



HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET I SOTENÄS KOMMUN

Antagen i Kommunstyrelsen 2015-04-08

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Handlingsplan för jämställdhetsarbete i Sotenäs	2
1. Inledning	2
1.1 Bakgrund	2
1.2 Definitioner	2
2. Jämställdhetsintegrering	3
3. Struktur och mål för Sotenäs kommun	4
3.1 Mål för jämställdhetsarbetet:	4
3.2 Övergripande inriktning och insatser	4
3.3 Insatser som gäller för alla kommunens verksamheter:	4
3.4 Uppföljning och utvärdering	5
4. Ansvarsfördelning	5
5. Stöd och samordning	5
Bilagor:	5

Handlingsplanen skall årligen ses över och vid behov revideras samt åtföljas av en årligt upprättad tid- och ansvarsplan. Ansvarig för detta arbete är kommunchefen.

Handlingsplanen är framtagen på uppdrag av kommunchefens ledningsgrupp av Eva-Lott Grafman, utbildningsförvaltningen, Therese Ernstsson, omsorgsförvaltningen, Bo Hallgren miljö och byggförvaltningen och Maria Hassing Karlander, kommunstyrelsens förvaltning.

Handlingsplan för jämställdhetsarbete i Sotenäs

1. Inledning

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män, flickor och pojkar skall ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter i livet. Det handlar också om att ha samma chans att forma samhället och sina egna liv. Alla människor ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och önskemål utan att styras av stereotypa föreställningar om vad som anses lämpligt för en kvinna eller en man, en flicka eller en pojke.

Målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att förverkliga målet finns fyra delmål:

- 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.

1.1 Bakgrund

Sotenäs kommun har beslutat att alla verksamheter och nämnder skall arbeta med jämställdhet i syfte att säkerställa en säker och jämlik service till alla invånare samt att genusperspektivet skall prägla alla beslut. Kommunen har också undertecknat en avsiktsförklaring för ett Jämställt Västra Götaland vilket bland annat innebär att kommunen avser att koppla sitt pågående arbete med jämställdhetsintegrering till det övergripande strategiarbetet och att kommunen tar fram en handlingsplan som skall innehålla ett urval av insatser från strategin och beskriva hur dessa skall genomföras. Strategin lyfter fram tre temaområden vilka kommunens arbete bör ta hänsyn till, 1) inflytande och ekonomisk jämställdhet 2) Hälsa och 3) Mäns våld mot kvinnor.

1.2 Definitioner

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter. Jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga

ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Jämlikhet

Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och att alla människor har lika värde oavsett kön, religion, etnicitet, sexualitet, social tillhörighet m.m.

Kön

Kön avser biologiska skillnader mellan kvinnor och män.

Genus

Med begreppet genus avses inte det biologiska könet, utan de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade, det vill säga de föreställningar, idéer och handlingar som formar våra sociala kön. Vad som uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” är inte något definitivt, utan något föränderligt som vi ständigt skapar och omförhandlar.

Stereotyp

Förenklad framställning av kvinnor eller män, där grupperna kvinnor och män framställs som olika och med olika egenskaper – exempelvis män som starka och aktiva, kvinnor ofta omvårdande och passiva.

Makt

Makt utövas när A får B att handla enligt A:s vilja, även om handlingen strider mot B:s vilja eller intressen. Grunden för A:s förmåga att utöva makt utgörs av *maktresurser*, med vilka A kan belöna eller bestraffa B. Exempelvis genom våld, ekonomiska resurser samt symboliska belöningar och bestraffningar såsom beröm och klander.

2. Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering¹ är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Strategin innebär (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 sett deltar i beslutsfattandet. Jämställdhetsintegrering handlar om ett systematiskt förbättringsarbete och är en del i verksamhetsutveckling.

Sotenäs kommun använder jämställdhetsintegrering som strategi för att skapa jämställd medborgarservice och för att förbättra kvalitén i verksamheten för flickor, pojkar, kvinnor och män. Detta innebär att alla har ett gemensamt ansvar för jämställdhetsarbetet.

¹ I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Sverige har arbetat enligt strategin sedan 1994 då den antogs i samband med propositionen ”Delat makt- delat ansvar”. Dessförinnan var jämställdhet en rättighet som erkänts i Svensk lag.

3. Struktur och mål för Sotenäs kommun

3.1 Mål för jämställdhetsarbetet:

- En jämställd verksamhet - Kommunens tjänster skall vara till för alla; kvinnor, män, pojkar och flickor.
- Jämställda beslut - Genusperspektiv i alla beslut.
- En jämställd organisation - Sotenäs kommun som arbetsgivare skall vara en jämställd organisation enligt antagen Mångfald och jämställdhetsplan.

