



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Dnr 2007-00467

Vägledning till jämställdhetsintegrering – en utgångspunkt

Socialfondsprojekt ska enligt det operativa programmet¹ jämställdhetsintegreras. Denna vägledning har tagits fram som ett stöd för arbetet med att jämställdhetsintegrera projekten och vänder sig till er som planerar att söka medel från Socialfonden.

Vad innebär jämställdhet?

Jämställdhet handlar om sociala och samhällseliga relationer mellan kvinnor och män, om arbets- och maktfördelningen mellan könen samt i slutändan om demokrati och rättvisa.

Jämställdhet är ytterst en fråga om att ta tillvara på outnyttjade resurser, att utveckla kompetens och att skapa en arbetsorganisation, en arbetsmiljö och ett arbetsklimat som bidrar till ökad hälsa, tillfredsställelse och livskvalitet för enskilda människor. Allt detta bidrar även till att öka effektiviteten inom alla verksamheter.

Jämställdhet är en förutsättning för en väl fungerande projektorganisation och har konsekvenser för både genomförande och resultat.

Arbetsmarknaden utifrån ett jämställdhetsperspektiv²

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Den horisontella segregationen innebär att kvinnor och män har olika yrken och arbetsgivare samt arbetar inom olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden. Sett till sektor är det framför allt mäns ojämna fördelning mellan olika sektorer på arbetsmarknaden som ger det segregerade mönstret. Av männen arbetar 80 procent i privat sektor och 20 procent i offentlig sektor. Kvinnor är jämnt fördelade mellan offentlig och privat sektor. Den vertikala könssegregationen innebär att kvinnor och män inte finns på samma hierarkiska nivåer, att kvinnor inte innehar chefspositioner i samma utsträckning som män. Sett till yrke är endast tre av de trettio största yrkena att beteckna som könsintegrerade. Män är överrepresenterade i metall- och maskinteknisk industri,

¹ Avsnitt 2.3 och 3.4 med utgångspunkt i artikel 16 i Rådets förordning (EG) nr 1083/2006 om allmänna bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden och Sammanhållningsfonden samt artikel 6 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1081/2006 om Europeiska socialfonden

² Detta avsnitt är hämtat från det operativa programmet avsnitt 1.6.3. Se även respektive regional plan för er region.



bygg- och anläggningsteknisk industri och inom transportsektorn. Kvinnor är överrepresenterade inom handel, omsorg, hälsovård och skola.

Den fasta anställningen är fortfarande den vanligaste anställningsformen, men andelen med tidsbegränsade anställningar har ökat markant sedan 1990-talets början. År 2006 var 17 procent av alla anställda kvinnor och 13 procent av männen i åldern 20-64 år tidsbegränsat anställda. På flera områden råder stora skillnader i villkoren för tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda.

När det gäller löneskillnader och sett över hela arbetsmarknaden har kvinnor i genomsnitt 84 procent av mäns löner eller 16 procent lägre lön än män. Löneskillnaderna har i stort sett varit oförändrade sedan början av 1990-talet. En stor del av löneskillnaden beror på att kvinnor och män fördelar sig olika efter ålder, utbildningsnivå, arbetstid, sektor och yrkesgrupp. Tar man hänsyn till deras fördelning efter nämnda faktorer – standardvägning – återstår en löneskillnad mellan kvinnor och män på cirka åtta procent sett till arbetsmarknaden i sin helhet.³⁹

Det är en förhållandevis liten andel av befolkningen som är företagare, vilket gäller för både kvinnor och män. Av kvinnorna i arbetskraften var knappt tre procent företagare och av männen 10 procent. Företagandet är lika könssegregerat som arbetsmarknaden i övrigt. Företagandet brukar delas in i tre sektorer: handelsföretag, tjänsteföretag och tillverkande företag. Samtliga sektorer domineras av män. Antalet företag som startas av kvinnor har ökat med över 50 procent de senaste tio åren. Under perioden 1995-2005 steg andelen kvinnor bland nyföretagarna från 25 procent till 34 procent. Fler kvinnor än män har högskoleutbildning i dag. Även kvinnor som är företagare är högre utbildade än män som är företagare.

