör mätas med hjälp av olika indikatorer. Indikatorer är de mått med vilka man mäter måluppfyllelsen. Om målet är att verksamhetens resurser ska fördelas lika på kvinnor och män, kan en indikator vara statistik över verksamhetens kostnader fördelat på kvinnor och män.

Vision

Försök formulera hur verksamheten ska bedrivas och vad den ska uppnå för att vara jämställd.

Nya mål och åtgärder

- Granska nuvarande verksamhetsmål. Räcker de eller behöver nya mål formuleras utifrån de könsmonster som analysen visar?
- Bestäm vilka åtgärder som krävs för att rätta till sneda könsmonster.
- Bestäm hur lång tid det får ta innan målen ska vara uppnådda.

Uppföljning

- Besluta hur resultatet av åtgärderna ska mätas i förhållande till de nya målen. Med vilka indikatorer eller nyckeltal ska resultaten följas upp?
- Bestäm när och på vilket sätt utvärdering och uppföljning ska ske.

EXEMPEL SOCIAL TILLSYN**Länsstyrelsens tillsyn av socialtjänstens omhändertagande av ungdomar****R1. Representation**

Vilka målgrupper?	Hur?	Vem?	När?
Andelen kvinnor och män bland:			
Omhändertagna pojkar och flickor	Kartläggning/statistik	Socialdirektören, Länsstyrelsen	Aug
Socialtjänstemän	Utredningar	Socialdirektören, Länsstyrelsen	Sept
Socialnämndens politiker	Kartläggning/statistik	Socialdirektören, Länsstyrelsen	Okt
Institutionspersonal	Kartläggning/statistik	Socialdirektören, Länsstyrelsen	Nov

R2. Resurser

Vad ska mätas?	Hur?	Vem?	När?
Kvinnors och mäns andel av:			
Antal omhändertaganden	Statistik från kommunerna	Socialdirektören, Länsstyrelsen	Är gjort
Antal vårdplaceringar	Statistik från kommunerna	Socialdirektören, Länsstyrelsen	Är gjort
Handläggningstid	Statistik från kommunerna	Socialtjänsteman i kommunen	Dec
Resurser (vårdtid och pengar) på institutioner	Kartläggning/utredning	Socialtjänsteman i kommunen	Jan
Fosterhemsplacering/kostnader	Statistik från kommunerna	Socialtjänsteman i kommunen	Jan
Uppföljning av ungdomarna efter vårdtiden/lyckat resultat?	Underlag från kommunerna	Socialtjänsteman i kommunen	Feb

R3. Realia

För att bedöma rådande normer (realia) måste ni veta resultatet av R1 och R2. Av könsmönstren bör rådande värderingar framgå. Fundera på orsaker till de könsmonster ni funnit och vilka effekter könsmönstren ger.

R4. Realisera

Här kan man tillsammans med de verksamhetsansvariga formulera en ny vision, mål för att uppnå den, åtgärder som förändrar könsmönstren samt indikatorer för att mäta effekterna av åtgärderna.

EXEMPEL REGIONAL UTVECKLING

Fördelningen av regionala projektmedel (33:1) som Länsstyrelsen beviljade under år 2004

R1. Representation

Vilka målgrupper?	Hur?	Vem?	När?
Andelen kvinnor och män bland:			
Projektledarna	Gå igenom beviljade ansökningar	Handläggare på näringslivsavdelningen	Hösten
Styrgrupperna	Gå igenom beviljade ansökningar	Handläggare på näringslivsavdelningen	Hösten
Referensgrupperna	Gå igenom beviljade ansökningar	Handläggare på näringslivsavdelningen	Hösten
Målgrupperna	Gå igenom beviljade ansökningar	Handläggare på näringslivsavdelningen	Hösten

R2. Resurser

Vad ska mätas?	Hur?	Vem?	När?
Kvinnors och mäns andel av:			
Storleken på beviljat belopp fördelat på projekt som leds av kv resp. m	Gå igenom beviljade medel	Handläggare på näringslivsavdelningen	Hösten
Korrespondens och kontakt mellan handläggarna och projektledarna före beslut (fördelat på kv/m)	E-mail och tjänsteanteckningar i akterna	Någon på näringslivsavdelningen men ej berörd handläggare	Hösten
Antal styrgrupper där Länsstyrelsen finns representerad (fördelat på om det är kv/m som är projektledare)	Gå igenom akterna	Handläggare på näringslivsavdelningen	Hösten

R3. Realia

För att bedöma realia måste vi veta resultatet av R1 och R2. Utifrån könsmönstren kan vi analysera vad skillnaderna kan ha för orsak och vilka effekter det får. Vi kan ana vilka normer som styr verksamheten.

R4. Realisera

Här kan man tillsammans med de verksamhetsansvariga formulera en ny vision, mål för att uppnå den, åtgärder som förändrar könsmönstren samt indikatorer för att mäta effekterna av åtgärderna.

JämKAS Plus

Trappsteg 5–6

JämKAS Plus är en metod som hjälper er att göra en konsekvensanalys av ett köns­mönster. Med hjälp av metoden kan ni undersöka om köns­mönstret är ett problem och om det i så fall kan betraktas som ett jämställdhetsproblem. Metoden hjälper er också att välja åtgärder och insatser för att motverka den bristande jämställdheten.

