



Svenska
ESF-rådet

Standard för jämsställhetsintegrering

– ett verktyg för dig som arbetar med
Europeiska socialfonden – i planering,
programskrivande, genomförande,
övervakning eller utvärdering på nationell,
regional eller lokal nivå.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Innehåll

Inledning	5
1. Projektnivå	13
Bedömningskriterier för projektansökningar gällande jämställdhet	19
2. Genomförande av programmet	22
Checklista för genomförandet av programmet	27
Checklista för bedömning av regionala planer	28
3. Nationell nivå	30
Checklista för den nationella policynivån	35
4. EU-nivå	39
 Fotnötter	 41

Stockholm februari 2015

© Svenska ESF-rådet

Originalstandarden hittar du på <http://standard.gendercop.com>

Textbearbetning: Gunilla Sterner och Anna Tengqvist

Foto: Folio Bildbyrå AB

Layout: Till & Från Reklam AB

Tryck: Arkitektkopia AB



Inledning

Jämställdhet ska integreras i allt arbete i Europeiska socialfonden (ESF) under programperioden 2014-2020. Det ger en bättre kvalitet på styrdokument, arbetssätt och planering, både i Svenska ESF-rådet och i projekten, eftersom man då ser till både kvinnors och mäns behov. Jämställdhet bidrar därmed till ökad kvalitet i hela programgenomförandet. För att jämställdhet i Socialfonden ska få den effekten, krävs ett systematiskt tillvägagångssätt på alla nivåer. Svenska ESF-rådet gör det möjligt för projekten att genom jämställdhetsintegrering bättre bidra till att program mål, arbetsmarknadsmål liksom jämställdhetsmål uppfylls. Låt oss börja med ett projektexempel som visar hur det kan gå till.

Hur jämställdhet kan ge bättre resultat

Socialfondsprojektet ”Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län” är ett exempel på jämställdhetsintegrering i projekt från förra perioden. Krokoms kommun ville minska sjuktalet och förebygga ohälsa i kommunen och sökte medel från ESF. Problemanalysen visade en sjukfrånvaro i kommunen som låg över genomsnittet i landet (10,5 procent jämfört med 7,2 procent).

Eftersom ESF ställde krav på jämställdhetsintegrering, gjordes en jämställdhetsanalys. Den visade att kvinnors sjukfrånvaro var dubbelt så hög som mäns (11,9 procent jämfört med 5,8 procent). Insatser för mäns rehabilitering var dyrare än insatser för kvinnor.

Utifrån analysen sattes målet att minska sjukfrånvaron men också att minska skillnaderna i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män, samt mål för en mer jämlik resursfördelning för rehabilitering. Primärvården, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samverkade i projektet. De insatser som genomfördes – rehabiliteringsprogram, chefsutbildning, hälsoombud och en lokal samordnare för företagshälsovården – upphandlades med kravet på att leverantörerna skulle ha jämställdhetskompetens. Alla aktiviteter och lokaler skulle också vara tillgängliga för alla, oavsett modersmål och funktionalitet.

Projektet följde upp sina aktiviteter med hjälp av en utvärderare med jämställdhetskompetens från ett universitet i regionen.

Resultat från projektet var att 40 procent av deltagarna hade ökat sin arbetsförmåga. Krokom har lyckats minska sjuktalen mer än de flesta av landets kommuner. Skillnaderna i sjuktal mellan kvinnor och män har minskat med knappt 3 procent. Kommunen har förbättrat sina rutiner för rehabilitering. Efter en process i länsrätten där ett av företagen anmälde kommunen till följd av de krav på jämställdhetskompetens som ställts i upphandlingen, finns nu (då Krokom vann) en policy för upphandling i kommunen, där jämställdhetskompetens ingår.

Projektexemplet visar hur jämställdhetsintegrering kan bidra till bättre analys, genomförande och resultat i projektens arbete. På samma sätt kan jämställdhetsintegrering leda till bättre kvalitet i det arbete som görs inom förvaltningsmyndigheten Svenska ESF-rådet.

De jämställdhetspolitiska målen

Jämställdhetsperspektivet handlar om kvinnor och män. Det innebär att kvinnor och män kan delta i samma utsträckning på alla områden, i privatlivet liksom i samhällslivet. Jämställdhet innebär mer än att kvinnor och män får lika behandling och samma möjligheter; det ska också finnas en jämn fördelning av makt och resurser och ett delat ansvar mellan kvinnor och män i samhället. Jämställdhet syftar till att minska skillnaderna mellan kvinnor och män exempelvis när det gäller löner, omsorg om barnen, karriärmöjligheter eller pensioner. Jämställdhet innebär också att varje individ får rätt att utvecklas utan hinder av stereotyper och könsroller.

De nationella målen för jämställdhetspolitiken är antagna av riksdagen [1]. Det övergripande svenska nationella jämställdhetsmålet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. De fyra delmålen är:

- 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 ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Varför jämställdhet i Europeiska socialfonden?

På EU-nivå ses jämställdhet som en grundläggande rättighet. Det är också en fråga om kvalitet och effektivitet. Socialfondens medel ska användas så effektivt som möjligt för hela befolkningen. Jämställdhet är också en rättvisefråga – medel ska fördelas så att både kvinnor och män gynnas. Diskriminering på grund av kön ska upphöra. För att kunna bidra till målen i EU 2020-strategin och möta de demografiska utmaningarna krävs kunskap om det område som ska förändras och de effekter fonderna ska bidra till. Jämställdhet är en nyckel för att nå EU-målen om tillväxt, arbete och social inkludering. Eftersom ojämställdhet är en orsak till många av de problem socialfonden ska bidra till att lösa måste jämställdhetsperspektivet finnas med i socioekonomiska analyser, mål och indikatorer som styr hur fonden används, följs upp och utvärderas.

Ojämställdhet syns i Sverige exempelvis i en starkt könsuppdelad arbetsmarknad där kvinnor är överrepresenterade i lågt betalda yrken, ofta på deltid och underrepresenterade i beslutsfattande positioner. Kvinnor har högre stressnivå i arbetet och är mer sjukskrivna än män. Kvinnor och män startar och driver företag i olika hög grad och inom olika branscher. Kvinnor arbetar fler obetalda timmar än män i hemmet. Pojkar går inte vidare till och avbryter gymnasiestudier i större omfattning än flickor, och har generellt lägre betyg än flickor. Stereotypa förväntningar begränsar både kvinnor och män och skapar en könssegregerad arbetsmarknad. Det är därför viktigt att arbeta för jämställdhet i alla projekt för att bryta könsstereotypa mönster, ta

tillvara allas resurser och få ett hållbart arbetsliv som kan kombineras med familjeliv. Jämställdhet kan leda till att fler högutbildade kvinnor och män kan stanna kvar i sin hembygd och få arbeten som svarar mot deras kvalifikationer. Det kan leda till en friskare arbetskraft och en större bredd i rekryteringen. Jämställdhet kan också bidra till en bättre kompetensförsörjning för arbetsgivare genom ett breddat urval. Jämställdhet innebär att både män och kvinnor ser utbildning som en naturlig väg in i arbetslivet.

Vad är jämställdhetsintegrering?

