

# PRAKTISKA RÅD FÖR JÄMSTÄLLDHETS- ANALYS



## INLEDNING

För att presentera sin jämställdhetspolicy<sup>1</sup> organiserade LO-TCO Biståndsnämnd år 2004 en workshop i Johannesburg, Sydafrika, för ett urval fackliga organisationer från olika afrikanska länder. Målet var att skapa en djupare förståelse för vad en jämställdhetsanalys innebär. Året därpå samlades deltagarna på nytt, denna gång i Malawi. Mötet utformades som en kurs i ”Hur jämställdhet integreras i det fackliga arbetet”.

Gruppen visade en unik entusiasm. Deltagarna satt minsann inte passivt och väntade på att få del av några svenska visdomsord! I stället ledde varje möte till att deras engagemang för jämställdhet förstärktes och de åstadkom hela tiden mer än vad som varit planerat eller väntat. Under och mellan mötena undersökte de hur jämställdhetsarbetet utvecklades i det verkliga livet och en mycket stark sammanhållning växte fram mellan deltagarna. Gruppen kom att bli en referensgrupp och vid det tredje mötet, som hölls i Namibia år 2006, berättade var och en av deltagarna om hur deras insatser för att utveckla, anta

och tillämpa en jämställdhetspolicy i sina respektive organisationer framskred.

I samma ifrågasättande och granskande anda tog referensgruppen itu med att integrera jämställdhetsanalysen i en formell projektansökan.

LO-TCO Biståndsnämnd ingår i ett nätverk<sup>2</sup> som tagit fram en handbok i två delar, byggd på Logical Framework Approach (LFA). Del 1 omfattar ”Projektplanering i samverkan” och metoden behandlar även jämställdhetsfrågor. Del 2 handlar om ”Projektanalys” med avsnitt om både jämställdhetsanalys och projektdefinition. Handboken är till hjälp när ansökningsformuläret ska fyllas i.

Med dessa praktiska råd vill den afrikanska referensgruppen för jämställdhet dela med sig av sina erfarenheter inom detta område.

Solveig Wickman  
Regionansvarig Afrika och jämställdhetsansvarig  
LO-TCO Biståndsnämnd

<sup>1</sup> Policyn omfattar en checklista för analys av jämställdhetsfrågor.

<sup>2</sup> Övriga medlemmar är FNV Nederländerna, LO/FTF Danmark, LO Norge och SASK Finland.

# 2

## ANPASSA VERKTYGEN TILL ORGANISATIONENS EGNA FÖRUTSÄTTNINGAR

Verktyg som utformas efter organisationens egna förutsättningar fungerar alltid bäst! En mekanisk användning av handboken kan leda till att er egen tolkning av jämställdhetsanalysen snedvrids.

Alla organisationer är unika och fungerar på sitt sätt. Dynamiken inom en organisation är också unik. Alla som arbetar med jämställdhetsfrågor måste veta vad som händer inom den egna organisationen. Det är också viktigt att bilden av den egna organisationen är verklighetstrogen.

# 3

## SAMRÅD MED BÅDE KVINNOR OCH MÄN

Om diskussionerna förs på bred front kommer fler erfarenheter och idéer fram och fler får möjlighet att fundera över de här frågorna. Om problemen identifieras av dem som upplever dem kan vi vara säkra på att problemen är verkliga. Om lokala ledare är direkt involverade i identifiering av problemen, formulerar lösningarna och genomför planerna kommer projektförslagen att ägas och genomföras av dem som berörs.

När män och kvinnor samarbetar på lika villkor kan resultatet bara bli jämställdhet. Det är kvinnors och mäns engagemang som för oss till jämställdhet.

Såväl fackföreningsmedlemmar som kvinnogrupper, fackliga ledare och olika grupper i civila samhället är intressenter som kan bidra till att projektet blir bättre och att organisationen stärks. Deras medverkan kan vara formell eller informell; den kan ske under ett möte, i en workshop eller bara i informella samtal. Det viktigaste är dock att diskussionerna hålls på tider som passar kvinnorna.

Fundera på vilka metoder för deltagande som passar den grupp ni diskuterar med allra bäst. Metoden måste nå kvinnorna i organisationen (eller visa varför de inte finns där), och lyfta fram deras tankar och röster. Kvinnornas röster måste styra projektförslaget.

# 4

## VAR LYHÖRD OCH KONKRET

Jämställdhetsanalysen ska bygga på er förståelse av diskriminering mellan könen, er förklaring till vad som är fel och er plan för att lösa problemen.

