

JÖFNUM LEIKINN



HANDBÓK UM KYNJASAMÞÆTTINGU

JÖFNUM LEIKINN

HANDBÓK UM KYNJASAMÞÆTTINGU



Akureyri
2009



Þetta verkefni er styrkt af PROGRESS – áætlun Evrópusambandsins á sviði vinnu- og félagsmála (2007–2012). Upplýsingarnar í þessari bók endurspeglar ekki endilega afstöðu eða skoðun framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.



Þýðing og staðfærsla: Jafnréttisstofa

Upprunalegur titill: JämStöds Praktika: Metodbok för jämställdhetsintegrering.

Grafísk hönnun: Birna og Jóhanna Þorkelsdætur

Prentvinnsla: Prentsmiðjan Oddi ehf.

Prentuð útgáfa

ISBN 978-9979-9793-4-0

Rafræn útgáfa

ISBN 978-9979-9793-5-7

Inngangur

Á kvennaráðstefnu Sameinuðu þjóðanna í Peking árið 1995 var hugtakið *kynjasambætting* (e. gender mainstreaming) orðið það viðurkennt í alþjóðlegri kynjaumræðu að það komst inn í samþykktir ráðstefnunnar. Um árabíl hafði baráttufólk fyrir jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna bent á hversu óheppilegt og ólíklegt það væri til árangurs að jafnréttisumræðan væri úti á jaðrinum í sérhólfi merkt: Konur. Brýnt væri að koma umræðunni alls staðar að þar sem ákvarðanir eru teknar og stefna mótuð. Kyn skiptir máli og er eitt af því sem alltaf ber að hafa í huga við alla greiningu á samfélagi okkar. Umræðan á að snúast um kynin – bæði konur og karla – því breytingar á stöðu annars kynsins hafa áhrif á hitt. Ef kyn er ekki haft í huga er hætt við að ákvarðanir séu teknar sem hafa ófyrirsjáanlegar afleiðingar, skaða eða gagnast aðeins öðru kyninu.

Samfélagssáttmáli okkar er öðru hvoru tekinn til skoðunar og honum breytt. Gott dæmi um það er kosningaréttur kvenna sem fékkst fyrir um það bil eitt hundrað árum. Margir kynjafræðingar styðjast við kenningar um *kynjasáttmálann*, hinn óskrifada sáttmála um stöðu og hegðun kynjanna og kenningar um *kynjakerfið* sem einkennist af aðgreiningu milli kvenna og karla. Þessi hugtök undirstrika að kyn hefur skipt miklu máli sem samfélagsbreyta í aldanna rás og hjálpar okkur við að skilja samfélag okkar. Kynjakerfið er breytilegt frá einu samfélagi til annars og tekur jafnframt breytingum í tímans rás. Hugtakið kynjasambætting lýsir aðferðafræði sem líta má á sem verkfæri til slíkra breytinga.

Kynjasambætting felur því í sér að spurt sé ákveðinna spurninga og ákveðinni aðferðafræði beitt við alla ákvarðanatöku og stefnumótun, hvort sem um er að ræða stjórnvöld eða atvinnulíf. Þróaðar hafa verið ýmsar aðferðir, svo sem gátlistar og greiningarmódel til að beita við kynjasambættingu. Í þessari handbók er fjallað um aðferð sem kölluð er *Stiginn* auk þess sem ýms dæmi eru gefin um sambættingarverkefni sem vonandi verða lesendum leiðarljós til aðgerða.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 er kveðið á um í 1. gr. að unnið skuli að jafnrétti kynjanna hér á landi með því að beita kynjasambættingu. Kynjasambætting er skilgreind í 2. gr. og í 17. gr. segir að kynjasambættingar skuli gætt við „...alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvarðanatöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við á.“ Það er því ljóst að ríkisstofnanir hafa ríkum skyldum að gegna við að beita kynjasambættingu enda á ríkið að ganga á undan með góðu fordæmi við að tryggja jafnrétti kynjanna. Því hefur ríkið heitið með því að undirrita og staðfesta alþjóðlegar samþykktir og sáttmála, svo sem *Sáttmálann um afnám alls misréttis gegn konum* sem samþykktur var af Sameinuðu þjóðunum árið 1979.

Það er von Jafnréttisstofu að handbókin *Jöfnum leikinn* verði ráðuneytum, stofnunum og öllum öðrum sem koma að stefnumótun og ákvarðanatöku sem varða líf okkar allra og störf að góðum notum.

Kristín Ástgeirsdóttir
framkvæmdastýra Jafnréttisstofu.

Efnisyfirlit

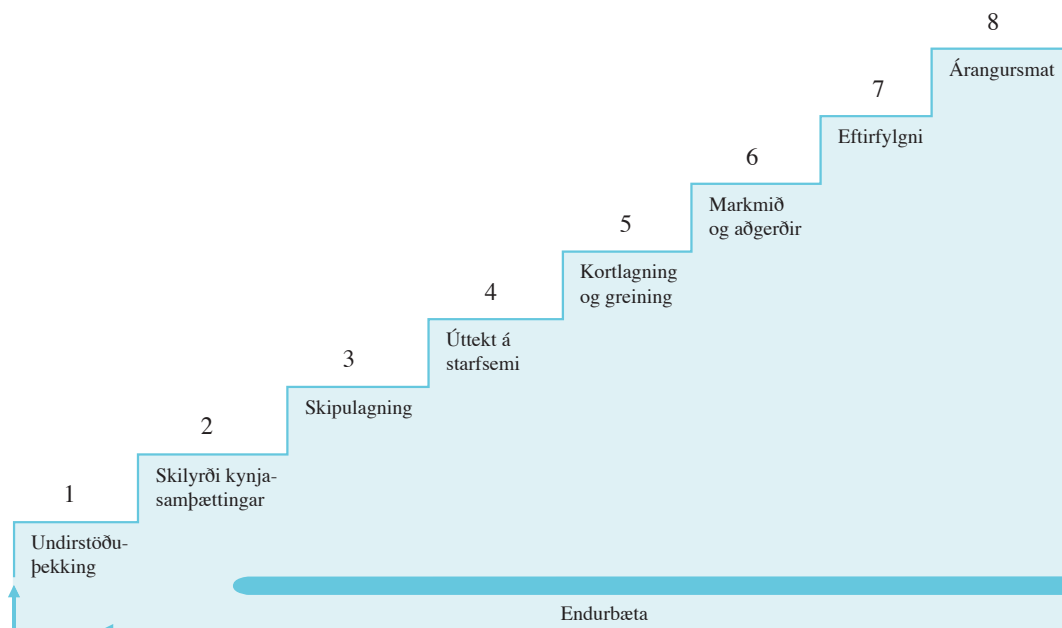
Kynjasambættingarstiginn – þrep fyrir þrep í átt til jafnréttis kynjanna	6
1. þrep:	
Undirstöðupekking	9
Stefna íslenskra stjórnvalda í jafnréttismálum	10
2. þrep:	
Skilyrði kynjasambættingar	13
Undirbúningsmat á starfseminni	14
Starfsemi með jafnrétti að leiðarljósi	16
3. þrep:	
Skipulagning	19
Gátlisti fyrir framkvæmd kynjasambættingar	20
4. til 6. þrep:	
Kortlagning, markmið og aðgerðir	23
Jafnréttiskortlagning	24
Greining á verkferlum	28
Tómstundastarf aldraðra	29
Kerfisbundin jafnréttisúttekt	31
Listnám fyrir alla – konur og karla?	36
4H aðferðin	40
Íslenska friðargæslan	43
Skipulagsmál í Þingeyjarsveit	46
Jafnréttisáhrif verkefna	48
Kynjasambætting í skólastofunni	50
Mótvægisáðgerðir vegna skerðingar þorskkvóta	54
7. þrep	
Eftirfylgni	59
8. þrep:	
Árangursmat	61
Árangursmat kynjasambættingar	62
Orðskýringar	64

Kynjasambættingarstiginn – þrep fyrir þrep í átt til jafnréttis kynjanna

Í jafnréttislögum (nr. 10/2008) er hugtakið kynjasambætting skilgreint sem leið til ...að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu. Kynjasambætting er því aðferð sem notuð er til að ná fram jafnrétti í daglegu starfi sem snertir viðskiptavinum, skjólstæðingum, umþjófendum eða annað fólk. Hér er því verið að ræða þá þjónustu sem starfsemi veitir en ekki starfsmannamál. Vinna að sambættingu er ekki viðbót við það starf sem þegar fer fram innan þess vinnustaðar sem ætlar að sambætta kynja- og jafnréttissjónarmið heldur má frekar líta á kynjasambættingu sem leið til að auka gæði þjónustu. Nokkurskonar gæðastjórnunartæki sem rýnir í það hvernig þjónustu er verið að veita og hvort allir hafi jafnan aðgang að henni. Á fundi Sameinuðu þjóðanna um málefni kvenna, í Peking árið 1995, var lögð fram yfirgripsmikil framkvæmdaáætlun um jafnrétti kynjanna þar sem lagt var til að kynjasambætting yrði notuð til að ná fram varanlegum árangri í jafnréttisbaráttunni. Í kjölfarið var kynjasambætting tekin upp í fjölmörgum löndum. Hugtakið kynjasambætting kemur fyrst fyrir í íslenskum lögum árið 2008.

Útgáfa þessarar bókar er hluti af verkefninu *Samstíga* eða *Side by Side* sem styrkt er af PROGRESS-sjóði Evrópusambandsins. Verkefnið er unnið af Jafnréttisstofu og mun standa yfir út þetta ár. Það hefur að markmiði að þjálfa opinbera starfsmenn í aðferðafræði kynjasambættingar. Í tengslum við útgáfuna er boðið upp á námskeið um kynjasambættingu sem sniðið er að þörfum þeirra sem sækja það hverju sinni. Nánari lýsingu á verkefninu má finna á heimasíðunni www.samstiga.is.

Handbókin byggir á aðferðafræði kynjasambættingar sem kallast *Stiginn*. Stiginn fléttar saman ólíka þætti í heildstæða aðferð sem hægt er að aðlaga ólíkum verkefnum til þess að ná fram varanlegum breytingum í átt til jafnréttis. Aðferðin var þróuð í Svíþjóð af nefnd sem ætlað var að veita stuðning til sambættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða í starfsemi sænska ríkisins. Nefndin vann í tvö ár að því að taka saman og þróa hagnýta aðferð við kynjasambættingu og finna leiðbeinandi dæmi. Stiginn byggir því á mikilli reynslu og með aðferðum hans hefur nú verið unnið að sambættingu í ráðuneytum og stofnunum sænska ríkisins með góðum árangri. Aðferðin eins og hún er kynnt hér er þýdd og staðfærð útgáfa af handbók nefndarinnar sem á frummálinu ber titilinn *JämStöds Praktika: Metodbok för jämställdhetsintegrering*. Þau dæmi sem notuð eru í þessari útgáfu eru hinsvegar öll íslensk og unnin í samstarfi við utanríkisráðuneytið, Íslensku friðargæsluna, iðnaðarráðuneytið, Bygðastofnun og nemendur í áfanganum *Frá bróðurparti til systkinalags: Hagnýting jafnréttisfræða* við Háskóla Íslands. Jafnréttisstofa vill þakka þeim öllum fyrir samstarfið og sérstaklega þeim Ástu Ósk Hlöðversdóttur, Gerði Bjarnadóttur, Halldóru Traustadóttur og Þorgerði Einarsdóttur dósent. Hafa ber í huga að öll dæmin eru birt í verulega styttri útgáfu. Ætlunin er að þau gefi innsýn í þær aðferðir sem kynntar eru. Stiginn samanstendur af átta þrepum sem auðvelda yfirsýn yfir kynjasambættinguna. Í hverju þrepi er farið í mikilvægi þess þreps og hvernig hægt er að leysa verkefni þess. Í þrepi 4 til 6 eru kynntar sérstakar aðferðir við gagnaöflun og greiningu sem ættu að nýtast vel til að kanna stöðu jafnréttismála. Hverri aðferð er skipt upp í skref til að auðvelda framkvæmd. Hverri aðferð fylgja einnig dæmi. Stiginn gefur því hugmynd um hvað þarf að gera til þess að ná fram jafnrétti og í hvaða röð ber að framkvæma það. Einnig er hægt að nýta Stigann sem tæki til verkefnastjórnunar eða ramma sem hentar fyrir fjölbreytta starfsemi.



