



Blicka inåt

För ett jämställdhetsintegrerat stöd
till kommuner och regioner



Sveriges
Kommuner
och Regioner

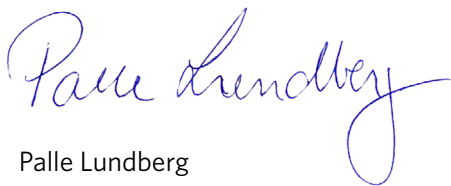
Förord

Vi lever i en tid av stora samhällsförändringar som också innebär utmaningar för de värden som vår välfärd vilar på. Jämställdhet möter därtill betydande hinder, både i omvärlden och i Sverige. SKR, kommuner och regioner behöver gemensamt kraftsamla och utgöra en tydlig motvikt mot negativa trender. Som politisk arena, arbetsgivare och välfärdsleverantörer har kommuner och regioner en viktig roll för att åtgärda strukturella skillnader och åstadkomma ett jämställt samhälle. Jämställdhet är inte bara ett mål i sig utan också ett medel för att bidra till att lösa våra stora samhällsutmaningar.

Genom att integrera jämställdhet skapas bättre förutsättningar för en jämställd välfärd. Blicka inåt är till för dig som arbetar som chef eller medarbetare nationellt, regionalt eller lokalt och som ger stöd, service och rådgivning till kommuner och regioner. Hur kan du integrera jämställdhet i ditt vardagliga arbete och erbjuda ett ännu bättre stöd för kommuner och regioner? Ta del av materialet för att se hur.

Blicka inåt är resultatet av ett treårigt utvecklingsprojekt för jämställdhet. Satsningen har genomförts i nära samarbete mellan SKR och de regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS) i Västerbotten (FoU Socialtjänst) och Värmland (FoU Välfärd).

Stockholm i januari 2024



Palle Lundberg
Vd

Sveriges Kommuner och Regioner

Jämställd välfärd

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhet är inte bara ett mål i sig utan också ett medel för som kan bidra till att lösa våra stora samhällsutmaningar, såsom kompetensförsörjning, otrygghet, segregation, mäns våld mot kvinnor, skillnader i skolresultat och ohälsa.

För vem är
välfärden av hög
kvalitet idag?

Kommuner och regioner ansvarar för en stor del av välfärden. För att säkerställa en hög kvalitet behöver välfärdstjänsterna vara både jämställda och jämlika. För vem är välfärden av hög kvalitet idag?

Genom att integrera jämställdhet i stöd, service och rådgivning till kommuner och regioner ges bättre förutsättningar att erbjuda jämställda välfärdstjänster och i förlängningen bidra till ett jämställt samhälle.

Vi har ett uppdrag att integrera jämställdhet

- › Jämställdhet är en statsrättslig norm i Sverige.*
- › Sverige har jämställdhetspolitiska mål.
- › Jämställdhetsintegrering, tillsammans med riktade åtgärder, är den huvudsakliga strategin för att nå målen.
- › Jämställdhet är både ett sakområde, en rättighetsfråga och ett nödvändigt medel i arbetet för ökad kvalitet inom andra sakområden.
- › Jämställdhet och jämlikhet hänger ihop.
"Alltid kön, men aldrig bara kön!"

* I Sverige är jämställdhet mellan könen en grundläggande statsrättslig norm och ett tydligt politiskt mål. "Det allmänna skall motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person." Regeringsformen (RF 1974, 1:2).

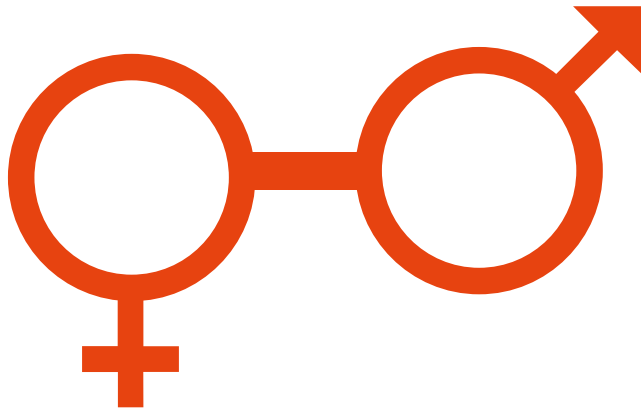
Blicka inåt – Ett stöd till dig som ska ge stöd

Stödet Blicka inåt vänder sig till dig som arbetar med att ge stöd, service och rådgivning på nationell, regional eller lokal nivå. Du kan exempelvis arbeta som handläggare, projektledare, strateg, utredare, ledare eller chef.

