



PROGRAM FÖR HÅLLBAR JÄMSTÄLLDHET

Checklista för jämställdhetsanalys

Utveckla verksamheten med jämställdhet

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

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

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

Lärandeprocess

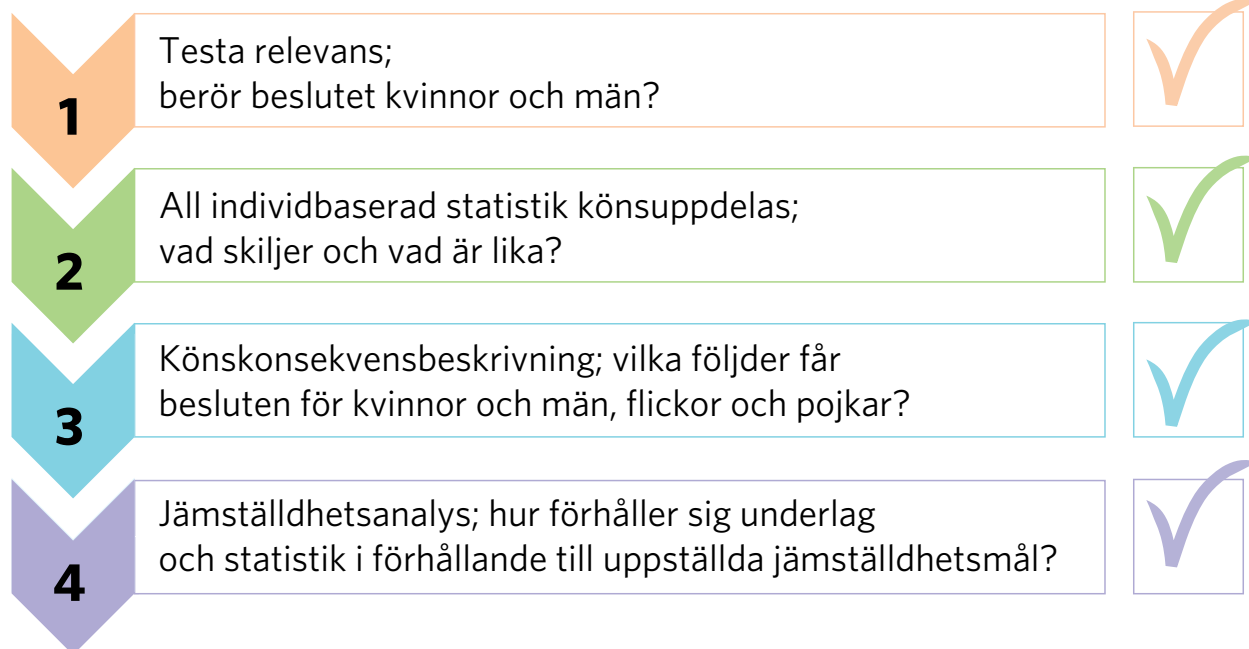
Ofta anges kunskapsbrist som främsta orsak till att politiker inte efterfrågar jämställdhetsanalyser inför politiska beslut. Utan adekvat kunskap har de svårt att se hur deras nämnds verksamhet bidrar till jämställdhet eller ojämställdhet. De politiker som har fått utbildning efterfrågar jämställdhetsanalyser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