Ni börjar med att ringa in det ni vill undersöka. Vilken fråga vill ni dyka ner i? Ett exempel kan vara bilstödet. Hur ser köns­mönstret ut när det gäller beviljade bilstöd? Bilstöd beviljas till personer som på grund av varaktigt funktionshinder har väsentliga svårigheter att förflytta sig på egen hand eller att anlita allmänna kommunikationer.

Därefter gör ni en analys och arbetar er fram till en rad åtgärder.

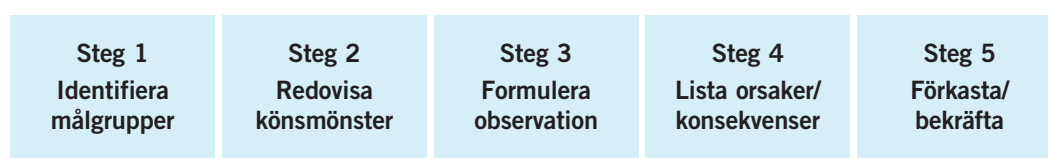
Metoden syftar till att undersöka om det är ett jämställdhetsproblem och i så fall välja åtgärder för att motverka ojämställdheten.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

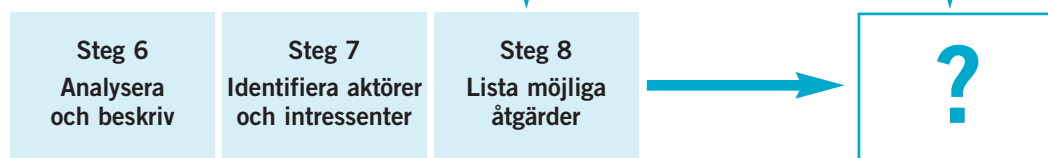
Arbetet med metoden *JämKAS Plus* kan:

- vara ett stöd när ni vill synliggöra jämställdhetsperspektivet i ett sakområde
- visa på komplexiteten i vad som skapar brister i jämställdheten (vilket ofta griper in i andra politikområden)
- underlätta arbetet med att välja åtgärder och insatser för att motverka bristande jämställdhet

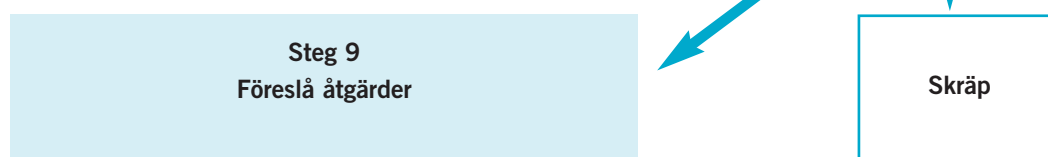
KARTLÄGGNING



ANALYS



SLUTSATSER



KARTLÄGGNING

Steg 1. Målgrupper som berörs

Vilka målgrupper berörs av verksamheten/frågan?

Ringa in målgruppen, det vill säga de personer som berörs av verksamheten/frågan eller den som verksamheten riktar sig till. Vilka tar del av eller kommer i kontakt med verksamheten som medborgare, konsumenter, trafikanter, patienter etcetera? Målgruppen ska bestå av både kvinnor och män, flickor och pojkar.

Till exempel kan målgruppen vara kvinnor respektive män som beviljats bilstöd. Eller kvinnor respektive män som är berättigade till bilstöd.

Steg 2. Könsmönster

Vilka är villkoren för kvinnor respektive män inom den valda verksamheten/frågan?

Ta med hjälp av statistik och annan fakta reda på hur könsmönstren ser ut för kvinnor respektive män på det område ni vill undersöka. Beskriv könsfördelningen på viktiga områden, men också fördelningen av de totala resurserna uppdelat på kön.

Ni kan till exempel redovisa könsmönstret bland dem som är berättigade till bilstöd – bland dem som har sökt och bland dem som har beviljats stöd.

Börja med att kartlägga representationen av kvinnor och män inom målgruppen/-grupperna. Hur många kvinnor respektive män tar del av verksamheten?

Gå sedan vidare och kartlägg fördelningen av eller tillgången till resurser mellan kvinnor och män i målgruppen/-grupperna. Kom ihåg att resurser även kan innebära tid, lokaler, personal, material och så vidare.

I exemplet med bilstöd redovisar ni till exempel hur stor del av stödet som har gått till kvinnor respektive män.

Ett könsmönster kommer att visa sig. Använd gärna diagram för att åskådliggöra siffrorna. Det gör det lättare att se mönstret.

Steg 3. Formulera en observation

Utgå från det mönster som träder fram och formulera ett påstående eller en observation, ett hypotetiskt problem, som verkar värt att undersöka vidare.

Det är *relationen* mellan kvinnor och män som ska problematiseras. Observationen ska därför innehålla ett påstående där relationen mellan kvinnor respektive män framgår.

Observationen ska formuleras jämförande, och båda könen ska finnas med i formuleringen – till exempel "Fler män än kvinnor beviljas bilstöd".

Steg 4. Kartlägg orsaker och konsekvenser

Lista tänkbara orsakssamband till observationen. Varför ser könsmönstret ut som det gör? Lista konsekvenser.