Hafa ber í huga að þó svo að Stiginn sé settur upp eins og eitt þrep leiði beint af öðru er ekki víst að öll samþættingarvinna þróist þannig. Stundum á eitt þrepið ekki við, stundum þarf að fara aftur um eitt eða fleiri þrep. Reynslan sýnir að góð undirstaða og markviss undirbúningur skilar bestum árangri. Því er mikilvægt að hefja vinnuna með því að leggja góðan grunn og skoða hvert þrep gaumgæfilega.

Samþættingarvinnan er ekki einstaklingsverkefni heldur verður að vinna í hópi fólks sem daglega starfar að stefnumótun og verkefnum starfseminnar. Það getur verið gott að stofna strax starfshóp eða stýrihóp kynjasamþættingar. Slíkur hópur skal hafa umsjón með skipulagningu og eftirfylgni. Samsetning hópsins getur verið á ýmsa vegu þótt fullyrða megi að hópurinn verði að starfa í skýru umboði yfirstjórnar.

Áður en lagt er af stað í þá vinnu sem felst í samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða ber að hafa í huga að kynjasamþætting getur ekki verið bundin við einstök verkefni. Þegar slíkum verkefnum lýkur er hætt við að skapast hafi viss friðþæging sem kemur niður á markmiðum kynjasamþættingar til lengri tíma. Eftirfarandi upptalning ástæðna getur gefið mynd af almennum kostum kynjasamþættingar:

- Eykur gagnsæi í notkun fjármagns. Í hvað fara peningarnir?
- Þarfir allra borgara eru skilgreindar og gerðar sýnilegri, þannig að hægt sé að uppfylla þær.
- Hjálpar til við að finna leiðir til hagræðingar án mikils tilkostnaðar. Brýtur upp staðalímyndir um kynin sem setja fólki skorður.
- Almenn réttlæti.

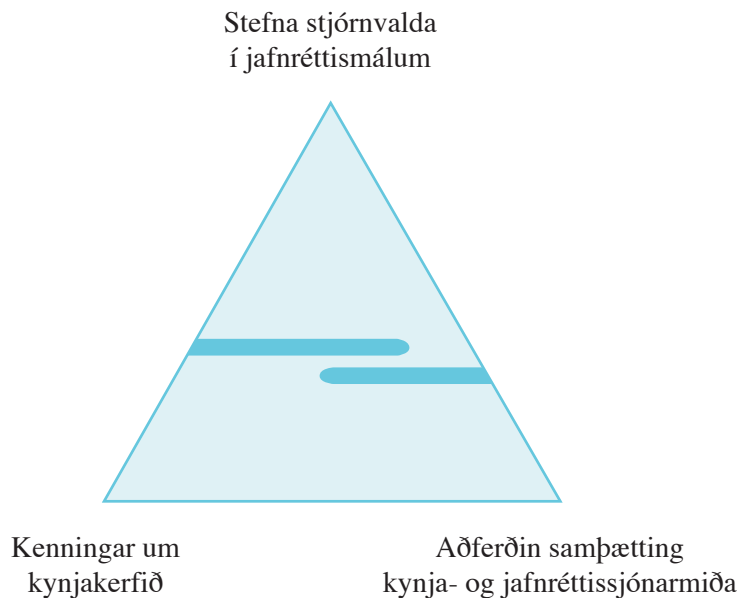
1. prep

Undirstöðuþekking

Áður en vinna að samþættingu hefst þurfa allir starfsmenn að öðlast þekkingu á stefnu íslenskra stjórnvalda í jafnréttismálum og hvað felst í samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Sérstaklega þarf að skoða þekkingu sem til er á málefnum kynjanna á því sviði sem unnið er á. Með slíka þekkingu öðlast starfsfólk betri skilning á mikilvægi jafnréttismála á öllum sviðum samfélagsins og hæfni til að meta starfsemina út frá kynjasjónarhorni. Þá er einnig mikilvægt að yfirmenn fái fræðslu til þess að geta tekið ákvarðanir um vinnuna sem er framundan í samræmi við markmið samþættingarinnar.

Stefna íslenskra stjórnvalda í jafnréttismálum

Meginmarkmið í jafnréttismálum eru skilgreind í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Þessi lög eru í daglegu tali kölluð jafnréttislögin. Í þeim er mörkuð grundvallarstefna íslenska ríkisins í jafnréttismálum. Kynjasamþætting er aðferðin sem nota á til að ná markmiðum laganna. Í lögnum er einnig kveðið á um að ríkisstjórnin eigi að setja sér framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára. Þau markmið sem koma fram í lögnum og framkvæmdaáætlunum ríkisstjórnarinnar byggja á rannsóknum og kenningum um kynjakerfi og félagsleg mynstur. Í löggjöfinni felst viðurkenning á því að staða kynjanna er ólík og ójöfn í íslensku samfélagi og við því beri að bregðast. Kynjasamþættingin á að varpa ljósi á þessi félagslegu mynstur og mikilvægi þess að leiðrétta þau til hagsbóta fyrir bæði konur og karla. Það er hægt að skoða tengsl þessara þriggja þátta svona:



Í samfélagi okkar er fjöldi óskráðra reglna sem við fylgjum meðvitað og ómeðvitað. Við búum til og viðhöldum þessum reglum í daglegu lífi okkar. Markmið þeirrar stefnu sem hefur verið mörkuð í jafnréttismálum á Íslandi er að bera kennsl á þau kynjamynstur sem felast í þessum óskrifuðu reglum ásamt því að endurskilgreina og breyta þeim sem ýta undir mismunun. Ef við lítum til dæmis á vinnumarkaðinn þá er hann mjög kynjaskiptur þar sem mikill meirihluti starfsmanna í umönnunarstörfum eru konur á meðan mikill meirihluti starfsmanna í mannvirkjagerð eru karlar. Þessi störf virðast einnig vera ólík að verðmæti, þar sem hefðbundin karlastörf eru að jafnaði betur launuð en hefðbundin kvennastörf. Einnig vitum við að tekjur karla eru meiri en kvenna í nánast öllum geirum atvinnulífsins. Við vitum að færri konur en karlar eru í stjórnunarstöðum og þeim fækkar eftir því sem ofar dregur í metorðastiganum. Ofangreind dæmi um samfélagsleg mynstur eru ekki náttúruleg mál. Með meðvitaðri ákvörðun og skipulögðum aðgerðum er hægt að breyta þeim, báðum kynjum í hag.

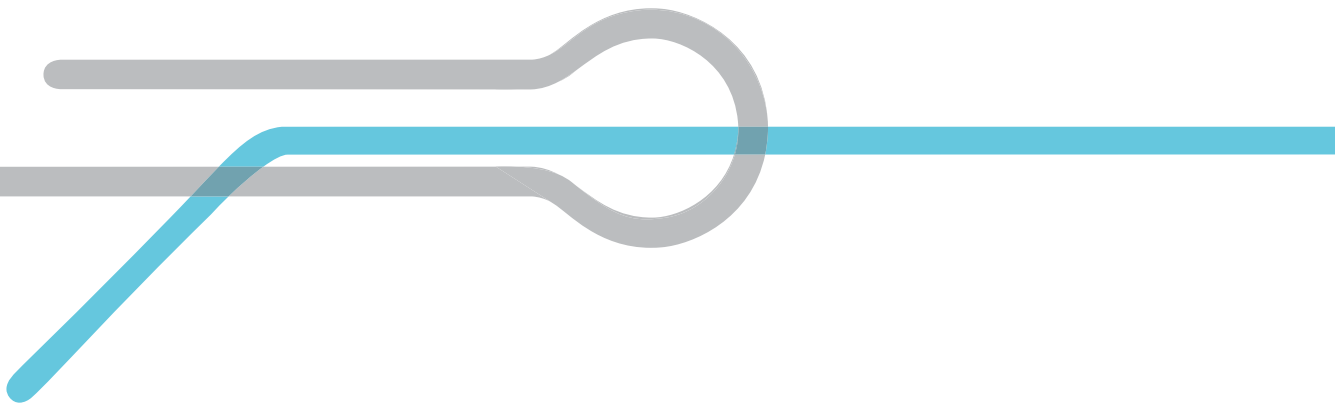
Lög nr. 10/2008

Markmið laga þessara er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Markmiði þessu skal náð m.a. með því að:

- a. gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasambættingu í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins,
- b. vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu,
- c. bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,
- d. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,
- e. gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,
- f. efla fræðslu um jafnréttismál,
- g. greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,
- h. efla rannsóknir í kynjafræðum,
- i. vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni,
- j. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla.

2. prep

Skilyrði kynjasambættingar



Í öðru þrepi þarf að skoða skilyrði fyrir breytingum, mögulegan ávinning af því að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið inn í starfsemina og vilja starfsmanna til breytinga.

Áður en lagt er í nánari úttekt á starfsemi er gott að skoða áhuga starfsfólksins á jafnréttisstarfi. Hér eru lagðar til þrjár aðferðir til að skoða starfsemina. Með þeim er hægt að skoða hvað hefur verið gert í jafnréttismálum innan starfseminnar áður, auka skilning á því hvernig starfsemin getur stuðlað að þeim markmiðum sem stjórnvöld hafa sett í jafnréttismálum og skoða áhuga og þekkingu starfsfólks á jafnréttismálum. Þessar aðferðir hjálpa til við að skapa grundvöll að ákvörðunum um næstu skref sambættingarinnar.

Undirbúningsmat á starfseminni:

1. skref: Fyrri verkefni

- Hvað hefur verið gert í jafnréttismálum innan starfseminnar?
- Hverjar voru niðurstöður þess starfs?
- Hvernig hefur sú vinna fleytt jafnréttismálum áfram?
- Hefur jafnréttisstarfið verið í samræmi við markmið stjórnvalda í jafnréttismálum?

Markmið þessara spurninga er að fá yfirlit yfir það sem þegar hefur verið gert innan starfseminnar svo hægt sé að læra af þeirri reynslu og nýta þá þekkingu sem þegar er til staðar.

2. skref: Samræmi við stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum

Skodið núverandi starfsemi. Hvernig tengist hún stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum? Gerið lista yfir þá starfsemi sem er til staðar. Farið í gegnum listann hér að neðan og athugið hvernig starfsemin samræmist stefnu stjórnvalda.

Konur og karlar eiga að hafa jöfn áhrif í samfélaginu:

Allir einstaklingar skulu hafa jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

- Hefur starfsemin áhrif á möguleika kvenna og karla til að vera virkir þátttakendur í samfélaginu?
- Hefur starfsemin áhrif á dreifingu valds og áhrifa milli kvenna og karla?
- Hefur starfsemin áhrif á möguleika kvenna og karla til að nýta völd sín og áhrif?

Efnahagslegt jafnræði milli kvenna og karla:

Konur og karlar eiga að hafa sömu möguleika til menntunar, launavinnu og fjárhagslegs sjálfstæðis. Vinna skal gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði.