Jämställdhetsanalysen är inte någon separat eller akademisk övning utan ska spegla hur organisationen förhåller sig till sin omvärld:

- Kvinnor och män är inte jämställda i samhället idag. Hur kan vi skapa ett samhälle där kvinnor och män är jämställda?
- Det råder inte jämställdhet i våra fackliga organisationer heller. Hur ser det ut i er egen organisation?
- Jämställdhet handlar om demokrati. Är vårt samhälle demokratiskt om kvinnor och män fortfarande inte är jämställda?
- Diskriminering mellan könen är en av de viktigaste orsakerna till fattigdomen i världen. Hur kan vi som fackliga organisationer bekämpa fattigdomen om vi inte också kämpar för jämställdhet?

Insamlad information ligger till grund för formuleringen av ert projektförslag. Ta reda på följande:

- Var finns kvinnorna i er organisation? Och männen?
- Vilken typ av arbete har kvinnorna på sina arbetsplatser? Och männen?
- Vilka poster har kvinnorna i ert förbund? Och männen?

Den här typen av information behövs inte bara för att fylla i projektansökningar. Insamling av information kan vara en övning som också stärker de fackliga organisationerna.

Rättvisa är kärnan i jämställdhet mellan könen och det är därför vi aktivt ska arbeta med frågan. Men det är ingen lätt uppgift inom fackliga organisationer som ofta domineras av män. Jämställdhetsarbetet utmanar därför de fackliga ledarnas politiska vilja. Se till att de antar utmaningen!

## KAVLA UPP ÄRMARNA!

På följande sidor har vi räknat upp ett antal nyckelfrågor. När ni går igenom dem kommer ni att inse att de idéer ni redan har mycket väl passar in i ansökningsformuläret. Samtidigt kommer jämställdhetsanalysen att integreras i projektförslaget. Under samrådsprocessen kommer det att visa sig vilka frågor som bör diskuteras.

# 5

De här frågorna kan vara till hjälp i era diskussioner.

Använd dem för att sätta ihop programmet för er workshop.

Utforma frågor för gruppdiskussioner utifrån dem.

Använd delar av dem för informationsblad.

Nyckelfrågor	Integrera jämställdhetsfrågorna	Avsnitt i ansökningsblanketten
Vad vill ni ändra på?	Vilken är jämställdhetsdimensionen i det ni vill ändra på? Beskriv bristen på jämställdhet mellan könen. Vilka hinder står i vägen för jämställdhet?	4.8 Utvecklingsmål
Varför vill ni ändra på det?	Beskriv hur kvinnor och män drabbas olika av problemet och förklara varför det är så.	4.3 Problemanalys
Vilken är er målgrupp?	Var könsspecifik när ni identifierar er målgrupp.	4.6 Målgrupp
Bryt ner den stora förändringen i hanterbara steg och ange vad ni vill ändra varje år.	Hur många år kommer det att ta för att nå denna förändring? Arbetstakten måste ge både män och kvinnor möjlighet att delta. Var noga med att inte tappa bort kvinnorna i de olika stegen.	4.9 Projekt mål 4.10 Förväntat resultat
Gör en lista på vad ni vill att projektet ska uppnå och för vilka.	Se till att listan speglar de resultat ni vill nå både för kvinnor och män.	
Titta på listan och ange hur ni ska kunna veta om ni når de önskade resultaten.	I vilken utsträckning har kvinnor och män blivit mer medvetna om problemet?  Hur många kvinnor och män deltog i projektaktiviteterna?  I vilken utsträckning har förändringarna påverkat kvinnornas och männens liv?  Har kvinnorna fått delta i problemlösningen?  Hur många kvinnor finns det i organisationens olika strukturer, särskilt på beslutsfattande positioner?	4.11 Indikatorer

## Diskussionen fortsätter.

Nyckelfrågor	Integrera jämställdhetsfrågorna	Avsnitt i ansökningsblanketten
Vilka aktiviteter kommer att leda till den önskade förändringen?	Behövs det olika strategier för att nå olika målgrupper? Ligger de föreslagna aktiviteterna i linje med mäns och kvinnors prioriteringar?	4.7 Strategianalys
Skriv en plan med datum för de olika aktiviteterna och identifiera vilka grupper som ska bjudas in. (Låt er lista med önskade resultat vägleda planeringen.)	Tar aktiviteterna upp jämställdhetspolicyn? Prioriteras vissa aktiviteter? Domineras några aktiviteter av ett av könen? Fungerar föreslagna tider och platser för både kvinnor och män? Skulle det vara bra med skilda aktiviteter för män och kvinnor för att angripa problemen? Fungerar både kvinnor och män som samordnare i aktiviteterna? Används metoder som gynnar jämställdhet? (Exempelvis arbete/diskussioner i små grupper för att uppmuntra kvinnor att yttra sig?)	4.17 Verksamhetsplan och tidplan
Bryt ner kostnaderna för varje aktivitet och gör en realistisk uppskattning av dem i lokal valuta.	Vem administrerar finansieringen? Hur fördelas resurserna mellan olika aktiviteter och organisationer?	4.16 Detaljerad budget

## Sammanfattning av jämställdhets- analysen (Punkt 4.4)

Hur involveras kvinnor i arbetet med att identifiera problem och planera projektet?