Lagstiftning är avgörande för att nå jämställdhet men räcker inte för att skapa förändring. Sedan mitten av 90-talet har EU-kommissionen därför antagit en dubbel strategi i arbetet för jämställdhet; jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder [2].

Jämställdhetsintegrering handlar om ett systematiskt och omfattande sätt att arbeta in ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamhetsområden och praxis, på alla nivåer och gäller alla berörda. Jämställdhet ska ingå i all verksamhet och inte vara något separat vid sidan om. Det innebär också att alla offentliganställda ska ha ett jämställdhetsperspektiv i sitt dagliga arbete, det är inte en fråga bara för experter. Jämställdhetsintegrering är EU:s och regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå jämställdhetspolitiska mål.

Inom ESF betyder jämställdhetsintegrering att allt arbete som görs, ska betraktas ur ett jämställdhetsperspektiv.

Särskilda åtgärder för underrepresenterat eller missgynnad kön ska istället direkt påverka ojämställdhet genom skräddarsydda insatser.

Fonderna ska också arbeta med särskilda åtgärder för underrepresenterade eller missgynnade grupper av kvinnor eller män. Det betyder att projekt inom programmens mål och prioriteringar kan innehålla eller utformas som särskilda satsningar på jämställdhet. Särskilda åtgärder är det andra sättet att direkt förändra en ojämställd situation, medan jämställdhetsintegrering syftar till att upptäcka och mer långsiktigt förhindra att nya ojämställda könsmonster uppstår.

Varför en minimistandard för jämställdhetsintegrering?

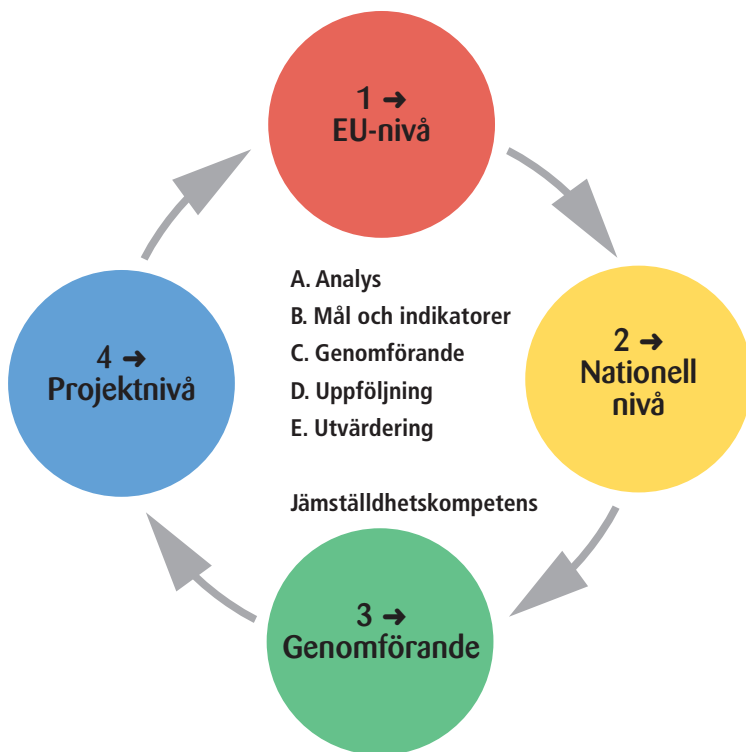
Att arbeta med jämställdhet inom Europeiska Socialfonden är ett skalkrav [3]. Det betyder att jämställdhet ska finnas med i allt arbete, från förberedelser av program till projektens genomförande. Standarden för jämställdhetsintegrering, som berättar om hur det kan genomföras i praktiken, bygger på flera medlemsstaters erfarenheter.

Standarden riktar sig till alla som arbetar med ESF – i planering, programskrivande, genomförande, övervakning eller utvärdering på nationell, regional eller lokal nivå. Den ska ge vägledning till ESF-rådets personal och till de som ansöker om medel till projekt. Den är ett viktigt hjälpmedel för ESF-rådets ledning – eftersom jämställdhetsintegrering genomförs bäst då ledningen ställer krav och följer upp dem.

Att införa ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten kräver ett systematiskt angreppssätt. Standarden är ett verktyg som systematiskt visar hur jämställdhet ”görs” i relation till ESF:s alla arbetsprocesser – från det att styrdokument skrivs på EU-nivå, till det att projekt genomförs.

Den ursprungliga europeiska Standarden togs fram av och för Europeiska Socialfonden med finansiering från EU-kommissionen (DG Empl). Under ledning av ESF-rådet i Sverige utvecklade 13 av EU:s medlemsstaters ESF-organ den europeiska standarden i nätverket Gender CoP [4].

Detta är en svensk version av Standarden framtagen för Socialfonden och utvecklad av Svenska ESF-rådet. Denna version är anpassad till svenska förhållanden och är omarbetad och kortare. Här finns också olika checklistor för bedömning av program och projekt. Standarden kan också utvecklas och användas på ett liknande sätt för två andra horisontella principer; icke-diskriminering och tillgänglighet. Standarden visar hur jämställdhet ska integreras i alla delar av strukturfönderna.



Hur är Standarden uppbyggd?

ESF:s verksamhet bedrivs i sjuårscyklar. Inom varje cykel kan ESF:s arbete delas upp på fyra nivåer – på EU-nivå, nationell nivå, genomförandefasen samt projektnivå. Standarden visar hur jämställdhet kan integreras på varje nivå. Varje nivå består av fem steg, som i sig utgör ESF:s arbetsgång. Det första steget är en analys av området som ska påverkas, där en jämställdhetsanalys ska ingå. Nästa steg är att sätta mål och indikatorer för jämställdhet. Därefter följer stegen genomförande, uppföljning samt utvärdering, som alla ska vara jämställdhetsintegrerade. Standarden innehåller förutom de fem stegen en beskrivning av vilken jämställdhetskompetens som behövs för att kunna genomföra arbetet. Jämställdhetsintegrering görs alltså i ESF:s ordinarie arbete.

Kort sammanfattat beskriver avsnittet om **EU-nivå** hur styrdokumentet på EU-nivå skapar förutsättningar för att fonderna ska bidra till jämställdhet. På **Nationell nivå** beskrivs hur sammanhållningspolitikens mål översätts till partnerskapsöverenskommelse och det operativa programmet där jämställdhet är integrerat. I **Genomförandefasen** görs mål och styrdokument om till förberedelser för aktiviteter som finansieras av fonderna. Här beskrivs hur handlingsplaner, utlysningar, riktlinjer och kommunikation till projektägare bidrar till jämställdhet. På **Projektnivån** beskrivs hur projekten kan jämställdhetsintegreras som ett resultat av förberedelserna i de tidigare avsnitten. Av pedagogiska skäl börjar vi här med projektnivån och går därifrån vidare till de övriga nivåerna. I verkligheten sker utvecklingen tvärtom uppifrån högsta nivån och ned till projekten.



1. Projektnivå

Projekt som drivs med medel från någon av Strukturfonderna ska enligt styrdokumentet arbeta med jämställdhetsintegrering [5]. Nedan kan du läsa om hur projekt kan ”göra” jämställdhetsintegrering steg för steg, de förväntade resultaten och vilken slags kompetens som behövs för att kunna göra det arbetet.