Fundera över vilka de bakomliggande orsakerna kan vara och vilka konsekvenser det kan ha. Se arbetsbladet "Lista orsaker och konsekvenser" på sidan 56.

Här gäller det att vara kreativ. Orsakssambanden är i detta skede hypotetiska. Därför kan ni vara uppfinningsrika när ni ska identifiera tänkbara bakomliggande orsaker och tänkbara konsekvenser. Ni kan helt enkelt gissa. Skulle det kunna bero på detta och skulle det i så fall kunna få dessa konsekvenser?

Tänk på att det är *relationen* mellan kvinnor och män som problematiseras. Försök därför att skriva in "kvinnor respektive män" i både bakomliggande orsaker och konsekvenser. Risken är annars att ni fokuserar på gruppen kvinnor som ett "problem" isolerat från gruppen män. Då är det lätt att missa hur kvinnor som grupp står i relation till män som grupp och ni kan tappa bort perspektivet – att det handlar om en problematisering av makt och normer.

Exempel på bakomliggande orsaker till observationen om bilstöd skulle kunna vara att det helt enkelt finns fler män som är berättigade till stödet. Det skulle också kunna bero på att handläggarna som beviljar stöder sitter fast i könsstereotyp tänkande och därför tror att män har större behov av att transportera sig än kvinnor. Möjliga konsekvenser av observationen skulle kunna vara att funktionshindrade kvinnor inte har samma möjligheter att förvärvsarbeta som handikappade män, eller att kvinnor får bekosta sina egna transporter i högre grad än män.

Steg 5. Förkasta eller bekräfta orsakssambanden

Förkasta eller bekräfta orsakssamband som hypotetiskt ställts upp genom att pröva dem.

Ta fram statistik eller annan information som belyser de hypotetiska sambanden. Det kan till exempel vara referenser till forskning eller kvalitativa undersökningar. Nu kan det visa sig att hypoteserna inte håller och därför ska förkastas. Försök att vara så tydlig som möjligt och visa hur fakta stöder de orsakssamband som kan bekräftas.

Orsaken till könsmönstret/observationen kan också ha helt andra förklaringar och inte vara ett jämställdhetsproblem. Till exempel att fler män än kvinnor söker bilstöd.

Information kan också saknas. Det är i så fall viktigt att påpeka. Det kanske inte finns någon tillgänglig statistik om en viss uppgift, eller så är den statistik som finns inte könsuppdelad. Förbättrad information kan då bli ett av era förslag till insatser eller åtgärder, för att ge en mer heltäckande bild av jämställdhet inom ett visst område.

Bara sådana orsaker och konsekvenser som verkligen kan beläggas får finnas kvar när problemet beskrivs i nästa steg: Finns det ett jämställdhetsproblem?

Om det finns viktiga orsaker eller konsekvenser som inte kan beläggas på grund av att det till exempel saknas statistik så kan dessa läggas i "Öppna lådan" tills vidare. Observera att flertalet faktorer som inte kan beläggas kommer att strykas och hamnar direkt i papperskorpen. Endast frågor som troligen senare behöver följas upp placeras i "Öppna lådan".

ANALYS

Vid det här laget framträder en bild av hur läget är. Ni kan se de bakomliggande faktorerna och konsekvenserna av det könsmönster ni identifierade i kartlägningssteget. Nu är det dags för analysen av den observation som gjordes i steg 3. Observationen ska med andra ord omformuleras till ett jämställdhetsproblem – eller lämnas därhän, eftersom det inte var ett problem.

Under arbetet med kartläggningen kanske ni kommer fram till att ni vill formulera om problemet. En annan aspekt har kanske visat sig ha större bäring på jämställdhetsfrågan inom området och bör därför stå i centrum för analysen. Gör då analysen utifrån detta.

Steg 6. Analysera och beskriv problemet

Behöver problemet skrivas om eller är er observation fortfarande giltig?

Om ni kommer fram till att det föreligger ett jämställdhetsproblem så beskriv problemet utifrån de mål som är formulerade kring jämställdhet för det aktuella sakområdet eller utifrån de nationella målen för jämställdhet.

Ställ problemet, med de belagda bakgrundsfaktorerna och konsekvenserna, i relation till de jämställdhetspolitiska målen. På vilket sätt står problemet i relation till målet om att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden? Vilken betydelse har det för de nedanstående nationella delmålen för jämställdhet?

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN**Övergripande mål**

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmål

1. Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen är antagna av riksdagen i maj 2006, prop 2005/06:155

Steg 7. Identifiera aktörer och intressenter

Vem har kompetens och befogenhet att ändra de missförhållanden som framgår av er analys? Lista.

När problemet är beskrivet och de bakomliggande faktorerna identifierade, är det dags att göra en koppling till de aktörer som har möjlighet att påverka de bakomliggande faktorerna. Ni ska också koppla problemet till de intressenter som påverkas av jämställdhetsproblemet's konsekvenser.

Att identifiera aktörerna och intressenterna är viktigt för att få en överblick över vem som "äger" frågan. Vem har kompetens och befogenhet att ändra de missförhållanden som framgår av er analys? Kanske är det inte inom er myndighet eller organisation som den största förändringspotentialen finns.