- Hefur starfsemin áhrif á fjárhagslega stöðu kvenna og karla? Greiðir starfsemin laun eða veitir styrki? Hvernig?
- Hefur starfsemin áhrif á tækifæri og aðstæður kvenna og karla til að stunda launavinnu, mennta sig eða vera sjálfstætt starfandi?
- Hefur starfsemin úrræði til að hafa áhrif á launamun kynjanna?

Jöfn skipting umönnunar og heimilisstarfa:

Það þarf að gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Konur og karlar eiga að bera sömu ábyrgð á heimilisstörfum og hafa sömu möguleika á að annast sína nánustu og þiggja umönnun.

- Hefur starfsemin áhrif á tækifæri kvenna og karla til þess að skipta með sér heimilisstörfunum?
- Hefur starfsemin áhrif á tækifæri kvenna og karla til þess að skipta með sér umönnunarhlutverkum sínum?
- Hefur starfsemin úrræði til að hvetja konur og karla til þess að skipta með sér ábyrgð?

Tölfræði skal greina eftir kyni:

Til þess að hægt sé að skoða hvort kyn hafi áhrif þurfa tölfræðigögn um kynin að liggja fyrir. Slík tölfræði er grundvöllur kynjasambættingar.

- eru gögn og upplýsingar sem starfsemin heldur utan um greind eftir kyni?
- Hefur starfsemin aðgang að kyngreindum tölum og upplýsingum?

Vinna skal gegn kynbundnu ofbeldi:

Ofbeldi karla gegn konum verður að linna.

- Hefur starfsemin á einhvern hátt áhrif á ofbeldi karla gegn konum?
- Getur starfsfólk orðið vart við ofbeldi karla gegn konum vegna starfseminnar sem þar fer fram?

Hefðbundnar kynjaímyndir og neikvæðar staðalímyndir:

Margar af þeim hefðbundnu kynjaímyndum og staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla sem eru ríkjandi í samfélaginu koma í veg fyrir að konur og karlar geti notið hæfileika sinna og atorku til fulls.

- Hefur starfsemin áhrif á ímynd kvenna og karla?
- Ýtir starfsemin undir staðalímyndir?
- Ýtir starfsemin undir hefðbundnar kynjaímyndir?
- Ýtir starfsemin undir klámvæðingu opinbers rýmis?

3. skref: Forgangsröðun

Mögulegt er að hafa áhrif á þeim sviðum hér að ofan þar sem spurningunum er svarað játandi. Forgangsráðið og veljið úr. Mikilvægt er að byrja smátt og ætla sér ekki of mikið í einu. Það má til dæmis velja að útfæra markmið og aðgerðir fyrst á þeim sviðum sem mest tengjast starfsemi ykkar eða eru líkleg til þess að taka stuttan tíma eða skila skjótum árangri.

Starfsemi með jafnrétti að leiðarljósi

Þetta er aðferð sem getur hjálpað til við að þróa sameiginlega sýn á jafnrétti og undirbýr fólk til að vinna saman að því markmiði. Aðferðin byggir á áhuga á jafnréttisstarfi og skilningi á mikilvægi þess að hefja slíka vinnu. Eins og áður er mikilvægt að unnið sé í hópi. Hugmyndin er að allir sem koma að sambættingarvinnunni, bæði stjórnendur, skipuleggjendur og framkvæmdaaðilar, komi saman og ræði um starfsemina. Umræðan á að draga fram þær hugmyndir sem fólk hefur um jafnrétti kynjanna, hvaða væntingar það hefur til þess og hvað það telur að verði að breytast til að jafnrétti sé náð. Ef farið er nákvæmlega eftir leiðbeiningunum hér að neðan getur umræðan tekið allt að fjóra tíma.

Til umsjónarmanns:

Á meðan á umræðunum stendur er mikilvægt að hafa jafnréttismálin stöðugt í brennidepli. Markmiðið er að skoða starfsemina með jafnréttisgleraugum, þess vegna er mikilvægt að nota orðalag eins og „jafnrétti kynjanna“ og „starfsemi sem hefur jafnrétti að leiðarljósi“ í umræðunni. Hér á að ræða þá þjónustu sem starfsemin veitir út frá kynjasjónarhorni. Hvernig er þjónustan fyrir konur og karla og hvernig er gæðum og fjármunum skipt á milli kynjanna, jafnt viðskiptavina sem og borgara. Sambætting er aðferð sem snýr að jafnrétti út á við, í þeirri þjónustu sem er veitt og hér er því ekki verið að ræða starfsmannamál.

- a. *Tími: um 50 mínútur; 30 í hópavinnu og 20 til að ræða niðurstöður.*

Skiptið þátttakendum upp í hópa með fjórum þátttakendum í hverjum hóp. Hver hópur svarar spurningum 1 til 3. Skrifid svörin á þrjú stór blöð, til að hengja á vegg, eða notið töflu eftir því sem hentar.

Spurningar:

1. Gerið ykkur í hugarlund starfsemi þar sem jafnrétti ríkir.
2. Lýsið kostum starfsemi þar sem jafnrétti ríkir.
3. Lýsið ókostum starfsemi þar sem jafnrétti ríkir.

Niðurstöður: Biðjið hvern hóp um að kynna niðurstöður sínar stuttlega.

- b. *Tími: um 55 mínútur; 15 í hugleiðingar hvers og eins, 20 í hópavinnu og 20 í umræður.*

Biðjið þátttakendur um að hugleiða hvern fyrir sig spurningar 4 til 6 hér að neðan. Lesið eina spurningu upp í einu og biðjið þá um að skrifa hjá sér hugleiðingar sínar. Spurning 4 er mikilvæg þar sem spurt er um viðhorf einstaklinga. Biðjið þátttakendur um að vera nákvæma þegar þeir svara spurningu 6 þar sem hún snertir starfsemina beint. Hér er ekki verið að biðja um almennar hugleiðingar heldur nákvæmari lýsingu. Biðjið þátttakendur um að fara aftur í hópana og ræða hugleiðingar sínar. Í þetta skiptið er eingöngu svar við spurningu 6 skrifað niður á stórt blað og hengt upp á vegg.

Spurningar:

4. Vilt þú vinna á vinnustað þar sem jafnrétti ríkir á þann hátt sem var lýst í umræðunum áðan?
5. Vinnur þú á slíkum vinnustað í dag?
6. Hvaða ávinning hefði starfsemin, viðskiptavinir, almennir borgarar af því að starfsemin tæki upp markvissa stefnu um jafnrétti kynjanna?

Niðurstöður: Blað með niðurstöðum spurningar 6 er hengt upp og þær ræddar af öllum þátttakendum. Haldið til haga niðurstöðunum því þær munu nýtast í stefnumótunarvinnunni sem framundan er.

c. *Tími: 40 mínútur; 20 í hópum og 20 í umræður.*

Biðjið þátttakendur aftur um að fara í hópa og ræða spurningar 7 og 8. Hér er mikilvægt að ræða bæði sérstaklega og almennt um það hvað getur haft áhrif á þróun jafnréttis. Hugðið að því hvað í starfseminni getur haft þau áhrif. Svörin eru aftur skrifuð niður á stórt blað sem hægt er að hengja upp.

Spurningar:

7. Hvað getur auðveldað og hvatt til þróunar í átt að jafnrétti í starfseminni?
8. Hvað getur hamlað eða hægt á þróun í átt að jafnrétti í starfseminni?

Niðurstöður: Hengið blöðin upp og ræðið niðurstöðurnar.

d. *Tími: um 1 klst. og 10 mínútur; 30 í hópavinnu og 30 í umræður ásamt 10 í íhugun á spurningu 10.*

Byrjið á því að íhuga spurningar 9 og 10 hér að neðan. Spurningu 10 á hver og einn að íhuga fyrir sig og hana á ekki að ræða í hópnum. Eftir um 10 mínútur er aftur farið í hópa og spurningar 9 og 11 ræddar. Svörin við spurningum 9 og 11 eru skrifuð niður á stórt blað eins og áður.

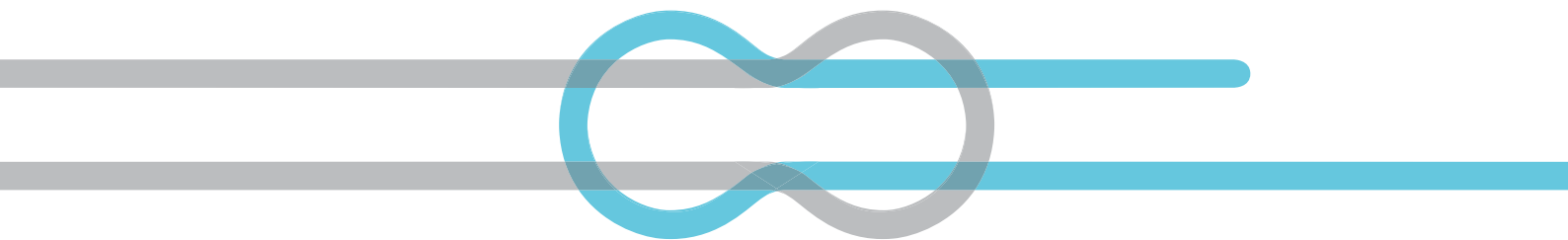
Spurningar:

9. Hverju þarf að breyta í starfseminni til þess að jafnrétti nái fram að ganga?
10. Hverju verð ég að breyta í minni hegðun eða hugsun til þess að geta verið hluti af þeirri þróun?
11. Skipuleggið hvernig niðurstöður geta hjálpað til við áframhaldandi vinnu.

Niðurstöður: Hóparnir kynna sínar hugmyndir og ákveða í sameiningu hvert næsta skref í átt að jafnrétti verður.

3. prep

Skipulagning



Í þriðja þrepi stigans er stjórnendum falið að skipuleggja starfið sem er framundan. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða er stórt og ögrandi verkefni þar sem ábyrgð, hlutverk og verkefni þurfa að vera vel skilgreind. Þegar þróa á og breyta starfsemi til frambúðar er best að beita kerfisbundnum aðferðum. Áætlun um framkvæmd samþættingar er hægt að búa til með aðstoð *Gátlista fyrir framkvæmd kynjasamþættingar* sem er kynntur hér að neðan. Þessi gátlisti getur gefið yfirsýn yfir hvaða þætti þarf að hafa í huga og skipuleggja til að samþættingin heppnist. Markmið samþættingar er að skapa starfsemi þar sem jafnrétti ríkir, þ.e. að veita þjónustu sem er aðgengileg og jafn vel aðlöguð öllum, óháð kyni. Það eru fjögur lykilatriði sem sérstaklega ber að hafa í huga svo að kynjasamþætting heppnist vel:

- **Markmið og eftirfylgni**

Ef vinnan á að skila árangri verður yfirstjórn að upplýsa alla um hvað hefur verið ákveðið og hvaða breytingar eru í vændum. Þetta er til dæmis gert með því að kynna starfsfólki þá stefnu sem vinna á eftir. Ef eftirfylgni með vinnunni er í föstum skorðum, verður jafnréttisvinnan tekin alvarlega og auðveldara er að fá starfsfólk með í hana. Vinnan þarf að vera kerfisbundin og skipulögð til að hún verði hluti af daglegu starfi þeirra sem eiga að taka þátt í henni.

- **Þekking og þjálfun**

Þjálfun er forsenda árangurs. Stjórnendur og starfsfólk þarf að vera meðvitað um jafnréttismál og stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum. Það hvetur fólk til að sjá mikilvægi kynjasamþættingar og auðveldar innleiðingu nýs verklags. Fólk þarf þekkingu og þjálfun til þess að tileinka sér nýjar aðferðir og nota þær rétt.