Vissa projekt har som huvudfokus att bidra till jämställdhet, exempelvis att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. De projekten är inte automatiskt jämställdhetsintegrerade, utan får också hjälp av att följa stegen nedan.

Analys

För att ett projekt ska kunna bidra till EU 2020-målen om en inkluderande tillväxt, behövs detaljerad kunskap om de problem projekten vill påverka. En jämställdhetsanalys visar skillnader mellan kvinnors och mäns situation på eller utanför arbetsmarknaden och vilka orsakerna till dem är. Det gör projekten mer effektiva och gör att projekt kan genomföra aktiviteter som svarar mot målgruppens behov, problem och förväntningar. Det finns också olika behov och livsvillkor inom målgrupperna, vilket projektet behöver känna till.

I utlysningar från Socialfonden ska ingå en bakgrundsanalys som kopplar utlysningen till Sveriges jämställdhetspolitiska och arbetsmarknads-/regionalpolitiska mål. Analysen ska beskriva orsaker och effekter av jämställdhetsfrågorna för målgrupperna. Att beskriva orsaker till ojämställdhet gör det möjligt att sätta relevanta mål och att bestämma vilka aktiviteter som kan bidra till förändring. Projekten ska med hjälp av egna experter eller med hjälp av stödstrukturens (ESI Support) jämställdhetsexperter, beskriva sitt projekts kärnverksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv.

I en jämställdhetsanalys ska följande steg tas:

Målgruppens situation synliggörs genom könsuppdelad statistik. Ta fram statistik som beskriver målgruppen uppdelat på kvinnor och män (utbildningsnivåer, anställning i olika sektorer, entreprenörer i olika branscher, avhopp från utbildning, lönenivåer eller andra relevanta fakta). Det är viktigt att kön används som övergripande variabel, vilket innebär att varje målgrupp som unga, utrikes födda eller personer med funktionsnedsättning delas upp på kön. Finns uppgifter som beskriver situationen när det gäller diskrimineringsgrunder som ålder, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning? Koppla de könsmonster som identifierats till jämställdhetsmål i utlysningen. Om jämställdhetsmål i utlysningen saknas koppla till nationella eller regionala jämställdhetsmål i programmet eller utanför programmet.

Bygg på kunskap som redan finns. Ta reda på vilken kunskap som redan finns om situationen ni vill påverka. Använd befintlig forskning, studier eller rapporter som beskriver målgruppens situation ur ett jämställdhetsperspektiv. Lyssna och utgå också från kunskap från målgruppen själv och från aktörer med kompetens på området. Om kunskap om målgruppen uppdelad på kön saknas, kan det vara en aktivitet som projektet planerar in i sin förstudie att inhämta sådan.

Hur ser kontexten/ sammanhanget ut för målgruppen? Vilka resurser finns tillgängliga för målgruppen? Skiljer det sig åt mellan kvinnor och män? Ser det olika ut för andra grupper? Vilka skillnader och könsmonster finns mellan kvinnor och män i den bransch eller omgivning där projektet ska verka. Normer och förväntningar på vad kvinnor och män ska göra och vara påverkar. En hög arbetslöshet bland män i en kommun trots arbetstillfällen i vården kan vara ett exempel på hur normer och attityder bidrar till vår könsuppdelade utbildnings- och arbetsmarknad. Normer och förväntningar tar sig uttryck i konkreta resurser - har entreprenörer som är kvinnor respektive män samma tillgång till stöd där projektet verkar?

Vilka är orsakerna till hur situationen ser ut? När det finns en tydlig beskrivning av situationen för målgruppen där skillnader mellan kvinnor och män och andra grupper är tydliga – undersök och beskriv vad de beror på. Vilka konsekvenser har skillnaderna för målgruppen, arbets-

marknaden och projektet? Koppla de könsmönster som identifierats till nationella och regionala jämställdhetsmål. Hur påverkar mönstren möjligheterna till att nå Socialfondsprogrammets mål?

Rekommenderade metoder för analys

Metoden 4 R rekommenderas för jämställdhetsanalys. De fyra R står för Representation, Resurser, Realia och Realisera. Läs mer på <http://www.jamstall.nu/verktygslada/4r-metoden/>. En annan metod kan vara SWOT.

Mål och indikatorer

Utifrån de skillnader och frågeställningar som identifierats i jämställdhetsanalysen ska projektet formulera mål och indikatorer. Projektets jämställdhetsmål ska visa hur projektet bidrar till jämställdhet inom sitt fokusområde. Målen ska kunna kopplas till nationella och/eller regionala jämställdhetsmål. Samtidigt som projektet sätter egna särskilda jämställdhetsmål ska alla projektets övriga mål och indikatorer ha en jämställdhetsdimension. Jämställdhetsmålen ska bidra till att programmålen lättare uppnås.

Målen handlar om vad projektet vill genomföra, vilket deltagande eller vilket genomslag projektet strävar efter. Ett genomgående jämställdhetsmål är att minska könsskillnaderna.

Exempel på mål kan vara ett projekt som sett att bara 20 procent av deltagarna i utbildningssatsningen för långtidsarbetslösa unga i kommunen är kvinnor, och sätter målet att deltagandet ska stiga till 45 procent.

Indikatorer är mått på att målen uppfylls. En indikator för projektet ovan är andelen unga kvinnor/män som deltar i utbildningsinsatserna. Andra indikatorer kan vara hur många unga kvinnor/män som slutför/hoppar av utbildningarna, hur många unga kvinnor/män som gått vidare till annan utbildning, praktik eller arbete. Sådana kvantitativa indikatorer kan kompletteras med kvalitativa indikatorer, som exempelvis hur kvinnor/män upplever kvaliteten på stödet de erbjuds, att man höjt sin motivation för studier.

Projektet ska också ha en plan för hur målen och indikatorerna ska följas upp.

Projektets genomförande

Har projektet gjort en jämställdhetsanalys och satt mål utifrån den, finns en bra grund för att avgöra vilka aktiviteter som bidrar till att uppnå jämställdhetsmålen. Om analysen visar att färre unga män än kvinnor deltar i program för att få fler i utbildning, vad beror det på? Om målet är att fler unga män deltar i programmet, vilka metoder kan göra att fler deltar? I projektet Unga In visade analysen att färre unga kvinnor deltog i stödaktiviteter till unga utan kontakt med etablerade stödaktörer. De valde då att rekrytera och knyta kontakter via exempelvis ungdomsmottagningar, och mötte unga ute på caféer eller andra mötesplatser. Detta och att arbeta med att få föräldrarna att stödja de unga tjejerna att komma till projektet har lett till att fler unga tjejer deltar i Unga In.

De effekter och resultat projektet vill uppnå ska relateras till program mål, nationella och regionala jämställdhetsmål, samt programmets jämställdhetsmål.

Hur projektet leds och styrs ska också beskrivas ur ett jämställdhetsperspektiv. De som leder och arbetar i projektet behöver ha tillgång till kompetens om jämställdhetsintegrering. Se mer under avsnittet om jämställdhetskompentens.