Även om könsskillnaderna är relativt små vad gäller arbetskraftsdeltagandet, är omfattningen av kvinnors förvärvsarbete lägre än mäns, dvs. kvinnor har en större frånvaro från arbetsmarknaden än män, på grund av t.ex. deltidsarbete och föräldraledighet. År 2006 arbetade 35 procent av de sysselsatta kvinnorna i åldern 20-64 år deltid. Motsvarande för männen i samma åldersgrupp var 10 procent. Att ha små barn är inte den viktigaste förklaringen till varför kvinnor arbetar deltid eftersom det är en relativt liten skillnad mellan andelen deltidsarbetande kvinnor med barn och andelen deltidsarbetande kvinnor utan barn.

Kvinnor tar ut 80 procent och män 20 procent av föräldraförsäkringen. Cirka 60 procent av männen tar inte ut någon föräldraledighet alls under barnets första år. En konsekvens av det ojämsställda uttaget av föräldraförsäkringen är att kvinnor i fertil ålder riskerar att missgynnas i arbetslivet, oavsett om de avser att skaffa barn eller inte. Det faktum att kvinnor tar ut merparten av föräldraledigheten bidrar även till den ojämn fördelningen av det betalda respektive obetalda arbetet inom familjen.



Vad är jämställdhetsintegrering?

Enligt Europarådets definition innebär jämställdhetsintegrering ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutfattande”³.

För projekten i Socialfonden innebär jämställdhetsintegrering att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas på alla nivåer och i alla steg gällande förprojektering, ansökan, genomförande, utvärdering och strategisk påverkan.

Ett jämställdhetsperspektiv handlar om att synliggöra kvinnor och män. Det kan till exempel handla om att redovisa statistik och övriga uppgifter uppdelat på kön, samt att beskriva eller analysera kvinnors och mäns villkor utifrån dessa.

Ett jämställdhetsperspektiv handlar också om att problematisera värderingar och attityder om kvinnor och män, kvinnligt och manligt.

Ett jämställdhetsperspektiv innebär dessutom att uppmärksamma och förhålla sig till viktiga jämställdhetsmål framförallt ur ett arbetsmarknadsperspektiv.

Att jämställdhetsintegrera kan därför innebära olika analyser och åtgärder i projektets olika faser.

Jämställdhetsintegrering svarar därmed på frågan om *hur*⁴ ni skall arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv inom ert projekt. Policydokument och handlingsplaner är *en* del av strategiarbetet. Hit hör även kartläggning, undersökning, studier, uppföljning och utvärdering samt strategisk påverkan av resultat.

Det strategiska arbetet skiljer sig i nivå, grad och djup beroende på om det ska göras av en organisation eller ett projekt. Det strategiska arbetet brukar utmynna i **olika åtgärder och olika prioriteringar**. Strategins syfte är **inte att hantera allt och göra allt**, utan lyfta fram de delar, som är mest relevanta för ert projekt och resultatet.

³ Council of Europe. *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg, 1998.

⁴ Vad är jämställdhetspolitikens mål och varför är skälet till ojämställdheten. Jämställdhetspolitikens fyra mål (Prop 2005/06:155, utifrån SOU 2005:66) är:

- Jämn fördelning av makt och inflytande,
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.



Målet för jämställdhetsintegreringen i socialfondsprojekt är att göra en jämställdhetsanalys samt en plan för hur man ska kunna uppnå jämställdhet för respektive projektfas, dvs. från förprojektering till strategisk påverkan av resultat.

Förprojektering

Förprojekteringen är grunden för ert fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering. Enligt det operativa programmet ska förprojekteringen utmynna i en jämställdhets-SWOT eller motsvarande behovs- och problemanalys utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Med *SWOT* menas att ett problemområde analyseras utifrån dess nuvarande styrkor (strengths) och svagheter (weaknesses). Problemområdet analyseras också utifrån framtidsperspektivet vad gäller möjligheter (opportunities) och threats (hot). De flesta analyser brukar automatiskt ta med dessa perspektiv.