- **Aðferðir og verklag**

Kynjasamþætting krefst kerfisbundinnar nálgunar. Mikilvægt er að greina framvindu verkefna og verkferla út frá jafnréttissjónarmiði. Allar tölur þurfa að vera kyngreindar áður en ákvarðanir eru teknar. Starfsfólk þarf að hafa aðferðir sem hæfa því verkefni sem það er að sinna til þess að samþættingin heppnist. Þannig verður kynjasamþætting hluti af daglegu starfi.

- **Stuðningur og samhæfing**

Jafn viðamikil verkefni og kynjasamþætting er krefst þess að einn aðili sé ábyrgur fyrir samhæfingu starfsins. Einnig þarf að vera til staðar stuðningsnet eða hópur sem getur stutt við bakið á starfsfólkinu. Það er mikilvægt að breytingarnar sem verið er að innleiða verði varanlegar. Lykillinn að því er að passa upp á gagnaöflun. Öll skráning á reynslu og þekkingu starfsfólks er mikilvæg ásamt þeim aðferðum sem hafa verið þróaðar á vinnustaðnum til að gera starfsemina skilvirkari. Allir ættu að fá tækifæri til að vera með í ferlinu og reynsla allra er mikilvæg til að tryggja að breytingarnar falli inn í dagleg störf. Það starf sem nú er hafið á að lifa áfram innan starfseminnar. Þess vegna er mikilvægt að skapa grundvöll fyrir áframhaldandi þróun samþættingar.

Gátlisti fyrir framkvæmd kynjasamþættingar

Svarið spurningunum hér að neðan til að fá yfirsýn yfir hvað þarf að hafa í huga og hvernig skipulagningu og framkvæmd samþættingar verður háttáð. Einnig er hægt að nota gátlistann sem leiðarvísi í skipulagningunni til þess að búa til öfluga framkvæmdaáætlun um samþættingu.

Almenn skuldbinding

- Hvernig sýnir yfirstjórnin þá ákvörðun sína að þróa og innleiða samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða inn í starfsemina?
- Hvaða aðferðir hafa yfirmenn farið í til að kynna samþættingarvinnuna og tryggja að allt starfsfólk skilji í hverju hún felst?
- Á hvaða hátt eru yfirmenn og stjórn ábyrg fyrir eftirfylgni og þróun starfsins?
- Hvaða yfirmaður er ábyrgur fyrir eftirfylgni og áframhaldandi þróun starfsins?

Markmið, stjórnun og eftirfylgni

- Hvaða leiðbeiningar hefur starfsemin fengið varðandi samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða?
- Hver er ábyrgur fyrir verkefnastjórnun kynjasamþættingarinnar?
- Hvernig er markmiðum samþættingarinnar fylgt eftir?
- Hefur verkefnið næg úrræði (svo sem tíma og peninga)?
- Fæst aðgangur að þeim gögnum sem nauðsynleg eru til þess að framkvæma samþættingu?
- Hvernig hefur framkvæmdaáætlun um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða verið kynnt innan starfseminnar eða starfsmönnum og hvernig hefur stuðnings við hana verið aflað?

Þjálfun

- Er skýrt kveðið á um hvaða færni og þekkingu starfsfólk þarf að búa yfir til þess að geta sinnt verkefnum sínum?
- Er tekið með í skipulagið hvernig á að tryggja að stjórn, yfirmenn og starfsfólk öðlist þá þekkingu sem þarf til þess að geta unnið þau verkefni sem þarf að leysa?
- Hvernig verður starfsfólkinu hjálpað við að beita þeirri færni sem það hefur öðlast?
- Er til langtímaáætlun um hvernig tryggja má að sú þekking og færni sem skapast hefur verði nýtt til frekari þróunar?

Aðferðir og verklag

- Hvaða aðferðir og verklag mun starfsemin taka upp til að ná settum markmiðum og tryggja árangur?
- Hvernig er fyrri reynsla af jafnréttisstarfi nýtt?
- Hvernig eru kyngreindar tölur notaðar?

Stuðningur og samhæfing

- Hvernig er kynjasamþættingarvinnan samhæfð innan starfseminnar?
- Hvernig verður þörfinni fyrir stuðning, ráðgjöf og hvatningu mætt?
- Hefur verið skapaður vettvangur fyrir starfsfólk til að skiptast á reynslu?
- Hvaða leið er best að fara til þess að tryggja að samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða haldi áfram að þróast innan starfseminnar?

4. - 6. þrep

Kortlagning, markmið og aðgerðir



Í þrepi 4 til 6 er komið að því að skoða starfsemina ítarlega til þess að leggja grunn að þeim ákvörðunum sem kynjasambættingin mun byggja á. Með þann grunn er svo hægt að ákveða hvað þarf að greina nánar, hvar þarf að setja skýr markmið og kveða á um aðgerðir til þess að tryggja jafnrétti kynjanna. Aðferðirnar sem kynntar eru hér að neðan aðstoða við að búa til heildstæða kynja- og jafnréttisgreiningu og framkvæmdaáætlun um sambættingu með ákveðnum markmiðum, mælikvörðum og aðgerðum til þess að skapa jafnrétti kynjanna í starfseminni.

Aðferðirnar eru fimm talsins og eru viðfangsefni þeirra ólík. Skoðið allar aðferðirnar og athugið hver þeirra á best við það verkefni sem þið standið frammi fyrir. Oft getur verið gott að byrja á einni aðferð og meta á meðan á starfinu stendur hvort gott sé að taka inn aðra aðferð samhliða. Í sumum tilfellum getur verið gott að endurtaka aðferð sem áður hefur verið notuð til þess að varpa ljósi á hvernig til hefur tekist og útfæra vinnuna nánar. Þegar aðferðirnar henta ekki þeirri starfsemi sem á að skoða er mikilvægt að aðlaga aðferðirnar að viðkomandi starfsemi. Hver aðferð hefur verið greind niður í ákveðin skref til að auðvelda yfirsýn og ná fram ákveðinni framvindu í vinnuna. Til þess að auðvelda vinnuna enn frekar hafa verið tekin saman dæmi sem eru kynnt í lok umfjöllunar um hverja aðferð.

Jafnréttiskortlagning

Þessa aðferð er gott að nota til þess að meta áhrif ákveðinnar starfsemi eða verkefnis á jafnrétti kynjanna, ásamt því að gefa hugmynd um hvernig vinnunni hefur miðað. Aðferðin opnar leið til þess að ræða kosti og galla starfseminnar og finna viðeigandi úrbætur. Úrbæturnar er hægt að setja fram í framkvæmdaáætlun um kynjasambættingu. Aðferðina má einnig nota til að búa til skrá yfir starfsemina en hana má nota til að velja úr og forgangsraða til nánari greiningar. Markmiðið er að fá yfirsýn yfir hvaða svið starfseminnar skipta mestu máli þegar kemur að jafnrétti kynjanna, hvernig starfsemin stuðlar að því að ná opinberum markmiðum í jafnréttismálum og á hvaða sviðum starfseminnar þarf að bæta stöðuna til að ná þeim markmiðum.

1. skref: Kannið áhrif á jafnrétti kynjanna

Hvaða þættir starfseminnar hafa áhrif á jafnrétti kynjanna?

Með þessari spurningu hefst kerfisbundin skráning á því hvaða þættir starfseminnar hafa áhrif á jafnrétti kynjanna, annaðhvort beint eða óbeint. Notið töfluna hér að aftan merktá *Tafla 1: Yfirlit*. Fyllið hana út með hliðsjón af gögnum sem lýsa starfsemi ykkar, hér er átt við stefnuyfirlýsingu, skipurit, verkferla og annað sem við á. Ef ekkert slíkt er til þarf að greina ólík svið starfseminnar og skrá í töfluna. Ræðið hvaða þættir starfseminnar hafa áhrif á jafnrétti kynjanna. Setjið já eða nei í reitinn merkt *Áhrif á jafnrétti kynjanna* í töflunni. Hér að neðan eru dæmi um spurningar sem hægt er að nota til þess að meta áhrif starfseminnar á jafnrétti kynjanna. Athugið að þær eru ekki tæmandi og þarf að aðlaga spurningarnar að þeirri starfsemi sem verið er að skoða.

- Hefur þessi þáttur starfseminnar önnur áhrif á konur en karla?
- Hver er hinn „venjulegi“ viðskiptavinur eða skjólstaðingur starfseminnar?
- Þarfir hverra eru í forgrunni?
- Hagsmunir hverra hafa legið til grundvallar ákvörðunum sem hafa verið teknar?

Ræðið málin og hafið í huga að sérhver starfsemi samanstendur af ólíkum þáttum og það þarf að skoða þá alla. Hvernig viðmót fær fólk, hvernig ákvarðanir eru teknar, hvaða rannsóknir eru framkvæmdar, hvaða verkefni eru unnin. Skoða þarf verkferla, úttektir, öll leyfi og alla styrki sem eru veittir, svo eitthvað sé nefnt.

2. skref: Kannið hvernig starfsemin stuðlar að jafnrétti kynjanna

Getur starfsemin hjálpað til við að ná þeim markmiðum sem koma fram í stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum?

Skoðið stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum og berið saman við þá starfsemi sem þið teljið hafa áhrif á jafnrétti kynjanna. Hér getur verið gott að skoða *Undirbúningsmat á starfseminni* úr þrepi 2. Ef ekki hefur verið farið í gegnum undirbúningsmatið getur verið gagnlegt að skoða það núna. Spurningarnar þar geta hjálpað til við að meta hvort starfsemin stuðli að þeim markmiðum sem sett eru fram í stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum. Fyllið út í töfluna og styðjist við niðurstöðurnar úr lið eitt. Getur starfsemin stuðlað að því að markmiðunum sé náð? Skoðið hvert svið sérstaklega og setjið kross á viðeigandi stað í töflunni, merkt *Í samræmi við stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum*.

3. skref: Metið núverandi stöðu

Hvernig hefur samþættingarvinnan gengið hingað til?

Metið hversu vel samþættingarvinnunni hefur miðað innan starfseminnar. Greinið lauslega hversu meðvitað fólk er um samþættinguna, vinnuna að henni og að hversu miklu leyti þessir þættir hafa haft áhrif á daglega starfsemi. Notið skalann hér að neðan og merkið 0-5 eftir því sem þið teljið eiga við, inn í töflu 1 undir liðnum *Mat á núverandi stöðu*.

- 0 Það hallar verulega á hlut annars kynsins eða jafnrétti kynjanna er ekki til umræðu.
- 1 Einhver jafnréttishugsun er til staðar.
- 2 Kynjasamþættingarvinna er hafin.
- 3 Kynjasamþættingarvinna er í farvegi með stuðningi yfirstjórnar.
- 4 Kerfisbundin kynjasamþættingarvinna er í gangi.
- 5 Starfsemin hefur kerfisbundna og sjálfbæra jafnréttishugsjón sem búið er að leggja mat á og leiðir til árangurs.

4. skref: Finnið kosti og hindranir

Hverjir eru kostir þess að efla jafnrétti kynjanna innan starfseminnar og hvaða hindranir gætu komið í veg fyrir það?

Kostir:

Gerið lista yfir kosti þess að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið í starfseminni. Hér má nefna hluti eins og aukin gæði, betri nýtingu mannaúts og fjármagns, félagslegt réttlæti, lýðræðislegri starfshætti svo eitthvað sé nefnt.