Om jämställdhetsarbetet inom stödverksamheter är bristfälligt riskerar det att drabba både kommuner och regioner, invånare samt den egna interna verksamheten i form av bristande kvalitet och låg trovärdighet.

Titeln – Blicka inåt – pekar på vikten av att integrera jämställdhet i stödet till kommuner och regioner. Materialet kan användas både individuellt och gemensamt i en arbetsgrupp. Utöver materialet kan ni också kontakta någon sakkunnig på området, för att få tips och råd.

Titeln Blicka inåt pekar på vikten av att integrera jämställdhet i stödet till kommuner och regioner.





Det hänger ihop

Arbetet med jämställdhet, jämlikhet, folkhälsa, mänskliga rättigheter, barnkonventionen och Agenda 2030 hänger samman. Gemensamt är att det handlar om att tillgodose alla människors grundläggande behov och rättigheter, om att ge invånarna en jämställd och jämlik välfärd. Det syftar till ett socialt hållbart samhälle, där människor trivs och lever ett gott liv, med god hälsa och välbefinnande.

Jämställdhet sätter särskilt fokus på hur villkoren är för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar inom en rad olika samhällsområden.

I Sverige har vi två juridiska kön. Det är även viktigt att synliggöra personer som inte identifierar sig med det juridiska kön som de tilldelats vid födseln.

Ett träffsäkert jämställdhetsarbete måste också beakta andra maktordningar som påverkar människors livsvillkor, till exempel ålder, socioekonomi, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionsnedsättning.

Jämställdhetsintegrering

I Sverige, EU och i många andra länder runt om i världen är jämställdhetsintegrering, tillsammans med riktade satsningar, den huvudsakliga strategin för att uppnå jämställdhet.

Jämställdhetsintegrering innebär att vi arbetar på ett sätt i den ordinarie verksamheten som bidrar till jämställdhet och motverkar ojämställdhet, alltså i det vi gör för dem vi är till för. Det förutsätter att vi har kunskap om jämställdhet. Strategin handlar om att jämställdhet ska införlivas i alla beslut och processer.

Vilka kvinnor, vilka män, vilka flickor och vilka pojkar? Hur är de för dem av oss som identifierar sig på annat sätt?

Jämställdhetspolitiska mål

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är:

I Sverige ska kvinnor och män ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Delmålen fokuserar på makt och inflytande, hem- och omsorgsarbete, utbildning, hälsa, ekonomi och mäns våld mot kvinnor.



Så här kan Blicka inåt användas

- › Välj ett område eller aktivitet att jämställdhetsintegrera.
- › Hämta inspiration från exemplen i *Alla bidrar till jämställdhet*. (s. 10-13)
- › Gå igenom *Tre steg för jämställdhet* och använd de delar som passar för det område som ska jämställdhetsintegreras. (s. 6-9)
- › Vilka *fallgropar* går att koppla till det pågående arbetet? Hur kan fallgroparna undvikas eller utmanas? (s. 14-15)
- › Använd *konkreta verktyg* (s. 18-21) inför och under arbetet med jämställdhetsintegrering.
- › Gör övningar som kan bidra till arbetet. (s. 22-27)
- › Red ut begreppen i början av arbetet. (s. 28)

Kom ihåg att också ta hjälp av andra eller av sakkunniga på området.

Tre steg till jämställdhet

1.

**Inhämta kunskap
och reflektera**

Spelar kön roll?

2.

**Synliggör och
planera**

Visa hur kön
spelar roll

3.

Fortsätt gör

Gör det du
gör jämställt



Vad mer än kön spelar roll?

Steg 1. Inhämta kunskap och reflektera – spelar kön roll?

- › **Skaffa övergripande kunskap om jämställdhet inom ditt sakområde.** Börja med en sökning på internet om jämställdhet + ditt sakområde (kom även ihåg AI-chatbot, men använd med kritisk blick). Leta upp relevant forskning, kunskapsöversikter samt studier och publikationer från myndigheter och SKR, till exempel SKR:s faktablad om jämställdhetsutmaningar inom olika områden. Ta reda på vilka slags jämställdhetsutmaningar som finns inom ditt område. Vilka konsekvenser innebär dessa utmaningar för er verksamhet och för invånarna? Synliggör det som redan är jämställt.
- › **Hämta inspiration.** Vad gör andra för att stärka jämställdheten inom ditt verksamhetsområde? Filmer på SKR Play och SKR:s databas för lärande exempel kan vara till inspiration.
- › **Gå igenom befintlig könsuppdelad statistik.** Använd Kolada, SCB, verksamhetsstatistik med mera. Vilka skillnader och likheter ser du? Verkar de vara motiverade eller omotiverade? Ser du skillnader utifrån andra diskrimineringsgrunder eller socioekonomi?
- › **Ta hjälp av en kollega** och reflektera tillsammans.
- › **Vässa dina argument** för varför jämställdhet är relevant och bidrar till kvalitet.

