

**Checklista för jämställda beslut.**

Ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter. Konkret innebär det att förhållanden och villkor för både kvinnor och män ska synliggöras. Varje fråga som berör människor ska prövas ur ett jämställdhetsperspektiv och vilka konsekvenser för kvinnor respektive män som kan uppkomma av ett förslag ska analyseras.

De flesta ärenden som kommunen handlägger rör människor utan att man alltid tänker på det. Exempelvis ska vanligtvis en byggnad eller en gata användas av människor. Om ärendet berör människor ska en jämställdhetsanalys göras. Ställ dig följande frågor för att avgöra om ärendet ska analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv:

- Berör ärendet människor?
- Kan beslutet ändå få konsekvenser som berör människor?

En jämställdhetsanalys behöver inte vara lång och krånglig. Med några få rader kan man som regel svara på de frågor som ställs i checklistan.

Checklistan

Granska om tjänsteskrivelsen/beslutsunderlaget ger svar på följande punkter.

1. Har hänsyn tagits till fastställda jämställdhetsmål i kommunen, nationellt och i CEMR?
  - Ja
  - Delvis
    - ◇ Finns motivering till bristen?
    - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
  - Nej, åter till handläggaren för komplettering.
2. Redovisas statistik uppdelat på kvinnor och män, flickor och pojkar?
  - Ja
  - Delvis
    - ◇ Finns motivering till bristen?
    - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
  - Nej, åter till handläggaren för komplettering.
3. Beskrivs hur behoven ser ut för kvinnor och män, flickor och pojkar?
  - Ja
  - Delvis
    - ◇ Finns motivering till bristen?
    - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
  - Nej, åter till handläggaren för komplettering.

4. Beskrivs hur dessa behov tillgodoses för kvinnor och män, flickor och pojkar?

- Ja
- Delvis
  - ◇ Finns motivering till bristen?
  - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
- Nej, åter till handläggaren för komplettering.

5. Beskrivs hur behovsutvecklingen för män och kvinnor, flickor och pojkar ser ut på kort respektive lång sikt?

- Ja
- Delvis
  - ◇ Finns motivering till bristen?
  - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
- Nej, åter till handläggaren för komplettering.

6. Beskrivs vilka konsekvenser beslutet kan komma att ge för kvinnor och män, flickor och pojkar?

- Ja
- Delvis
  - ◇ Finns motivering till bristen?
  - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
- Nej, åter till handläggaren för komplettering.

7. Lyfts positiva konsekvenser för jämställdhet upp?

- Ja
- Delvis
  - ◇ Finns motivering till bristen?
  - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
- Nej, åter till handläggaren för komplettering.

8. Ges förslag på hur ojämställdhet som framkommit i analysen ska åtgärdas?

- Ja
- Delvis
  - ◇ Finns motivering till bristen?
  - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
- Nej, åter till handläggaren för komplettering.

9. Om jämställdhetsanalys saknas finns det en rimlig motivering till varför?

- Jämställdhetsanalys finns med.
- Ja
- Delvis
  - ◇ Finns motivering till bristen?
  - ◇ Saknas motivering till bristen? - åter till handläggaren för komplettering.
- Nej, åter till handläggaren för komplettering.

## Bakgrund till Checklista för jämställda beslut

Könsmönster finns överallt. Med hjälp av könsuppdelad statistik blir dessa tydliga. Att förstå omfattningen och betydelsen av kön i en verksamhet är ett steg på vägen till jämställdhet. Genom att diskutera vad jämställdhet betyder för verksamheten blir det också möjligt att se vad som behöver göras. Det är här som det verkliga arbetet tar sin början – att hitta nya former för verksamheten som utmanar istället för att stärka de rådande könsmönstren.

”Kommunstyrelsen vill särskilt betona genusfrågornas stora betydelse i all kommunal verksamhet, inte minst i skolans och barnomsorgens verksamhet med barn och unga. Även i översiktsplanen och i kommunens övergripande mål måste genusperspektivet tas med. Kommunstyrelsen vill rikta uppmärksamheten på lönevillkor, anställningsformer, tjänstgöringstider och sysselsättningsgrader. Styrelsen har en ambition att kunna erbjuda alla anställda heltidssysselsättning. Alla kommunens förvaltningar skall arbeta aktivt med genomförandet av kommunens jämställdhetsplan.”

*Utdrag ur Vännäs kommun strategiska plan s. 6*

Checklistan ska användas för att säkerställa att tjänsteskrivelser och andra beslutsunderlag innehåller en jämställdhetsanalys. Checklistan kan användas av både tjänstemän och förtroendevalda.

Närmaste chef ansvarar i första hand för att granska att analysen finns med innan skrivelsen går till beslut. Även de förtroendevalda politikerna har ansvar för att granska att beslutsunderlaget har analyserats ur ett jämställdhetsperspektiv. Om analysen saknas och det inte finns en rimlig motivering till detta ska ärendet returneras till förvaltningen för komplettering. Även de beslut som inte fattas av en politiskt tillsatt nämnd eller styrelse ska innehålla en jämställdhetsanalys.