Alla aktiviteter som genomförs följs av en budget. Hur fördelas resurserna i projektet mellan kvinnor och män? Finns tillräckligt med resurser avsatta för att kunna genomföra utbildningar och särskilda jämställdhetsinsatser?

I upphandlingar av experter (utbildare, konsulter, utvärderare med fler) ska jämställdhetskompentens vara ett urvalskriterium.

Att följa upp projektet

Hur kan projekt följa upp att deras arbete hela tiden har en jämställdhetsdimension? Läges- och slutrapporter från Svenska ESF-rådet efterfrågar en uppföljning där jämställdhet tydligt finns med. Projektledningen i sin tur behöver formulera hur projektets mål och indikatorer regelbundet följs upp när det gäller jämställdhet.

Ett projekt drivet av organisationen Communicare utvecklade ett

”nöjd deltagar-index” för projektets deltagare. Det visade alla uppgifter könsuppdelat och hade också särskilda frågor som speglade jämställdhet. Deltagarna tillfrågades om de tyckte att flickor och pojkar fick samma stöd, utrymme och tid i aktiviteterna och om det förekom sexistiska, nedvärderande kommentarer eller skämt under möten. Enkäterna gjordes varje månad och fungerade som underlag när projektets mål om att ge jämställt stöd till deltagarna följdes upp.

Om målen inte nås, behöver arbetssätt och projektstrategi förändras. Projektet behöver utveckla sina strategier eller uppdatera sina mål, och fortsätta arbetet med att närma sig sina mål ur ett jämställdhetsperspektiv.

Att utvärdera projektet

Projekt ska utvärderas för att se om och i vilken grad jämställdhetsmålen uppnåtts. Projektet ska också utvärderas när det gäller om jämställdhetsanalys gjorts, om jämställdhetsmål och indikatorer har satts, och om insatserna bidragit till att minska ojämställdhet.

ESF-rådet ska efterfråga att projekten använder utvärderare med jämställdhetskompetens. En sådan utvärderare bidrar med sin kompetens till att projektet blir mer effektivt. Saknar utvärderaren jämställdhetskompetens saknas kompetens att utvärdera vad som fungerar och inte för olika målgrupper. I upphandlingen ska det göras tydligt att utvärderaren ska utvärdera vilka resultat och effekter i förhållande till projektets jämställdhetsmål som projektets aktiviteter lett till.

Frågeställningar att utforska i själva genomförandet av utvärderingen när det gäller jämställdhet kan vara:

- Mötte projektet särskilda behov och prioriterade frågor för både kvinnor och män? Identifierades sådana behov och frågeställningar i analys- och planering? Användes könsuppdelad statistik? Sattes könsspecifika mål?
- I vilken grad uppnåddes jämställdhetsmålen? Lyckades projektet delvis eller helt nå målen? Varför/varför inte? Vilka var framgångsfaktorerna? Vilka var hindren? Hur har projektets aktiviteter bidragit till jämställdhet? Har projektets alla delar och processer

jämställdhetsintegrerats? Jämfördes projektets utveckling med jämställdhetsmålen på projektledarmöten? Genomförde man jämställdhetsutbildningar?

- När det gäller budget – fanns en specifik budget gjord med tanke på fördelning mellan kvinnor och män? Hur mycket pengar användes för kvinnor respektive för män?
- När det gäller ledarskap – Var både kvinnor och män inblandade i design och utförande av projektet? Fanns system på plats för att följa upp och utvärdera jämställdhet? Var nyckelpersoner (projektägare, styrgrupp, utbildare, arbetsgivare, andra) medvetna om vikten av att integrera ett jämställdhetsperspektiv? Fick de någon utbildning?

Vilken slags jämställdhetskompetens behöver projekt?

Jämställdhetskompetens är avgörande för att projektet ska kunna genomföras väl. Alla aktörer som är inblandade i projektets genomförande behöver jämställdhetskompetens för att kunna integrera ett jämställdhetsperspektiv, från analys, planering och när mål sätts, till genomförandet och uppföljning och utvärdering.

Ansvar för att arbeta med jämställdhet ska inte ges till en ensam person – även om det kan vara bra att någon har ett huvudansvar för jämställdhet. Det gör också att kompetens inte försvinner när projektet avslutas. Projektet behöver skapa former där projektarbetarna lär och utvecklar nya arbetssätt för jämställdhet tillsammans.

Ett första steg i projektplaneringen är att göra en behovsanalys för vilken slags kompetensutveckling ledning, projektmedarbetare och även projektets målgrupp kan behöva. Det finns många sätt att utveckla kompetensen hos medarbetare, allt från korta utbildningar till mer långsiktiga processer, där hela organisationen och medarbetarna utvecklas. Såväl utvärderare som de som följer upp projektet behöver kompetens när det gäller jämställdhet. Utifrån behovsanalysen är det bra att göra en kompetensutvecklingsplan för varje projekt.

Bedömningskriterier för projektansökningar gällande jämställdhet

ESF använder följande kriterier för bedömning om projekt ska godkännas ur ett jämställdhetsperspektiv [6]:

Analys

1. Ingår en jämställdhetsanalys av projektets fokusområde i problembeskrivningen?
 - a. Beskrivs könsmönster med kvantitativa och kvalitativa data?
 - b. Görs analysen med utgångspunkt i utlysningsspecifika, nationella och/eller regionala jämställdhetsmål?

Mål och indikatorer

2. Anger projektet egna jämställdhetsmål som visar hur projektet bidrar till jämställdhet inom projektets fokusområde?
3. Specificerar projektet indikatorer för att kunna följa upp sina jämställdhetsmål?

Aktiviteter/Genomförande

4. Finns planerade aktiviteter för att bidra till att lösa de i projektansökan identifierade jämställdhetsproblemen? Finns det en logisk koppling mellan analys, mål, aktiviteter, samt förväntade resultat och effekter?

Jämställdhetskompetens

5. Har projektet jämställdhetskompetens (genusvetenskaplig utbildning och/eller praktisk erfarenhet av jämställdhetsintegrering), internt eller externt? Saknas kompetens internt ska stödstruktur användas, alternativt läggs kostnad för externa experter in i budget.
6. Ställs krav på jämställdhetskompetens i upphandling av utbildningar och utvärdering?

Uppföljning

7. Beskriver projektet i rapporter hur mål/ resultat/ effekter för jämställdhet ska följas upp internt och åtgärdas om de inte följer planen?

Utvärdering

8. Beskriver projektet hur mål, resultat och effekter för jämställdhet ska utvärderas externt?

Är kriteriet uppfyllt?

JA eller NEJ.

Komplettering krävs.

Sammanfattande bedömning och motivering, om Nej avslagsmotivering.



2. Genomförande av programmet

I genomförandefasen ”översätts” programdokumenten [7] till strategier för hur programmen ska genomföras nationellt och regionalt i Sverige. Det görs genom skrivandet av nationella och regionala handlingsplaner, men också i utlysningar och andra aktiviteter där programmen genomförs. För att nå mål som satts i den nationella programfasen ska aktiviteter genomföras som finansieras under ESF:s tematiskt prioriterade områden och investeringsprioriteringar.

Analys

Genomförandefasen startar med en analys av tematiska områden. För att insatser ska bli effektiva krävs att varje område analyseras med hänsyn till skillnader mellan kvinnor och män i alla grupper som är berörda.