Jämställdhet och jämlikhet hänger ihop. Tänk alltid kön, men aldrig bara kön!



Övning 1:

Var är du i kompetenstrappan?
Se sidan 22.

Steg 2. Synliggör och planera – visa hur kön spelar roll

2.

Synliggör och planera

Visa hur kön spelar roll

Övning 2:

Vad är enkelt, komplicerat och komplext?
Se sidan 25.

- › **Klargör uppdraget, det finns!** Prata med din närmaste chef för att skapa rätt förutsättningar. Vilka styrsignaler, styrdokument och mål för jämställdhetsarbetet finns?
- › **Ta reda på** vilket jämställdhetsarbete som redan pågår i din organisation. Kanske kan du kroka i det.
- › **Använd könsuppdelad statistik** och gör en analys. Ta hjälp av analysstöd som finns på RKA* och SKR. Vad behöver förändras för att nå jämställdhet?
- › **Gör kön synligt.** Istället för könsblinda formuleringar som till exempel invånare och personer, skriv ut kvinnor och män, flickor och pojkar samt personer med annan könsidentitet för att synliggöra skillnader.
- › **Utöka ditt nätverk** genom att hitta andra som arbetar med jämställdhet i sina uppdrag. Ta hjälp av sakkunniga när du behöver det.
- › **Gör en plan för ditt arbete.** Börja med det enkla och avancera sen till mer komplexa frågor och åtgärder.
- › **Använd andras lärande exempel**, du behöver inte uppfinna hjulet själv.

Lyft fram jämställdhetsutmaningar, visa hur de kan lösas och planera vägen framåt.

*Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA).

Steg 3. Fortsätt gör

- gör det du gör jämställt

- › **Integrera jämställdhet** varje dag. Börja med det som är enkelt. Skriv en post-it: "Hur spelar kön roll?" och ha den på skrivbordet.
- › **För att skapa långsiktighet**, arbeta med din närmaste chef och ledning för att steg för steg integrera jämställdhet i styrdokument, verksamhetsplaner, projektplaner, kommunikationsplaner, mål och uppföljning.
- › **Förankra resultaten av arbetet.** Goda resultat leder ofta till ökad efterfrågan från ledningen.
- › **Håll i och håll ut.** Det är lätt att tappa bort jämställdheten i nya processer, i samverkan och samarbeten med andra aktörer.
- › **Möter du motstånd, hänvisa till uppdraget.** Vad står i uppdraget, varför arbetar ni med jämställdhet och vad ska bli bättre? Testa olika vägar framåt!
- › **Berätta för dina kollegor** varför och hur du arbetar med jämställdhet och på vilket sätt det stärker er kvalitet.
- › **Lyft jämställdhet** på medarbetarsamtal, APT och enhets- och avdelningsmöten.

Håll i och håll ut! Utgå ifrån uppdraget och testa olika vägar framåt.

3.
Fortsätt gör
Gör det du
gör jämställt

▶ **Övning 3:**
Vänd på
perspektivet!
Se sidan 27.

Alla bidrar till jämställdhet

Många professioner har stor betydelse för jämställdheten i sin vardag även om de själva inte kallar sig jämställdhetsarbetare eller -strateger. Alla kan bidra men på olika sätt. Här följer några fiktiva exempel.

Simon bidrar till jämställdhet

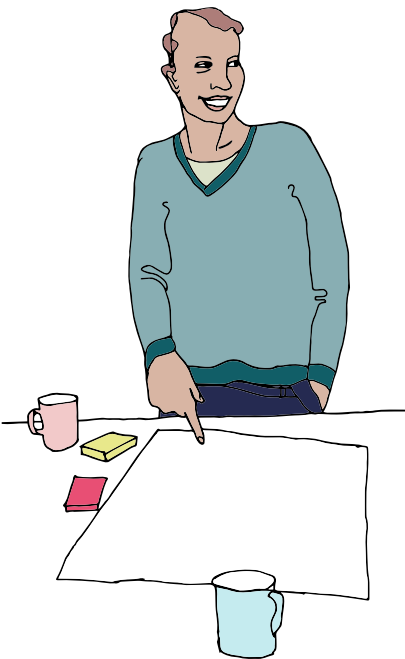
Simon är processledare och leder arbetsgrupper inom området skadligt bruk och beroende i syfte att öka samverkan mellan olika aktörer.

Simon skaffar sig övergripande kunskap om jämställdhet inom sitt sakområde. Vilka är problemen med ojämställdhet?