Steg 8. Lista möjliga åtgärder

Lista förslag på åtgärder som skulle kunna förändra det jämställdhetsproblem som har identifierats. Lista för- och nackdelarna med de olika åtgärderna.

Dessa möjliga åtgärder kan antingen finnas inom områden där myndigheten har mandat att agera eller inom områden som någon annan "äger".

Lista möjliga åtgärder som skulle kunna leda till ökad jämställdhet. Utgå från vad som framkommit i analysen och beskrivningen av aktörer och intressenter. Om det dyker upp mål- och/eller intressekonflikter så gör dem tydliga och beskriv dem. Förklara för- och nackdelar med de olika alternativa åtgärderna.

ÖPPNA LÅDAN

Nu är det dags att tömma ”Öppna lådan”. Har ni lagt frågor här som inte kunde beläggas i steg 5 på grund av att det saknas statistik? Fundera över om bristen på statistik är så avgörande att den bör tas med i åtgärderna. Har ni lagt frågor här på grund av en stark känsla av att detta är en viktig orsak trots att ni inte har kunnat belägga den? Oftast hamnar de till slut i papperskorgen – såvida det inte återigen handlar om att ni behöver ta reda på mer fakta för att komma vidare. Frågor som direkt kan gå vidare till föreslagna åtgärder lyfter ni in i steg 9.