I jämställdhetsanalysen ska endast könsuppdelad statistik användas. Analysen ska beskriva skillnader på det aktuella området, till exempel jämställdhetsaspekter för unga, fattiga, företagare, stad/landsbygd, men ska också beskriva orsaker till och effekter av ojämställdhet. Analysen ska kopplas till nationella och regionala jämställdhetsmål och också till EU:s jämställdhetsmål [8].

En jämställdhetsanalys är en förutsättning för att kunna formulera kvalitativa och kvantitativa jämställdhetsmål för programmet och för att bidra till att minska könsskillnader.

Mål

Utifrån de resultat som kommit fram i analysen ska mål och indikatorer formuleras, med kvalitativa och kvantitativa aspekter. De viktigaste jämställdhetsproblem som lyfts fram i analysen, och orsaker till dessa, ska speglas i de mål och indikatorer som sätts i handlingsplaner och utlysningar. Målen ska matcha EU:s och de nationella jämställdhetsmålen.

Målen ska utgå från de olika insatserna och ska handla om genomförande, deltagande och påverkan på jämställdhet. En nyckelfråga som

ska besvaras är vad programmet kan och ska bidra med när det gäller jämställdhet på de aktuella områdena.

Utöver särskilda jämställdhetsmål ska samtliga mål granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. En vanlig föreställning är att vissa mål inte har något med jämställdhet att göra. Detta stämmer inte eftersom alla mål och insatser för att nå dem kan påverka kvinnors och mäns situation. Vissa mål kan dessutom förstärka stereotyper och könsmönster, till exempel insatser för balans mellan privat- och arbetsliv, som bara ges till kvinnor.

Genomförande

I själva genomförandet av programmet ingår en mängd aktiviteter. ESF-rådet ska göra utlysningar och ge information om programmet till allmänheten och projektgenomförare. ESF-rådet ska ta fram direktiv, handböcker och riktlinjer. Ansökningsmallar och bedömningskriterier ska tas fram. Alla dessa steg och dokument ska göra det tydligt för projektägare att veta hur de ska ”göra” jämställdhetsintegrering och särskilda insatser i sitt arbete.

Utlsysningar

Samtliga utlysningar ska ha med en jämställdhetsanalys av det område som utlysningen berör. På så sätt synliggörs jämställdhetsaspekterna på det område utlysningen gäller. I utlysningen ska också anges jämställdhetsmål som projekten ska bidra till att nå. Det här är ett viktigt arbete för att projektens resultat ska kunna bidra till programmets mål.

Information till allmänheten, direktiv och riktlinjer till projektägare samt upphandling

I all information om programmet ska det framgå att jämställdhetsintegrering är ett skallkrav. Det ska vara tydligt vad kravet innebär och vilka konsekvenserna blir om det inte uppfylls. Projektägare ska veta att jämställdhet behöver finnas med i projektets alla delar, från planering till utvärdering. I alla dokument, som exempelvis ansökningsmallar, ska jämställdhetskraven vara tydligt integrerade i alla delar och inte finnas som ett separat avsnitt. Alla som söker stöd, kvinnor och män i olika åldrar, oavsett var man är född, ska känna sig tilltalade av den information som tas fram.

Ansökningshandlingar och bedömningskriterier

Ansökningsmallarna ska bidra till att projektägarna tar med jämställdhet i sina skrivningar. Det ska vara tydligt att alla projekt ska arbeta med jämställdhet. Jämställdhet ska ingå i alla delar av ansökan, inte bara i ett separat avsnitt. Projekt bedöms genom granskning av svaren på ansökningsmallar. Bedömningskriterier när det gäller jämställdhetsintegrering ska vara tydliga och finnas med i mallarna för ansökningshandlingar. Det ska också vara tydligt vilka konsekvenserna är om jämställdhet inte finns med. Bedömningskriterier för projekten finns i standarden under avsnittet Projektnivå.

Kompetens för projektbedömning

För att kunna bedöma projekt behövs riktlinjer och kompetens. Alla ansökningarnas delar och projektbeskrivningar ska bedömas från ett jämställdhetsperspektiv. Det är viktigt att ESF tidigt beslutar om urvalskriterier som innefattar jämställdhetsperspektivet.

Uppföljning

Uppföljningssystemet ska säkerställa att alla programrelaterade indikatorer mäter även de specifika jämställdhetsmål som är satta för programmet eller utlysningen. Indikatorer ska finnas som visar om projektens jämställdhetsmål uppnås av projekten – respektive om programmets jämställdhetsmål uppnås. Indikatorerna ska följas upp regelbundet. Om målen inte nås, behöver aktiviteter och planer åtgärdas.

Alla programindikatorer ska samlas in och presenteras könsuppdelat. De ska också visa åldersfördelning och tydliggöra situationen på sätt som är möjligt för andra diskrimineringsgrunder som etnicitet och funktionshinder. De ska också visa andra relevanta uppgifter, exempelvis om deltagare är i arbetslöshet eller osäker anställning, har låg eller hög utbildningsnivå.

Indikatorerna ska kopplas till kontexten eller insatsområdet, exempelvis övergång från skola till arbete, lokal utveckling eller företagande.

Programuppföljningen ska visa hur jämställdhetsintegrering genomförs i programmet. Den ska också göra det möjligt att följa upp finansieringen av särskilda insatser för jämställdhet. Den ska göra det möjligt att se hur samtliga programinsatser bidrar till jämställdhet.

Uppföljningsmallar ska efterfråga att projekten följer upp sitt jämställdhetsarbete.

Utvärdering

Utvärderingen av ett program, handlingsplan eller tematisk prioritering ska ha med jämställdhet i alla steg och för alla tematiska områden.

Utvärderingen ska synliggöra alla resultat, uppdelat på kön, ålder och andra relevanta kategorier för att se vilken inverkan på jämställdhet som arbetet haft. Utvärderingen ska också visa i vilken omfattning jämställdhetsintegrering är genomförd i strukturer, processer och tematiska prioriteringsområden i programmets genomförande. Den ska också bedöma programmets bidrag till att nå de nationella jämställdhetsmålen och jämställdhetsmål i programmet. Utvärderingen ska visa om det finns ett ramverk eller stöd på plats för att se till att detta går att genomföra.

Kompetens

De som arbetar med planering, design och genomförande av ett program ur ett jämställdhetsperspektiv behöver veta vad jämställdhet, jämställdhetsintegrering och den dubbla jämställdhetsansatsen innebär samt hur den kan genomföras. Om kompetensen behöver förstärkas ska experter bistå med detta, exempelvis från stödstrukturen i jämställdhet (ESI Support). I analysen krävs jämställdhetsexpertis för det tematiska området som behandlas, exempelvis utanförskap, företagande, avhopp från utbildning.

