

Nationell rapport med jämförbarhetsperspektiv

— granskning av Sweco:s
Nationell rapport 2018



Författare: Ulrika Eklund, U Eklund Consulting AB. www.ueklund.se eller www.goequal.se
Utgivningsår: 2019

Innehåll

Sammanfattning.....	5
Bakgrund	5
Stöd – en fråga om kön	6
Jämställdhet och sjukfrånvaro	6
Jämställdhet och arbetsmarknadsinsatser	7
Resultat av insatser och enkätens resultat	9
Granskning av rapport och enkäter	12
Enkäten – könsuppdelad statistik en nödvändighet	12
Utformning av svarsalternativ på enkäten	12
Fler variabler	13
Personal-, styrelse och chefsenkät	13
Könssäkrade enkätfrågor	13
Indikatorer för jämställdhet.....	14
Bildval.....	14
Språkbruk	14
Tabeller och diagram som synliggör	15
Använd enkäten för att utveckla den lokala verksamheten	17
Könsuppdelad statistik som det normala	17
Orsak och konsekvens.....	17
Fokusgrupp eller intervju av deltagarna	18
Processkartläggning	18
Vad vill jag?	18
Organisering av arbetet med jämställdhet	19
Jämställt beslutsfattande.....	19
Checklistor och verktyg för att kvalitetssäkra.....	19
Genuskompassen	19
Genushanden	19
Smärtekuben.....	20
Checklista för Jämställd biståndsbedömning.....	20
FREDA – standardiserad metod vid frågor om våld i nära relationer	20
Referenser.....	21

Ordförklaringar

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. Termen genus är ett socialt konstruerat klassifikationssystem som delar in människor i två kategorier, kvinnor och män, och som förknippar dessa kategorier med olika uppsättningar beteendemässiga, kulturella, psykologiska och sociala egenskaper och handlingsmönster. Vad som uppfattas som "kvinnligt" respektive "manligt" är inte något definitivt, utan något föränderligt som vi ständigt skapar och omförhandlar. Begreppet genus infördes i humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning på 1980-talet. Relationen mellan könen samt varierande uppfattningar om vad som uppfattas som manligt och kvinnligt betonas..

Jämlikhet = handlar om alla individers lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet med mera. I politiska sammanhang handlar det även om inflytande och sociala förhållanden. Jämlikhet kan motiveras från olika utgångspunkter till exempel religion, naturrättsliga föreställningar, liberalism, socialism och demokrati.

Jämställdhet = 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. (Jämställ.nu, 2019)

SAMMANFATTNING

U Eklund Consulting AB har fått i uppdrag av Nationella nätverket för samordningsförbund, NNS, att granska Nationell rapport 2019 (Sweco, 2019) ur ett jämställdhetsperspektiv samt ge tips på hur enkätens resultat för kvinnor respektive män kan användas lokalt för att utveckla verksamheten.

Granskningen visar att män är mindre nöjda med insatser samtidigt som de har ett högre resultat när det gäller arbete och studier efter avslutade insatser. Kvinnor är mer nöjda men färre kommer ut i arbete och studier.

Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att kunna följa och utveckla verksamheten så den levererar lika gott resultat för kvinnor respektive män. Därför föreslås till exempel att ta bort enkäten som saknar möjlighet att ange könstillhörighet, vidare föreslås att all individbaserad statistik redovisas könsuppdelat.

Rapporten startar med en genomgång av bakgrunden till rapporten som följs av en kort introduktion som visar ojämställdhet inom området sjukfrånvaro och arbetsmarknad och synliggör varför det är viktigt med ett jämställdhetsperspektiv på arbetet med finansiell samordning. Därefter jämförs resultatet av insatserna med enkätens svar, en genomgång av hur statistiken kan presenteras samt sist exempel på hur enkätens resultat kan användas lokalt för att utveckla verksamheten.

BAKGRUND

Nationella Nätverket för Samordningsförbund, NNS, har tagit fram deltagarenkäter och indikatorer för att kunna följa utvecklingen av samordnade insatser och verksamheter som finansieras och stöds av förbunden. Sweco Society har därefter gjort en nationell sammanställning av 2018 års indikatorenkäter till respondentgrupperna, deltagare, personal, styrelser och parternas chefsgrupp (Sweco, 2019).

Syftet med denna rapport är att undersöka Sweco:s rapport och de redovisade resultaten med fokus på jämställdhet. Uppdraget var även att ge förslag på vad som kan göras lokalt utifrån enkäterna.

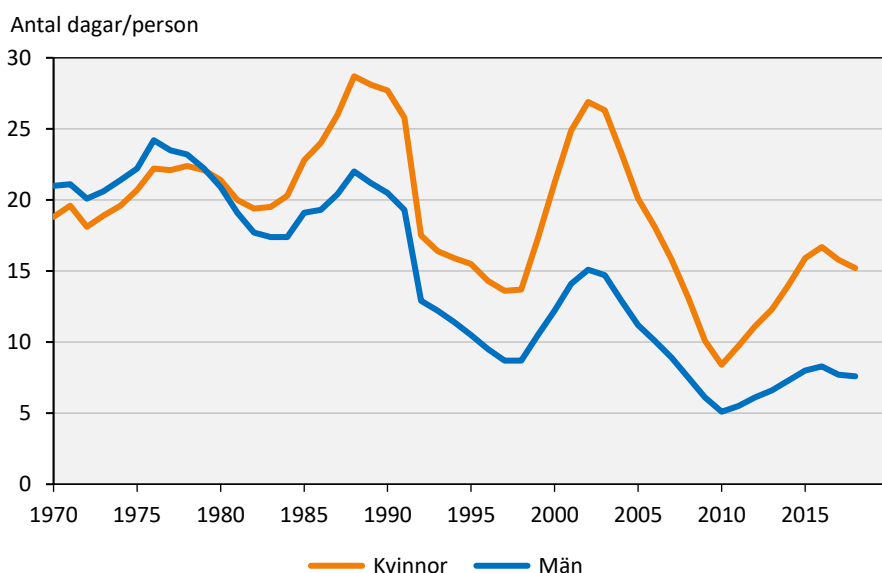
STÖD – EN FRÅGA OM KÖN

Får kvinnor och män stöd efter behov? Forskningen och undersökningar i myndigheter visar att kvinnor och män som personer i välfärden möts, bedöms och behandlas utifrån stereotypa förställningar. Det leder till att kvinnor respektive män bemöts könsspecifikt och då inte får det stöd de behöver. För att kunna följa det krävs könsuppdelad statistik och nedan följer några argument för det.