### Mål för jämställdhet

Sveriges riksdag antog i maj 2006 det nationella jämställdhetsmålet:

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

Huvudmålet är uppdelat i fyra delmål:

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

Vi i kommunen har en central roll att förverkliga målen då vår verksamhet ofta berör medborgarnas vardag på ett tydligt sätt.

Vännäs kommun har undertecknat CEMR deklARATIONEN (den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå). Avsikten med deklARATIONEN är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå. Undertecknaren ansluter sig till deklARATIONENS sex principer om jämställdhet och förbinder sig därmed att verka för ett förverkligande av dessa. I enlighet med artikel 9 i CEMR åtar Vännäs kommun sig följande:

Artikel 9 – Jämställdhetsanalyser

1. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden låta göra jämställdhetsanalyser i enlighet med denna artikel.

2. Undertecknaren förbinder sig i detta syfte att i enlighet med de egna prioriteringarna, resurserna och tidsramarna upprätta ett program för genomförandet av dessa jämställdhetsanalyser, som ska införlivas med eller beaktas i handlingsplanen för jämställdhet.

3. Följande åtgärder ska, när de är relevanta, ingå i jämställdhetsanalyserna:

- se över gällande politik, rutiner, praxis och modeller för att bedöma om dessa uppvisar exempel på diskriminering, om de präglas av stereotypa könsrollsmönster och om de i tillräcklig utsträckning beaktar kvinnors och mäns särskilda behov
- se över tilldelningen av resurser, såväl finansiella som andra, för ändamål som nämnts ovan
- fastställa prioriteringar och, när det är lämpligt, mål för att ta itu med de frågor som uppstår med anledning av dessa översyner och att åstadkomma påtagliga förbättringar när det gäller tillhandahållandet av tjänster
- på ett tidigt stadium göra en konsekvensanalys av alla viktigare förslag till ändringar vad gäller politik, rutiner och resursfördelning, belysa deras potentiella följder för kvinnor och män och fatta slutgiltiga beslut mot bakgrund av denna analys
- ta hänsyn till behoven eller intressena hos dem som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

Vännäs kommun har även åtagit sig att främja jämställdhet i och med Ålborg-åtagandena.

**Vännäs kommuns mål för jämställdhet**

De övergripande målen för jämställdhetsarbetet i Vännäs kommun framgår av jämställdhetsplanen som kommunstyrelsen har antagit. Här fastslås bland annat att:

- Vännäs kommuns beslut ska föregås av konsekvensanalyser ur ett genusperspektiv och beslutens effekter för kvinnor och män som bor i kommunen och nyttjar kommunens tjänster ska belysas.
- Beslut i nämnder/KS/KF som påverkar anställda kvinnor och män i Vännäs kommun ska föregås av en konsekvensanalys ur ett genusperspektiv och beslutets effekter ska belysas.
  - Dessa mål ska uppnås bland annat genom att den som bereder/föredrar ärenden i nämnd/KS/KF ska presentera underlag med konsekvensanalys ur ett genusperspektiv.
- Alla medarbetare oavsett kön ska ha rätt till inflytande, delaktighet och utveckling.
- Sprida insikten om att stereotypa könsrollsmönster utgör ett hinder för förverkligande av jämställdhet.

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för jämställdhetsmålen. Förverkligandet av jämställdhetsmål och åtgärder åvilar respektive nämnd och styrelse.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade 2010-09-14 § 236 att all statistik som rör kommunen ska vara könsuppdelad.

#### **Vad ska en jämställdhetsanalys innehålla?**

4R-metoden kan användas som grund för att analysera och kartlägga verksamheter, ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att minska ojämställdheten. Metoden kan sammanfattas med att den besvarar frågan: ”**Vem** får **vad** och **varför**?” 4R-metoden består av 4 R som ska beaktas i analysen.

**Representation** – Hur representeras kvinnor och män? Vem bestämmer och vem får del av resultatet?

**Resurser** – Hur fördelas resurserna mellan kvinnor och män. Vem får tid, vem får pengar, vad prioriteras?

**Realia** – Varför fördelar representation och resurser sig som de gör. Finns det objektiva förklaringar eller beror det på normer och värderingar? Hur ser normer och villkor ut för kvinnor och män?

**Realisera** – Hur ska ojämställdheten åtgärdas? Formulera nya mål och åtgärder.

Det finns även andra metoder som kan användas i analysarbetet om de är mer tillämpliga.

Lästips:

[www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

[www.umea.se/jamstalldhet](http://www.umea.se/jamstalldhet)

[www.skl.se/jamstalldhet](http://www.skl.se/jamstalldhet)