

# insikten

En liten skrift som beskriver tre olika metoder som kan användas för att integrera jämställdhets-perspektivet i verksamheter och projekt.



Jämställdhet handlar om relationen mellan kvinnor och män.

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i livet. Idag har kvinnor och män formellt samma rättigheter men vi har ändå inte uppnått ett jämställt samhälle.

Vårt samhälle präglas av en könsmaktordning som bygger på att kvinnor är underordnade och män är överordnade. Detta könsmonster skapas och upprätthålls både på det personliga och samhällsliga planet utifrån uppfostran, kultur, ekonomiska ramar, maktstrukturer och politisk ideologi. Både män och kvinnor arbetar omedvetet, men systematiskt, för att gång på gång och igen och igen, upprätthålla denna könsmaktordning.

Länsstyrelsen Östergötland och Östergötlands Equal-projekt Mångfaldens Ansikten, vill nu gemensamt ge några exempel på metoder för hur man i sin egen vardag och på sitt eget jobb och utifrån det ansvar som man själv har, kan gå vidare för att strategiskt och metodiskt lyfta fram frågan om hur man skall jobba med jämställdhet.

Tre metoder beskriver vi lite närmare.

Känn efter vilken som passar bäst för att öka jämställdheten i detta stora förändringsarbete inom den del av samhället eller i den vardag där just DU kan påverka!





Vid FN:s konferens i Beijing 1995 enades världens länder om strategin för hur jämställdhets-arbetet ska bedrivas. Jämställdhetsfrågorna ska integreras i de ordinarie sakfrågorna och finnas med då beslut fattas. Strategin kom att kallas Gender mainstreaming, Jämställdhetsintegrering.

Att arbeta med Jämställdhetsintegrering innebär att utmana och ifrågasätta invanda tankesätt, arbetsformer och normer. Såväl i Sverige som i andra länder pågår verksamhet med att utveckla och pröva nya metoder och andra sätt att arbeta.

Trots att mycket hänt de senaste åren, är det fortfarande långt kvar innan vi kan säga att strategin är genomförd och målet om ett jämställt samhälle förverkligat.

Eftersom det inte finns något facit inom området måste vi pröva oss fram och dela med oss av våra erfarenheter.

Synpunkter och förslag som kan förbättra arbetet med jämställdhetsintegrering är välkomna!

## 3R-Metoden

Syftet med metoden är att underlätta arbetet med att analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv.

Metoden och frågeställningarna kräver analys och diskussion om hur maktfördelningen ser ut könsmässigt. Svaren ger en bild av vilken syn på kvinnor och män och vilka normer som finns i organisationen och hur det påverkar verksamheten.

3R står för Representation, Resurser och Realia, vilket innebär följande:

### Representation

Hur är kvinnor och män representerade i samtliga grupper som på ett eller annat sätt bidrar till att beslut fattas på aktuellt område?

### Resurser

Fördelning av pengar, tid, utrymme mellan flickor/kvinnor och pojkar/män. Hur lokaliseras satsningar och vilka prioriteringar görs?

### Realia

Vilka värderingar, normer och kvalitetsmätt är det som styr en verksamhet och vem eller vilka utgör normen i verksamheten? Vems behov tillgodoses i verksamheten?

3 R-metoden är ett kartlägnings- och analysinstrument som har utvecklats av Svenska kommunförbundet genom JämKomprojektet.





## Nyckeltal för jämställdhet

Nyckeltal för jämställdhet handlar om att sätta upp utvärderingsbara mål inom den egna sakfrågan/ansvarsområdet. På detta sätt kan man själv mäta rätt saker och samma saker över tiden. Nyckeltal för jämställdhet är en metod som innebär att man kan jämföra sig både med sig själv över tid och med andra som arbetar med motsvarande verksamhet.

Ansvarig för att sätta målet (Nyckeltalet för jämställdhet) är den som är ansvarig för sakfrågan.

Ansvarig för att uppnå målet är den som är ansvarig för sakfrågan.

Den enda som kan förändra sin egen insats någon gång under processen är den som är ansvarig för sakfrågan.

Med hjälp av Nyckeltal för jämställdhet lär sig både ledningen och ansvarig för sakfrågan att resultatet beror på vilka insatser som görs, samt att insatsen måste förändras om man skall uppnå ett bättre resultat än tidigare. Insatsen måste göras av rätt person vid rätt tidpunkt i processen.

Denna metod har arbetats fram av Länsstyrelsen i Östergötland.

### Exempel:

- > En utbildning skall starta. Ansvarig för utbildningen bestämmer sig för att hans/hennes arbetsinsats skall resultera i att man lyckas få 30 personer intresserade av att börja utbildningen.
- > Man gör en analys och ställer frågan: Är det relevant att arbeta med kön som en kvalitetshöjande faktor?
- > Analysen resulterar i att man beslutar sig för att minst 35% av de som börjar utbildningen skall vara män. Nyckeltalet för jämställdhet blir då 35.
- > För att nå upp till Nyckeltalet måste särskilda insatser göras. Ansvarig för utbildningen genomför vissa aktiviteter för att lyckas.
- > När utbildningen startar avläses resultatet; Hur stor andel män började utbildningen? Om inte Nyckeltalet är uppnått startar en felsökning. Vad var det som gick fel? Var Nyckeltalet realistiskt? Var metoderna/insatserna otillräckliga eller felaktiga? Gjordes de vid fel tidpunkt?
- > Inför nästa utbildningsinsats sätter den ansvarige ett nytt Nyckeltal, planerar och genomför nya insatser för att uppnå det nya Nyckeltalet.

Analys:  
Jämställdhet=  
högre kvalitet?

Nyckeltal  
för jämställdhet

I  
N  
S  
A  
T  
S

Insats

Resultat  
Mät & jämför

Felsök



## För projekt... att få in ett jämställdhetsperspektiv

### Projektorganisation

Antal kvinnor/män i samtliga grupper? Hur ser könsfördelningen ut i styrgrupp, referensgrupp och/eller andra grupper som ingår i projektet? Tillämpas 40/60-regeln (minst 40 procent och max 60 procent av vardera kön)?

### Bakgrundsbeskrivning

#### **Hur ser det ut idag?**

Beskrivs förhållanden för kvinnor och män?  
Beskrivs bakgrunden med stöd av könsuppdelad statistik och/eller annan relevant fakta?

### Projektbeskrivning

#### **Vad vill vi uppnå med projektet?**

Berör målen kvinnor och män? Vilken målgrupp, kvinnor och män? Om enkönad grupp, beskriv varför detta är befogat? Riktas insatserna i projektet till kvinnor och män? Vems behov tillgodoses?

Hur fördelas medlen mellan kvinnor och män som till exempel projektanställda, konsulter, företags-tjänster? Vem får vad ?

### Förväntat resultat

Indikatorerna fördelade på kvinnor och män?  
Hur blir det förväntade resultatet för kvinnor och män?

### Resultatspridning

Hur nås kvinnor och män av information och resultat från projektet?

### Tänk på att:

Integrera jämställdhetsaspekter i projektets alla delar.

Se till att medarbetare i projektet har en blandning av kön och kompetens.

Prioritera tid, pengar och organisation i projektgenomförandet på ett jämställt sätt.

Vara noga med att analysera vems behov som ska tillgodoses genom projektet.

Denna metod finns beskriven i Insikten, Länsstyrelsen Norrbotten