JÄMSTÄLLDHET OCH SJUKFRÅNVARO

Kvinnor har högre sjuktal än män och så har det varit i flera decennier. På 1970-talet kom reformerna om utbyggd barnomsorg, införande av inkomstbaserad föräldraförsäkring och rätten att behålla arbetet efter föräldraledigheten. Särbeskattning infördes istället för sambeskattning. Dessa reformer gjorde det möjligt för kvinnor att i större utsträckning delta på arbetsmarknaden. Samtidigt började sjukfrånvaron stiga och var för kvinnor, från och med 1980, högre än för män (IFAU, 2019).

Figur 1. Antal utbetalda dagar med sjukpenning per sjukpenningförsäkrad 1970–2018



Källa: Försäkringskassan.

Försäkringskassan rapporterar att totalt fick 602 000 personer sjukpenning någon gång under 2018, varav 64 procent kvinnor och 36 procent män. Ersättningsbeloppet per dag är i medel för kvinnor 588 kr och för män 621 kr. Kvinnors belopp varierar mellan 489 kr – 606 kr per dag, variationen för män är 563 – 640 kr per dag (Socialstyrelsen, 2019). Genom att synliggöra sjukfrånvaron för kvinnor respektive män går det att följa utvecklingen och göra säkrare jämställdhetsanalyser och det underlättar val av insatser som kan förändra situationen.

Ett ytterligare argument är den könssegregerade arbetsmarknaden och organiseringen av kvinno- och mansdominerade arbetsplatser. Det är vanligare att kvinnor arbetar i den offentliga sektorn och oftare arbetar deltid. Kvinnor har också högre utbildning i genomsnitt än män har, tjänar mindre och är mer sällan chefer. Enligt Arbetsmiljöverket beror skillnaden i sjukfrånvaro framförallt på arbetsmarknadens villkor och organiseringen av kvinnodominerade arbetsplatser. Fler kvinnor blir sjuka av sina arbeten och fler män råkar ut för dödsolyckor. En del av sjukfrånvaron kan också

förklaras med komplikationer i samband med graviditet, kvinnors högre sjuklighet samt kvinnors huvudansvar för hem och familj (Arbetsmiljöverket, 2019).

Ett tredje argumentet för att ständigt ha ett jämställdhetsperspektiv är att forskning och erfarenhet visar att det finns omotiverade skillnader i bemötande och behandling inom hälso- och sjukvården. Till exempel upplever kvinnor ett sämre bemötande än män. Inom vissa områden är även kvalitén sämre och det finns skillnad i tillgång till vård (1177, 2019), (Smirthwaite G., 2014). Riksrevisionen har granskat sjukförsäkringssystemet och menar att det inte verkar kunna åstadkomma en likformig bedömning av kvinnor och män. De har bland annat sett att kvinnor med lindrig eller medelsvår psykisk diagnos sjukskrivs 30 procent mer än män, trots att de bedöms ha samma funktionsnedsättning och aktivitetsbegränsning. Omotiverade skillnader påverkar människors arbetsinkomster, pension och i värsta fall även hälsan (Riksrevisionen, 2019).

Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relation, hedersrelaterat hot och våld är en viktig jämställdhetsfråga. Kvinnor utsätts i högre grad än män för våld i nära relation. Samtidigt som män i högre utsträckning har varit utsatta för våld som barn. Att vara våldsutsatt påverkar ofta livet i ett senare skede och kan vara en av orsakerna till ohälsan och bidrar till stora kostnader. Socialstyrelsen visade i en studie att minst 11 000 sjukskrivningsfall per år beror på utsatthet för våld i nära relation (Häger Glenngård, 2011). Därför är det viktigt att i arbetet med sjukskrivna uppmärksamma och fråga om våld. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen samverkar för att förbättra upptäckt av våld i nära relation (Socialstyrelsen, 2019). Till exempel så har Arbetsförmedlingen nyligen infört ett handläggarstöd för hur de ska förbättra upptäckten av våld i nära relation eftersom det kan vara en dold anledning till arbetslöshet. Försäkringskassan har utbildat personal och frågar om våld.

JÄMSTÄLLDHET OCH ARBETSMARKNADSINSATSER

När det gäller arbetspraktik har Arbetsförmedlingen gjort studier som visar att det är stora skillnader inom vilka branscher som kvinnor och män får sin arbetspraktik. Kvinnors deltagande i arbetspraktik inom olika branscher har varierat från 14 till 63 procent. Inom flera mansdominerade sektorer är andelen kvinnor i arbetspraktik betydligt högre än på arbetsmarknaden i stort, vilket tyder på att arbetspraktik bidrar till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Uppföljning av programmet under 2012 visar att en tredjedel av dem som deltar i arbetspraktik får ett arbete efter tre månader. Andelen män som får arbete är högre än andelen kvinnor men skillnaderna är små. Dock är det skillnad i arbete med och utan stöd, nystartsjobb och anställningar med stöd. Dessa ges i högre utsträckning till män än till kvinnor. När det gäller arbetsmarknadsutbildning finns det betydande skillnader. Kvinnor deltar i utbildningen i lägre grad än män deltar i utbildning vilket kan bero på att det är fler utbildningsplatser inom de traditionellt mansdominerade områdena. Den genomsnittliga kostnaden för en utbildningsplats är lägre för kvinnodominerade utbildningar än mansdominerade. Efter avslutad utbildning får kvinnor arbete i lägre utsträckning än män. Få personer bryter så kvinnor och män utbildas inom traditionella kvinno- och mansdominerande branscher (Arbetsförmedlingen, 2014).