Hindranir:

Hvað getur staðið í vegi fyrir því að starfsemin nái að innleiða samþættingu? Hér má nefna skort á tíma, fjármagni, þekkingu, aðstöðu og skilningi á mikilvægi vinnunnar. Skráið einnig upplifanir, tilfinningar og atburði og annað sem þið teljið að geti hindrað breytingar.

Bætið bæði kostum og hindrunum í töflu 2 (*Tafla 2: Kostir og hindranir*).

5. skref: Metið möguleika til umbóta

Eru umbætur mögulegar?

Dragið saman möguleika á umbótum út frá umræðunum um kosti og hindranir og metið út frá skalanum hér að neðan. Markmiðið er að mæla hversu miklar líkur eru á árangri á hinum ýmsu sviðum starfseminnar. Þetta er gert til þess að reyna að meta hvort verkefnið fái næg úrræði til þess að ná árangri. Átt er við tíma, vinnuframlag, fjármagn og allt það sem nauðsynlegt er til þess að samþættingarvinna verði framkvæmd. Matið á sviðinu er svo fært inn í töflu 1 undir liðnum *Möguleikar á umbótum*.

- 0 Engir möguleikar á umbótum.
- 1 Mjög litlir möguleikar á umbótum.
- 2 Litlir möguleikar á umbótum.
- 3 Miðlungs möguleikar á umbótum.
- 4 Miklir möguleikar á umbótum.
- 5 Mjög miklir möguleikar á umbótum.

6. skref: Skipuleggið umbætur

Til hvaða aðgerða á að grípa?

Skodið útkomuna hér að ofan. Hvað þýða niðurstöðurnar fyrir raunverulega samþættingarvinnu? Fyllið út í töflu 3 (*Tafla 3: Aðgerðir*). Notið upplýsingarnar sem nú er búið að safna og metið þannig að hægt sé að ákveða til hvaða aðgerða á að grípa. Mikilvægt er að skipuleggja aðgerðirnar vel og taka fram hver er ábyrgur fyrir vinnunni og hvenær henni eigi að ljúka. Einnig getur verið gott að tryggja eftirfylgni í framkvæmdaáætluninni sem búið er til í töflu 3.

Áður en aðgerðir eru ákveðnar er mikilvægt að skoða hvað er raunhæft í framkvæmd. Skodið hugmyndir að verkefnum út frá eftirfarandi spurningum.

- Hvaða tækifæri felast í aðgerðinni fyrir jafnrétti kynjanna?
- Hvaða aðgerðir þurfa aðrir en þeir sem eru beint tengdir verkefninu að innleiða hjá sér?
- Hvaða fjármagn er til umráða? Hversu mikill tími má fara í verkefnið? Hvaða önnur úrræði þarf að tryggja?
- Hver er færni starfsfólksins? Þarf að bæta hana?
- Hér getur verið gott að skoða aðrar aðferðir við samþættingu og *Gátlista fyrir framkvæmd kynjasamþættingar* sem var kynntur í þrepi 3.

Tafla 1: Yfirlit		Í samræmi við stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum					
Þættir starf-seminnar	Áhrif á jafnrétti kynjanna	Völd	Efnahagur vinna menntun	Heimili umönnun	Ofbeldi	Mat á núverandi stöðu (0-5)	Möguleikar á umbótum (0-5)

Tafla 2: Kostir og hindranir	
Kostir	Hindranir

Tafla 3: Aðgerðir					
Markmið	Aðgerð	Upphafspunktur	Mælikvarði á árangur	Ábyrgðaraðili	Tímarammi

Greining á verkferlum

Þessi aðferð auðveldar greiningu á verkferlum á vinnustöðum út frá kynjasjónarmiði. Aðferðin á að hjálpa til við að uppgötva misrétti innan starfseminnar og koma í veg fyrir að það eigi sér stað. Aðferðin byggir á því að draga fram hvað er gert og hvernig það er gert. Með verkferli er átt við röð atburða sem eru fyrirfram ákveðnir, til dæmis mat á umsóknum, skipulagning viðburða, úthlutun styrkja, aðferðir við að ná í nýliða, ýmiskonar gagnaöflun svo sem við deiliskipulag sveitarfélaga.

Að breyta verkferlum á vinnustað er erfitt verk og þess vegna er mikilvægt að vita nákvæmlega hvernig verk er framkvæmt áður en ákvarðanir um breytingar eru teknar.

1. skref: Lýsið ferlinu

Veljið ferli til þess að skoða og lýsið því. Hverjir eru hinir ólíku þættir verkferlisins. Til að auðvelda vinnuna má notast við vinnuramma fyrir greiningu á verkferlum hér að aftan. Einnig má auðvelda greininguna með því að gera lista yfir hvern þátt ferilsins, jafnvel teikna upp skýringarmynd. Lýsið því sem gert er fyrst, til hvers það getur leitt og hvað gerist í framhaldinu. Hvert ferli getur haft margar mögulegar niðurstöður en þeim þarf öllum að halda til haga.

2. skref: Berið kennsl á hættur

Hvar í ferlinu er hættu á að fólki verði mismunað? Hætta er fyrir hendi allstaðar þar sem kynjahlutleysi er til staðar. Slíkt getur leitt til kynblindu og eykur líkurnar á því að kerfið sé hannað eftir gildum sem eru hliðholl öðru kyninu á kostnað hins. Staðalímyndir um kynin geta leitt til mismununar og slíkt verður að skoða vel.

3. skref: Rannsakið og greinið afleiðingar

Gerði lista yfir þau kynjamynstur sem þarf að skoða í tengslum við það ferli sem verið er að greina. Færið þau inn á vinnublaðið. Ein leið til þess að varpa ljósi á kynjamynstrin er að spyrja spurninga eins og: Er eitthvað sem greinir kynin að? Er eitthvað sem leggur aukið vægi á annað kynið fremur en hitt? Er annað kynið ríkjandi? Er eitthvað sem talið er kvenlegt og karlmannlegt? Einnig er mikilvægt að skoða hvernig gæðum, svo sem tíma, peningum og svæði er úthlutað. Hér má líka skoða hina ólíku hópa kvenna og karla, svo sem kynþátt, trúarbrögð, fötlun, aldur, kynhneigð.

4. skref: Skoðið kyn framkvæmdaaðila

Hver er ábyrgur fyrir framkvæmdinni? Eru þetta konur eða karlar? Hvaða áhrif hefur það á ferlið á ólíkum stigum? Skiptir það máli?

5. skref: Leggið til aðgerðir

Hvaða aðgerðir gætu komið í veg fyrir að jafnrétti ríki milli kynja. Skoðið skref 3-4. Eru einhverjar hættur sem hægt er að koma í veg fyrir eða eyða? Þarf að breyta einhverju í ferlinu?

6. skref: Breytið ferlinu

Ákveðið hvaða aðgerðum á að beita. Búið til aðgerðaráætlun þar sem tekið er fram hver á að gera hvað og hvenær. Gerið einnig ráð fyrir eftirfylgni.

Vinnurammi fyrir greiningu á verkferlum

Ferlið →					
1. skref: Lýsið ferlinu					
2. skref: Berið kennsl á hættur					
3. skref: Rannsakið og greinið afleiðingar					
4. skref: Skoðið kyn framkvæmdaáðila					
5. skref: Leggið til aðgerðir					
6. skref: Breytið ferlinu					

Tómstundastarf aldraðra

Dæmi um notkun á aðferðinni *Greining á verkferlum*.

Eftirfarandi dæmi var unnið í námskeiðinu *Frá bróðurparti til systkinalags: Hagnýting jafnréttisfræða*. Markmið verkefnisins var að meta þátttöku kvenna og karla í því tómstundastarfi sem sveitarfélag býður upp á fyrir eldri borgara.

Sveitarfélög hafa ýmsar lögbundnar skyldur og er þjónusta við aldraða eitt af lögbundnum hlutverkum þeirra. Þegar skoða á hvort tómstundastarf í öldrunarþjónustu í sveitarfélagi þjóni konum og körlum til jafns er gott að ákveðið ferli sé skipulagt.

Þegar lagt er af stað með verkefni af þessu tagi er mikilvægt að allir hlutaðeigandi viti hvað þarf að skoða og hvar megi nálgast upplýsingar sem þurfa að liggja til grundvallar ákvarðanatöku í framhaldinu. Mikilvægt er að allar upplýsingar um starfsemina og þátttöku aldraðra kvenna og karla í þeim tímstundum sem boðið er upp á séu kyngreindar. Ef svo er ekki verður að ráða bót á því og stuðla að virkri söfnun kyngreindra upplýsinga. Einnig þarf að líta til annarra áhrifaþátta eins og þess fjármagns sem veitt er til tímstunda karla og kvenna, þess rýmis sem ólíkar tímstundir fá og fleira sem getur haft áhrif á þátttöku kynjanna í tímstundastarfinu. Setja má upp ákveðið ferli sem snýr að öflun og greiningu á tölulegum upplýsingum þannig að öruggt sé að horft verði til ólíkra áhrifaþátta hvað varðar aðsókn aldraðra að tímstundastarfinu samanber neðangreind tafla.

Ferlið →					
1. skref: Lýsið ferlinu	Söfnun tölulegra upplýsinga	Greining á upplýsingum með tilliti til kyns, fjármagns, tíma, rýmis og upplýsinga	Mat lagt á þær upplýsingar sem liggja fyrir	Eru málefnalegar skýringar á kynjamynstrinu? Þarf að jafna hlut kynjanna varðandi þátttöku í tómsundum?	Markmið sett fram til að jafna hlut kynjanna ef það hallar á annað kynið
2. skref: Berðið kennsl á hættu	Gögn ekki til staðar	Gögnin ekki kyngreind	Upplýsingar ekki nægar. Hafa ólíkar væntingar til kynjanna áhrif á mat?	Staðalímyndir kynjanna hafi áhrif á það hvað telst málefnalegt	Markmið of víðtæk, ekki skýr og einföld
3. skref: Rannsaðið og greinið afleiðingarnar	Ekki hægt að byggja á upplýsingum um þjónustuna	Ekki hægt að greina kynjamynstur	Ekki raunhæft mat	Talið eðlilegt að kynin sækji í ólíkar tómsundir og að karlar hafi minni áhuga á tómsundastarfi	Lagt af stað í of stórt verkefni
4. skref: Skodið kyn framkvæmdaðila	Hefur það áhrif á ferlið að annað kynið sé í meirihluta? Hvernig?	Hefur það áhrif á ferlið að annað kynið sé í meirihluta? Hvernig?	Hefur það áhrif á ferlið að annað kynið sé í meirihluta? Hvernig?	Hefur það áhrif á ferlið að annað kynið sé í meirihluta? Hvernig?	Hefur það áhrif á ferlið að annað kynið sé í meirihluta? Hvernig?
5. skref: Leggið til aðgerðir	Markviss öflun upplýsinga um þjónustuna	Öll upplýsingaöflun kyngreind og stundatafla skoðuð	Bæði kynin komi að matinu, helst stýrihópur verkefnisins	Er kynjamynstur í samræmi við samfélag? Hafa aðrir þættir áhrif?	Byrja á að skoða einn hluta starfseminnar eða áhrifaþátt varðandi starfsemina og fikra sig áfram
6. skref: Breytið ferlinu	Upplýsingaöflun sem tekur tillit til ólíkra þátta eins og kyns, fjármagns, rýmis o.fl.	Markviss notkun kynjasambættingar við allt skipulag og ákvarðanatöku	Mat varðandi ákvarðanatöku byggja á góðum kyngreindum gögnum	Skoda kynjamynstrið með opnum huga og hvaða áhrif breytingar geta haft	Aðgerðaáætlun. Setja fram skýr markmið og leiðir sem eiga að jafna aðgang kynjanna að þjónustu

Töluleg gögn varðandi tómsundastarf á vegum sveitarfélags voru kyngreind og við mat á þeim kom í ljós að karlmenn nýttu sér þjónustuna í mun minna mæli en konur. Framboð á tómsundastarfi er fjölbreytt en það hefur greinilega ekki áhrif á aðsókn karlanna. Þeir karlar sem taka þátt í tómsundastarfinu velja hefðbundnar karlatómsundir en konurnar eiga auðveldara með að velja óhefðbundnar tómsundir. Hefðbundin handavinna svo sem útsaumur, postulínsvinna og málun eru vinsælustu tómsundirnar og rýmið er stærst þegar kemur að þeim. Einnig kemur í ljós að þær staðalmyndir sem ríkja í samfélaginu utan við félagsstarfið um hlutverk og kynbundið val á tómsundum ríkja innan starfsins. Það er lagt upp með að konur velji ólíkt körlum og því er ekki verið að leggja áherslu á að fá karlana inn í kvennatómsundirnar og öfugt. Forstöðukona öldrunarstofnunar bendir á að sérstök karlanámskeið hafi oft verið illa sótt og því felld niður og þau námskeið sem meirihluti kvenna sækir standa eftir auk fárra karlatómsunda eins og billiard, tréútskurður og bingó. Það má sjá karla og konur vinna saman í námskeiði eins og til dæmis tréútskurði sem leiðir hugann að því hvort markmið samþættingarvinnunnar eigi að felast í fleiri tómsundum fyrir karla eða frekari blöndun kynjanna í tómsundastarfi nema hvort tveggja sé.