Han utökar sitt nätverk genom att samarbeta med andra som på olika sätt bidrar till ökad jämställdhet inom sina respektive uppdrag. Det är värdefullt att veta att man är del av ett större sammanhang med samma mål och att kunna dela erfarenheter med varandra.

Han arrangerar ett seminarium som belyser ojämställdhet och ojämlikhet inom området skadligt bruk och beroende för att öka kunskaperna i frågan.

I framtagandet av samverkansöverenskommelsen för skadligt bruk och beroende integreras jämställdhet i de olika delarna (mål, problembeskrivning, åtgärder och uppföljning).



Hanna bidrar till jämställdhet

Hanna är projektledare och ska bland annat ta fram en rapport om kommunernas investeringsbehov rörande idrottsanläggningar.

Hanna börjar med att ta reda på hur det ser ut idag. Vem får vad och på vilka villkor och finns det könsskillnader? Vad får det för konsekvenser för kommuner, regioner och deras invånare?

Hanna inkluderar kunskapen i arbetet med rapporten och synliggör hur investeringar påverkar olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar.

Flera kommuner som tagit del av rapporten gör investeringar som är mer jämställda vilket leder till ökad likvärdighet i tillgången till idrottsanläggningar för kommunens invånare.



Margareta bidrar till jämställdhet

Margareta tar fram stöd för att jobba med analyser av skolans resultat på kommunnivå.

Margareta belyser vikten av könsuppdelad statistik och analyser för att få en helhetsbild av skolans kvalitet för flickor och pojkar. Det gäller såväl betyg och närvaro, som barn och elevers mående och allmänna utveckling. Hälsosituationen för barn som definieras på annat sätt än flicka och pojke belyses också.

Hon sammanställer den forskning som finns om olika grupper av pojkar och flickor i skolan för att ge dem som ska jobba på lokal nivå ökad kunskap och inspiration.

Margareta tar stöd av kollegor för att formulera varför det är viktigt att synliggöra pojkars och flickors situation och hur man kan arbeta med jämställdhetsintegrering.



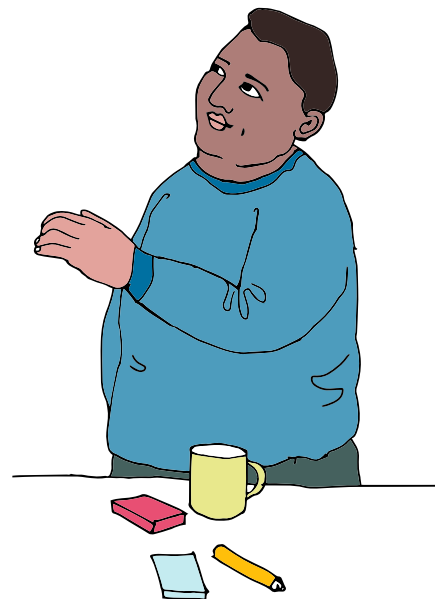
Amir bidrar till jämställdhet

Amir är folkhälsostrateg och ska uppdatera rapporten Öppna jämförelser folkhälsa som bland annat jämför befolkningens livsvillkor och hälsa mellan kommuner, samt mellan regioner.

Amir identifierar viktiga kompetenser inom och utanför organisationen som kan bidra till analysen av statistiken. Arbetsgruppen analyserar och tolkar gemensamt. Finns könsskillnader? Hur hänger dessa skillnader ihop med andra mönster utifrån exempelvis socioekonomi, ålder eller utifrån geografi, storlek, kommungrupp?

Utifrån analysen och forskning sammanställer arbetsgruppen verk samma åtgärder för att främja jämställdhet och jämlikhet.

Amir tar med den könsuppdelade statistiken, jämställdhet- och jämlikhetsanalyser och förslagen på åtgärder i rapporten Öppna jämförelser folkhälsa.



Arbetsgruppen bidrar till jämställdhet

En arbetsgrupp arbetar med omställningen till Nära vård i kommuner och regioner. De börjar med att öka sin kunskap om jämställdhet genom att läsa SKR:s kunskapsöversikter om ojämställdhet dels inom socialtjänsten och dels inom hälsa och vård.

Därefter börjar de synliggöra betydelsen av jämställdhet på olika sätt inom ramen för deras process. Bland annat ingår jämställdhet som en naturlig del av deras ledarskapsprogram och könsuppdelad statistik används i uppföljningen av Nära vård i kommuner och regioner.