Checklista för genomförandet av programmet

1. Finns jämställdhetsanalyser för samtliga insatsområden?
2. Kopplas jämställdhetsanalysen till nationella och regionala samt EU:s jämställdhetsmål? [9]
3. Finns jämställdhetsmål formulerade för programmets särskilda insatsområden?
4. Finns särskilda jämställdhetsmål, och är samtliga mål formulerade med ett jämställdhetsperspektiv?
5. Finns jämställdhetsindikatorer formulerade?
6. Finns ett system som säkerställer att information till allmänheten och projektgenomförare är jämställdhetsintegrerad?
7. Finns ett system som säkerställer att utlysningar har en jämställdhetsdimension?
8. Är ansökningsmallarna jämställdhetsintegrerade?
9. Finns bedömningskriterier för jämställdhet?
10. Finns ett uppföljningssystem på plats som säkerställer att jämställdhet följs upp?
11. Finns en utvärderingsplan som gör det möjligt att bedöma programmets bidrag till att nå jämställdhetsmålen, samt genomförandet av jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder?
12. Ställs krav på jämställdhetskompetens hos utvärderare?
13. Finns nödvändig intern kompetens hos myndigheterna för att genomföra principen om jämställdhet?
14. Finns en plan för kompetensutveckling när det gäller jämställdhet?
15. Finns en stödstruktur på plats?

Checklista för bedömning av regionala planer

1. Stämmer planen med det nationella operativa programmets mål inklusive jämställdhetsmål?
2. Ingår en jämställdhetsanalys i den socioekonomiska analysen?
Finns könsperspektivet genomgående i den socioekonomiska analysen när det gäller olika grupper av individer och olika branscher?
3. Dras slutsatser av jämställdhetsanalysen och omvandlas dessa till regionala mål och prioriteringar? Kvantitativa och kvalitativa sådana?
4. Hur många av de regionala målen, prioriteringarna och specifika fokusområdena är jämställdhetsintegrerade eller riktade mot jämställdhet?
5. Kopplas de regionala målen till nationella eller regionala jämställdhetsmål, hänvisas exempelvis till länens strategier för jämställdhetsintegrering eller arbetet för jämställd tillväxt?
6. Har man haft tillgång till jämställdhetskompetens i arbetet med analys och målsättning?
7. Framgår det hur de jämställdhetsintegrerade målen ska följas upp och utvärderas?
8. Finns indikatorer för jämställdhetsintegrerade mål?(alla programrelaterade indikatorer ska mäta även de speciella jämställdhetsmålen).



3. Nationell nivå

Att arbeta med jämställdhet inom ESI-fonderna är som tidigare nämnts ett skallkrav. När de operativa programmen utarbetas och genomförs [10] ska jämställdhet främjas genom integrering av jämställdhetsprincipen på alla områden. Det gäller även övervakning, rapportering och utvärdering. Särskilda åtgärder inom alla investeringsprioriteringar ska bidra till jämställdhet.

De viktigaste programinstrumenten för programperioden 2014–2020 är partnerskapsöverenskommelsen och det operativa programmet. Här omsätts mål som satts på EU-nivå till nationell nivå. Nedan beskrivs hur jämställdhet kan integreras i arbetet med programinstrumenten. Även i detta avsnitt är standarden en rekommendation om hur processen bör ske på bästa sätt.

Analys

För att socialfonden ska användas på det mest effektiva sättet för hela befolkningen och att val av prioriteringar och mål ska bli rätt, behöver både kvinnors och mäns situation och behov tydliggöras. Därför ska en jämställdhetsanalys ingå när partnerskapsöverenskommelsen och det operativa programmet förbereds.

På varje insatsområde (exempelvis transporter, företagande, ungdomsarbetslöshet) ska situationen för både kvinnor och män beskrivas med hjälp av könsuppdelad statistik och befintliga jämställdhetsindikatorer. Det kan gälla skillnader mellan könen i restid, arbetstid, företagandegrad, arbetslöshetsmönster, hälsa, utbildning. Analysen ska också utforska orsaker och effekter av skillnaderna. För analysen krävs jämställdhetskompetens och expertis. Jämställdhetsorganisationer eller sakkunniga i jämställdhet som är med i partnerskapet kan med fördel bidra till analysen. En socioekonomisk analys samt en SWOT ska göras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Socioekonomisk analys

För att identifiera skillnader och behov och för att motivera de val som görs baseras varje operativt program på en ex ante socioekonomisk analys [11]. För att analysen ska vara korrekt och relevant när det gäller hur kvinnor och män påverkas av programmet måste den genomföras med ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att:

- Könsuppdelad statistik samlas in för att synliggöra skillnader mellan kvinnor och män.
- Jämställdhetsindikatorer upprättas för att kunna analysera skillnader i jämställdhet mellan kvinnor och män.
- Orsaker till skillnader som indikatorerna pekar på ska analyseras, liksom deras effekter.

För analysen krävs jämställdhetskompetens och expertis. Om genomförandet av en sådan analys upphandlas, ska krav på upphandlingen inkludera kompetens för att genomföra en jämställdhetsanalys. Den SWOT som genomförs ska också ha jämställdhetsperspektiv och utföras av personer med relevant kompetens.

Mål

Utifrån analysen formuleras mål för jämställdhet i partnerskapsöversenskommelsen och det operativa programmet. Målen styr fördelningen av medel för programperioden 2014–2020. Det är därför viktigt att jämställdhetsperspektivet är integrerat i alla målen. Om de europeiska eller nationella målen för implementeringen av Socialfonden inte är jämställdhetsintegrerade, så kan jämställdhetsmål ändå arbetas in i programverktygen på nationell/regional nivå, innan genomförandet börjar.

De viktigaste målen för programmet har tillhörande indikatorer för att mäta genomförande och utveckling. De olika indikatorerna ska visa jämställdhetsdimensionen när det gäller utgifter som avsatts för att främja jämställdhet (utgifter för särskilda insatser samt jämställdhetsintegrering). De ska också visa resultat och effekter, om jämställdhet har främjats eller om insatsen istället fördjupat ojämställdhet i relation till jämställdhetsmål. Varje indikator som rör stödmottagare ska alltid vara uppdelat på kön [12]. Men det räcker inte att bara mäta antalet kvinnor och män. Kön ska användas som en överordnad variabel när det gäller olika målgrupper. Indikatorerna ska också visa exempelvis antal kvinnor och män som är arbetslösa/i arbete, antal kvinnor och män som är låg/medel/högutbildade eller könssegregeringen i olika yrken på arbetsmarknaden.

Genomförande

På den nationella policynivån är Partnerskapet och Övervakningskommitténs sammansättning, skapandet av en stödstruktur, jämställdhetsspecialister, och ett stärkande av myndigheternas kompetens centralt för arbetet med jämställdhet som horisontell princip.

Partnerskapet ska inkludera aktörer med ansvar för att främja jämställdhet och icke-diskriminering för att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv finns med. Jämställdhetsorganisationer från civila samhället ska också medverka. Dessutom kan stödstrukturen för jämställdhet (ESI Support) bidra med stöd och kompetens.

I **Övervakningskommittén** ska jämställdhetsexperter bidra vid översyn av årliga utvecklingsrapporter och ge rekommendationer för förbättringar. De bidrar till att alla medlemmar i övervakningskommittén samt utvärderare uppdateras om arbetet med jämställdhet i relation till programmens resultat. Utöver jämställdhetsspecialister behöver kompetensutveckling om jämställdhet i fonderna ges till samtliga deltagare.