Eins og fram hefur komið er kynjamynstrið körlum óhagstæðara en konum og ekki er hægt að skýra það með málefnalegum rökum þar sem hlutfall þeirra karla sem taka þátt í starfinu er lægra en fjöldi þeirra borinn saman við fjölda kvenna í sveitarfélaginu. Sveitarfélaginu ber samkvæmt lögum að hafa jafnréttis- og kynjasjónarmið í heiðri við skipulag félagsþjónustunnar og verður því að setja sér markmið og leiðir til að fylgja þeim eftir. Til að lagfæra þann halla sem kynjamynstrið sýnir þarf að setja fram ný markmið og aðgerðaráætlun en mikilvægt er að hún sé unnin af stýrihöpi verkefnisins sem þarf að vera skipaður konum og körlum. Nauðsynlegar aðgerðir gætu verið að kanna hug og áhuga aldraðra kvenna og karla til framboðs á tómsundastarfi, auka framboð á námskeiðum og ýta undir að val sé ekki of kynbundið. Einnig þarf að hvetja karla til að koma til starfa í félagsmiðstöðvunum þar sem þeir geta komið með aðra sýn en fyrir er út frá þeirra sjónarhorni. Lág laun eru fyrirstaða að mati forstöðukonu félagsstarfsins.

Skóða þarf aðra þætti sem geta laðað karlmenn að starfinu og ráða karlmenn sem sækja um og eru jafnhæfir og þær konur sem starfa í félagsþjónustunni. Forstöðukona félagsstarfsins lagði mikla áherslu á þörfina fyrir stærri rými og því getur reynst nauðsynlegt að þrýsta á bæjaryfirvöld um að fá betra rými. Rýmin geta haft töluvert að segja bæði hvað varðar líðan aldraðra og fjölda þeirra sem hægt er að skrá á viðkomandi námskeið. Það er mikilvægt að mat á aðgerðum sé í ákveðnum höndum og tímasett. Mat á því hvort markmiðið að auka þátttöku karlanna í tómsundastarfinu hefur náðst er hægt að mæla með því að skoða tölulegar upplýsingar um mætingu. Þessar tölur geta einnig sýnt fram á hvort verið er að mæta þörfum fólks sem og mat notenda sjálfra á starfinu.

Kerfisbundin jafnréttisúttekt

Þessi aðferð er gagnleg ef gera á kerfisbundna kynjaúttekt á starfsemi. Aðferðin hentar vel þegar samþætta á jafnréttissjónarmið inn í tiltekna þjónustu sem veitt er, en hún á ekki við þegar unnið er með starfsmannamál. Aðferðin hjálpar til við að varpa ljósi á starfsemina út frá kynjafræðilegri nálgun, auðveldar val á starfssviðum og er gagnleg við ákvarðanir hvað varðar aðgerðir og mælikvarða til að mæla jafnrétti kynjanna. Aðferðin skiptist upp í nokkra þætti og hver þáttur innheldur nokkur skref. Það getur verið gagnlegt að hafa eftirfarandi mynd í huga:

Gerð lista →			
1. skref: Yfir starfsemina	2. skref: Tengsl við stefnu stjórnvalda	3. skref: Hvað á að greina?	
Rannskið og greinið →			
4. skref: Hver er markhópurinn?	5. og 6. skref: Kynjamynstur	7. skref: Hverjar eru afleiðingarnar?	8. skref: Hvernig getur starfsemin stuðlað að jafnrétti?
Búið til markmið →			
9. skref: Hvað er hægt að gera?	10. skref: Til hvaða aðgerða á að grípa?	11. skref: Hvernig á að mæla árangur?	

Gerð lista

1. skref: Hvaða starfsemi?

Gerð lista yfir alla starfsemi ykkar. Til þess að takmarka vinnuna verða svo valin ákveðin atriði til að greina nánar í skrefi 3.

2. skref: Hvernig getur starfsemin stuðlað að því að markmið sem stjórnvöld hafa sett í jafnréttismálum nái fram að ganga?

Spurningarnar hér að neðan eru sömu spurningar og voru í aðferðinni í *Undirbúningsmat á starfseminni* í 2. þrepi stigans. Nú er unnið nánar með þær spurningar, sérstaklega þær sem fengu jákvætt svar. Svárið nú hverri spurningu fyrir hvern þátt starfseminnar sem settur var á listann í 1. skrefi.

Konur og karlar eiga að hafa jöfn áhrif í samfélaginu:

Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

- Hefur starfsemin áhrif á möguleika kvenna og karla til að vera virkir þátttakendur í samfélaginu? Hvernig?
- Hefur starfsemin áhrif á dreifingu valds og áhrifa milli kvenna og karla? Hvernig?

- Hefur starfsemin áhrif á möguleika kvenna og karla til að nýta völd sín og áhrif? Hvernig?

Efnahagslegt jafnræði milli kvenna og karla:

Konur og karlar eiga að hafa sömu möguleika til menntunar, launavinnu og fjárhagslegs sjálfstæðis. Vinna skal gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnu- markaði.

- Hefur starfsemin áhrif á fjárhagslega stöðu kvenna og karla? Greiðir starfsemin laun eða veitir styrki? Hvernig?
- Hefur starfsemin áhrif á tækifæri og aðstæður kvenna og karla til að stunda launavinnu, mennta sig eða vera sjálfstætt starfandi? Hvernig?
- Hefur starfsemin úrræði til að hafa áhrif á launamun kynjanna? Hvernig?

Jöfn skipting umönnunar og heimilisstarfa:

Gera þarf bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Konur og karlar eiga að bera sömu ábyrgð á heimilisstörfum og hafa sömu möguleika á að annast sína nánustu og þiggja umönnun.

- Hefur starfsemin áhrif á tækifæri kvenna og karla til að skipta með sér heimilisstörfunum? Hvernig?
- Hefur starfsemin áhrif á tækifæri kvenna og karla til að skipta með sér umönnunarhlutverki sínu? Hvernig?
- Hefur starfsemin úrræði til að hvetja konur og karla til að skipta með sér ábyrgð? Hvernig?

Tölfræði skal greina eftir kyni:

Til þess að hægt sé að skoða hvort kyn hafi áhrif þurfa tölfræðigögn um kynin að liggja fyrir. Slík tölfræði er grundvöllur kynjasambættingar.

- Eru gögn og upplýsingar um starfsemina greind eftir kyni? Hvernig?
- Hefur starfsemin aðgang að kyngreindum tölum og upplýsingum? Hvernig?

Vinna skal gegn kynbundnu ofbeldi:

Ofbeldi karla gegn konum verður að linna.

- Tengist starfsemin á einhvern hátt ofbeldi karla gegn konum? Hvernig?
- Getur starfsfólk orðið vart við ofbeldi karla gegn konum vegna starfseminnar sem þar fer fram? Hvernig?

Hefðbundnar kynjaímyndir og neikvæðar staðalímyndir:

Margar af þeim hefðbundnu kynjaímyndum og staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla sem eru ríkjandi í samfélaginu koma í veg fyrir að konur og karlar geti notið hæfileika sinna og atorku til fulls.

- Hefur starfsemin áhrif á ímynd kvenna og karla? Hvernig?
- Ýtir starfsemin undir staðalímyndir? Hvernig?
- Ýtir starfsemin undir hefðbundnar kynjaímyndir? Hvernig?
- Ýtir starfsemin undir klámvæðingu opinbers rýmis? Hvernig?

3. skref: Hvað á að greina?

Ákveða þarf hvaða svið á að vinna nánar með. Skoðið kosti og galla þess að greina nánar ólíka þætti starfseminnar þannig að mögulegt sé að velja þá þætti sem krefjast nánari skoðunar. Veljið svo einn eða fleiri þætti sem geta haft mikil áhrif á jafnrétti karla og kvenna. Rökstyðjið valið en rök in geta legið í eftirfarandi fullyrðingum:

- Auðvelt er að hafa áhrif á og stjórna aðgerðum á þessu sviði.
- Breytingar á þessu sviði hafa áhrif á marga.
- Þetta svið er mikið í umræðunni.
- Mikið óréttlæti einkennir þetta svið eins og er.

Rannsaði og greinið

Skref 4 til 6 lýsa því hvernig hægt er að rannsaka betur þá þætti starfseminnar sem valdir voru í skrefi 3 og greina þær upplýsingar sem koma fram. Markmiðið er að ganga aðeins lengra í greiningunni, hugsa út fyrir kassann og skoða spurningarnar út frá sjónarhornum beggja kynja. Skref 7 til 8 lýsa því hvernig hægt er að greina þau gögn sem búið er að afla og athuga hvað er hægt að gera til þess að breyta þeim óæskilegu kynjamynstrum sem koma í ljós.

4. skref: Hver er markhópurinn?

Greinið markhópurinn sem hefur orðið fyrir valinu.

Með hugtakinu markhópur er átt við þann hóp fólks sem ætlunin er að hafa áhrif á eða ná til, þeirra sem úrræði eiga að gagnast. Ef ráðast á í verkefni sem á að breyta hugarfari unglinga til jafnréttis kynjanna eru unglingarnir markhópurinn, ekki starfsfólk félagsmiðstöðva eða sveitarfélaga. Starfsfólkið er hinsvegar tæki til þess að ná til unglinganna og er því áhrifavaldur en ekki hluti af markhópnum.

5. skref: Hvaða kynjamynstur eru til staðar?

Gerið lista yfir upplýsingar um stöðu karla og kvenna sem gætu verið gagnlegar þegar staða jafnréttismála innan starfseminnar er metin.

Hugsið vítt og breitt um þau kynjamynstur sem birtast í þeirri starfsemi sem verið er að greina. Þó svo að gögn séu til um ákveðin málefni og kynjamynstur þýðir það ekki að það séu gögnin sem nýtast ykkur best á þessu stigi. Það getur verið auðveldara að vinna með tilgátur eða fyrirframgefnar hugmyndir um stöðu mála til að varpa ljósi á raunverulega stöðu kynjanna núna. Hafið til hliðsjónar niðurstöðurnar úr skrefi 2.

Hver eru núverandi kynjamynstur meðal kvenna og karla? Ákveðið hvaða spurningum þarf að svara til þess að geta kortlagt mynstrið. Spurningarnar hér að neðan geta verið gagnlegar til að varpa ljósi á stöðu mála:

- Er eitthvað í starfseminni sem skilur kynin að eða sem heldur þeim á ólíkum sviðum? Er eitthvað í starfseminni sem gerir ráð fyrir ólíkri aðstöðu kynjanna. Veltið því fyrir ykkur án þess að hugsa um hvort það sé gott eða slæmt.
- eru bæði konur og karlar til staðar? Í hvaða hlutföllum? Skoðið þetta ekki bara út frá hlutföllum notenda, þátttakenda eða viðskiptavina heldur einnig á stjórnunarstigi og á hinum ýmsu sviðum starfseminnar sjálfra.

- Hver er munurinn á milli kynjanna? Skoðið hann í tengslum við búsetuskilyrði, framfærslu, réttindi, völd, úrræði (svo sem peninga og tíma), öryggi og fleira sem á við þá þætti starfseminnar sem verið er að skoða.
- Skoðið hlutfall kynjanna sérstaklega þar sem verið er að dreifa gæðum til borgaranna. Veltið fyrir ykkur formlegu og óformlegu valdi. Hvaða mynstur kemur í ljós?
- Er eitthvað í starfseminni sem býr til ákveðið stigveldi milli þess sem er talið kvenlegt og karlmannlegt og leggur aukið vægi á annað hvort? Hvernig birtist þetta í dreifingu úrræða og gæða? Eru einhver dæmi þess að karlar séu viðmið og konur því frávik? Eða öfugt?

Hér er einnig gott að hugsa út fyrir sitt eigið svið. Hér getur verið um að ræða málefni sem fara þvert á ólík svið og eru á ábyrgð margra aðila. Sem dæmi má nefna að staða fólks á vinnumarkaði tengist samgöngumálum á þeirra heimasvæði. Frumkvöðlastarfsemi tengist aðgangi að skólum, umönnun barna og aldraðra og viðskiptalífínu. Notið hugmyndaflugið.

6. skref: Hver er núverandi staða?

Lýsið kynjamynstrum úr skrefi 5. Staðfestið þau með gögnum.

Nú þarf að setja fram staðreyndir um stöðu mála sem byggja á greiningu viðkomandi gagna. Hver er hin raunverulega staða? Einhverjar upplýsingar geta verið til vegna fyrri úttekta og rannsókna á starfseminni. Aðrar upplýsingar gætu verið til hjá Hagstofu, háskólum eða í öðrum útgáfum. Skoðið hvað leit í Gegni (gegnir.is) leiðir í ljós. Til að finna fordæmi erlendis frá getur verið gott að skoða scholar.google.is. Ef til vill eru engar kyngreindar tölfræðiupplýsingar til. Ef svo er verður að gera nauðsynlegar úrbætur sem meðal annars geta falist í sjálfstæðri gagnaöflun og greiningu.

Hér þarf bæði að skoða hvernig úrræði (tími, fjármagn, aðstaða, upplýsingar og þjálfun) dreifast og hvernig þeim hefur verið deilt milli kvenna og karla. Einnig þarf að hafa í huga kynjaskiptinguna í formlegum og óformlegum hópum þar sem ákvarðanir eru teknar. Hér er átt við alla þá sem hafa áhrif á ákvarðanatöku eða stefnumótun.

7. skref: Hverjar eru afleiðingarnar?

Ef eitthvað kemur fram í skrefi 6 sem bendir til þess að ekki ríki jafnrétti milli kynjanna lýsið þá afleiðingum þess.

Byrjið á því að skoða kynjamynstrin sem koma fram í skrefi 2 og 6. Lýsið því hvernig þau hafa áhrif á konur og karla. Lýsið hvernig ójafnrétti birtist. Konur og karlar geta haft sömu réttindi og skyldur en ekki sömu tækifæri. Á það við hér?

8. skref: Hvernig getur starfsemin stuðlað að framgangi jafnréttismála?

Lýsið því hvernig starfsemi ykkar þarf að vera skipulögð til þess að hægt sé að ná þeim markmiðum sem sett hafa verið í stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum.

Lýsið draumastarfseminni út frá jafnréttissjónarmiði. Notið upplýsingarnar úr skrefi 2. Farið í gegnum listann aftur og spyrjið: Hvernig þarf starfsemi að vera skipulögð til þess að ná þessu markmiði?

Búið til markmið

Nú er komið að því að skipuleggja aðgerðir til úrbóta ef um ómálefnalega mismunun er að ræða. Eftirfarandi skrefum er ætlað að aðstoða við að ná fram sem flestum hugmyndum um hvernig má nálgast lausnir og aðferðir til að auka jafnrétti kynjanna.

9. skref: Hvað er hægt að gera?

Gerði lista yfir þær breytingar sem gætu bætt stöðuna. Tillögurnar geta verið á sviði þar sem þið hafið umboð til breytinga eða á sviði sem er á valdsviði einhvers annars. Ekki útiloka neitt á þessu stigi. Hafið til hliðsjónar efnið sem þið hafið safnað hingað til. Ekki er ólíklegt að markmiðin í hinum ólíku tillögum lendi í andstöðu hvert við annað. Ræðið kosti og galla ólíkra hugmynda.

10. skref: Til hvaða aðgerða á að grípa?

Ákveðið hverjar af hugmyndunum sem komu fram í skrefi 9 verða framkvæmdar. Hafið einnig í huga niðurstöðurnar úr skrefi 8. Geymið svo listann á góðum stað þannig að hægt sé að sækja í hann hugmyndir síðar. Skipuleggið hvernig og hvenær á að innleiða aðgerðirnar. Leggið til tíma, peninga og önnur úrræði sem til þarf. Hér getur verið gott að skoða *Gátlista fyrir skipulagningu samþættingar*.

11. skref: Hvernig á að mæla árangurinn?

Ákveðið hvernig á að fylgja eftir aðgerðunum og mæla áhrif þeirra.

Hvernig er hægt að læra af reynslunni og innleiða kynjasamþættingu í daglegt starf? Kyngreind tölfræði er ein leið til þess að mæla árangur. Hafa tölurnar breyst frá því að þeim var fyrst safnað fyrir skref 6?

Listnám fyrir alla – konur og karla?

Dæmi um notkun á aðferðinni *Kerfisbundin jafnréttisúttekt*

Eftirfarandi dæmi var unnið í námskeiðinu *Frá bróðurparti til systkinalags: Hagnýting jafnréttisfræða*. Markmið verkefnisins var að skoða hvort listnám við Listaháskóla Íslands sé miðað að báðum kynjum.

1. skref: Hvaða starfsemi á að skoða?

Á háskólastigi eru konur 62,2% allra nemenda. Listaháskóli Íslands (LHÍ) er eini listaháskólinn hér á landi sem býður upp á alhliða listnám sem lýkur með háskólagráðu. Umsækjendur og nemendur skólans eru viðfangsefni verkefnisins. Veturinn 2008–2009 stunduðu 468 nemendur nám við skólann og voru 64,7% þeirra konur og 35,3% karlar.

2. skref: Hvernig tengist starfsemin stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum?

Samkvæmt jafnréttislögunum má álykta að réttlátt samfélag sé þannig að aðgengi karla og kvenna, meðal annars að námi, ætti að vera jafnt og hver og einn ætti að njóta hæfileika sinna á eigin forsendum og velja sér fag án þess að það ákvarðist af kyni. Í lögnum kemur einnig fram að markmiðum þeirra á að ná með því að „...breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla.“

Kynbundið náms- og starfsval ákvarðast oft út frá fyrirfram gefnum hugmyndum um hlutverk kynjanna sem byggja á kynjaímyndum og staðalímyndum.

3. skref: Hvað á að greina?

Er val á námi við Listaháskóla Íslands kynbundið? Hvernig er kynjaskipting einstakra námsgreina innan skólans og hvað segir það um kynjaímyndir samfélagsins?

4. til 8. skref: Hver er markhópurinn? Hvaða kynjamynstur eru til staðar? Hver er núverandi staða? Hverjar eru afleiðingarnar? Hvernig getur starfsemin stuðlað að framgangi jafnréttismála?

Nemendur LHÍ er markhópur úttektarinnar. Í apríl 2009 voru 468 nemendur skráðir í skólann. Námsleiðir skiptast á fimm námsbrautir þar sem hægt er að velja á milli margra námsgreina.

Kynjaskipting á háskólastigi á Íslandi er mjög svipuð kynjahlutfalli í LHÍ. Árið 2004 var hlutfall kvenna 63% þeirra sem innrituðu sig í háskólanám og 64% þeirra sem voru brautskráðir. Árið 2007 voru konur einnig meirihluti þeirra sem útskrifuðust með meistara- og doktorspróf. Að því leyti er kynjahlutfall í LHÍ ekki frábrugðið almennu kynjahlutfalli á háskólastigi. Þó ber að athuga kynjahlutfall í einstaka deildum og námsgreinum. Er sú greining sett fram í töflu um kynjaskiptingu innan deilda og námsbrauta.

Kynjaskiptingin innan einstakra deilda og námsgreina sýnir að val á listgreinum er mjög kynbundið. Hverjar eru hugsanlegar ástæður þess og afleiðingar? Hverjar eru til dæmis afleiðingar þess að nánast allir sem stunda nám í fatahönnun eru konur eða að meirihluti þeirra sem stundi tónsmíðar sé karlar?

Í öllum deildum LHÍ eru inntökunefndir sem meta hæfni umsækjanda. Auk þessa verða umsækjendur að uppfylla almenn skilyrði til dæmis að hafa lokið stúdentsprófi. Ekkert bendir til þess að inntökuskilyrði gagnist öðru kyninu betur.

Það bendir ekkert til þess að í inntökunefndum sé gert upp á milli umsækjenda á grundvelli kyns en reynslan sýnir hinsvegar að kynjakerfið bindur okkur auðveldlega í fjötra staðalímyndakerfis sem gerir það að verkum að okkur kann að „finnast það passa betur“ að konur fari í fatahönnun og dans en karlar.

Tafla 1: Listaháskóli Íslands: Deilda- og námsbrautaskipan				
Myndlistardeild:	Hönnunar- og arkitektúrdeild:	Leiklistardeild:	Tónlistardeild:	Listkennsludeild:
Myndlist	Arkitektúr	Leikarabraut	Diplóma í hljóðfæraleik/söng	M.A. nám í listkennslu
	Fatahönnun	Dansbraut	Kirkjutónlist	Diplómanám í kennslufræðum til kennsluréttinda
	Grafísk hönnun	Fræði og framkvæmd	Mennt og miðlun	
			Tónsmíðar	

Tafla 2: Listaháskóli Íslands: Kynjaskipting innan deilda og námsbrauta

	Konur	Karlar
Myndlistardeild:	74%	26%
Myndlist	74%	26%
Hönnunar- og arkitektúrdeild:	62,8%	37,2%
Arkitektúr	60,4%	39,6%
Fatahönnun	93,5%	6,5%
Grafísk hönnun	55,2%	44,8%
Vöruhönnun	72,7%	27,3%
Leiklistardeild:	62,5%	37,5%
Leikarabaut	50%	50%
Dansbraut	89,5%	10,5%
Fræði og framkvæmd	52,4%	47,6%
Tónlistardeild:	50,7%	49,3%
Hljóðfæraleikur/söngur	75%	25%
Strengir og blásarar	63,3%	36,4%
Píanó	75%	25%
Söngur	87,5%	12,5%
Mennt og miðlun	Vantar upplýs.	Vantar upplýs.
Tónsmíðar	33,3%	66,7%
Mennt og miðlun/tónlistarfr.	Vantar upplýs.	Vantar upplýs.
Tónlistarkennsla	57,1%	42,9%
Listkennsludeild:	77,4%	22,6%
Listkennsla	77,4%	22,6%

Þannig eru 75% þeirra sem leggja stund á söng- og hljóðfæranám konur. Innan söngnámsins sjálfs eru 87,5% konur.