Arbetsförmedlingen har gjort en jämställdhetsanalys av lönebidragen och där framkommer att endast omkring 40 procent av lönebidragen har under de senaste åren gått till kvinnor. Detta trots att 49 procent av de inskrivna på Arbetsförmedlingen är kvinnor. Lönebidraget riktas, liksom flera andra stöd, till personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. År 2014 var endast 45 procent av de inskrivna med funktionsnedsättningskod kvinnor. Detta indikerar att kvinnor inte har samma tillgång till det befintliga stödet. Orsakerna till det behöver utredas vidare. Kvinnor och män möter olika arbetsmarknader med avseende på branscher, tillgången till

heltidsanställningar och så vidare, vilket i sin tur kan leda till systematiska skillnader i kodningen (Arbetsförmedlingen, 2015).

Kvinnor och män påverkas olika av att bli anvisade till program. Män har en större benägenhet att övergå till arbete då de kallas till ett arbetsmarknadspolitiskt program jämfört med kvinnor.

Framtidens arbetsmarknad kommer att se annorlunda ut menar Arbetsförmedlingen. Kvinnor bör kunna hävda sig då de har högre utbildning än män. Kvinnor har visat sig dra större nytta av aktivt förmedlingsarbete i form av till exempel jobbcoaching än vad manliga arbetssökande gör.

Könsskillnader finns när det gäller beviljande av subventionerade anställningar samt anvisningar till olika inriktningar på arbetsmarknadsutbildningar (Arbetsförmedlingen, 2016).

Kvinnor med tillfälligt uppehållstillstånd deltar i etableringsinsatser i lägre utsträckning än kvinnor med permanent uppehållstillstånd. Detta gäller särskilt bland de kvinnor som har sämre förutsättningar på arbetsmarknaden, bland annat de med kort utbildning. I genomsnitt är det drygt 20 procent av kvinnorna med tillfälliga uppehållstillstånd som inte skriver in sig. Bland de som beviljades permanenta uppehållstillstånd är motsvarande siffra 3,5 procent.

RESULTAT AV INSATSER OCH ENKÄTENS RESULTAT

Den finansiella samordningen har som kärnuppdrag att genom finansiering och stöd till samordnade rehabiliteringsinsatser stötta individer att närma sig egenförsörjning. Enkäterna och indikatorerna är en ledtråd i utvecklingsarbetet för att nå ett bättre resultat för kvinnor respektive män som deltar i olika samordnade insatser. Samordningsförbundens uppgift är följande:

“2§ Insatserna inom den finansiella samordningen skall avse individer som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser och skall syfta till att dessa uppnår eller förbättrar sin förmåga att utföra förvärvsarbete.”

(Källa: Lag (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser)

Försäkringskassans rapport *Redovisning av målgrupper och resultat av de insatser som finansieras av samordningsförbund 2018* visar följande resultat för de 9 590 deltagare, 56 procent kvinnor och 44 procent män, som avslutat en insats och nedan en tabell för resultatet. Efter avslutad insats har kvinnor som studerar eller arbetar ökat med 16 procentenheter, motsvarande siffra för män är 29 procentenheter. En högre andel kvinnor än män arbetar deltid. (Försäkringskassan, 2019)

Figur 2. Andel deltagare som gått vidare till arbete eller studier direkt efter avslutad insats

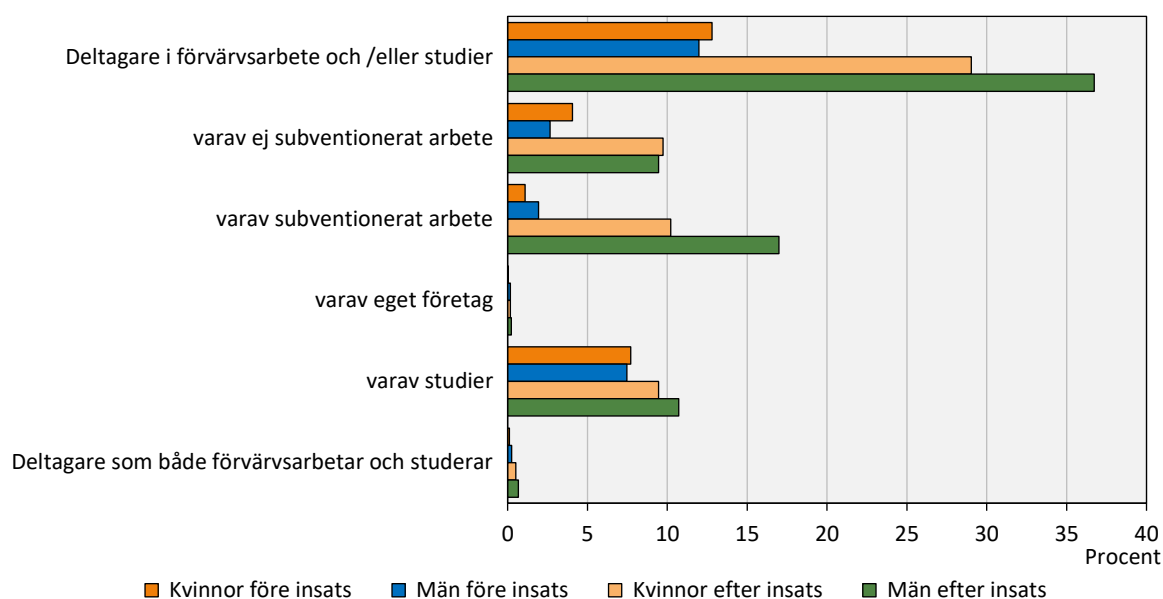
Studerar/arbetar	Före insats (%)	Efter insats (%)	Förändring (%-enhet)
Kvinnor	13	29	+16
Män	12	37	+29

Antal kvinnor var 5 370 och antal män 4 220.

Källa: Försäkringskassan

Enkäterna säger inget om resultatet av verksamheten utan ger endast en inblick i deltagarnas upplevelser från dem. I *Nationell rapport 2018* konstateras en del könsskillnader. Det blir intressant att kombinera enkäten och resultat efter avslutad insats. Resultaten är bättre för männen som deltagit i programmet, så har det varit ett antal år tillbaka i tiden. Detta trots att männen har en lägre utbildningsnivå än kvinnorna samt att en större andel av kvinnorna har haft offentlig försörjning före insatsstart, 91 procent bland kvinnorna, jämfört med 86 procent bland männen. Vidare har 37 procent av kvinnorna och 23 procent av männen haft ersättning från Försäkringskassan. Diagrammet nedan visar också att kvinnor i mindre grad får subventionerat arbete än männen, 10 procent av kvinnorna och 17 procent av männen. Männen kommer i lite större utsträckning än kvinnorna i studier (9 respektive 11 procent).

