

4R-metoden

Trappsteg 5–6

Metod för jämställdhetsintegrering

JämStöd är en statlig utredning som på regeringens uppdrag jobbat med att informera om och utveckla metoder och modeller för hur man kan jämställdhetsintegrera i praktiken.

Denna metodhandledning är ett resultat av vårt utvecklingsarbete. Metoden är ett särtryck ur vår metodbok *JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*, SOU 2007:15

Vi har också gett ut en idébok för chefer och jämställdhetsstrateger *Jämställd medborgarservice. Goda råd om jämställdhetsintegrering*, SOU 2007:15. Våra förslag till regeringen finns presenterade i *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*, SOU 2007:15.

På vår hemsida www.jamstod.se kan du finna fler metoder som är användbara när en organisations kärnverksamhet ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Där kan du också ladda ner våra böcker som också går att beställa på www.fritzes.se

Känn dig fri att använda våra metoder på det sätt som passar dig bäst. Materialet är fritt för kopiering med normala regler för källhänvisning och upphovsrätt.

Lycka till önskar vi på JämStöd!

Ann Boman

Särskild utredare

4R-metoden

Trappsteg 5–6

Med *4R-metoden* kan man kartlägga och analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden ger en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras idag och hur den bör förändras för att möta behoven från kvinnor respektive män. Kartläggningen syftar till att besvara frågan: *Vem får vad och på vilka villkor?* Analysen ger svar på frågan: *Hur kan vi förbättra?*

Tanken är att de könsmönster som upptäcks ska ligga till grund för en diskussion med de verksamhetsansvariga. Hur kan man formulera en vision och nya mål för vad som ska uppnås när man ser på verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv? Vad måste förändras för att uppnå målen?

Den ursprungliga *3R-metoden* är utvecklad i JämKom-projektet, som drevs av Svenska Kommunförbundet i slutet av 1990-talet. Den har framför allt prövats i olika kommunala verksamheter. Läs mer om *3R-metoden* i skriften *Jämställdhetsverkstan. Om Jämtegrering och 3R-metoden i svenska kommuner* utgiven av Svenska Kommunförbundet. *3R-metoden* har utvecklats till *4R-metoden* av JämStöd.

4R-METODEN

På sidorna 7–8 finns två exempel på en 4R-kartläggning. Dessa är utgångspunkt i beskrivningen av metoden.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Arbetet med *4R-metoden* kan ge:

- en bild av fördelningen av kvinnor och män inom organisationens olika delar och på alla nivåer
- en bild av hur resurserna fördelas mellan kvinnor och män
- en bild av de könsmönster som råder i organisationen och vilka effekter de får
- en plan för att åtgärda brister

Steg 1. R1 Representation – kartlägg representationen

I det första steget, R1, väljs en verksamhet och de målgrupper som ska mätas. Börja med att svara på frågan: *Hur många kvinnor/flickor och hur många män/pojkar?*

Svaren ska ge en bild av könsfördelningen på alla nivåer i beslutsprocessen och i verksamhetens olika delar – till exempel bland beslutsfattare, personal, brukare, företagare, arbetssökande etcetera.

Vem beslutar?

För att kunna svara på den övergripande frågan: Hur många kvinnor och hur många män? måste ni först ta reda på vilka aktörerna i beslutsprocessen är. Här ska ni ta reda på i vilken utsträckning kvinnor och män finns representerade i beslutsprocessen. Titta på både den formella och den informella beslutsprocessen. Båda processerna måste kartläggas för att göra den verkliga beslutsmakten synlig.

I exemplet på sidan 7 är verksamheten "Socialtjänstens omhändertagande av utsatta ungdomar". I det fallet är aktörerna tjejrna och killarna själva, beslutande tjänstemän, beslutande politiker, anhöriga, institutionspersonal och fosterhemsföreträdare. Samtliga grupper uppdelade på kön.

I exemplet på sidan 8 handlar verksamheten om "Fördelning av regionala projektmedel". Aktörerna är de som söker medel, de som beslutar om medel, företrädare för regional/lokal administration, regionala näringslivsorganisationer, enskilda företagare med flera.

Vem verkställer?

Här beskrivs var besluten verkställs; i vilka instanser, på vilka nivåer och av vilka individer. Det kan gälla tjänstemän i en förvaltning, i en förening eller i ett företag. Det kan också gälla genomförare som arbetsförmedlare och behandlingspersonal. Hur ser könsfördelningen ut i de olika grupper som valts ut?

Målgruppen – vem är brukare/kund?

Hur ser målgruppen för verksamheten ut? I till exempel regionalt utvecklingsarbete är det ytterst hela länets befolkning som är målgrupp. Då blir det viktigt att känna till hur könsmonstret i länet ser ut. Vilka är dessa kvinnor och män? Hur är de representerade i olika samhällssektorer, branscher, företag, yrken?