Kryssa i de fallgropar som du känner igen

Vanliga fallgropar för jämställdhetsarbete

- Låg kunskap om problemet: "Det är väl redan jämställt?".
- Ledningen prioriterar inte arbetet.
- Otydliga mål och oklart varför det ska göras.
- Jämställdhet saknas i styrande dokument.
- Andra frågor prioriteras.
- Brist på tid och resurser.
- Brist på systematik i arbetet.
- Upplevs komplicerat och abstrakt.
- Motstånd från kollegor eller ledning.
- Privata åsikter står i vägen.
- Långsamma resultat leder till stagnation.
- Svag efterfrågan av resultat.
- Saknas kultur som stödjer arbetet.
- Ensamt att driva frågan.
- Könneutrala formuleringar på grund av oro att exkludera personer av annan könsidentitet.

För att undvika dessa fallgropar är det viktigt att jämställdhetsarbete integreras som en naturlig del både i organisationens struktur och kultur och att det genomförs på ett systematiskt och långsiktigt sätt. För att skapa verklig förändring krävs engagemang och medvetenhet. Det kan handla både om att sluta göra vissa saker och börja göra andra saker.

Kryssa i
vad du
kan göra

Organisera arbetet

- Ta reda på uppdraget, det finns! Är det inte formulerat i verksamhetsplanen (VP) så jobba för att få med det.
- Se till att mandat och ansvar är tydligt.
- Formulera problemen och nyttan för kommuner, regioner och invånare.
- Sätt jämställdhetsmål/jämställdhetsintegrerade mål för förväntade resultat.
- Förankra i ledning - för att stärka ägarskapet och efterfrågan.
- Var nyfiken och öppen för lärande.
- Inkludera mera och synliggör både kön och könsidentitet samt andra gruppers villkor.

Kommunicera arbetet

- Utgå från det professionella uppdraget och forskning, inte personliga åsikter.
- Lyft frågan om varför vi ska integrera jämställdhet, själv och tillsammans med andra.
- Visa hur jämställdhet stärker kvalitet och effektivitet.
- Gör olika kön synligt i tal, skrift och bilder.
- Starta med det enkla och konkreta.
- Inspirera andra till att börja göra.
- Lyft fram goda exempel.
- Fira framgångar!

Verktyg för jämställdhet

Ge jämställt råd och stöd

- › Omvärldsbevaka och lyft fram relevanta jämställdhetsutmaningar samt befintlig kunskap om kön och jämställdhet.
- › Ställ frågor: Har ni funderat över hur kön spelar roll? Du behöver inte kunna allt eller ha alla svar, men att ställa frågan är ett sätt att påminna om att jämställdhet ska finnas med.
- › Inspirera genom att också berätta om hur andra kommuner och regioner har gjort.

Skapa jämställda styrdokument

Projektplaner, policyer, riktlinjer och överenskommelser

- › Beskriv jämställdhetsutmaningen och uppdraget att integrera jämställdhet.
- › Inkludera jämställdhet i mål och delmål.
Det kan både vara som egna mål eller jämställdhetsintegrerade mål.
- › Synliggör både kvinnor, män, flickor, pojkar och personer av annan könsidentitet.
- › Använd könsuppdelad statistik och analysera statistiken.
Om könsuppdelad statistik inte finns, synliggör att det saknas.
- › Beskriv vilken nytta jämställdhet gör.
- › Beskriv åtgärderna.
- › Beskriv hur jämställdhetsarbetet följs upp.

Arrangera jämställda evenemang

Nätverksträffar, seminarier, konferenser

- › Kommunera din förväntan på att jämställdhet belyses av de medverkande (föreläsare, talare och moderatorer).
- › Planera så att olika gruppers behov och erfarenheter blir belysta.
- › Skapa ett inkluderande samtalsklimat.
- › Vid större evenemang undersök om könsuppdelade enkäter kan användas för utvärderingar. Analysera i så fall svaren utifrån jämställdhet.

Ta jämställda beslut

Tänk igenom följande frågor inför en beslutsprocess eller i en remiss:

- › Hur påverkas beslutet om jämställdhet inte beaktas?
- › Hur påverkas beslutet av könsstereotypa normer och föreställningar?
- › Hur påverkar beslutet olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar, samt personer av annan könsidentitet?
- › Hur påverkar besluten möjligheten till delaktighet och inflytande?
- › Vad får beslutet för konsekvenser för resursfördelning mellan olika grupper?
- › Vilka är de kortsiktiga respektive långsiktiga effekterna av beslutet för jämställdhet?
- › Kommer förslaget att innebära behov av ytterligare resurser för att främja jämställdhet?