Figur 3. Andel deltagare före och efter avslutad insats efter typ av resultat



Källa: Försäkringskassan

I *Nationell rapport 2018* (Sweco, 2019) svarar kvinnor att de upplever att de får ett stöd som är till stor nytta för dem. Gapet mellan hur kvinnor och män upplever verksamheten samt resultatet väcker frågor. Vilka insatser får kvinnor respektive män? Vilket bemötande får kvinnor respektive män? Är insatserna mer anpassade utifrån mäns behov? Är kvinnorna längre ifrån arbetsmarknaden? Det motiverar att ni lokalt undersöker er egen process, se sidan 17.

Som framgår av *Nationell rapport 2018* (Sweco, 2019) finns ett mönster där kvinnor överlag är mer nöjda än män i allt utom om de har en person eller ett team som de kan vända sig till. På den punkten är män lite nöjdare. Den fråga som skiljer mest är "Får du stöd på ett sätt som är till stor nytta för dig?" Där skiljer det sju procentenheter. Frågan med högst totala andel, värde 76 procent, återfinns för frågan "Får stödet ta den tid du behöver?" Där är kvinnors svar det högsta värdet i hela enkäten, 78 procent. Det lägsta värdet för både kvinnor och män är på frågan "Har det stöd du fått hjälpt dig att utveckla sätt att hantera din situation?" 49 respektive 46 procent. Mäns svar på den frågan är det lägsta för hela enkäten.

När det gäller skillnader mellan pågående och avslutade enkäter är mönstret för kvinnorna att de på två frågor känner sig mer nöjda vid avslut än under pågående. Frågorna är: "Om de känner sig redo att arbeta eller studera?" samt "Har stödet hjälpt dem att utveckla sätt att hantera sin situation?". Samma tendens finns inte i männens svar utan de är mer nöjda i samtliga fall under pågående än vid avslut. Intressant vore att undersöka vad detta beror på.

Närmare hälften av deltagarna är inte redo att arbeta eller studera efter avslutad insats, detsamma gäller för både kvinnor och män.

Intressant att undersöka:

- Varför är män mindre nöjda än kvinnor när resultatet att fler börjat studera eller arbeta än kvinnorna?
- Varför är kvinnor mer nöjda än män när resultatet av insatserna blir lägre än för männen?

- Hur kommer det sig att kvinnor är mer nöjda vid avslut än under pågående och för män är det tvärtom?
- 24 procent av kvinnorna och 30 procent av männen får inte ett stöd som är till stor nytta för dem. Vad beror det på?

GRANSKNING AV RAPPORT OCH ENKÄTER

Syftet med denna rapport är att granska *Nationell rapport 2018* (Sweco, 2019) med ett jämställdhetsperspektiv. En mindre granskning av enkäterna och indikatorerna görs också.

ENKÄTEN – KÖNSUPPDELAD STATISTIK EN NÖDVÄNDIGHET

Jämställdhet består av en kvantitativ och en kvalitativ del. Grunden för arbetet med kvantitativ jämställdhet är könsuppdelad statistik som används för att hitta omotiverade skillnader mellan grupperna kvinnor och män. För att undersöka hur kvinnor respektive män som deltagare upplever samordningsförbundens finansierade insatser krävs därför att den individbaserade statistiken är uppdelad på kön. Den *Nationella rapporten 2018* visar att redovisningen försvårats av att samordningsförbunden i vissa fall använt enkäten utan variabeln kön. Insamlingen som skedde under 2017 hade alldeles för få enkäter som var könsuppdelade. Enkäterna laddas ned på hemsidan, se bilden nedan. Placeringen av de olika varianterna visar att förstahandsvalet är enkäten utan variabeln kön.

Figur 4. Bild från hemsidan över de olika enkäterna som är möjliga att ladda ned



Källa: <http://nnsfinsam.se/utveckling/indikatorer.aspx>

För ett resultat med könsuppdelad statistik krävs att det i samtliga enkäter finns möjlighet att respondenten uppger kön. Som ni ser ovan saknas enkäter med kön när det gäller styrelse, personal och parternas chefsgrupp. Dessutom är förstahandsvalet för deltagare att använda könsblinda enkäter. I *Nationell rapport 2018* finns inga påpekande om att det även borde finnas variabel kön när det gäller dessa men det finns ett värde även där av könsuppdelad statistik.

Argumentet för att inte använda den könsuppdelade enkäten är att personer då kan bli igenkänningsbara när de är för få i gruppen. Fler samordningsförbund har som rutin att det är någon annan än de som har haft kontakt med deltagarna som matar in värdena för gruppen. Det gör det möjligt att mata in värden för kvinnor respektive män. Den gruppens resultat kan presenteras lokalt utan könsuppdelad statistik men ändå finns i systemet könsuppdelat och kunna aggregeras både lokalt och nationellt. Sekretessfrågan är viktig. En enskild individ ska inte kunna identifieras, men det är föga sannolikt att så sker eftersom resultaten i rapporten avser samtliga samordningsförbund som deltar. Antalet i varje cell blir så stort att identifiering blir omöjlig.

Utformning av svarsalternativ på enkäten

Jämställdhet definieras som att kvinnor respektive män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och då är det en förutsättning att det går att markera "kvinna" respektive "man" på enkäterna. För att komplettera för ytterligare kön kan alternativet "annat" användas. I dagsläget

används rutan "vill inte uppge kön" vilket försämrar resultatet för samtliga grupper och den möjligheten finns i alla fall genom att respondenten inte fyller i något alternativ. Forskningen visar att gruppen transpersoner har hög ohälsa (Folkhälsomyndigheten, 2019) och därför kan frågan om transexfarenhet användas som en kompletterande fråga. Transpersoner är ett paraplybegrepp som oftast används för personer som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det kön som den tilldelats vid födelsen eller genom sina könsuttryck och/eller könsidentiteter inte följer rådande normer. Könsidentitet kan ses som en känslig personuppgift till skillnad mot kön, en fråga som inte är juridiskt prövad.

