

INTRODUKTION TILL JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Anna Collins-Falk, Jämställdhetsmyndigheten

INNEHÅLL

1. INTRODUKTION

Vad är jämställdhet?

De jämställdhetspolitiska målen

Jämställdhetsintegrering

Det globala ramverket

Terminologi

2. ERFARENHETER AV JIM UPPDRAGET

Ojämställdhetsproblemet och utvecklingsarbetet

Mål, aktiviteter och resurser

Effekt och resultatmål

Organisering

Uppföljning och utvärdering

Erfarenheter

Metodstöd



1. INTRODUKTION

Vad är jämställdhet?

De jämställdhetspolitiska målen

Jämställdhetsintegrering

Det globala ramverket

Terminologi

VAD ÄR JÄMSTÄLLDHET?

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma **rättigheter, skyldigheter och möjligheter** inom alla områden i livet.

Att arbeta för ökad jämställdhet är att verka för att alla människor ska kunna **forma sina liv som individer**, utan att föreställningar om kön begränsar oss.

Målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma **makt att forma samhället och sina egna liv**.

DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅLEN

De jämställdhetspolitiska målen anger inriktningen inom svensk jämställdhetspolitik, och jämställdhetsintegrering är den övergripande strategi för att uppnå dessa mål.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att *kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*



DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅLEN

1. 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.

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

3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

4. 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.

5. Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.



JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Sedan 1994 har Sverige använt **jämställdhetsintegrering** som huvudsaklig strategi för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen.

Strategin innebär att jämställdhetsfrågorna ska finnas med i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet istället för som ett spår vid sidan om.

AGENDA 2030



DET GLOBALA RAMVERKET

1949 FNs
Allmänna
deklaration
om de
mänskliga
rättigheterna

1979
CEDAW

1995
Peking
Plattform
en och
dess
handlings
-plan

2000 FNs
Säkerhetsråds
-resolution
1325 -mfl
Kvinnor fred &
säkerhet)

Millenie
-målen
Nr 3,
samt 2,
4, 5, 6

Agenda
2030 -
Mål 5.
mfl

Europeiska unionen; EU kommissionen

Europarådet - Istanbulkonventionen

Nordiska rådet

TERMINOLOGI

Feminism, genus, genusforskning, heteronormativitet,
jämlighet, jämställdhet, jämställdhetsanalys,
jämställdhetsintegrering, kvinnoforskning,
könskonsekvensbeskrivning, makt, maktordning,
maskulinitetsforskning, normer, normkritik, patriarkat,
stereotyp, struktur,

INTERSEKTIONALITET



2. JIM UPPDRAGET

Ojämställdhetsproblemet och utvecklingsarbete

Mål, aktiviteter och resurser

Effekt och resultatmål

Bakgrund, nuläge och problemformulering

Organisering

Uppföljning och utvärdering

Erfarenheter

Metodstöd

OJÄMSTÄLLDHETSPROBLEMET

- En konkret problemformulering underlättar arbetet med att formulera relevanta mål och åtgärder.
- Ett väl definierat ojämställdhetsproblem synliggör dessutom hur myndighetens målgrupper påverkas och med det, vilka effekter det bidrar till på samhällsnivå.
- Utgå från kärnverksamheten.
- Vilka möjligheter och befogenheter har myndigeten att påverka de identifierade problemen, dvs. hur ser myndighetens handlingsutrymme ut?

MYNDIGHETENS KÄRNUPPDRAG

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet ska integreras i myndighetens ordinarie verksamhet.

Ett första steg är därför att beskriva myndighetens **kärnuppdrag** och övergripande mål.

- Använd till exempel myndighetens instruktion, regleringsbrev, visions-, strategi- och inriktningsdokument eller budget- och verksamhetsplan som underlag för att besvara frågorna.

- För vem finns myndigheten?
- Vad är myndighetens kärnuppdrag och övergripande mål?
- Vad ska myndigheten leverera?

PÅGÅENDE JÄMSTÄLLDHETSARBETE OCH UTVECKLINGSBEHOV

- Identifiera tidigare genomfört och eventuellt pågående jämställdhetsarbete på myndigheten. (för upparbetad kompetens, genomförda analyser och samordningsmöjlighet mm.)
- Vad är det för problem som myndighetens jämställdhetsarbete ska bidra till att lösa? (Utan att ha en bild av problemet är det inte möjligt att identifiera aktiviteter som kan lösa problemet!)
- Ojämställdhet tar sig många olika uttryck och upprätthålls både i och utanför myndigheten. Ett viktigt steg i jämställdhetsarbetet är därför att ringa in relevanta ojämställdhetsproblem.