Steg 2. R2 Resurser – kartlägg fördelning av resurser

R2 svarar på frågan: *Hur fördelas våra gemensamma resurser i form av exempelvis pengar, utrymme och tid mellan kvinnor respektive män?* Svaren visar hur resurserna i verksamheten fördelas mellan könen.

Vem får vad?

Man kan till exempel studera faktorer som:

- tid
- rum/lokaler
- pengar
- information/möten
- utvecklingsinsatser

Tid

Vilka ärenden och aspekter får ta tid på sammanträden och i handläggningen, beredningen och utredningen av en fråga?

- Vem får ta tid – till exempel talartid?
- Vem berörs av de frågor som får ta tid?
- Kan man urskilja några könsmässiga mönster när det gäller vad och vem som prioriteras tidsmässigt?

Rum

Hur används det offentliga rummet av kvinnor och män? Hur fördelas tillgången till idrottslokaler, mark för företagsetablering, undervisningssalar vid utbildningssatsningar och så vidare?

Pengar

Hur fördelas direkta utbetalningar som löner, men också andra sorters stöd som lån och bidrag, kostnader för verksamheten (inklusive kostnad för tid och rum i form av personal- och lokalkostnader)?

Information

- Vilken information är viktig för en aktiv aktör i projektet eller verksamheten?
- Vem får ta del av den viktiga informationen? Vem får veta vad och när? Hur informeras olika grupper och när informeras de? Görs det tidigt eller sent i processen och i vilken form?
- Hur många möten bjuds olika grupper in till? Vilka könsmönster kan man se i grupperna? Får vissa grupper delta i fler möten än andra? Hur ser representationen av kvinnor och män ut i de "viktiga" grupperna?

Utvecklingsinsatser

Vilka utvecklingsinsatser finns det i projektet/verksamheten? Det kan till exempel gälla utbildningar, mässor, studiebesök, utredningar och projektplanering.

Steg 3. R3 Realia – analysera villkoren

R3 svarar på frågan: *Hur kommer det sig att representationen och resursfördelningen mellan könen ser ut som den gör? På vilka villkor får kvinnor och män vara med och utforma och ta del av verksamheten?*

Representation och resurser handlar om kvantitet. Vem får tillgång till vad? "Realia" handlar om det kvalitativa innehållet i en verksamhet. Tanken är att olika mönster ska bli synliga genom en kartläggning av de första två R:en – mönster som sedan leder vidare till frågor om varför det ser ut som det faktiskt gör.

Här fokuserar man på den faktiska verksamheten, det vill säga innehållet i de tjänster och den service som produceras. Hur ser det verkligen ut och hur stämmer detta med de mål som finns? Frågan blir då: *Vem får vad och på vilka villkor?*

Hur ser vår verksamhet ut?

- Vilka könsmönster ser vi?
- Vems behov är det som möts?
- Kan ni se om verksamheten är utformad utifrån någon norm som gynnar ett kön mer än det andra?
- Tillgodoses kvinnors respektive mäns intressen, möjligheter och önskemål i lika stor utsträckning?

Hur hanterar verksamheten jämställdhet?

- Utgår verksamheten från brukarens/kundens kön?
- Möter kvinnor och män, som individer eller grupper, olika krav och förväntningar kopplade till stereotypa bilder av könen?
- Hur ser könskontraktet ut i verksamheten? Med "könskontraktet" menas de rådande normer och värderingar som gör att vissa arbetsuppgifter definieras som "kvinnliga" och andra som "manliga".

När det gäller realia, det vill säga vilka normer som styr verksamheten, finns inga enkla faktorer att mäta. Det krävs ett analytiskt sinnelag och en öppen diskussion. Som grund behövs kunskaper om jämställdhet och genus och kanske också ytterligare information från forskning som belyser varför verksamheten ser ut som den gör när det gäller till exempel maktrelationer mellan könen.

Steg 4. R4 Realisera – formulera nya mål och åtgärder

3R-modellen innehåller stegen R₁ till R₃. Vi på JämStöd har lagt till ytterligare ett steg om att sätta upp och realisera nya mål och åtgärder. R₄ svarar på frågan: *Hur bör verksamheten se ut för att vara jämställd? Beskriv din vision om en verksamhet anpassad för kvinnors och mäns behov.*

Sedan analysen har gjorts och frågorna i de tre R:en har besvarats, är det dags att ta ställning till om verksamheten behöver förändras för att leva upp till de jämställdhetspolitiska målen. Här kan en ny vision för verksamheten formuleras, en vision som utgår från både kvinnors och mäns behov.

För att uppnå visionen och bidra till att de nationella målen för jämställdhet uppnås, behöver de nuvarande verksamhetsmålen granskas. Är myndighetens egna verksamhetsmål tillräckliga eller behöver nya mål formuleras för att verksamheten ska bli jämställd? Vilka åtgärder behöver i så fall vidtas för att nå målen? Effekterna av detta arbete bör mätas med hjälp av olika indikatorer. Indikatorer är de mått med vilka man mäter måluppfyllelsen. Om målet är att verksamhetens resurser ska fördelas lika på kvinnor och män, kan en indikator vara statistik över verksamhetens kostnader fördelat på kvinnor och män.