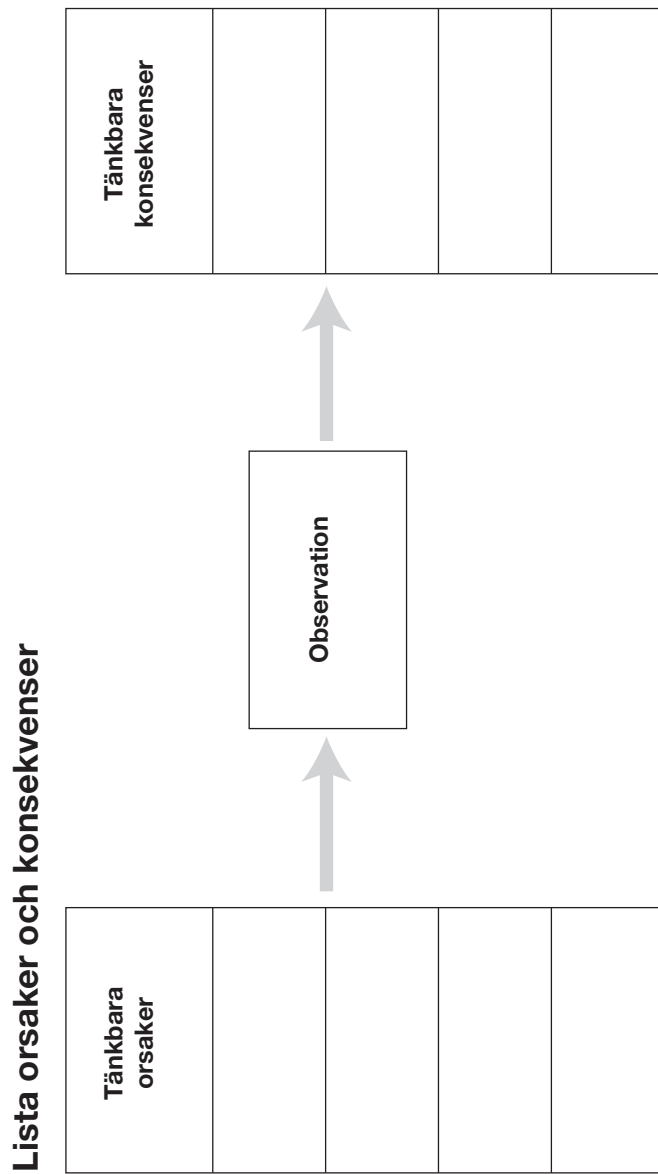
SLUTSATSER

Steg 9. Föreslå åtgärder

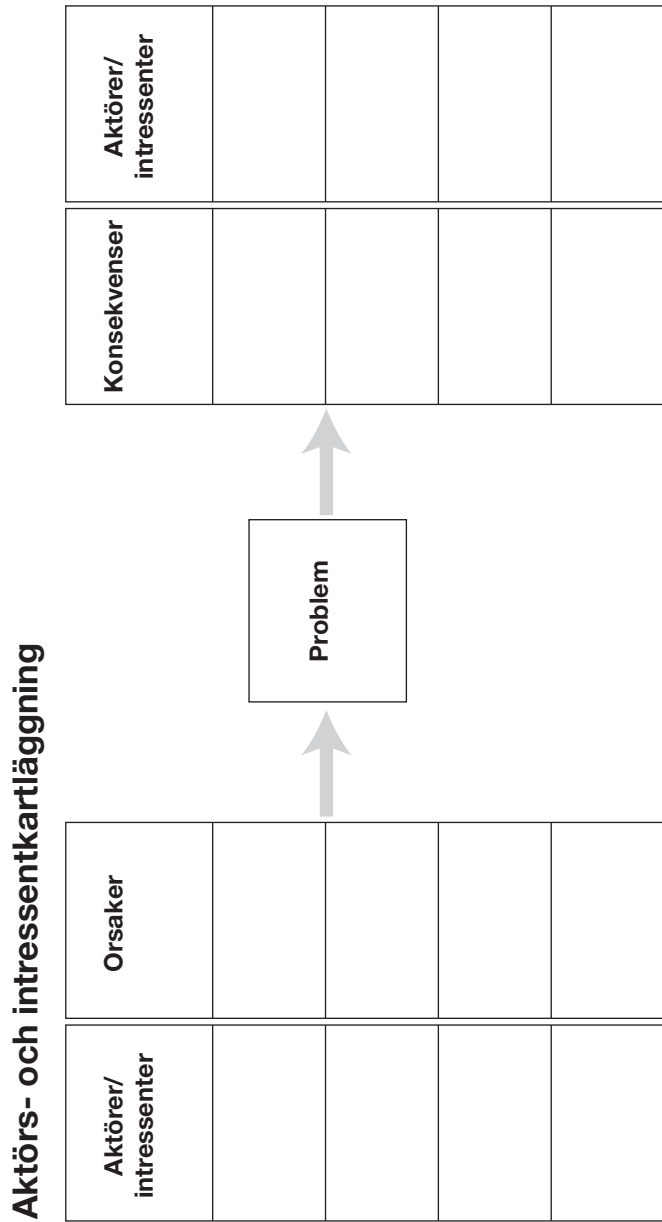
Välj åtgärder och gör en plan för genomförandet.

Gå igenom förslagen på de möjliga åtgärderna i steg 8. Välj ut dem som ska genomföras för att förändra ojämställdheten och gör en lista över de åtgärder som verksamheten ska vidta. Gör också upp en plan för hur åtgärderna ska förverkligas och följas upp.

Om andra aktörer kan kopplas till de bakomliggande faktorerna, kan en åtgärd vara att uppmärksamma aktören på vad ni har sett. Skicka helt enkelt frågan vidare till berörd enhet, myndighet, organisation eller departement. Då får de chansen att påverka de bakomliggande faktorerna.



Arbetsblad 1 JämKas Plus



Arbetsblad 2 JämKas Plus

Processkartläggning

Trappsteg 5–6

Metoden *Processkartläggning* hjälper er att analysera era processer ur ett jämställdhetsperspektiv. Ni startar med att inventera vad ni gör och hur gör ni det. Därefter undersöker ni hur era processer kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Arbetet med att jämställdhetsintegrera är ett förändringsarbete och därför behöver ni veta exakt vad ni gör i processerna om det ska gå att förändra dem. Metoden *Processkartläggning* hjälper dig att kartlägga och få ett jämställdhetsperspektiv på era processer.

Med process avser vi ett händelseförlopp, ett arbetsmoment i en organisation. En process består av flera delmoment. Exempel på processer kan vara verksamhetsplanering eller bedömning av ansökningar eller ärenden.

Handledningen förklarar hur ni gör för att processkartlägga ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden består av fler delar: inventering, identifiering av fällor och könsmonster samt förslag till åtgärder för förbättringar och skapandet av en handlingsplan.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Att arbeta med metoden *Processkartläggning* kan ge:

- en analys ur ett jämställdhetsperspektiv av en process
- hjälp att upptäcka och förebyggen risken att skapa ojämställdhet i verksamheten
- åtgärder för ökad jämställdhet i verksamheten

Steg 1. Beskriv processen

Välj en process. Beskriv processen. Vilka delmoment består den av?

För att underlätta arbetet använd gärna tabellen på sidan 60. Det underlättar arbetet om ni delar in processen i tydliga avgränsade delmoment. Rita gärna ett flödesschema över hela processen. Beskriv vad som görs först, vad det leder till och vad ni gör sedan. De olika delmomenten förs in i tabellen.

En process kan vara till exempel verksamhetsplanering, biståndsbedömning, framtagning av översiktplaner, bedömning av projektansökningar, rekryteringsprocessen eller dylikt.

Steg 2. Bidra till jämställdhet

Lista på vilket sätt denna process kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Gå igenom de jämställdhetspolitiska målen på nästa sida och se om processen på något sätt påverkar situationen för kvinnor och män inom de fyra områdena. Om er process utförs på ett jämställt sätt kan ni bidra till jämställdhet. Beskriv vad som är viktigt att tänka på i processen för att skapa ökad jämställdhet. Hur ser den ideala processen ut ur ett jämställdhetsperspektiv?

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN

Övergripande mål

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmål

1. Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen är antagna av riksdagen i maj 2006, prop 2005/06:155

Steg 3. Identifiera risker

Var i processen finns risk att ojämställdhet skapas?

Med risker menar vi de delar i processen där det finns möjlighet att ni bidrar till att skapa ojämställdhet. Kanske för att ni utgår från ett så kallat könsneutralt begrepp som kan leda till könsblindhet, eller att utgångspunkten är en norm som endast speglar det ena könet. Processen kan då vara anpassad utifrån ett köns behov. Det finns även en risk i bemötandet av människor då vi ofta har olika förväntningar på kvinnor och män. Det finns risk att slutsatser är könsstereotypa och kan leda till olika krav eller olika behandling av kvinnor och män.

Steg 4. Kartlägg och analysera könsmonster

Lista vilka könsmonster som vore intressanta att känna till för varje delmoment. För in dem i tabellen på respektive delmoment.