Jämställd processledning

- › Jämställdhet behöver finnas med på alla nivåer och i alla steg – från planering och genomförande till uppföljning och utvärdering.
- › Hur spelar kön roll? Beskriv i början av processen hur jämställdhet ska integreras.
- › Hur fördelas roller i arbetsgrupper, fokusgrupper och projektledning?
- › Främja att alla kommer till tals och att samtalsklimatet är inkluderande mellan deltagarna i processen.
- › Lägg möten så att alla har möjlighet att delta på likvärdiga villkor utifrån arbetssituation och privatliv.

Inkluderande kommunikation

- › Undersök vem som speglas i vår kommunikation.
- › Inkludera olika grupper av kvinnor, män, flickor, pojkar och personer av annan könsidentitet utan att markera och befästa normer. Tänk normkreativt.
- › Upptäck och utmana normer.
- › Se upp för könsstereotyper i bild och text.
- › Sprid goda exempel i hela organisationen.

Jämställdhet i samverkan

- › I samverkan med andra aktörer ska jämställdhet ingå som en naturlig del.
- › Jämför era erfarenheter från arbete som också bidrar till stärkt jämställdhet med er samverkanspartner.
- › Nyttja varandras kunskaper om hur jämställdhet bidrar till bättre kvalitet.
- › Du som processledare kan behöva påminna om perspektivet, motivera, höja kunskapen, och inspirera för att hålla i det över tid.

Uppföljning av jämställdhet

- › Sätt konkreta mål som går att mäta, nyckeltal eller annat – som sen ska följas upp regelbundet.
- › Använd alltid könsuppdelad statistik när sådan finns. Och påtala när/om den inte finns! Dela även upp statistiken utifrån fler relevanta variabler som t.ex. ålder, socioekonomi, geografi eller ursprung.
- › Analysera utifrån vilka motiverade och omotiverade skillnader som finns.
- › Synliggör bakomliggande orsaker till ojämställdhet och ojämlikhet.
- › Låt alla berörda aktörer ta del av uppföljningen.

Övningar

Övning: 1 - Var är du i jämställdhetstrappan?

Jämställdhetstrappan är inspirerad av en modell som beskriver olika nivåer av kunskaper och kompetenser. Det handlar både om att ha kunskap, vara medveten om den och att faktiskt använda sina kunskaper och färdigheter, alltså kompetens.

Första trappsteget: "Jag vet inte om att jag inte kan." Reflektera över hur det skulle kännas att vara omedveten om att inte ha kunskap om jämställdhet. Kanske ganska skönt? Jag känner ju inte till problemets omfattning och mina kunskapsluckor gör att jämställdhet känns irrelevant. Jag kan ändå ha synpunkter och åsikter, men utan att veta hur det egentligen ligger till.

Andra trappsteget: "Jag vet att jag saknar kunskap." Hur känns det? Förmodligen inte lika behagligt. Jag förstår att jag inte riktigt har koll på läget och kommer kanske på mig själv med att ha uttryckt saker som jag faktiskt inte har belägg för. Kanske kommer känslan att jag vill ta tillbaka något jag sagt eller gjort tidigare. Tänk om jag bara vetat! Det är dock ett positivt trappsteg eftersom vi människor i grunden är nyfikna och vill lära oss mer. Trappsteget utgör ett bra utgångsläge för att lära och öka sin medvetenhet och sin kompetens.

Jag gör det av bara farten.



Tredje trappsteget: "Jag har kunskaper och färdigheter och använder dem." Här gör jag ett bra arbete i min organisation. Jag är medveten och ställer frågan i mitt arbete: "Vad kan kön ha för betydelse här"? Succesivt har jag lärt mig mer och vet hur jag ska göra för att skaffa mig ytterligare kunskap. Jag börjar efter hand närma mig det fjärde trappsteget.

Fjärde trappsteget: "Jag gör det av bara farten." Här behöver jag inte tänka till eller påminna mig. Jag ställer frågor om hur kön påverka, jag reflekterar och analyserar. Ibland till den grad att det irriterar för omgivningen, särskilt dem som befinner sig på det första trappsteget. Jag står stadigt i min kunskap och utvecklas ständigt och lär mig mer. Det innebär samtidigt att jag upptäcker kunskapsluckor hos mig själv. "Wow, det här hade jag ingen aning om"! Då åker jag tillbaka ned på det andra trappsteget, inhämtar ny kunskap, införlivar och klättrar återigen uppåt i trappan. Denna gång känns vägen lite enklare eftersom jag gått den förut och känner till genvägarna.

Vilket trappsteg står du på?

I en organisation eller arbetsgrupp står vi ofta på olika trappsteg. Någon står på första, någon på sista och några däremellan. Alla kan och behöver inte vara experter, men om de som fattar besluten är omedvetna om vad de inte kan, så blir det ofta ett hinder för att lyckas i arbetet. Motstånd kan ibland bero på omedvetenhet.