I jämställdhets-SWOTen eller motsvarande ska ni redovisa vilka styrkor och svagheter som ert projektområde har utifrån ett jämställdhetsperspektiv. När ni har gjort detta, analyserar ni därefter vilka eventuella framtida möjligheter och hot som kan uppstå utifrån era jämställdhetsambitioner. Syftet med en SWOT-analys är att resultatet av analysen utmynnar i olika strategier för att hantera möjliga problem och dra nytta av befintliga styrkor.

Enligt programmet är därmed en analys av problem och behov utifrån ett jämställdhetsperspektiv nödvändigt för att grunden för jämställdhetsintegrering ska sättas.

Relevanta frågor både inför och under förprojektering är:

- Har ni tillgång till relevant konsuppladad statistik? Om inte, är det viktigt att ni tar fram sådan under förprojekteringen? Notera detta i ansökan.
- Finns det relevant kunskap om målgruppen för projektet utifrån jämställdhetsperspektiv? Om inte, är det viktigt att ni tar fram sådan under förprojekteringen? Notera detta i ansökan.
- Hur ska jämställdhetsanalyserna genomföras? Av vem/vilka? Finns en person med det uppdraget på er organisation, hos er samverkanspartner osv.?

Vanliga missuppfattningar/risker

- Enbart det kvantitativa antalet kvinnor och män fokuseras och de kvalitativa analyserna saknas.
- Jämställdhetsintegrering blir en fråga för endast det ena könet.
- Jämställdhetsintegrering resulterar enbart i en enstaka aktivitet.
- Ansvar och koordination hör ihop i jämställdhetsintegrering. När arbetet inte går framåt, brukar det bero på att ansvar inte har tagits, att det snarare har lagts på en enda person i projektet eller att projektkoordinationen har varit bristfällig (vilket i sin tur beror på bristfällig strategi osv.)



Inför ansökan för genomförande

Beskrivningen av projektet ur ett jämställdhetsperspektiv utgör grunden för ert projektupplägg, som ni redogör för i er ansökan till genomförande.

Viktiga frågor när ni skriver er ansökan till genomförande blir:

- Vad har er jämställdhets-SWOT eller motsvarande visat? Vilka slutsatser drar ni för ert projektupplägg?
- Hur ska ni säkerställa att alla samverkande och deltagare aktörer i projekten känner till jämställdhetsperspektivet i projektet?
- Har ni säkerställt kompetens i jämställdhetsintegrering?
- Hur är era förväntade resultat och effekter kopplade till er jämställdhets-SWOT eller motsvarande?

I ansökan behöver därmed följande tas med:

- Analys av problem- och behovsområdet utifrån jämställdhetsperspektiv
- Beskrivning eller plan över hur jämställdhetsperspektivet ska omsättas i projektverksamheten.
- Eventuella konsekvenser för kvinnor och män av förväntade resultat och effekter
- Kompetens i jämställdhetsintegrering

Genomförande

I genomförandet är det viktigt att koppla jämställdhetsintegreringen till ert arbete med uppföljning och utvärdering samt med information och strategisk påverkan.

Frågor att tänka på:

- Hur många kvinnor och män som hittills deltagit i projektets olika aktiviteter?
- Hur ser utvecklingen ut för deltagande kvinnor och män? Upplever kvinnor och män att deras möjligheter att återgå eller stanna kvar i arbetslivet har förbättrats?
- Hur har ni följt er plan för jämställdhetsintegrering? Behöver något ändras, läggas till eller strykas?
- Skriver ni om ert arbete med jämställdhetsintegrering i era publikationer om projektet? Har ni sett över bilder och beskrivningar ur ett jämställdhetsperspektiv i syfte att motverka stereotypiseringar?
- Redovisar ni resultatet av ert projekt ur ett jämställdhetsperspektiv till de aktörer som ni vill påverka?

**Länkar:**

Dessa länkar kan ses som inspiration. De är främst riktade till myndigheter eller organisationer.

http://www.sthlmjamt.se/default.asp?p_id=20&top_p_id=2 Ytterligare metoder från projektet *Sthlm Jämt*, Stockholms län

<http://www.jamstod.se> Tips och råd till statliga myndigheter om jämställdhetsintegrering.