MÅL, AKTIVITETER OCH RESURSER

- Använd myndighetens egna projektmodeller och processplaneringsverktyg,.
- Beskriv aktiviteter, mål och resurser på ett sådant sätt att det går att se vilka mål som olika aktiviteter förväntas leda till och vilka resurser ni avsätter för de olika aktiviteterna.
- Beskriv mål på två olika nivåer, både förändringar som ska ske inom verksamheten och förändringar som ska ske i samhället eller hos era målgrupper som en följd av det jämställdhetsintegreringsarbete som ni gör.

EFFEKT OCH RESULTATMÅL

Effektmål syftar på de förväntade samhälleliga effekterna av arbetet och resultatmål de förändringar som ska ske inom verksamheten för att effektmålen ska gå att nå.

Ett sätt att tänka kring effekt- och resultatmål är att stoppa in dem i meningen: “Vi vill uppnå genom att”. Första ledet i meningen är då effektmål och det andra resultatmål.

För myndigheter som arbetar mot andra myndigheter eller organisationer, dvs. som har en annan myndighet eller organisation som målgrupp, kan ett effektmål vara att dessa arbetar annorlunda.

EFFEKT OCH RESULTATMÅL

- Resultat är de förbättringar som behöver ske i verksamheten för att ni ska nå era uppsatta effektmål.
- Ni ska göra saker annorlunda för att nå ett mer jämställt utfall. Förbättrade arbetsmetoder, rutiner, styr- och ledningssystem, förändrade prioriteringar eller bedömningskriterier är exempel på resultat.
- Det kan krävas att flera resultatmål uppfylls för att ett effektmål ska uppfyllas. Det är viktigt att tänka på att resultatmålen ska vara utvärderingsbara.

ORGANISERING

- På vilket sätt säkerställer ledningen sitt ägarskap?
- Hur ska ansvar och mandat fördelas mellan ledningen och samordnaren/arbetsgrupp?
- Hur ofta ska ledningen stämma av arbetet med samordnaren/arbetsgrupp?
- Hur ska arbetet förankras på myndigheten?
- Hur ska myndigheten säkerställa att medarbetarna har den kompetens de behöver för att utföra uppdraget?

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

- En viktig del i arbetet är att följa upp de genomförda aktiviteterna och utvärdera resultatet i relation till den analys ni gjort
- Hur ska utvecklingsarbetet följas upp? Genom enkäter, indikatorer, observationer, intervjuer eller på annat sätt?
- Hur vet ni när ni nått era resultat- och effektmål? Vad ska ni mäta eller undersöka? **Hållbarhet och lärande**
-Hur ska era kunskaper och erfarenheter från utvecklingsarbetet tillvaratas i myndigheten?

ERFARENHETER AV JIM UPPDRAGET

Erfarenheter
Metodstöd



ERFARENHETER

Vikten av:

- Könsuppdelad statistik
- Gedigen analys/kartläggning och tydlig problemformulering, (problemet i centrum!)
- Integrerat i styrprocesser och system, t ex förändrade arbetssätt och perspektiv introduceras, i styrdokument, rutiner, mallar, kvalitetssäkring av ärendehantering, utbildningar och upphandlingsrutiner. Dessa nya förutsättningar i arbetet kan därmed på sikt leda till en effekt för medborgarna.
- Höjd kunskapsnivå internt på myndigheterna, (personal och chefer)
- Tydlig arbetsfördelning, ansvarsutkrävande och uppföljning.

VERKTYG OCH METODSTÖD

Socialisera

[Facebook](#)

[Twitter](#)

Posta

Jämställ.nu

Jämställdhetsmyndigheten

Box 73

424 65 Angered

Heja

031-3929000

Angereds torg 9

Angered

Jämställ



SPELREGLER FÖR ETT BRA SAMTAL

- Lyssna för att förstå
- Ge och ta plats
- Tala utifrån dina erfarenheter
- Tolka välvilligt

TACK FÖR DITT DELTAGANDE!

- Kontakt:
 - Om konferensen: Sara Nilsson (sara.nilsson@jamy.se)
 - Ang. detta pass: Anna Collins-Falk (anna.collinsfalk@jamy.se)