För att öka medvetenheten och förståelsen för varandras förutsättningar är det värdefullt att reflektera över hur det ser ut, både individuellt och tillsammans. Med hjälp av varandra kan vi kliva uppåt och samtidigt bli medvetna om kunskapsluckor som behöver fyllas i, även för den som befinner sig på sista trappsteget. Börja med att reflektera över var du själv befinner dig. Samtala därefter i arbetsgruppen och hjälps åt för att komma uppåt på trappstegen tillsammans!

Övning 2 - Vad är enkelt, komplicerat och komplext?

I ett förändringsarbete är det ibland värdefullt att kunna skilja på vad som är enkelt, komplicerat och komplext.

Det som går snabbt och lätt och är resurseffektivt kan definieras som enkelt. Det som upplevs komplicerat i ett uppdrag kräver mer tid och eftertanke, men klarnar ofta under arbetsprocessens gång. Man kan också använda en ändamålsenlig modell för att komma framåt. Här fungerar en styrning som går ut på att identifiera och utgå från problemet och därefter finna lämpliga åtgärder som avslutningsvis implementeras.

Vid komplexa frågor behöver hänsyn tas till flera olika perspektiv. Olika lösningar behöver testas, vilket kan kräva en annan form av ledarskap och styrning.

Komplexitet kan definieras som "när det i en situation, en fråga eller organisation finns många olika perspektiv, skillnader i åsikter, perspektiv och kunskap mellan organisationer, professioner eller individer. En hög grad av ömsesidiga beroenden när individer, organisationer och frågor är sammanvävda med varandra vilket gör det svårt att överblicka eller kontrollera"¹ (se Figur 1).

Not. 1 Palmberg Broryd, K., 2021. Komplexitet. Enklare navigerat, bättre hanterat - så driver du utveckling. Volante.

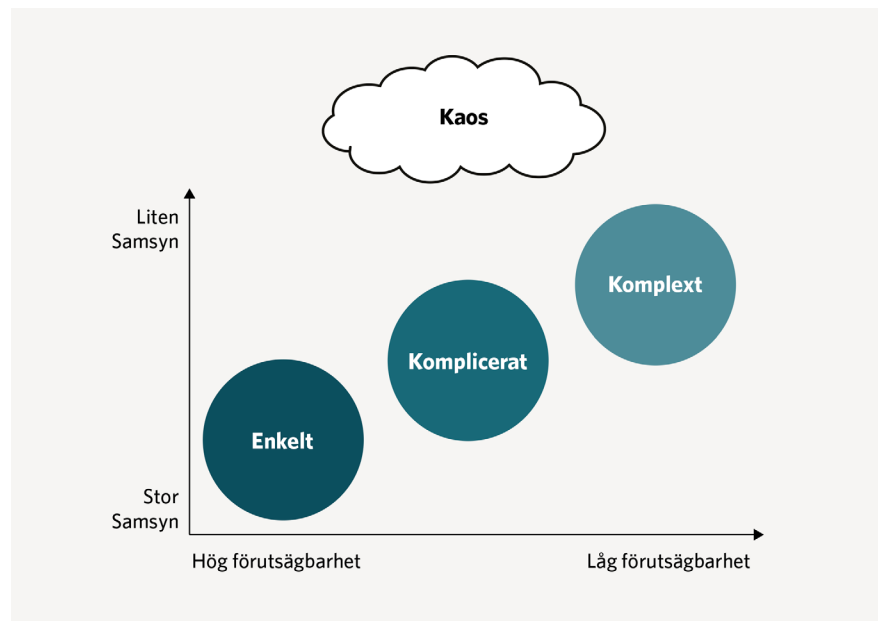
Vad är enkelt,
komplicerat och kom-
plext i jämställdhets-
arbetet hos er?

Ibland kan det också vara kaos. Här är saker och ting helt oförutsägbara och alla är oense om vad som bör göras. Vissa menar att det är spännande och kreativt att vara i kaos, men man kan inte lära sig något i en kaossituation. Resultatet blir olika varje gång, utan att man förstår varför. Därför bör man undvika kaos.

En målsättning är att kunna placera så mycket som möjligt i det enkla hörnet, så att vi har tid och resurser att arbeta med de komplicerade och komplexa delarna.

Vad är enkelt, komplicerat och komplext i det jämställdhetsarbete som pågår just nu? Försök hitta exempel i alla tre kategorier. Syftet med övningen är att identifiera det som är enkelt så att tid och resurser kan ägnas åt det som är komplext.