Vision

Försök formulera hur verksamheten ska bedrivas och vad den ska uppnå för att vara jämställd.

Nya mål och åtgärder

- Granska nuvarande verksamhetsmål. Räcker de eller behöver nya mål formuleras utifrån de könsmönster som analysen visar?
- Bestäm vilka åtgärder som krävs för att rätta till sneda könsmönster.
- Bestäm hur lång tid det får ta innan målen ska vara uppnådda.

Uppföljning

- Besluta hur resultatet av åtgärderna ska mätas i förhållande till de nya målen. Med vilka indikatorer eller nyckeltal ska resultaten följas upp?
- Bestäm när och på vilket sätt utvärdering och uppföljning ska ske.

EXEMPEL SOCIAL TILLSYN

Länsstyrelsens tillsyn av socialtjänstens omhändertagande av ungdomar

R1. Representation

| Vilka målgrupper? | Hur? | Vem? | När? |
|----------------------------------|------------------------|---------------------------------|------|
| Andelen kvinnor och män bland: | | | |
| Omhändertagna pojkar och flickor | Kartläggning/statistik | Socialdirektören, Länsstyrelsen | Aug |
| Socialtjänstemän | Utredningar | Socialdirektören, Länsstyrelsen | Sept |
| Socialnämndens politiker | Kartläggning/statistik | Socialdirektören, Länsstyrelsen | Okt |
| Institutionspersonal | Kartläggning/statistik | Socialdirektören, Länsstyrelsen | Nov |

R2. Resurser

| Vad ska mätas? | Hur? | Vem? | När? |
|--|---|--|------------|
| Kvinnors och mäns andel av: | | | |
| Antal omhändertaganden | Statistik från kommunerna | Socialdirektören, Länsstyrelsen | Är gjort |
| Antal vårdplaceringar | Statistik från kommunerna | Socialdirektören, Länsstyrelsen | Är gjort |
| Handläggningstid | Statistik från kommunerna | Socialtjänsteman i kommunen | Dec |
| Resurser (vårdtid och pengar) på institutioner | Kartläggning/utredning | Socialtjänsteman i kommunen | Jan |
| Fosterhemsplacering/kostnader Uppföljning av ungdomarna efter vårdtiden/lyckat resultat? | Statistik från kommunerna Underlag från kommunerna | Socialtjänsteman i kommunen Socialtjänsteman i kommunen | Jan Feb |

R3. Realia

För att bedöma rådande normer (realia) måste ni veta resultatet av R1 och R2. Av könsmönstren bör rådande värderingar framgå. Fundera på orsaker till de könsmönster ni funnit och vilka effekter könsmönstren ger.

R4. Realisera

Här kan man tillsammans med de verksamhetsansvariga formulera en ny vision, mål för att uppnå den, åtgärder som förändrar könsmönstren samt indikatorer för att mäta effekterna av åtgärderna.

EXEMPEL REGIONAL UTVECKLING

Fördelningen av regionala projektmedel (33:1) som Länsstyrelsen beviljade under år 2004

R1. Representation

| Vilka målgrupper? | Hur? | Vem? | När? |
|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--------|
| Andelen kvinnor och män bland: | | | |
| Projektledarna | Gå igenom beviljade ansökningar | Handläggare på näringslivsavdelningen | Hösten |
| Styrgrupperna | Gå igenom beviljade ansökningar | Handläggare på näringslivsavdelningen | Hösten |
| Referensgrupperna | Gå igenom beviljade ansökningar | Handläggare på näringslivsavdelningen | Hösten |
| Målgrupperna | Gå igenom beviljade ansökningar | Handläggare på näringslivsavdelningen | Hösten |

R2. Resurser

| Vad ska mätas? | Hur? | Vem? | När? |
|---|--|---|--------|
| Kvinnors och mäns andel av: | | | |
| Storleken på beviljat belopp fördelat på projekt som leds av kv resp. m | Gå igenom beviljade medel | Handläggare på näringslivsavdelningen | Hösten |
| Korrespondens och kontakt mellan handläggarna och projektledarna före beslut (fördelat på kv/m) | E-mail och tjänsteanteckningar i akterna | Någon på näringslivsavdelningen men ej berörd handläggare | Hösten |
| Antal styrgrupper där Länsstyrelsen finns representerad (fördelat på om det är kv/m som är projektledare) | Gå igenom akterna | Handläggare på näringslivsavdelningen | Hösten |

R3. Realia

För att bedöma realia måste vi veta resultatet av R1 och R2. Utifrån könsmönstren kan vi analysera vad skillnaderna kan ha för orsak och vilka effekter det får. Vi kan ana vilka normer som styr verksamheten.

R4. Realisera

Här kan man tillsammans med de verksamhetsansvariga formulera en ny vision, mål för att uppnå den, åtgärder som förändrar könsmönstren samt indikatorer för att mäta effekterna av åtgärderna.