Förstärkt kapacitet hos genomförarna. Att genomföra Socialfondens arbete med jämställdhet som en horisontell princip är en del av kompetensen hos ESF-rådets personal. En kompetensutvecklingsplan ska finnas som omfattar både ledning och övrig personal. Att förstärka den administrativa kapaciteten handlar också om att skapa stödstrukturer för att genomföra programmets jämställdhetsstrategi.

I operativa programmet för Socialfonden står att en **stödstruktur** ska etableras för att bidra till att genomföra den horisontella principen om jämställdhet. En stödstruktur ger stöd i att integrera jämställdhet i projekt, hos ESF-rådet och bidrar också med metodutveckling. Stödstrukturen ska i sitt arbete utgå ifrån denna skrift, Standarden för jämställdhetsintegrering, och ge stöd till både programutveckling, myndigheter och projekt.

Uppföljning

Uppföljningssystemet ska visa i vilken grad programmet bidrar till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i relation till jämställdhetsmålen. Bidrar medlen till jämställdhet mellan kvinnor och män? Lyckas kvinnor och män olika väl i olika insatser? Får kvinnor och män olika resurser och i så fall varför? Uppföljningen ska bidra med förslag på nya insatser eller processer för att bidra till jämställdhet, eller förbättringar av befintliga insatser. Myndighetspersonal som arbetar med uppföljningen ska se till att jämställdhet fortsätter att prioriteras i genomförandet av det operativa programmet.

Utvärdering

Varje medlemsstat ska genomföra en rad utvärderingar. För att de ska vara effektiva, ska jämställdhet integreras och utvärderarna ha jämställdhetskompentens. **Ex-ante utvärderingen** (förhandsutvärderingen) ska bedöma om planerade insatser för att främja jämställdhet och att förhindra diskriminering är tillräckliga [13]. **Den lärande utvärderingen** (ongoing evaluation) som genomförs ska ta upp både särskilda insatser för jämställdhet, men också hur programmets samtliga aktiviteter bidragit till jämställdhetsmålen. **Ex post utvärderingar** (efterhandsutvärdering) ska med jämställdhet som genomgående fokus undersöka effekter och effektivitet hos fonderna och hur de bidragit till EU-strategin för en smart, hållbar och inkluderande tillväxt enligt kraven på respektive fond.

Jämställdhetskompentens

De som medverkar i förberedelser, genomförande, uppföljning och utvärdering av de centrala nationella och regionala programdokumenten behöver kompetensutveckling i jämställdhet. Kompetens behövs för förståelse av hur ojämställdhet påverkar samhället och ekonomin, vilken roll jämställdhet har i ett effektivt programgenomförande och kunskap om vad jämställdhetsintegrering innebär i genomförandet av programmen.

Checklista för den nationella policynivån

1. Jämställdhetsskillnader har identifierats liksom underliggande orsaker till dem.
2. Analysen beskriver jämställdhetsaspekter på insatsområden, men också för strukturer och processer (som budgetfrågor och beslutsfattande).
3. Jämställdhet är integrerad i alla faser av analysen snarare än i ett separat avsnitt.
4. Den socioekonomiska förhandsanalysen bedömer effekter av insatser för kvinnor och män i varje del av analysen.
5. Analysen tar upp ekonomiska och sociala förutsättningar för kvinnor och män (exempelvis effekter av den ekonomiska krisen på kvinnor och män, påverkan på tillgång till resurser, inflytande på fördelningen av betalt och obetalt arbete).
6. Den undersöker i vilken grad EU:s och svenska nationella jämställdhetsmål har uppnåtts samt hinder för att nå dem.
7. Särskilda mål ska sättas som speglar den ojämställdhet som identifierats i den socioekonomiska analysen.
8. Samtliga mål ska ha en jämställdhetsdimension. Tänk på:
 - a. Vilka jämställdhetsdimensioner som behöver tas hänsyn till.
Mål kan felaktigt antas vara könsneutrala.
 - b. Om målen förstärker ojämställdhet. En insats för att exempelvis främja balans mellan privat- och arbetsliv som bara fokuserar på kvinnor, kan förstärka stereotyper om könsroller i arbetslivet.
9. Mätbara jämställdhetsindikatorer ska finnas för att följa upp utvecklingen mot målen.
10. I Partnerskapet ska ingå aktörer med ansvar för att främja jämställdhet och icke-diskriminering samt jämställdhetsorganisationer från civila samhället.
11. Övervakningskommittén inkluderar aktörer med ansvar för att främja jämställdhet och icke-diskriminering samt jämställdhetsorganisationer från civila samhället.

12. En kompetensutvecklingsplan för jämställdhet finns för ledning och övrig personal.
13. En stödstruktur har etablerats för att bidra till genomförandet av den horisontella principen om jämställdhet. Stödstrukturens arbete utgår ifrån Standarden.
14. Den årliga och andra rapporter och utvärderingar gällande programmet ger information om utvecklingen för särskilda insatser för jämställdhet och jämställdhetsintegrering.
15. Upphandlingen av förhandsutvärdering, lärande utvärdering samt utvärdering i efterhand ställer krav på jämställdhetskompentens.



Ojämsställdhet i EU

Trots att mycket hänt på jämställdhetsområdet i EU de senaste årtiondena, finns stora skillnader mellan kvinnor och män på många områden

- På arbetsmarknaden har kvinnor lägre förvärvsfrekvens än män. 2013 var till exempel sysselsättningsnivån 74.2 procent för män jämfört med bara 62,5 procent för kvinnor [14].
- Kvinnor som arbetar har oftare deltidsanställningar i lägre betalda sektorer och yrken, trots att deras genomsnittliga utbildningsnivå är högre än för män. Detta begränsar kvinnors ekonomiska oberoende.
- År 2012 tjänade kvinnor i EU i genomsnitt 16 procent mindre än män [15]. Skillnaderna är större i vissa medlemsstater.
- Att förena familj och arbetsliv är fortfarande en svårighet för många kvinnor, av alla kvinnor med barn under 12 år har endast 65,6 procent en anställning, jämfört med 90,3 procent bland män [16].

Lagar och regler som främjar jämställdhet på Europeisk nivå

Sedan EU grundades har ett antal lagstiftningsåtgärder genomförts för att främja jämställdhet. De har utökats under åren, och nu finns ca femton direktiv [17]. EU-fördraget (2009) säger att medlemsländerna har ett åtagande att arbeta för jämställdhet och icke-diskriminering (artikel 2 och 3). Lagstiftning är avgörande för att underbygga arbetet för jämställdhet, men räcker inte för att skapa förändring.

EU:s dubbla strategi för jämställdhet finns med i de jämställdhetsstrategier som antagits på EU-nivå de senaste åren. Med utgångspunkt i färdplanen för jämställdhet mellan män och kvinnor 2006-2010 [18], den första Jämställdhetspakten (2006) [19] och kvinnostadgan / the Women's Charter [20] antogs en ny femårsstrategi för jämställdhet (2010-2015) [21]. Strategin är ett omfattande ramverk för insatser som ska främja jämställdhet i EU på fem prioriterade områden. Dessutom har Europeiska rådet antagit en ny europeisk Jämställdhetspakt (2011-2020) [22].