Fler variabler

Kön är övergripande indelningsgrund, det vill säga det ska gå att redovisa uppgifterna för kvinnor respektive män i alla kombinationer av andra variabler, men det kan också vara intressant för framtiden att utveckla enkäten med ytterligare variabler som till exempel ålder, utbildningsnivå eller födelseland, bostadsområde. Behåll alltid kön som indelningsgrund och kombinera det sedan med till exempel utbildningsnivå då det är relevant eftersom det är en faktor för resultatet i insatserna. Andra variabler kan vara till exempel ålder, tid i offentlig försörjning eller födelseland.

Rekommendation

- Ta bort enkäten "utan variabeln kön" på hemsidan för att försäkra er om att ni har ett relevant underlag.
- Använd rutorna i samtliga enkäter: kvinna, man, annat. En kompletterande fråga kan även vara "Har du transexfarenhet?"
- Ta bort rutan "vill inte uppge kön", då den ökar risken för bortfall och den möjligheten finns ändå genom att deltagarna inte kryssar i någon ruta.
- Använd en "extern" person som matar in data från enkäternas i systemet för att minska risken för identifiering, leverera statistiken totalt om det är en liten grupp men använd den könsuppdelad för de aggregerade resultatet i samordningsförbundet och den nationella sammanställningen.
- Inför även svarsalternativ om kön på enkäten till personal, styrelse och parternas chefsgrupper i syfte att undersöka om personal/styrelse som levererar verksamheten uppfattar den på olika sätt.

PERSONAL-, STYRELSE OCH CHEFSENKÄT

Eftersom enkäten inte ställer frågan om könstillhörighet går det inte att säga något utifrån kvinnor respektive män som personal, styrelse eller chefer. När det gäller frågorna så skulle det här vara mer relevant att ställa fråga om de anser att de arbetar jämställt eller om de har säkerställt att kvinnor respektive män får lika goda samordnade rehabiliteringsinsatser. Till personalen kan frågor som till exempel "Har ni rutiner för att säkerställa kvaliteten för kvinnor respektive män?" eller "Hur följer ni upp så att inga omotiverade skillnader finns mellan kvinnor och män?".

Rekommendation

- Att även personal-, styrelse och chefenkäterna ställer frågan om kvinna, man, annat

KÖNSSÄKRADE ENKÄTFRÅGOR

I *Nationell rapport 2018* framgår att "Frågorna är testade och framtagna i en kvalitativ process och därmed får de anses vara bra utformade" (sid 5). Det väcker nyfikenheten på om frågorna även är testade ur ett könsperspektiv. Kan det finnas ordval som är könsmärkta? Till exempel ordet "stöd" –

finns det en genusbias för hur kvinnor respektive män tolkar ordet? Hur är det med ordet "insats"? Vid konstruktion av kön kopplas män till prestationsinriktning, aggressivitet, tystnad och att förneka svaghet. Det kan ta sig uttryck i ordspråk som "Bra karl reder sig själv". Påverkar konstruktionen av kön mäns föreställningar om betydelsen av ordet "stöd" och hur de svarar? Finns det förväntningar hos kvinnor att stöd är något positivt och något kvinnor förväntas behöva på grund av svaghet? Finns det andra ord som till exempel "redo" eller "bestämma" som kan vara könsmärkta?

Finns det områden och frågor som saknas i enkäten utifrån ett jämställdhetsperspektiv? Kan det vara så att kvinnors större ansvar för hem och familj kan vara ett område som de kan behöva stöd med för att kunna studera eller arbeta? Borde det vara ett område? Kan det finnas andra områden? Till exempel har de fått frågan om de varit våldsutsatta? Kan det vara frågor som är viktiga att följa för att kvinnor respektive män ska nå arbetsmarknaden?

Rekommendation

- Se över och testa frågorna i enkäterna utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

INDIKATORER FÖR JÄMSTÄLLDHET

I dagsläget saknas en indikator som mäter jämställdhet har ni nämnt. Den könsuppdelade statistiken är ett sätt att undersöka jämställdhet genom att titta på hur kvinnor respektive män uppfattar verksamhet finansierad av samordningsförbunden. Där kan ni hitta omotiverade skillnader som ni sett ovan att arbeta vidare med och det är ett mått på jämställdhet. Att endast lägga till en fråga med formuleringen "Upplever du att du blivit jämställt bemött?" kommer inte ge svar på ojämställdheten, då ordet jämställdhet uppfattas på olika sätt. Fundera istället på hur ni säkerställer att kön registreras samt hur ni arbetar med skillnaden i resultatet.

Förutom att titta på skillnaderna i frågorna kan det vara intressant att se över vilka områden som ni ytterligare skulle kunna fråga om. Till exempel frågor om deltagaren upplevt sexuella trakasserier under sin tid i aktiviteter finansierade av samordningsförbunden. Eller om de har fått frågan om våldsutsatthet och om de fått hjälp att bearbeta tidigare eller pågående våldsutsatthet i nära relation. Finns det andra områden?

Rekommendation

- Att vidareutveckla arbetet med könsuppdelad statistik för att fånga könsskillnader i enkäten
- Att granska frågorna och fundera på ytterligare områden att fråga om ur ett jämställdhetsperspektiv

BILDVAL

Bildvalet på framsidan av Nationell rapport 2018 föreställer två kvinnor. Använd hellre bilder som är jämställda eller bryter normer.

Rekommendationer

- Att välja bilder som bryter normer eller visar både kvinnor respektive män.

SPRÅKBRUK

Ordet "man" används generiskt för att syfta på människor i allmänhet i *Nationell rapport 2018*. Använd istället ordet "en", "den" eller omformulera texten så det inte behövs något pronomen. Det kan också vara viktigt att synliggöra kvinnor och män i texten, till exempel istället för deltagare skriv

kvinnor och män som deltagare osv. Använd ordet hen för att uttrycka när könstillhörighet är irrelevant eller okänd.

Rekommendationer

- Använd ordet "en" eller "den" istället för "man" eller omformulera texten, använd ordet "hen".
- Synliggör kvinnor respektive män i texten, istället för till exempel enbart deltagare.