Har ni tagit hänsyn till manliga och kvinnliga medlemmars specifika förutsättningar och problem?

Vilka prioriteringar har kvinnor och män?

Hur representeras kvinnor och män i olika strukturer?

Hur arbetar ni för att öka jämställdheten i er organisation?

Har ni en jämställdhetspolicy?

Vilka är de viktigaste punkterna i den?

Tillämpas den?

## Tillsammans kan vi förändra!

## Träffa referens- gruppen:

**Crecentia Mofokeng**

Afrikahandläggare/jämställdhetsansvarig på global nivå på Bygg- och Träarbetare-internationalen (BTI).



”Jag kan se att vi gör framsteg i fråga om jämställdhet och rättvisa. Kvinnor kommer upp sig i samhället och inom fackföreningsrörelsen.”

**Dawn Le Roux**

Nationell jämställdhets- och hiv/aids-samordnare i Federation of Unions of South Africa (FEDUSA).



”Jag tror på jämlikhet. Kvinnor har fortfarande en viktig roll att spela i sina fackföreningar, på arbetsplatserna och i samhället.”

**Hendrix Banda**

Medlem och generalsekreterare för Private Schools Employees' Union of Malawi.



”Under de närmaste fem åren vill jag se kvinnor på beslutsfattande poster på alla nivåer i förbundet.”

**John Obongo Mwafulirwa**

Medlem och generalsekreterare för Building Construction Civil Engineering & Allied Workers' Union of Malawi.



”En av de bästa sakerna vi har gjort har varit att tillsätta en jämställdhetsansvarig och ta reda på vad medlemmarna tycker om jämställdhet inom skogs- och träsektorn.”

**Kamugholi Zalira**

Ordförande för kvinnokommittén i Malawi Congress of Trade Unions (MCTU).



”De manliga medlemmarnas negativa syn på kvinnoprogram och kulturen som betraktar kvinnor på ett negativt sätt är hinder som jag är fast besluten att röja ur vägen.”

**Monica Johannes**

Medlem och arbetsplatsombud, Namibian Farm Workers' Union (NAFWU).



”LO-TCO ger mig massor av goda idéer. Att lära av andra och att få veta hur det är i olika länder och träffa andra människor betyder något alldeles speciellt för mig.”

**Mummy Constance Nomvulazana**

Nationell jämställdhets-samordnare, Congress of South African Trade Unions (COSATU).



”Vår referensgrupp trycker på för att vi ska uppfylla våra åtaganden och bidrar indirekt till framsteg. Det har gjort att jag fått bättre förståelse för projektplaneringsmetoden.”

**Sibongile Nkosi**

Jämställdhetssekreterare, Police & Prisons Civil Rights Union (POPCRU).



”Jämlikhetsfrågor (och särskilt kvinno-frågor) behandlas fortfarande inte rättvist. Kvinnor blir fortfarande åsidosatta. Det är det som gör mig så engagerad i arbetet med jämställdhetsfrågor.”

**Thembi Motlhamme**

Administratör och jämställdhets-samordnare i South African Commercial Catering and Allied Workers' Union (SACCAWU).



”Vi behöver också strategier för att uppmuntra kvinnor att delta inom offentligheten. Att hjälpa barn som blivit föräldralösa på grund av hiv/aids är fortfarande en stor utmaning för vårt samhälle.”

**Alfred Angula**

Generalsekreterare för Namibia Farm Workers' Union (NAFWU).



”Vi är stolta över var vi har åstadkommit och tycker att vår jämställdhetspolicy är bättre än regeringens. Ett stort problem var att medlemmarna som deltog i arbetet med jämställdhetspolicy sedan blev avskedade från sina jobb”.





LO - TCO  
BISTÅNDSNÄMND

LO-TCO Biståndsämnd  
Upplandsgatan 3, 111 23 Stockholm  
[www.lotcobistand.org](http://www.lotcobistand.org)