3.2 Övergripande inriktning och insatser

Att jämställdhetssäkra verksamheten innebär att kvalitetssäkra verksamheten så att den svarar mot allas villkor och behov samt att säkerställa att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor, män, flickor och pojkar. Hänsyn skall också tas till de personer som varken definierar sig som kvinnor eller män och personer som biologiskt inte entydigt kan kategoriseras som kvinnor och män. Verksamheterna ska i sitt jämställdhetsarbete förhålla sig till strategin Ett jämställt Västra Götaland och särskilt beakta arbete och förebyggande insatser mot våld i nära relationer.

Alla förvaltningar ska arbeta med jämställdhetsintegrering i syfte att skapa jämställd medborgarservice.

3.3 Insatser som gäller för alla kommunens verksamheter:

1. Alla publika dokument ska presenteras ur ett jämställdhetsperspektiv. Den text vi skriver och de bilder vi lägger ut i foldrar, på hemsidor och i andra dokument skall granskas och analyseras med hänsyn till kön. Vem är målgruppen, hur framställs kvinnor och män, vem syns och vad säger det?
2. All statistik som rör individer ska så långt det är möjligt presenteras, kommenteras och analyseras utifrån kön.
3. I nämndernas styrande verksamhetsmål ska finnas minst ett (1) mätbart och konkret jämställdhetsmål för verksamheten. Nämnden ska förhålla sig till strategin "Ett jämställt Västra Götaland" vid framtagandet av mål.
4. Förvaltningarna ska varje år upprätta en handlingsplan där det tydligt ska framgå hur de av nämnden fastställda målen skall uppfyllas.
5. Samtliga nämnder och förvaltningar ska kontinuerligt redovisa och följa upp sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Detta ska ske i ordinarie verksamhetsuppföljningar samt i årsredovisningar.

6. I tjänsteutlåtande, under rubriken medborgarperspektiv, ska jämställdhetsperspektivet beaktas. Konsekvenser av förslag till beslut ska analyseras med hänsyn till jämställdhet mellan kvinnor och män.

3.4 Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering är viktigt för att utveckla arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i kommunen. Årliga sammanställningar av det samlade arbetet ska ske i årsredovisningen samt i nämndernas verksamhetsberättelser.

Jämställdhetsarbetet ska regelbundet rapporteras till förvaltningarnas ledningsgrupper, kommunchefens ledningsgrupp samt i nämnder och styrelser.

4. Ansvarsfördelning

Kommunstyrelsen har det politiska ansvaret för det övergripande jämställdhetsarbetet och uppföljningen.

Nämnderna ansvarar för beslut, genomförande och uppföljning av insatser för ökad jämställdhet i respektive verksamhet.

Förvaltningscheferna ansvarar för det löpande arbetet med kartläggning, analys och åtgärder samt för uppföljning.

Kommunchefen ansvarar för övergripande uppföljning, utveckling och samordningsinsatser.

5. Stöd och samordning

På kommunens intranet finns material som stöd till verksamheterna.

I samtliga förvaltningar ska finnas en stödperson med uppgift att stötta förvaltningarna i arbetet och bidra med kunskap och samordning. Dessa stödpersoner bildar tillsammans en arbetsgrupp med uppgift att samordna, stödja och föreslå utveckling och utbildningsinsatser för kommunens verksamheter. Sammankallande är folkhälsosamordnaren. Gruppen rapporterar till kommunchefens ledningsgrupp minst två gånger per år eller vid behov.

Bilagor:

- Tid- och ansvarsplan 2015
- Mångfald och jämställdhetsplan
- 7:an – en metod för jämställdhetsanalys

Tids- och ansvarsplanering för jämställdhetsarbetet i Sotenäs 2015

1. En jämställd verksamhet			
Insats	Ansvarig	Klart	Kommentarer
Hemsidan jämställdhetssäkras	Webbansvarig	31 dec	”Ny” hemsida 2015
Utbildning för webbredaktörer	Webbansvarig	30 juni	
Alla foldrar skall ses över	Webbansvarig och Förvaltningschefer	15 sept	
Ta fram könsuppdelad statistik	Förvaltningschefer	Löpande under året/vid behov	
Beslut om mål för nämndernas jämställdhetsarbete	Nämndsordförande och förvaltningschef	Juni	
Konkreta åtgärder och förbättringsområden i varje förvaltning tas fram	Förvaltningschef	Juni	
Uppföljning av uppsatta mål	Förvaltningschefer	Feb och aug	I verksamhetsberättelse/årsredovisning/delårsrapport
Utbilda anställd personal i jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering	Förvaltningschefer	Dec	Webbredaktörer 2015
Utbilda och säkerställa att det finns en processtödjare per förvaltning	Förvaltningschefer	31 dec	En processtödjare från miljö- och byggförvaltningen skall utses