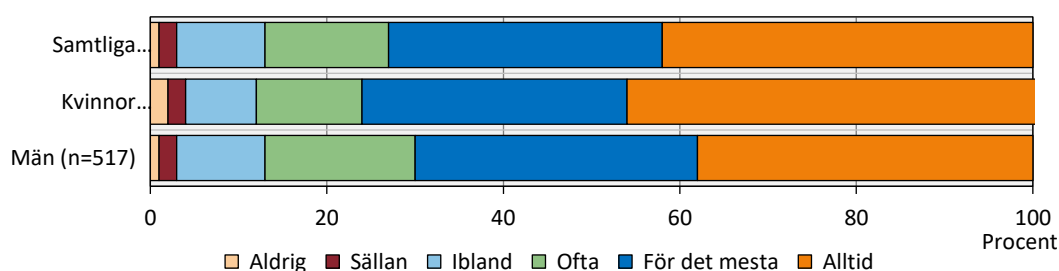
TABELLER OCH DIAGRAM SOM SYNLIGGÖR

För att statistiken ska kunna användas är det viktigt att ställa upp dem på ett överskådligt sätt. Tabellerna och diagrammen är i stort bra i rapporten och fördjupas fint i bilagorna. Men på grund av att data fattas i ett antal fall så saknar de flesta tabeller och diagram könsuppdelade data. Möjliggör att följa statistiken över tid. Nu innehöll inte redovisningen för 2017 någon könsuppdelad statistik då data saknades.

Här följer några idéer på hur tabeller och diagram skulle kunna förtydligas och bli lättare att läsa/tolka:

- Tabell nummer 9 och 10, ordet "varav" behövs inte utan försvårar läsningen eftersom följande ord är kursiverat. Ett indrag före "Kvinnor", "Män" kan göras.
- Tabell 9, 10 och 11, här har använts automatisk varannan rad grå och vit vilket försvårar läsningen då kvinnor ibland har vit markering och ibland grå. Ett tips är att istället färgmarkera frågorna och ha svaren kvinnor respektive män på vit rad.
- Ta bort procenttecknet i samtliga tabeller där det används då det försvårar läsningen, skriv istället in procent i rubriken för tabellen. Dessutom används procenttecknet även när det gäller procentenheter, till exempel sista kolumnen i tabell 9, 10 och 11. I tabell 11 står det procentenheter i tabellhuvudet i sista kolumnen och ändå används tecknet.
- I bilagan finns färgade diagram, eller "diabeller". De är en blandning av tabeller och diagram då det i varje fält står en siffra och ett procenttecken, det leder till att det blir svårsläst. Renodla diagrammet genom att ta bort siffrorna och procenttecknet i staplarna då de dessutom följs av en uppsättning tabeller där siffrorna går att läsa. Se förslag som underlättar läsningen av diagrammet.

Figur 5. Fråga 1 = Får du stöd på ett sätt som är till stor nytta för dig?



För att underlätta läsningen ytterligare av tabell 9 (Sweco, 2019) genom att endast ha med kolumnerna kvinnor och män då huvudsyftet är att göra en jämförelse dem emellan. Det kan dock vara intressant med totalen som i så fall går att lägga som en kolumn längst ut till höger.

Figur 6 visar hur tabell 10 kan göras om för att göra det lättare att jämför kvinnor och mäns resultat över åren.

Figur 6. Andel svar på de två högsta svarsalternativen från deltagare som avslutat år 2018 och 2017

Procent

Fråga	2018		2017	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1. Har du fått stöd på ett sätt som är till stor nytta för dig?	76	70	-	-
2. Har du fått vara med och stämma vilket stöd du skall få?	74	69	-	-
3.				

Rekommendation

- Redovisa alltid kvinnor respektive män i tabellerna
- Inga procenttecken i diagram

ANVÄND ENKÄTEN FÖR ATT UTVECKLA DEN LOKALA VERKSAMHETEN

Använd resultatet från enkäten för att utveckla samordnade insatser och verksamheter med finansiering eller stöd från samordningsförbunden. Enkäten mäter deltagarnas upplevelse och kan också behöva kompletteras med att undersöka era egna processer. Här följer några idéer:

KÖNSUPPDELAD STATISTIK SOM DET NORMALA

När ni rapporterar till styrelsen, följer upp i personalgruppen eller liknande så redovisa alltid statistiken från enkäten könsuppdelat. Förbered mallar som gör det lätt att följa upp. Använd till exempel bastabell för att hitta omotiverade skillnader. Bastabellen är en analysvänlig tabell som visar antalet kvinnor respektive män som analysen grundar sig på. Den visar också den procentuella fördelningen för kvinnor respektive män och den sista kolumnen innehåller den procentuella fördelningen för kvinnor och män i varje kategori. Läs mer här i SCB:s material könsuppdelad statistik (SCB, 2004).

Leta efter skillnader i resultat för kvinnor respektive män. Det kan antingen vara större skillnader men det kan också vara små skillnader som bildar ett mönster. Fundera även på resultaten där det är lika för kvinnor respektive män och se om det ska vara lika eller om någon av grupperna har särskilda behov. Låt statistiken bli ett diskussionsunderlag som ni nyfiken undersöker vidare. Följ det över tid.

ORSAK OCH KONSEKVENNS

Titta på resultatet från enkäterna, indikatorerna. Gör en analys för att hitta förbättringsåtgärder. Involvera gärna deltagarna. Välj en fråga från enkäten ni vill undersöka djupare, till exempel den enkätfråga där gapet mellan kvinnor och män är störst. Lista vad ni tror det kan bero på, orsakerna. Lista även konsekvenserna. Undersök sedan de orsaker och konsekvenser som ni listat, genom att titta på statistik, tillfråga deltagare eller liknande. Då kan ni bekräfta eller dementera de hypoteser som ni hade. Börja sedan testa förbättringsåtgärder för att få ett bättre resultat i nästa deltagargrups enkätsvar.

Figur 7. Orsak- och konsekvensanalys med exempel fler kvinnor än män är nöjda med stödet

Analys		
Orsaker	Problem	Konsekvenser

Exempel på vad som skulle kunna vara orsaker och konsekvenserna, efter ni listat det som kunde vara troliga orsaker och konsekvenser så undersök om de är sanna eller inte. I exemplet går det till exempel att stryka konsekvensen kvinnor kommer ut i studier och arbete i högre utsträckning än män då det är tvärtom.