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

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

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

Jämställdhet i beslut och ärendehantering



Checklista – en del av lösningen

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

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

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

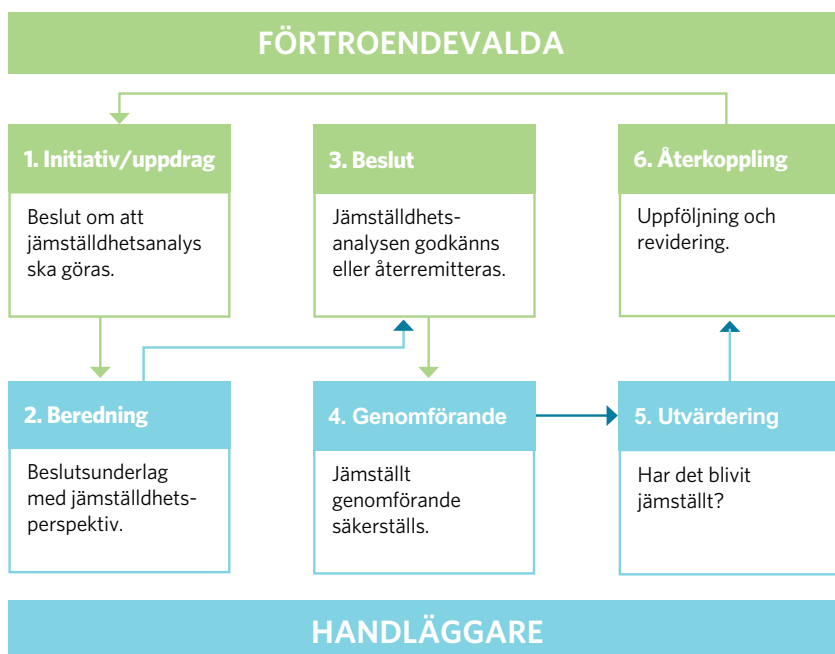
Ett sätt att lägga ytterligare vikt vid jämställdhetsarbetet är att ha ett generellt beslut om att jämställdhetsanalyser alltid ska göras. Checklistan kan med fördel arbetas in i olika beslutsmallar och tjänsteutlåtanden. Ett annat sätt är att använda internkontrollen för att följa upp att checklista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

Att använda checklistan

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

GENERELL BESLUTSPROCESS

Hur kan checklistan användas?



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

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

Vägledning för jämställdhetsanalys för handläggare

Denna vägledning syftar till att underlätta för handläggare att ta fram ett jämställt underlag i ärendeberedningen. Anpassa den gärna så att den följer era rutiner, er verksamhet och ert språkbruk.

Steg 1 Ska en jämställdhetsanalys göras?

- Berör ärendet kvinnor och män, flickor och pojkar?
- Kan ärendet få konsekvenser som gör att det är viktigt med en jämställdhetsanalys?

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

Steg 2 Bakgrundsbeskrivning

- Redovisa all individbaserad statistik könsuppdelat.

Redovisa och kommentera statistiken. Vilken statistik är intressant ur ett jämställdhetsperspektiv? Vad säger genusforskningen och praktiska erfarenheter inom området? Vad är olika och vad är lika för kvinnor respektive män? Hur ser det ut för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar i fråga om till exempel ålder, födelseland, bostadsort, yrkesgrupp och socioekonomiska förhållanden?

Steg 3 Könskonsekvensbeskrivning

- Beskriv konsekvenserna av beslutet för kvinnor, män, flickor och pojkar.

Beskriv till exempel vilka konsekvenser olika beslutsalternativ får när det gäller bemötande och service, representation och fördelning av makt och resurser. Resurser kan vara pengar, tid, utrymme, lokaler, verktyg eller utbildning. Beskriv behoven hos kvinnor och män, flickor och pojkar och olika krav och förväntningar kopplade till stereotypa föreställningar om kön. Bidrar det aktuella beslutet till att verksamhetsmålen uppfylls för kvinnor, män, flickor och pojkar?

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

- Föreslå åtgärder när omotiverade skillnader eller oreflekterade likheter förekommer.
-

Steg 4 Jämställdhetsanalys

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

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet är konkretiserat i fyra delmål (prop 2005/06:155):

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

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

- Om ojämställdhet upptäcks – föreslå åtgärder som bidrar till jämställdhet.

	Positiv påverkan		Ingen påverkan		Negativ påverkan	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Makt						
Ekonomi						
Obetalt arbete						
Våld						