2. Jämställda beslut			
Insats	Ansvarig	Klart	Kommentarer
Revidera mall för tjänsteutlåtande	Administrativ chef	15 mars	

3. En jämställd organisation

Insats	Ansvarig	Klart	
Kartläggning av antalet anställda per manliga resp kvinnliga chefer i Sotenäs kommun	Personalchef	Dec	
Genomföra lönekartläggning enl Mångfald och jämställdhetsplanen	Personalchef	Okt	
Ta fram ett material för användning på APT för att främja jämställdhet och mångfald och motverka trakasserier.	Personalchef	Dec	
Genomföra medarbetarenkät	Personalchef	Dec	Skall fr o m 2015 genomföras vartannat år



Mångfalds- och Jämställdhetsplan för Sotenäs kommun år 2015 - 2017

Inledning

Krav på arbetsgivaren utifrån Diskrimineringslagen 3 kap.

I Diskrimineringslagen 3 kap § 3 skall arbetsgivaren ur ett arbetsgivarperspektiv genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ur ett medborgarperspektiv skall hänsyn även tas till ålder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet.

Sotenäs kommun inkluderar mångfaldsaspekter i en Jämställdhets- och Mångfaldsplan. I fortsättningen av dokumentet inbegrips samtliga diskrimineringsgrunder i begreppet alla arbetstagare.

Enligt § 13 skall samtliga arbetsgivare med fler än 25 anställda upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

- Ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- Vårda hem och barn
- Delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället

Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan *alla* individer och grupper i samhället och utgår från att alla har lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet m.m. Jämställdhet är en av jämlikhetsfrågorna.

Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige

Har det personalpolitiska ansvaret för att kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan upprättas, följs upp och utvärderas enligt diskrimineringslagen

Förvaltningschef

Organiserar arbetet med jämställdhets- och mångfaldsplanen i respektive förvaltning. I förvaltningens verksamhetsplan planeras årsvisa aktiviteter vilka sedan redovisas i förvaltningens årsredovisning.

Chefer

Ansvarar för det övergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete

Medarbetare

Arbetar för jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen

MÅL

- * Målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen täcker de krav som ställs i 3 kap. 13 § diskrimineringslagen.
- * Under varje mål står angivet de åtgärder som ska vidtas för att nå målet. Målet fastställs av respektive nämnd.
- * En uppföljning skall genomföras vart tredje år, innan plan skrivs. Kommunen skall följa upp Jämställdhets- och mångfaldsplanen varje år i samband med årsredovisning, där redovisning sker vilka åtgärder som genomförts under året.

1. Arbetsmiljö

Arbetsgivaren skall utforma arbetsmiljön så att hälsofarliga och felaktiga belastningar kan undvikas. Arbetsgivaren skall även ta hänsyn till att anställda har olika fysiska och psykiska förutsättningar, genom att bland annat tillhandahålla utrustning och redskap som passar medarbetarens olikheter. Arbetstagarens ansvar är att följa arbetsgivarens instruktioner och att använda de hjälpmedel som finns i arbetet.

Det är också viktigt att ta ansvar för sin egen hälsa. Skyddsombudet ska bevaka arbetsmiljön för arbetstagarnas räkning.

Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 4 Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trostillhörighet.

Mål

Sotenäs kommun ska eftersträva ha sådana arbetsförhållanden som ska lämpa sig för alla arbetstagare.

Åtgärd

Kartlägg arbetsförhållanden för alla arbetstagare.

Hur

- Genom dialog mellan chef och arbetstagare via arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och medarbetarenkät med stöd av frågan om hur de upplever sin arbetsmiljö.
- Ur ett jämställdhetsperspektiv kartlägga och analysera anmälda olycksfall och arbetsskador uppdelade på kvinnor och män. Beroende på resultat av kartläggningen planeras åtgärder.

När

Kontinuerligt.

Ansvarig

Chef avseende punkt a.
Chef och samverkansgrupp avseende punkt b.

Uppföljning

Slutet 2015.

2. Psykosociala arbetsförhållanden

För att förhindra fördomar och generaliseringar som motverkar ökad jämställdhet och mångfald behöver vi bli medvetna om de fördomar vi själva har och hur de påverkar vårt bemötande.

Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 4 Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trostillhörighet.

Mål

På respektive arbetsplats ska alla bemötas på likvärdigt sätt. Ingen ska bemötas utifrån värderingar som bygger på generaliseringar om kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder.

Samtliga anställda ska ha grundläggande kunskaper om jämställdhet och mångfald.

Åtgärd

Samtliga enheter ska ha arbetsplatsträffar med bland annat fokus på psykosocial arbetsmiljö som främjar jämställdhet och mångfald och motverkar trakasserier.

Hur

Diskussioner på arbetsplatsträffar samt medarbetarenkät.

När

2015-2017.

Ansvarig

Chef.

Uppföljning

2015 och slutet 2016.

3. Underlätta förvärvsarbete och föräldraskap

Sotenäs kommun ska skapa arbetsförhållanden som underlättar för både kvinnliga och manliga anställda att dela på familjeansvaret.

Varken kvinnliga eller manliga medarbetare ska få eftersläpning i kompetens- eller löneutveckling på grund av att de är eller förväntas vara borta längre föräldraledighetsperioder

Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 5 Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål

Samtliga medarbetare ska uppleva att Sotenäs kommun skapar förutsättningar för att förena arbete med föräldraskap.

Föräldralediga ska ges möjlighet att bli informerade om vad som händer i verksamheten och på arbetsplatsen

Åtgärd

- a) Öka förståelse och acceptans för att föräldraledighet tas ut oavsett kön.
- b) Underlätta återkomsten till arbetet.

Hur

- a) Chef informerar om att arbetsgivaren ser positivt på att kvinnor och män tar ut sin föräldraledighet
- b) Innan föräldraledighet tas ut ska dialog ske med närmast chef om ledighetens omfattning och längd samt vilken information den föräldraledige vill ha om vad som händer i verksamheten.

När

- a) Kontinuerligt
- b) Kontinuerligt

Ansvarig

Chef.

Uppföljning

2015 och 2016.



4 Trakasserier

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier som utgår från diskrimineringslagen. Arbetsgivaren är därtill skyldig att vid kännedom om trakasserier utreda och vidta åtgärder för att stoppa och förhindra trakasserier i framtiden.

Med trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller arbetstagares värdighet. När det gäller sexuella trakasserier kan dessa vara ovälkomna beröringar, sexuell jargong, skämt som anspelar på sex eller sexuella förslag. En handling kan ha kränkande effekt även om den utförs utan avsikt att kränka. Det är den som känner sig utsatt som avgör vad som är kränkande.

Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 6 Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

Mål

Ingen medarbetare ska utsättas för trakasserier i arbetet på grund av kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder.

Ökad kunskap och förståelse hos medarbetarna för vad som är trakasserier.

Åtgärd

Handlingsplan mot trakasserier är fastställd av Kommunfullmäktige 2008-06-26 § 80.

Hur

Ökad kunskap hos medarbetarna genom information och diskussion på arbetsplatsträffar så att det främjar jämställdhet och mångfald och motverkar trakasserier.

När

Kontinuerligt.

Ansvarig

Chef.

Uppföljning

2015 och 2016.

5. Rekrytering

Vid rekrytering är det viktigt att arbetsgivaren eftersträvar att anställa för en ökad mångfald.

Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 7 Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

§ 8 Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Mål

Arbetsgivaren skall genomföra åtgärder som leder till ökad mångfald.

Åtgärd

Kommunens annonser ska innehålla en formulering där det framgår att kommunen eftersträvar en ökad mångfald.

Hur

En bestämd formulering tas fram som används i platsannonser.

När

2015.

Ansvarig

Personalchefen.

Uppföljning

Årsvis.

6. Löner

Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 10 Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

Mål

Löneskillnader beroende på kön ska inte förekomma inom lika eller likvärdiga arbeten.

Åtgärd

Genomföra lönekartläggning vart tredje år.

Hur

Enligt särskild metod.

När

2015 och därefter vart tredje år.

Ansvarig

Kommunchefen.

Uppföljning

Vart tredje år.

7:an – en metod för jämställdhetsanalys

7:an är en enkel frågeguide för dig som arbetar med verksamhetsförbättringar ur ett jämställdhetsperspektiv. Frågorna hjälper dig att få överblick över jämställdhetsutmaningar i din verksamhet och vilka förbättringar du kan göra.

Skriv ner dina svar på alla frågor.

1. Hur är uppdraget i verksamheten formulerat?

Först av allt måste du ha uppdraget klart för dig. För vem finns verksamheten? Vad ska verksamheten leverera? Uppdraget kanske redan finns formulerat i dina verksamhetsplaner. Annars kan du hitta det i politiskt styrande dokument eller i lagstiftningen på området.