Med könsmonster menar vi könsmonster hos brukarna, de som slutligen får del av er verksamhet. Finns det något könsmonster här som ni måste ta hänsyn till i era interna processer. Behöver ni bygga in olika moment på grund av att könsmonstren ser olika ut för flickor och pojkar, kvinnor och män?

Ett tips för att underlätta att se könsmonster kan vara att använda sig av frågorna: Finns det något som segregerar könen? Finns det något som värderar könen? Är något kön normen för momentet?

Titta också på könsrepresentationen och fördelningen av resurser. Undersök även situationen för olika grupper av kvinnor och män till exempel med olika etnisk bakgrund, funktionshinder, olika åldrar med mera.

Steg 5. Reflektera över utförarens kön

Vem ansvarar för de olika delmomenten. Är det kvinnor eller män? På vilket sätt påverkar detta delmomentet?

Se över de olika momenten i processen. Finns det delmoment där det kan ha betydelse om det är en kvinna eller en man som ansvarar för eller utför dem?

Steg 6. Föreslå åtgärder

Vilka åtgärder skulle kunna förhindra att ojämställdhet skapas i de olika momenten?

Se tillbaka på steg 3 till 5, finns det några risker eller några könsmönster som är möjliga att undvika eller att bryta? Har det någon betydelse vem som utför processen? Föreslå i så fall åtgärder som kan komma tillrätta med ojämställdheten.

7. Förändra processen

Bestäm vilka åtgärder ni ska genomföra, vem som gör det och när.

Gör en plan för åtgärder. Tidsätt och ansvarsfördela den. Planera även för uppföljning.

Process: _____

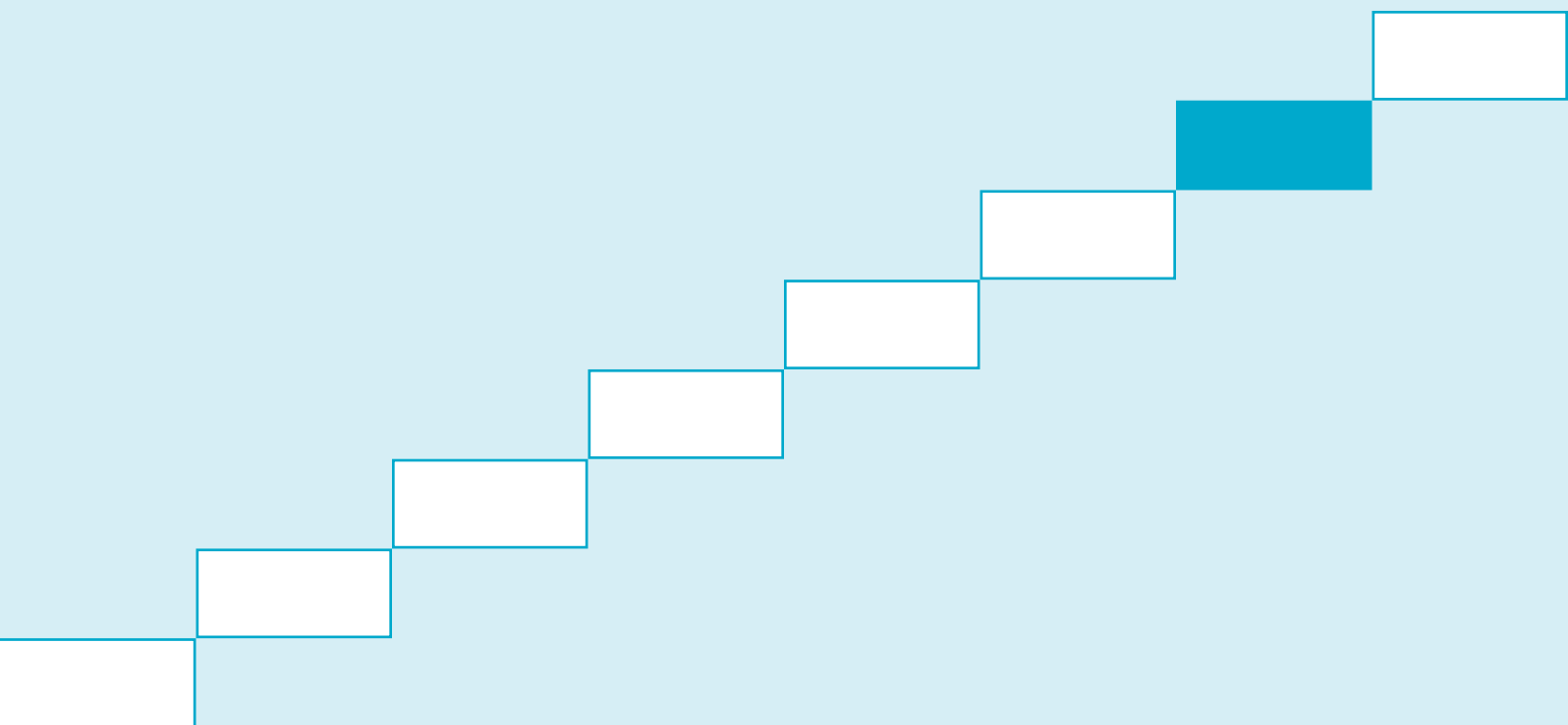
Moment i processen	Delmoment 1	Delmoment 2	Delmoment 3	Delmoment 4	Delmoment 5	Delmoment 6
1. Beskriv processen						
2. Bidra till jämställdhet						
3. Risker						
4. Könsmönster						
5. Utföraren						
6. Föreslå åtgärder						
7. Förändringar						

Arbetsblad Processkartläggning

Trappsteg 7

Genomför åtgärderna

Myndigheten tar steget och genomför åtgärderna. Här är det viktigt att ledningen tydligt fattar ett beslut om vad som ska göras och av vem. Det är nu ni skapar en mer jämställd verksamhet.