4. EU-nivå

Jämställdhet i ESI-fonderna

EU:s dubbla ansats i arbetet för jämställdhet finns tydligt inskrivna i de bestämmelser som styr genomförandet av ESI-fonderna. Särskilda åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män har varit ett tydligt fokus i Europeiska Socialfonden sedan 1970-talet. Sedan slutet på 90-talet har det varit ett krav att främja jämställdhet i genomförandet av alla strukturfondsprogram. I ESI-förordningarna för programperioden 2014–2020 förstärks den trenden. De bygger på EU:s nya policier för jämställdhet, och kräver främjande av jämställdhet genom både jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder. [23] Särskilda krav finns på att säkerställa att insatser för jämställdhet finns med i både partnerskapsöverenskommelser och operativa program.

Jämställdhetsintegrering på EU-nivå

Alla nivåer i programskrivning och genomförande av ESI-fonderna hänger samman och påverkar varandra. Men de styrs uppifrån och ned och börjar med planering av politikområdet och genomförandet på Europeisk nivå. Därför är det avgörande att EU-kommissionen har med jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder i planering och programskrivning på EU-nivå. Jämställdhet ska integreras i alla faser av EU-politikens design och genomförande, i skrivandet av CPR (Common Provisions Regulation) och ESF-förordningen, handböcker och checklistor samt sammansättningen av övervakningskommittén (ESF Committee). EU-kommissionen behöver tydliggöra krav och tillhandahålla kompetensutveckling för alla som är delaktiga i processen. Det skapar ett tydligt positivt exempel för medlemsstater och regioners fortsatta arbete med jämställdhet. Nedan beskrivs hur jämställdhetsintegrering på EU-nivå kan göras.

Analys: Alla analyser som görs inför utvecklingen av förordningar och riktlinjer för ESI-fonderna bör innehålla en jämställdhetsanalys, för att ge en komplett och korrekt bild av de utmaningar fonderna ska använ-

das till. Utan jämställdhetsperspektivet finns risken att insatserna blir könsblinda, eller i värsta fall fördjupar ojämställdhet.

Mål: ESI-fondernas mål ska inkludera särskilda mål för att motverka ojämställdhet. Samtidigt ska alla fondernas mål granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. Särskilda mål för jämställdhet finns i ESF förordningen [24] – ”att varaktigt öka kvinnors deltagande och avancemang på arbetsmarknaden, för att på så sätt motverka kvinnodominansen bland fattiga, minska könsdiskrimineringen, bekämpa könsstereotyper på arbetsmarknaden och inom utbildningen, och göra det lättare för alla att förena arbete och privatliv och verka för att män och kvinnor tar ett lika stort omsorgsansvar”.

Genomförande: EU:s policyprocesser ska se till att mekanismer och processer etableras för att se till att jämställdhet sker i praktiken och inte bara finns ”på papperet”, genom att ställa tydliga krav och följa upp dessa. Bland annat ska styrdokumentet säkerställa att jämställdhet är ett urvalskriterium för insatser som finansieras, att jämställdhet finns med i uppföljnings- och utvärderingsprocesser, att råd och stöd om jämställdhet finns tillgängligt, och att jämställdhetsexperter är en del av övervakningskommittéer.

Uppföljning och utvärdering: Jämställdhetsperspektivet ska byggas in i verktyg för uppföljning och utvärdering av ESI-fonderna på EU-nivå. Indikatorer ska sättas som gör det möjligt att följa upp särskilda insatser för jämställdhet, men också i vilken grad jämställdhet finns med på de olika tematiska områdena. All statistik ska vara könsuppdelad. All utvärdering som genomförs på EU-nivå ska innehålla ett särskilt fokus på jämställdhetsinsatser men också en genomgående analys av hur jämställdhet integreras i alla strukturfondsprogram och processer.

Jämställdhetskompetens: Att jämställdhetsintegrera det arbete som görs på EU-nivå förutsätter kompetensutveckling av alla nyckelaktörer som tar fram policies och följer upp och utvärderar det nationella genomförandet. Utbildning, coaching och expertstöd behövs. Jämställdhetskompetens ska finnas från högsta politiska beslutsfattarnivå till genomförandenivå.

Fotnötter

1. <http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/14257>
2. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm
3. som framgår av förordningen (EU)1303/2013 med gemensamma bestämmelser för ESI-fonderna artikel 7, samt ESF-förordningen (EU) 1304/2013 art 7 och 8 samt Partnerskapsöverenskommelsen
4. www.gendercop.eu. Den fullständiga europeiska Standarden kan läsas på www.standard.gendercop.com
5. Partnerskapsöverenskommelsen samt förordningen (EU)1303/2013 med gemensamma bestämmelser för ESI-fonderna, Artikel 7
6. Utifrån artiklarna 7 och 8 i ESF-förordningen (EU)1304/2013
7. Nationella reformprogrammet EU KOMs rekommendationer för nationella reformprogrammet, partnerskapsöverenskommelsen och det nationella operativa programmet
8. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm EU:S Jämställdhetsstrategi 2010-2015.
9. Det finns jämställdhetsmål på olika nivåer och områden. EU:s jämställdhetsmål finns angivna i EU:s strategi för jämställdhet 2010-2015 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm. Dessa överensstämmer i stort med de svenska nationella jämställdhetsmålen, antagna av riksdagen, som är styrande för programmet. De återfinns på regeringens hemsida <http://www.regeringen.se/sb/d/16278> .
I ESF förordningen (EU) 1304/2013 artikel 3 och 7 finns jämställdhetsmål. ESF-rådet har också formulerat ett par jämställdhetsmål för programmet med tillhörande indikatorer, som återfinns på ESF-rådets hemsida www.esf.se. Slutligen kan några regioner ha formulerat jämställdhetsmål för den egna regionen utifrån dess speciella villkor.
10. förordningen (EU) 1303/2013 med gemensamma bestämmelser för ESI-fonderna, artikel 7
11. En socioekonomisk analys som görs innan programmet genomförs, för att synliggöra hur kvinnor och män kan påverkas av programmet (SEA).
12. ESF Regulation (COM(2011) 607 final): *“All data are to be broken down by gender”*

- 13 Förordningen (EU) 1303/2013 med gemensamma bestämmelser för ESI-fonderna, artikel 55, 1
- 14 Eurostat t2020_10,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en, accessed 11th September 2014
- 15 European Commission (2014), Tackling the Gender Pay Gap, available at http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf
- 16 European Commission, DG JUST website:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm, accessed 11th September 2014
- 17 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index_en.htm
- 18 http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm
- 19 http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf
- 20 COM (2010) 78 final (<http://eur-lex.europa.eu/prorammeta.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:EN:PDF>).
- 21 COM(2010) 491 final ([http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= COM:2010:0491:FIN:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF)).
- 22 Council conclusions on the European Pact for Gender Equality for the period 2011–2020, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf
- 23 förordningen (EU) 1303/2013 med gemensamma bestämmelser för ESI-fonderna, artikel 7
- 24 ESF-förordningen, förordning (EU) 1304/2013 artikel 7 samt artikel 3 iv

I samarbete med:



THE EUROPEAN COMMUNITY OF PRACTICE ON
GenderMainstreaming



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden