



Jämställdhetsrapport Kompetenscenter Idéburna Malmö

2016-06 -10- 2017-03-08

Inledning

I vårt projekt har vi valt att utgå ifrån att könsperspektivet måste finnas integrerad redan från början, i allt vi gör i vår verksamhet, dvs i alla aktiviteter, planering, förslag. Eftersom vi anser att detta arbete är något som inte får hängas på som en svans efteråt när förslagen redan är framtagna. Utan vi anser att arbetet med jämställdhet underlättas om den redan finns integrerad från början. Därför har vi beslutat att inte driva arbetet som ett eget spår utan att hantera området i det vardagliga arbetet, dvs i alla processer, beslut och aktiviteter vårt projekt med fokus på det vardagliga arbetet från början. Härigenom hoppas vi genom att koppla jämställdhetsarbete till den ordinarie verksamheten uppnå konkreta goda resultat och verksamhetsförbättringar vars mål är ett hållbart jämställdhetsarbete.

En förutsättning för att uppnå konkreta goda resultat för oss har varit att genomföra olika observationer som gett oss tydliga indikationer på för att sedan gå till återfärderna samt förbättrandet av jämställdhetsarbetet i våran verksamhet.

Det vi har undersökt är hur fördelningen mellan könen samt möjligheten till att påverka och inflytande har sett ut emellan de olika könen, dvs man, kvinna samt hen. Denna könskonsekvens analysen har haft till syfte att belysa närmare bestämt de olika potentiella effekterna på kvinnor respektive män samt hens situation inom de olika aktiviteter vi har genomfört sedan uppstarten i projektet.

Olika områden vi har tittat på möjligheten till inflytande, delaktighet, **resursfördelning**, **ekonomi** (arvodering till föreläsare) med mera. Exempelvis har vi mätt med hjälp av ett verktyg hur **talartiden** mellan kvinnor och män i vår målgrupp fördelats under pågående aktiviteter, för att få en bild om vilka möjligheter kvinnor respektive män har att påverka och nyttja sin röst.

Våra olika områden vi valt att granska har varit som flertals områden. Noterbart är att tillgänglighetsperspektivets har hela tiden varit ett spår som följt med i vårt dagliga arbete, eftersom vi anser att även detta perspektiv spelar en likvärdig funktion som jämställdhetsarbete.



Metoder/ strategier

Enkätundersökningar

De metodval vi har valt att tillämpa är genom att undersöka könsperspektivet med hjälp av enkätinsamling som genomförts vid de samtliga tillfällena under våren samt hösten. Dessa

enkätundersökningar har exempelvis varit utformade med frågeställningar som gett oss svar på hur fördelningen mellan män och kvinnor och det tredjekönet sett ut. Därtill svar på hur representationen sett ut samt möjligheten till inflytande över våra kursutbud samt arrangemang.

Gendertimer - mätning på talarutrymmet (samtalsklimatet)

I början av projekttiden valde vi att tillämpa denna metod vars huvudändamål var att ta reda på hur talar tiden vart fördelat mellan män och kvinnor under pågående aktivitet. Under projektets början inledningsvis de 3 första månaderna våren 2016 och med kunde vi "testa" och se vad det gav för utfall. Vad vi noterade var att vi inte kunde fortsätta med verktygen då vi kom fram till att verktygen inte vart helt tillförlitliga. Å ena sidan vart inte verktyget fullt utvecklat för ett tredje kön och andra sidan blev det observatören som identifierade samtliga deltagares könsidentitet vilket blev allt för komplext för oss inom projektet att fortsätta tillämpa. Här nedan i bilagor ser ni vilka utfall vi fick dock kan resultaten under testperioden) Dock utesluter vi inte verktygen utan kan tillämpas som en ungefärlig fingervisning på hur talar tiden i praktiken är fördelat och idag läget är verktygen fullt ut utvecklat med ett tredjekön därav borde det inte vara ett hinder att tillämpa utifrån genusperspektiv.

Intag av föreläsare- Representation

För att få en representativ fördelning över kvinnor och män inom en organisations delar har valet av föreläsare haft stor betydelse. I detta perspektiv har det principen varannan kvinna, man legat till stor grund och därför har vi medvetet i det längsta mån tagit en jämt könsfördelning.

Ekonomi- Arvodering till föreläsare- genusperspektiv

Vi har även valt att bejaka det ekonomiska perspektivet, i detta avseende arvodering till våra föreläsare, då har vi valt utifrån ett genus perspektiv se om kvinnor respektive män får lika mycket arvodering samt begär lika mycket. Noterbart har varit i detta sammanhang för oss att vi varit väldigt förhandlingsbara dock tydliga med att vi har ett tak oavsett kön för vad vi har utrymme inom ramen för projektets budget att betala. Därmed har i samtliga fall vid förhandling om arvodering baserats på den arbetstid, samt kunskap och kvalitet som föreläsaren avsatte och tillhandahåller våra medskapare.

Tillgänglighetsperspektivet

Inom tillgänglighetsperspektiv har vi främst haft fokus på att se till att skapa möjligheten samt förutsättningarna så att alla våra medskapare kan vara delaktiga på alla sätt, dvs både fysiskt men även att nå ut med all den information som berör oss till dem. Detta har vi gjort genom att möjliggöra till en början den fysiska tillgängligheten genom att minimera de



tänkbara hindren som kan uppstå, vidare har vi även sett till de dolda nedsättningarna så som språk och andra funktionsnedsättningar som för ögat inte är synligt, exempelvis dyslexi, och hörselnedsättningar, allergier mm. (se även kommunikationsplan)

Utbildning/fortutbildning – på alla led inom projektet

Vi har å ena sidan valt att ha interna utbildningar var syftet har varit att övergripande få kunskap om jämställdhet samt diskriminering men även undertecknad skickats på exempelvis konferenser/workshop för att utöka samt fördjupa befintlig kunskap. Å andra sidan har vi externt format kursutbudets så att våra medskapare(kursdeltagare) skall få ny kunskap/fördjupad om jämställdhet/människliga rättigheter men även verktygslådor att tillämpa i sina respektive föreningar. Fokus har då legat i att förstå hur jämställdhet samt diskriminering hänger samman. Utbildningen har varit fortlöpande under från projektets start till och med idag å ena sidan för medarbetar men å andra sidan för våra Vidare är vi alla medvetna om att oavsett organisation, verksamhet så är det just så otroligt lätt att bli *hemmablind* samt att jämställdhetsarbetet är en *ständig* pågående process där det gäller att ständigt öka kompetens genom kunskap och erfarenheter för att jämställdhetsarbetet ska bli hållbart och få önskat genomslag.

Utmaningar/hinder Förslag

Under vår interna genomgång av jämställdhetsarbetet diskuterade vi att det vore väldigt intressant å ena sidan ta reda på varför kvinnliga deltagare är över representerade i våra samtliga aktiviteter samt att det vore intressant att skapa en fokusgrupp av alla deltagare utifrån ett genusperspektiv och Mångfald perspektiv där.

Sammanfattning

Arbetet inom projektet med jämställdhet samt uppnå våra satta mål och syfte ligger vi väldigt bra dock kvarstår utmaningen i att spåra varför vi har en över representation av deltagare kvinnliga deltagare kvinnor. Men trots över representationen av kvinnor är det verkligen så att kvinnor tar plats såväl i talarutrymmen, kan det vara som sådan att det är kvinnor som per automatik skickas på utbildning av samtliga medskapares föreningar, där man kan undra om det är att det ställs m era krav och ökad arbetsbelastning? Eller är det så att vi utformar våra aktiviteter riktat specifikt till en målgrupp? Det finns många perspektiv att ta hänsyn till och fördjupa i för att dra några slutsatser, dock behöver vi alltid förbättra och utveckla detta sist men inte minst få breddat perspektiv på hur vi kan göra mer av eller göra annorlunda för att uppnå goda resultat.

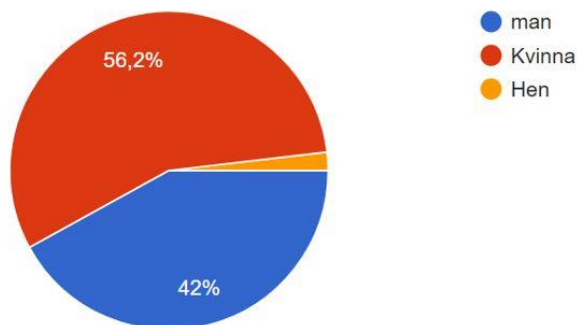
Härnedan kommer olika exempel på data ger fingervisning på hur vi mätt genusperspektivet men även hur vi arbetar i vår verksamhet genom olika diagram.



Kursutvärderingar från deltagarna

Kön

162 svar



Exempel på Gendertimer under pågående session – Testperiod

Mätningen har då gjorts genom att ta tidtagning när en kvinna eller en man deltagit i efter diskussion med panelen.



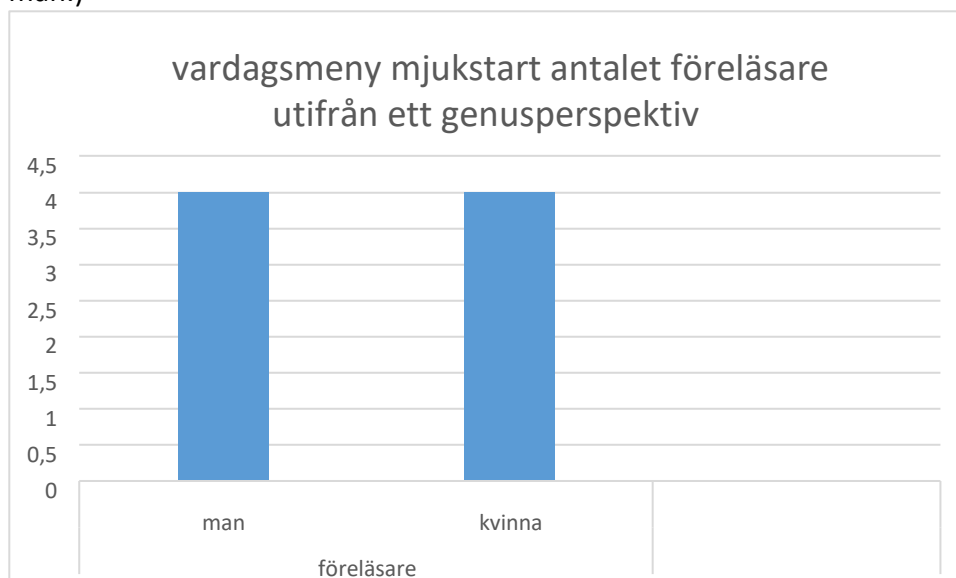


Exempel på mätning av antalet deltagare ur ett genusperspektiv



Exempel på mätning av antalet föreläsare ur ett genusperspektiv

(medveten styrning av valet av föreläsare utifrån ett genusperspektiv. Då vi ser att representationen är viktig försöker vi alltid att arbeta utifrån principen varannan kvinna, man.)





Deltagarnas kursutvärderingar

Hur intresserad är du av att få veta mer i ämnet?

(1-4)