Trappsteg 8

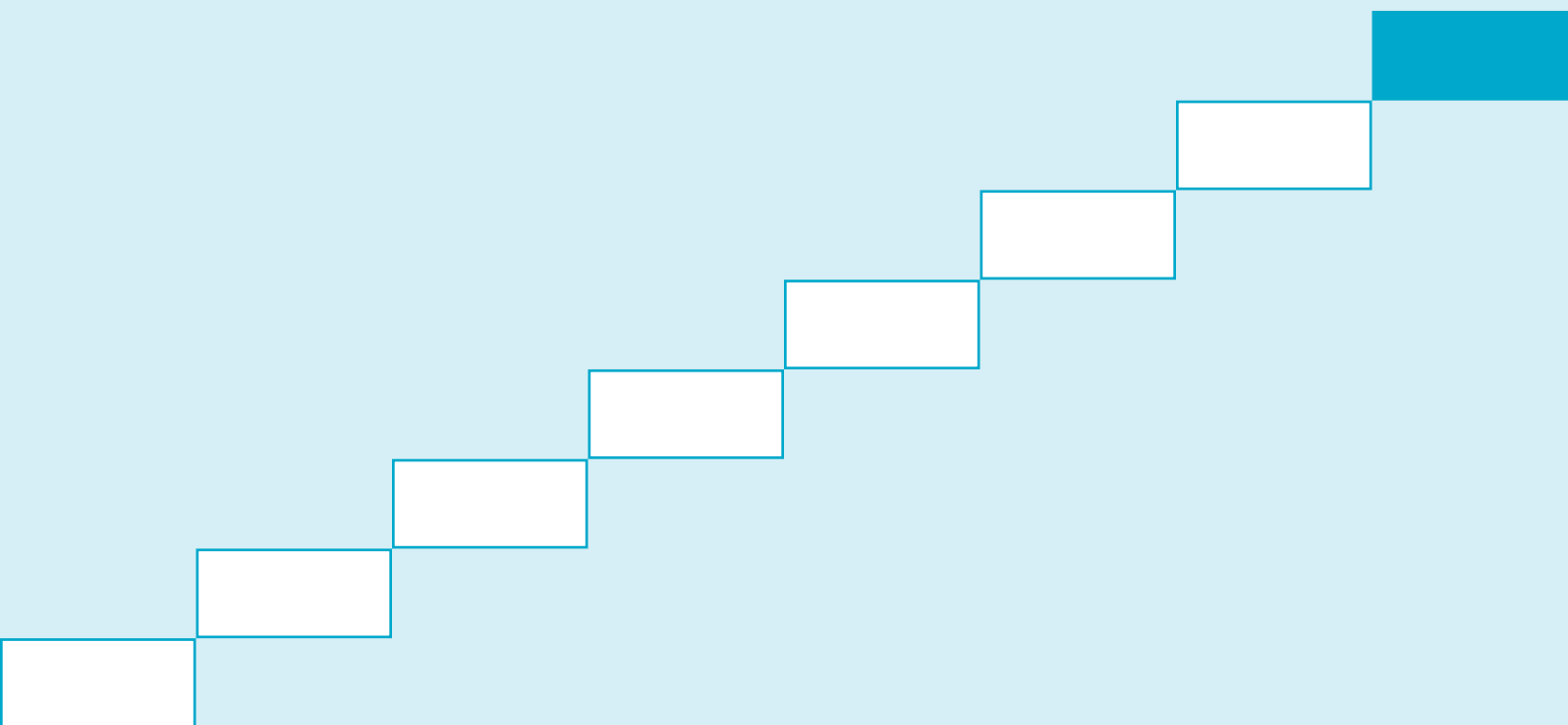
Följ upp resultaten

Detta steg ger ledningen möjlighet att följa upp verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Ledningen ser till att resultaten följs upp och utvärderar arbetet genom att till exempel svara på följande frågor:

Följ upp – har vi nått våra mål? Vad blev resultatet av vårt arbete? Hur bedömer vi kvaliteten på genomförandet?

Utvärdering – vilka lärdomar kan vi dra? Hur ser vi till att den positiva förändringen består? Hur tar vi tillvara lärdomarna från den negativa förändringen? Vad blir nästa steg?

Sprida resultat – hur sprider vi resultatet och lärdomarna i organisationen? Hur får vi det att leva vidare? Hur firar vi framgångarna?



JämUR – Metod för uppföljning av resultat

Trappsteg 8

JämUR (Jämställdhet Uppföljning av Resultat) är en metod som hjälper er att följa upp resultatet av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Då kan ni sedan ge förslag på förbättringar och återkoppling till dem som bedriver verksamheten. Vi rekommenderar att ni använder metoden som en uppföljning på *JämKAS Bas*. Metoden är framtagen för användning inom Regeringskansliet men är här omgjord för att passa myndigheter.

Syftet är att följa upp resultatet av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv för att därefter kunna ta ställning till vad som skulle kunna göra verksamheten mer jämställd.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Arbetet med metoden *JämUR* kan ge:

- en möjlighet att mäta verksamhetens effekter för kvinnor respektive män
- en möjlighet att koppla verksamhetens kostnader till kvinnor respektive män
- förslag till förbättringar för att verksamheten ska bli mer jämställd

Steg 1. Verksamhet

Vilka av era verksamheter berör kvinnor och/eller män?

Steg 2. Resultatet

2a. Vad har ni genomfört som berör kvinnor respektive män?

2b. Vilka effekter fick detta för kvinnor respektive män?

Steg 3. Kostnader

Hur fördelas verksamhetens kostnader på kvinnor respektive män?

Steg 4. Slutsatser

Vilka slutsatser kan dras av kartläggningen i steg 1–3?

Steg 5. Åtgärder

Hur kan verksamheten bli mer jämställd? Lista möjliga åtgärder.

Steg 6. Förutsättningar för förbättring

På vilket sätt kan myndighetens styrning, processer och uppföljning förändras så att verksamheten förbättras ur ett jämställdhetsperspektiv?

Steg 7. Återkoppling

7a. Får verksamheterna återkoppling på arbetet med ökad jämställdhet?

7b. Vad kan återkopplingen innehålla?

7c. I vilken form bör återkopplingen ske?

Steg 8. Återkoppling till andra

Finns det något i omvärlden som skulle behöva förändras för att ni bättre ska kunna förbättra er verksamhet ur jämställdhetsperspektiv?

Begrepp och definitioner

Feminism

Att se att det finns en över- och underordning mellan könen och ha en vilja att göra något åt det. Det är den minsta gemensamma nämnaren för olika feminismer. Det finns olika inriktningar till exempel liberal, socialistisk och radikalfeminism.

Genus/gender

Det sociala och kulturella könet, ett konstruerat kön. Det som vi uppfattar som kvinnligt och manligt. Det förändras och omskapas över tid. Gender är det ord som används på engelska, användes ibland även i Sverige istället för genus.

Genussystemet

Beskriver de sociala relationerna mellan könen. Professor Yvonne Hirdman menar att genussystemet vilar på två logiker.

"1) Den ena logiken är just dikotomin, det vill säga isärhållandets tabu: manligt och kvinnligt bör inte blandas.

2) Den andra logiken är hierarkin: det är mannen som är norm. Det är män som är människor, därmed utgör de normen för det normala och det allmängiltiga."²

Inom politiken används även ordet könsmaktsordning för denna ordning.

Intersektionalitet

Ett perspektiv som fokuserar skärningspunkten mellan olika maktordningar i samhället och hur olika identiteter skapas som resultat av till exempel ras/etnicitet, kön, sexualitet, funktionsduglighet och ålder.

Jämlikhet

Avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet med mera. Jämställdhet är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna.³

Jämställdhet

Handlar om relationen mellan kvinnor och män. Målen för svensk jämställdhetspolitik finner du nedan.

Övergripande mål⁴

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmål

1. Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

² Ur Kvinnovetenskaplig tidskrift nr 3 1988, årgång 9, av Yvonne Hirdman

³ SCB På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006

⁴ Makt att forma samhället och sitt eget liv, prop 2005/06:155

3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhet i den externa verksamheten – extern jämställdhet

Jämställdhet i den verksamhet som riktar sig till medborgarna/klienterna, det vill säga kärnverksamheten.

Jämställdhet i den interna verksamheten – intern jämställdhet

Jämställdhet i det personalpolitiska arbetet det vill säga den verksamhet som styrs av jämställdhetslagen och JämO och som är skild från arbetet med jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten.

Jämställdhetsintegrering

En strategi där ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla politik- och verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter inom dessa områden.

Myndigheten organiserar det interna arbetet för att uppnå jämställdhet i kärnverksamheten.

På engelska används ordet gender mainstreaming.

Jämställdhetsperspektiv – Jämställdhetsanalys

Att göra en analys av könsuppdelad statistik eller andra uppgifter i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

Kön

Ett ord som i genusforskning kan stå för både det biologiska könet och för genus, det konstruerade könet.

Könsblind

Man tar inte hänsyn till jämställdhetsperspektivet eller till kön.

Könsdiskriminering

När en person, direkt eller indirekt, behandlas orättvist på grund av sitt kön.

Könsmönster

Den ordning som framträder när information, statistik och behov med mera delas upp utifrån kön.

Könsperspektiv – Könskonsekvensanalys

Att redovisa statistik och uppgifter uppdelat på kön och beskriva situationen för kvinnor respektive män.

Patriarkat

En allmän samhällsvetenskaplig benämning på sociala system inom vilka kvinnor är underordnade män.



FRTZES

www.fritzes.se ▪ order.fritzes@nj.se
Tel 08-690 91 90 ▪ Fax 08-690 91 91
106 47 Stockholm