

Jämstöds trappa i åtta steg för en hållbar jämställdhetsintegrering

1) Alla medarbetare erbjuds kunskap om svensk jämställdhetspolitik och strategin jämställdhetsintegrering.

Att göra: ordna utbildning i - svensk jämställdhetspolitik – genusteori - strategin jämställdhetsintegrering

2) Organisationen undersöker förutsättningarna, nyttan och viljan att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

Att göra; undersök förutsättningarna genom att svara på dessa frågor:

* Jämställd verksamhet – hur ser den ut? Hur skulle den kunna se ut? Har vi en gemensam bild?

* Nyttan – Vilken är nyttan med en jämställd verksamhet? På vilket sätt utvecklas vår verksamhet? Vad vinner kunderna? Vilka effekter får det på vår verksamhet? Vilka effekter får det på våra målgrupper?

* Viljan – Finns viljan att skapa en jämställd verksamhet; hos medarbetarna, hos ledningen, hos mig själv? Vad kan stödja? Vad kan hindra?

3) Ledningen planerar och sätter mål för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering.

Att göra; ta fram en strategi hur vi ska leda och organisera arbetet med jämställdhetsintegrering genom att svara på dessa frågor:

* Mål och annan styrning – finns direktiv från ledningen? Har vi satt mål för integreringsarbetet? Hur följs arbetet upp? Har vi avsatt resurser? Har vi fört in arbetet i myndighetens system för uppföljning?

* Utbildning – har vi planerat utbildning i genusteori och metoder för jämställdhetsanalyser?

* Metoder – har vi metoder och arbetssätt för vårt arbete med jämställdhetsintegrering?

* Stöd och samordning – hur samordnar vi arbetet med jämställdhetsintegrering? Hur sköter vi den strategiska utvecklingen? Hur ger vi stöd till medarbetarna?

4) Organisationen inventerar och sammanställer verksamheten och verksamhetens mål som ett underlag för beslut om vad som ska analyseras eller förändras.

Att göra; skaffa beslutsunderlag genom att svara på dessa frågor:

* Inventering – vilka verksamheter bedriver vi? Vilka mål har vi med verksamheterna?

* Jämställdhetspolitiska målen – hur kan våra verksamheter bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen?

* Prioritera och välj – var ska vi börja? Vad är mest strategiskt?

5) Organisationen kartlägger och analyserar verksamheten.

Att göra; genomför en jämställdhetsanalys genom att svara på dessa frågor:

* Målgruppen – vilka är målgrupperna för verksamheterna?

* Kartlägg – hur ser representationen ut? Hur är resurserna fördelade? Vem är norm för verksamheten?

* Analysera – hur ser könsmonstren ut? Vilka konsekvenser får de för kvinnor respektive män?

6) Organisationen tar fram en åtgärdsplan genom att formulera mål, indikatorer och åtgärder för att skapa en mer jämställd verksamhet.

Att göra; planera förbättring genom att svara på dessa frågor:

* Mål – vad ska vi förändra? Behöver nya mål formuleras? Kan vi förbättra de mål som redan finns?

* Indikatorer – Hur ska vi effektivt mäta våra åtgärder? Är indikatorerna användbara för att utvärdera resultatet?

* Åtgärder – vad ska vi göra? Hur ska vi göra det?

7) Organisationen genomför åtgärderna för att uppnå en jämställd verksamhet.

Att göra; Vi gör det vi planerat!

8) Organisationens ledning följer upp och utvärderar arbetet för att se om målen nåtts.

Att göra; följ upp arbetet genom att svara på följande frågor:

* Följ upp – har vi nått våra mål? Vad blev resultatet av vårt arbete? Hur bedömer vi kvaliteten på genomförandet?

* Utvärdering – vilka lärdomar kan vi dra? Hur ser vi till att den positiva förändringen består? Hur tar vi tillvara lärdomarna från den negativa förändringen? Vad blir nästa steg?

* Sprida resultat – hur sprider vi resultatet och lärdomarna i organisationen? Hur får vi det att leva vidare? Hur firar vi framgångarna?