Orsaker

- Kvinnor ställer lägre krav
- Kvinnor har fått mer resurser
- Kvinnor har blivit bättre bemötta än män

Problem

Fler kvinnor än män är nöjda med stödet de fått.

Konsekvenser

- Kvinnor får starkare självkänsla
- Kvinnor kommer ut i studier och arbete i högre utsträckning än män (stämmer ej)

FOKUSGRUPP ELLER INTERVJU AV DELTAGARNA

Bjud in deltagare till en fokusgrupp. Det kan vara värdefullt att ha en grupp med kvinnor, en med män och en mixad. Konstruera frågor utifrån deltagarenkäten och de områden som ni är nyfikna på och som visat skillnader mellan kvinnor och män. Gör en frågeguide. Genomför intervjuerna. Sammanställ resultatet av de olika intervjuerna. Syftet är att kartlägga skillnaderna, varför kvinnor respektive män är nöjda eller inte med verksamheten samt vilka verksamheter som krävs för att öka nöjdheten hos kvinnor respektive män.

Eller intervju enskilda deltagare.

PROCESSKARTLÄGGNING

Processkartläggning går att göra på fler nivåer. På en strategisk nivå där ni undersöker till exempel på gruppen utlandsfödda eller långtidssjukskrivna men också på en mer operativ nivå där de individuella deltagarnas process kartläggs. Nedan exemplifieras en fiktiv process operativ verksamhet.

Figur 8. Övergripande bild på process för deltagaren som deltar i samordnade insatser



För att undersöka vad ni levererar som ett komplement till enkäten som visar deltagarnas upplevelser. Rita upp processen för hur ni arbetar med deltagarna. Beskriv varje delmoment och vad som sker i det. Undersök om kvinnor respektive män får av varje del av processen, om det finns delar av processen som borde skilja sig utifrån att kvinnor respektive män har olika behov eller inte. Beköna processen, för in siffror och statistik för de olika delmomenten när det gäller antal, resurser och resultat. Lista även vilka könsmonster som är intressanta att känna till hos brukarna.

Vad säger kartläggningen; hur fördelas resurserna i processen? Får kvinnor respektive män tillgång till alla delar i processen? Gör ni "allt med alla"? Får kvinnor respektive män lika goda förutsättningar? Vilket är resultatet för kvinnor respektive män? Är det lika gott resultat? Är det lika hög andel kvinnor som män som kommit i arbete, eller börjat studera (eller förflyttat sig)? Vilka lyckas ni bäst med? Vad kan det bero på? Vad säger enkäten? Finns det ledtrådar där?

När processkartläggningar görs på den strategiska nivån beköna även den när ni designar och analyserar processen. Hur ser det ut för hela grupper kvinnor respektive män inom den målgrupp ni vill undersöka? På vilket sätt behöver ni då arbeta för att skapa lika goda resultatet för kvinnor respektive män?

VAD VILL JAG?

Vissa samordningsförbund använder sig av lösningsfokuserad coaching utifrån att fråga deltagaren om deras önskade framtid och vad som redan händer som pekar i den riktningen för att därigenom

arbeta med små steg framåt. Undersök arbetet med ett antal kvinnor respektive män och se om de utifrån vad de önskar se hända och vilka steg de vill arbeta utifrån de insatser de deltar i. Gå igenom deras kort- respektive långsiktiga planer och kartlägg vad de fått tillgång till kopplat till deras individuella mål. Att tänka tvärtom är ett sätt att synliggöra och analysera. Hade vägen sett likadan ut om det varit annat kön? Hur påverkar detta resultatet i enkäten? För att få ett större underlag, jämför minst fem kvinnor och fem män.

ORGANISERING AV ARBETET MED JÄMSTÄLLDHET

Rigga organisationen för arbetet med jämställdhet. Sveriges Kommuner och Landsting har tagit fram ett stöd för att organisera arbetet, checklista för att jämställdhetsintegrering (Sveriges Kommuner och Landsting, Vägledning för jämställdhetsintegrering, 2019)

Ett alternativ till SKL:s lista är JämStöd:s checklista för planering och organisering av utvecklingsarbete – MUMS (SOU 2007:15, 2007, s. 25)

JÄMSTÄLLT BESLUTFATTANDE

Sveriges Kommuner och Landsting har tagit fram en checklista som kan användas som stöd för att kontrollera beslutsunderlag, en förutsättning för jämställda beslut. Det finns en vägledning för handläggare och en checklista för politiker. (Sveriges Kommuner och Landsting, Jämställ nu, 2019)

CHECKLISTOR OCH VERKTYG FÖR ATT KVALITETSSÄKRA

Här följer fem verktyg som kan användas eller inspirera till egna verktyg för att förbättra arbetet lokalt för att kvalitetssäkra.

Genuskompassen

Genuskompassen är ett stöd för att arbeta jämställt med kvinnor och män i behov av arbetsinriktad rehabilitering. Det är ett verktyg som påminner dig om att ställa samma frågor till individen oavsett kön. Genuskompassen är framtagen av Samordningsförbunden i Väster. Utgår från de jämställdhetspolitiska målen.

Mer information om genuskompassen:

<https://www.samverkanvg.se/utvecklingsarbete/genuskompassen/>

<https://www.samverkanvg.se/siteassets/samverkanvg/samordningsforbund/insjoriket/genuskompassen-pp-hemsidan.pdf>

Genushanden

Genushanden används som stöd för att bedöma individen individuellt och minska risken för stereotypa föreställningar. Handen påminner om att ställa samma frågor till kvinnor respektive män. Genushanden är framtagen av Skurups vårdcentral i SKL:s projekt Jämt sjukskriven.

Introduktionsfilm Genushanden:

<https://vardgivare.skane.se/vardriktlinjer/sjukskrivning/filmer-om-sjukskrivning2/>

Ladda ned Genushanden:

<https://skl.se/download/18.430f8b0b145ac911ed643f14/1399453706023/SKL%20Genushanden%20-%20Skurups%20v%C3%A5rdcentral.pdf>

Smärtkuben

Smärtkuben är ett reflektionsverktyg som ska väcka reflektion och leda till förändring. För att föreställningar inte ska påverka bemötande, bedömning och behandling av patienter med smärta har Västra Götalandsregionen tagit fram smärtkuben. Syftet är att bidra till en mer jämlik hälso- och sjukvård. (Västra & Götalandsregionen, 2019)

<https://www.vgregion.se/halsa-och-varld/vardgivarwebben/amnesomraden/jamlik-varld/smarkuben/>

Checklista för Jämställd biståndsbedömning

Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning i Stockholms stad har tagit fram en checklista för jämställd biståndsbedömning som kan vara inspiration för jämställd myndighetsutövning. Syftet är att kvinnor och män, flickor och pojkar ska få en rättssäker och likvärdig biståndsbedömning. (Stockholms stad, 2019, s. 20)

Mer information här

https://issuu.com/blomquist/docs/bq_easd007_jamstalldhetsresan_issuu_c58475be1930da

FREDA – standardiserad metod vid frågor om våld i nära relationer

FREDA-kortfrågor ger professionella stöd att fråga om våld. Socialstyrelsen har tagit fram materialet. Här kan ni behöva utveckla rutiner och annat material men det tas inte upp i denna rapport.

Mer information om FREDA kortfrågor

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/freda-kortfragor.pdf>

Om ni önskar ytterligare kunskap rekommenderas Nationellt centrum för kvinnofrids webbkurs om mäns våld mot kvinnor, våld i nära relation.

<http://nck.uu.se/kunskapsbanken/webbstod-for-kommuner/utbildning-moter-valdsutsatta/webbkurs-om-vald/>

REFERENSER

1177. (den 20 06 2019). *Jämlik vård (fördjupning)*. Hämtat från 1177 vårdguiden:
<https://www.1177.se/vastra-gotaland/sa-fungerar-varden/lagar-och-bestammelser/jamlik-var-d-fordjupning/>
- Arbetsförmedlingen. (2014). *Jämställdhetsanalys av två arbetsmarknadspolitiska program - arbetsmarknadsutbildning och arbetspraktik. Bilaga till arbetsmarknadsrapport 2014*. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsförmedlingen. (2015). *Lönebidrag - en jämställdhetsanalys. Bilaga till arbetsmarknadsrapport 2015*. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsförmedlingen. (2016). *Arbetsmarknadspolitiska insatser för kvinnor och män. Hur effektiva är programinsatser utifrån ett könsperspektiv? Bilaga till arbetsmarknadsrapport 2016*. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsmiljöverket. (den 20 06 2019). *Jämställdhet i arbetsmiljön*. Hämtat från Arbetsmiljöverket:
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbets-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/?hl=j%C3%A4mst%C3%A4lldhet#1>
- Eurostat. (den 19 06 2019). *Employment rate by sex, age group 20-64*. Hämtat från Eurostat:
https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1
- Folkhälsomyndigheten. (den 20 06 2019). *Ohälsa och stor utsatthet bland transpersoner*. Hämtat från Folkhälsomyndigheten: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2015/juni/ohalsa-och-stor-utsatthet-bland-transpersoner/>
- Försäkringskassan. (2019). *Redovisning av målgrupper och resultat av de insatser som finansieras av samordningsförbund 2018 - svar på regeringsuppdrag. Dnr: 002673-2018*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Häger Glenngård, A. S. (2011). *Ekonomiska konsekvenser av våld mot kvinnor - en kunskapsöversikt samt kostnadsberäkning utifrån tre typfall (IHE rapport 2011:1)*. Lund: IHE - Institutet för Hälso- och Sjukvårdsekonomi.
- IFAU. (den 20 06 2019). *Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Hämtat från IFAU:
<https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>
- Jämställ.nu. (den 07 06 2019). *Ordlista*. Hämtat från Jämställ NU:
<https://www.jamstall.nu/fakta/ordlista/>
- Riksrevisionen. (2019). *Jämställd sjukfrånvaro - bedöms män och kvinnor likvärdigt i sjukskrivningsprocessen? RiR 2019:19*. Stockholm: Riksrevisionen. Hämtat från
https://www.riksrevisionen.se/download/18.241fb15416b1ca0223ec349a/1560156382158/RiR_2019_19_ANPASSAD.pdf
- SCB. (2004). *Könsuppdelad statistik - ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys*. Örebro: Statistiska centralbyrån.

- Smirthwaite G., T. E. (2014). *(O)jämslällldhet i jällsa och vård, reviderad upplaga 2014*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- Socialsstyrelsen. (2019). *Socialförsäkringen i siffror 2019*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (den 23 06 2019). *Myndigheter ska upptäcka våld i nära relation*. Hämtat från Socialstyrelsen: <https://www.socialstyrelsen.se/aktuellt/myndigheter-ska-upptacka-vald/>
- SOU 2007:15. (den 25 06 2007). *Regeringen*. Stockholm: Regeringskansliet. Hämtat från Stöd för framtiden - om förutsättningar för jämslällldhetsintegrering, JämStöds Praktika: <https://www.regeringen.se/49b70e/contentassets/d971e87a04d5420185dcf17a55d793e3/jamstods-praktika---metodbok-for-jamstallldhetsintegrering-del-2-av-3-sou-200715>
- Stockholms stad. (2019). *En resa mot en jämslällld stadsdel fri från våld . Ensked-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning*. Stockholm: Stockholms stad.
- Sweco. (2019). *Nationell rapport 2018 - aggregerat resultat från indikatorenkäterna*. 02.
- Sveriges Kommuner och Landsting. (den 25 06 2019). *Jämsläll nu*. Hämtat från Jämslällda beslut: <https://www.jamstall.nu/verktygslada/jamstallda-beslut/>
- Sveriges Kommuner och Landsting. (den 25 06 2019). *Vägledning för jämslällldhetsintegrering*. Hämtat från Sveriges Kommuner och Landsting: <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering.15833.html>
- Västra, & Götalandsregionen. (den 23 06 2019). *Smärtekuben*. Hämtat från <https://www.vgregion.se/halsa-och-varld/varlgivarwebben/amnesomraden/jamlik-varld/smarkuben/>