Figur 1: Komplexitet



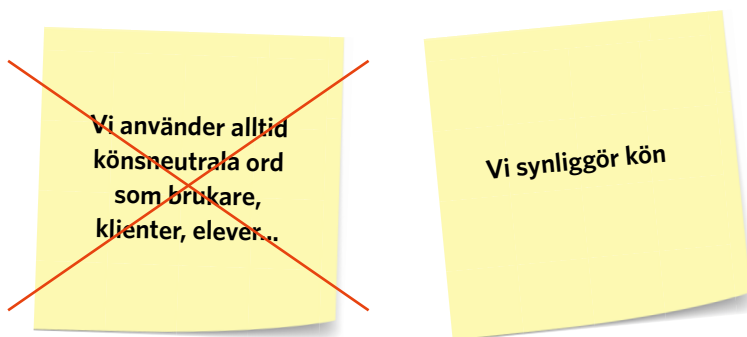
Övning 3 - Vänd på perspektivet

Steg 1: Be deltagarna, i grupper om tre, att ge så många svar som möjligt på frågan: "Hur integrerar vi jämställdhet så dåligt som möjligt hos oss?" Låt fantasin flöda, idéerna får gärna vara lite galna. Lista sedan alla förslag på tavlan, blädderblock eller post-it.

Steg 2: Utifrån förslagen, välj ut ett antal av de värsta, alltså mest effektiva, sätten att sabotera ert arbete. Detta kan göras med klisterprickar eller med tuschpenna.

Steg 3: Vänd på steken och tänk *tvärtom*. Hur är det när det är bra? Jobba med frågan: Hur når vi den kreativa lösningen? Hur integrerar vi jämställdhet på bästa sätt? Reflektera i grupper eller bikupor.

Steg 4: Redovisa vad grupperna kommit fram till och avsluta med en gemensam reflektion om hur lösningarna kan uppnås.



Begreppsförklaringar

Jämlikhet betyder att alla människor har samma värde och behandlas likvärdigt (eller lika bra), oavsett exempelvis kön, ålder, utbildning, social ställning eller etnicitet. Jämlikhet och jämställdhet hänger nära samman men jämställdhet fokuserar på kön.

Jämställdhet innebär att kvinnor, män, flickor och pojkar, ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv utan att föreställningar om kön begränsar dem. Det är även viktigt att synliggöra situationen för personer med annan könsidentitet.

Jämställdhetsintegrering innebär att vi har en kunskap om kön och arbetar i den ordinarie verksamheten på ett sätt som bidrar till jämställdhet och motverkar ojämställdhet i det vi gör för dem vi är till för.

"Alltid kön men aldrig bara kön" handlar om att alltid utgå ifrån kön, men samtidigt också lägga till fler av diskrimineringsgrunderna i jämställdhetsarbetet.

Diskriminering betyder att någon behandlas sämre än en annan person utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Kön kan delas upp utifrån juridiskt, biologiskt, socialt och upplevt kön (könsidentitet).

- › Juridiskt kön är det kön som står registrerat i folkbokföringen. I Sverige har vi två juridiska kön, kvinna och man.
- › Biologiskt/kroppsligt kön handlar om könets kroppsliga uttryck som inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer samt sekundära könskaraktäristika (exempelvis bröstvävnad och skäggväxt).
- › Socialt kön (genus) handlar om de förväntningar, normer och roller som samhället kopplar till olika kön, till vad vi uppfattar som kvinnligt och manligt. Det påverkar hur vi förväntas bete oss, klä oss och vilka roller vi förväntas ha baserat på vårt kön.
- › Upplevt kön eller könsidentitet är det kön du känner dig som eller det kön du identifierar dig med. Det finns olika könsidentiteter och könsidentiteten kan förändras genom livet.

Omotiverad och motiverad skillnad handlar om att göra en åtskillnad mellan de skillnader som (av olika skäl) kan motiveras respektive de som framstår som omotiverade – och som därmed tyder på att ojämställda och ojämlika villkor föreligger. Viktigt att hålla ögonen på att en motiverad skillnad också kan bidra till bibehållen jämställdhet.

Upplysningar om innehållet:
Love Nordenmark

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2024

Bestnr: 5547

Produktion: Advant

Blicka inåt är till för dig som arbetar som chef eller medarbetare nationellt, regionalt eller lokalt och som ger stöd, service och rådgivning till kommuner och regioner.

Genom att integrera jämställdhet i stödet till kommuner och regioner skapas bättre förutsättningar för en jämställd välfärd.

Många professioner kan bidra till jämställdhet i sitt arbete.
Använd Blicka inåt redan i dag!

Bestnr: 5547

Beställ eller ladda ner på skr.se/publikationer

Post: 118 82 Stockholm | **Besök:** Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | skr.se



**Sveriges
Kommuner
och Regioner**