2. Vilken jämställdhetsutmaning finns inom verksamheten?

Fundera över jämställdhetsutmaningar i din verksamhet. Du kan hitta uppslag från tidigare forskning (se till exempel de faktablad som ingår i utbildningsmaterialet) eller så har du egna erfarenheter från verksamheten. Du kanske redan känner till flera jämställdhetsutmaningar. I så fall ska du välja en till att börja med. Alternativt kan du utgå från det som betraktas som verksamhetens största utmaning och anlägga ett jämställdhetsperspektiv på det.

Här är frågor som hjälper dig att anlägga ett jämställdhetsperspektiv:

- Uppfyller verksamheten sina mål lika väl för kvinnor som för män?
- Kan kvinnor och män påverka verksamheten lika mycket?
- Fördelas resurser (utbildning, material, personaltid, lokaler med mera) jämnt mellan kvinnor och män?

3. Vad är din fråga?

Nu behöver du formulera en fråga. Den ska utgå från den jämställdhetsutmaning som du har identifierat i verksamheten.

4. Vilka ledtrådar finns för att kunna besvara frågan?

Ledtrådar kan vara olika typer av statistik, verksamhetsrapporter, foton, intervjuer, enkäter och observationer med mera. Har du rätt material för att kunna besvara din fråga? Behöver du fler ledtrådar för att besvara frågan? Ska du leta efter mer material eller ska du göra en egen undersökning för att komplettera det material du redan har?

Det kan finnas många ledtrådar. Du behöver kunna motivera vilket material du använder, men också vilket du väljer bort och varför du väljer bort det. Var inte rädd för att välja bort, det sparar mycket tid.

5. Vad säger ledtrådarna?

Det är under detta steg du faktiskt besvarar din fråga från punkt 3.



Studera ditt material och svara på frågorna: "Vad säger det?" och "Vad säger det inte?". Vad ser du för könsmonster? Jämför resultatet med tidigare resultat om det finns. Jämför med andra kända studier, nationella resultat eller forskning på området. Tolka de ledtrådar du har ur ett könsperspektiv. Är mönstren ett problem? Vad beror de på? Vilka konsekvenser får de? Vad behöver åtgärdas?

Skriv ner dina resonemang och besvara din fråga från punkt 3.

För att andra ska kunna följa dina tankar behöver du dokumentera ditt arbete. Skriv ner vad du har gjort och hur du har tänkt.

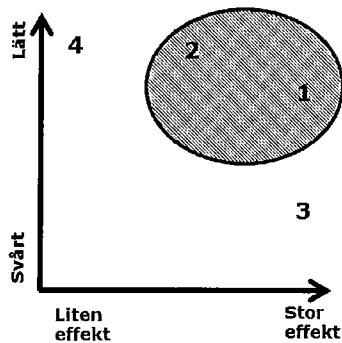
- Lägg krutet på det som är specifikt för din verksamhet. Definitioner av t.ex. genussystemet, jämställdhet, jämställdhetspolitik, kön och genus kan du hämta från Jämställ.nu.
- Dokumentera varje steg av Sjukan.
- Beskriv med text vad grafer och tabeller visar.
- Var noga med källhänvisningar i texten.
- Skriv texten så att en oinsatt men intresserad läsare kan förstå. Testa ditt utkast på en kollega.

Att dokumentera analysen är viktigt eftersom det tydliggör dina resonemang för både dig själv och andra. Det är också viktigt att analyser dokumenteras för att de ska finnas kvar i organisationen över tid.

6. Analysen är klar – föreslå åtgärder

Nu är analysen klar och förbättringsområden identifierade. Sannolikt går det att se vilka åtgärder som verksamheten behöver genomföra. Presentera analysen och diskutera åtgärderna med både din uppdragsgivare och de medarbetare som berörs av verksamheten. Syftet med att presentera analysen för dina kollegor är att ni tillsammans ska kunna formulera åtgärder. För att åtgärderna ska kunna lyckas behövs det beslut om ansvar, befogenheter, tidsramar, budget och sist men inte minst, mål med projektet. Åtgärderna ska vara realistiska på både kort och lång sikt. De ska vara genomförbara inom verksamheten och syfta till en bättre måluppfyllelse.

7. Jämför förslagen till åtgärder



Det är viktigt att värdera åtgärderna utifrån om de är lätta eller svåra att genomföra och om de förväntas ge liten eller stor effekt. De bästa åtgärderna är naturligtvis de som är lätta att genomföra och samtidigt ger stor effekt. För att jämföra de olika förslagen kan du placera in dem i ett koordinatsystem, där y-axeln går från "svårt" till "lätt" och x-axeln går från "liten effekt" till "stor effekt".