Í tónsmíðanámi er meirihluti nemenda karlar eða 66,7%. Er það eina fagið innan LHÍ þar sem karlar eru í meirihluta. Í tónlistardeild eru konur í meirihluta námsgreina sem hafa samskeytið *-list*, en karlarnir þar sem viðskeytið er *-smíði*; orð sem tengjast hefðbundnum kynjahlutverkum.

Hönnunar- og arkitektúrdeild

Í þessari deild stendur fatahönnunin upp úr hvað varðar kynjaskiptingu, en 93,5% nemenda eru konur. Fjölmennasta „karlafagið“ í deildinni er grafísk hönnun með 44,8% karla. Vöruhönnun er einnig mjög kynskipt fag; konur eru þar tæplega 73% nemenda.

Leiklistardeild

Inn á leikarabaut eru teknir 10 nemendur á tveggja ára fresti. Ekki eru eiginlegir kynjakvótar í notkun en þó er leitast við að hafa kynjaskiptingu eins jafna og unnt er.

Myndlistardeild

Konur eru nú 74% nemenda myndlistardeildar LHÍ. Karlmaður er deildarforseti myndlistardeildarinnar. Ef litið er til frægustu málara Íslendinga eða myndlistarsögu Íslendinga (og heimsins alls), eru karlmenn þar í aðalhlutverki. Á 5 ára tímabili, frá árinu 2000–2005, keypti Listasafn Íslands 64 myndlistarverk eftir karla en 46 verk eftir konur og Listasafn Reykjavíkur festi kaup á 69 verkum eftir karla en 33 verkum eftir konur á sama tímabili, auk þess sem að meðaltali var borgað meira fyrir verk karlanna en kvennanna. Þetta stangast töluvert á við það að konur skuli vera í meirihluta þeirra sem stunda myndlist þegar karlmenn innan fagsins njóta meiri athygli og virðingar.

Tónlistardeild

Í tónlistardeildinni er kynjaskipting svo gott sem jöfn. Hún er þó mjög ójöfn milli einstakra námsgreina.

Fræði og framkvæmd er námsgrein sem tekur til leikstjórnar og annarrar vinnu er tengist leikhúsi. Heitið fagsins gefur strax vísbendingu um kynjaða tilvísun enda hugtakið framkvæmdir gjarna tengt því karllæga. Þetta er einnig ein af greinum LHÍ þar sem karlar eru hvað fjölmennastir (tæp 48%).

Listdansaranámið er ein af þeim greinum sem er hvað mest bundin kyni innan LHÍ. Á dansbraut, þar sem kenndur er klassískur listdans og nútímadans eru rétt undir 90% nemenda konur. Dansnám er því mjög kynbundið og fylgir þeirri hefðbundnu kynjaímynd að dans sé fyrir konur á meðan til dæmis íþróttir séu fyrir karla; til dansins heyri mýkt en til íþróttanna heyri styrkur og snerpa sem svo oft tengist karlmenskunni. En er ekki erfitt fyrir dansdeildina að setja upp sýningar ef svo stór hluti hópsins eru konur? Vissulega eru til dansverk þar sem konur eru í meirihluta en takmarkar það ekki, líkt og í leiklistardeildinni, valmöguleika fagsins á uppsetningu dansverka, sérstaklega nútímaverka? Það má undrast yfir því að ekki skulu gilda svipaðir óskrifaðir kynjakvótar inn í dansnámið líkt og í leiklistardeildinni. Umsækjendur kann að vanta, en þá er það undir stjórnendum skólans komið ásamt kennurum að gera námið jafn spennandi fyrir konur sem karla.

9. og 10. skref: Hvað er hægt að gera? Til hvaða aðgerða á að grípa? Markmið með kynjasambættingu innan LHÍ ætti að vera að jafna kynjaskiptingu á námsbrautum.

Í LHÍ hefur verið samþykkt jafnréttisáætlun. Jafnréttisáætlunin beinist bæði að launuðu starfsfólki skólans sem og nemendum. Skólinn vill hvetja til fræðslu og umræðu um framlag kynjanna til listsköpunar, stöðu þeirra í listnámi og kennslu og í atvinnulífinu sem starfandi listamenn. LHÍ hefur leitast við að jafna hlut kynja í einstökum deildum og námsbrautum, meðal annars með því að kynning á námsbrautum, námsefni og kennslutíðgun höfði til beggja kynja. Jafnréttissjónarmið og kynjafræðileg umfjöllun þarf að vera hluti af námsefni allra deilda skólans. Mikilvægt er að jafnréttisnefnd láti framkvæma reglubundnar kannanir á stöðu kynjanna innan skólans, kynni niðurstöður þeirra fyrir nemendum og starfsmönnum og standi fyrir öflugri umræðu um jafnréttismál. Hugmyndirnar í þessari jafnréttisáætlun eru allar góðar og gætu skilað töluverðum árangri ef þeim er skipulega hrint í framkvæmd og tryggt að þær verði hluti af daglegu starfi skólans.

Kynjað námsval innan LHÍ fylgir nokkuð staðalímyndum samfélagsins um að konur stundi frekar listnám í fögum sem byggjast á því að miðla eða túlka verk annarra eins og (list)kennslu, söng og hljóðfæraleik. Karlarnir stunda frekar nám í þeim listgreinum sem fela í sér sköpun svo sem tónsmíðum, arkitektúr og grafískri hönnun, sem eru mestu karlafögin. Síðustu ár hefur LHÍ haldið svokallaða kynjadaga að frumkvæði jafnréttisnefndar skólans, þar sem ýmsar upptökur og fróðleikur tengdur jafnréttismálum er áberandi. Nemendur taka auk þess virkan þátt með kynningu verkefna sem tengjast kynjafræði.

4H aðferðin

4H aðferðin er notuð sem hjálpartæki við rannsókn og greiningu á ákveðinni starfsemi út frá kynjasjónarhorni. Hún dregur fram heildarmynd af því hvernig starfsemin virkar, hvernig fjármagni er dreift og hvaða breytingar eru nauðsynlegar til þess að mæta ólíkum þörfum kvenna og karla. Hér eru eftirfarandi spurningar settar fram: Hver fær hvað og á hvaða forsendum? Greiningin fæst svo með því að spyrja spurningarinnar: Hvernig getum við bætt stöðuna?

Hugmyndin er að kynjamynstrin sem koma í ljós myndi þann grunn sem nauðsynlegur er fyrir umræður við stjórnendur starfseminnar. Hvernig getum við mótað sameiginlega sýn og ný markmið fyrir starfsemina með því að skoða hana út frá kynjasjónarhorni? Hverju þarf að breyta til þess að við náum þeim markmiðum?

H1. Hver? Að skoða hlutfall kynjanna

Fyrst er valin ákveðin starfsemi og markhópur sem á að skoða nánar eins og hefur verið gert í fyrri aðferðunum. Byrjið á því að svara spurningunum:

- Hversu margar konur?
- Hversu margir karlar?

Kynjahlutföll eiga að varpa ljósi á viðveru kynjanna á öllum stigum ákvarðanatökufærlisins, í stjórninni, meðal yfirmanna, starfsfólks, notenda þjónustunnar, viðskiptavina, umsókna um störf, styrki og fleira. Þess vegna er líka mikilvægt að spyrja:

- Hver tekur ákvörðunina?

Til þess að geta svarað spurningunni um kynjahlutföllin til hlítar verða að liggja fyrir upplýsingar um hverjir taka ákvarðanirnar. Hér þarf að skoða viðveru kynjanna í ákvarðanatökufærlinu öllu, bæði formlegu og óformlegu.

- Hver fylgir ákvörðunum eftir?

Hér þarf að lýsa því hvernig ákvörðunum er komið í framkvæmd. Innan hvaða starfsemi, á hvaða stigi og af hvaða einstaklingum? Hér er til dæmis verið að líta til starfsfólks sveitarfélaga, samtaka, fyrirtækja eða stofnana. Hvernig er kynjaskiptingin í þessum hópum?

- Hver er markhópur starfseminnar?

Hver er viðskiptavinurinn, skjólstaðingurinn, notandinn? Þetta getur verið allt frá mjög fámennum hópum upp í mjög stóra hópa. Stefnumótun stjórnvalda getur þurft að taka mið af allri þjóðinni. Þegar hópurinn er svo stór er mikilvægt að skoða það félagslega kynjamynstur sem er til staðar í landinu. Hvaða konur og karlar eru í markhópnum? Hvernig er þátttaka þeirra í einkalífi, viðskiptalífi og innan starfsgreina?

H2: Hvað? Skoðið dreifingu gæðanna

Nú er kominn tími til að skoða hver fær hvað. Hver fær þau gæði og úrræði sem við höfum til að dreifa? Hvernig skiptast þau milli kynja? Hér eru nokkur dæmi sem hægt er að skoða. Listinn er ekki tæmandi þar sem hann þarf að endurspeglja þá starfsemi sem verið er að skoða hverju sinni.

Hver fær hvað?

- **Tími:** Hvað fær tíma á fundum og í ákvarðanatökufjerli? Hver fær tíma til að tala? Hvaða málefni fá tíma? Er hægt að sjá einhver kynjamynstur í því hvað fær forgang?
- **Rými:** Eru opinber rými notuð jafnt af körlum sem konum? Hvernig er aðgangur að íþróttahúsum, landsvæði, skólastofum og öðru rými eða svæði?
- **Peningar:** Hvernig skiptast fjármunir milli kynjanna? Hér er ekki einungis verið að líta til launa heldur annarra fjárhagslegra fríðinda svo sem styrkja, lána og fleira.
- **Upplýsingar:** Hvaða upplýsingar eru mikilvægar fyrir virka þátttakendur í verkefnum? Hver fær mikilvægar upplýsingar og hvenær? Hvernig fá ólíkir hópar aðgang að upplýsingum, snemma í ákvarðanatökufjerli eða seint? Á hversu marga fundi eru hinir ýmsu hópar boðaðir? Hver eru kynjahlutföllin í hópunum? Eru sumir hópar taldir mikilvægari en aðrir og liggur eitthvert kynjamynstur þar til grundvallar?
- **Þróunarvinna:** Hvaða þróunarverkefni eru tengd verkefninu/starfseminni, til dæmis þjálfun, viðskiptaráðstefnur, vettvangsferðir, námsferðir, rannsóknarferðir eða skipulagning verkefna?

H3: Hvers vegna? Greinið ástandið

Hverjar eru ástæður þess að kynjaskiptingin er eins og hún er? Hvers vegna skiptast gæðin eins og þau skiptast milli kynjanna? Hvernig geta konur og karlar haft áhrif á þær ákvarðanir sem eru teknar innan viðkomandi starfsemi? H-in tvö hér að framan hafa skoðað fjölda og magn, hér er hinsvegar verið að skoða þau félagslegu mynstur sem búa að baki. Á hvaða forsendum er gæðum skipt, hvaða viðmið gilda? Líklegast hefur komið fram ákveðið mynstur þegar hausatalningin fór fram. Slík mynstur leiða af sér spurningar um af hverju hlutirnir eru eins og þeir eru.

Hver er staðan í okkar starfsemi?

- Hvaða kynjamynstur sjáum við?
- Þörfum hverra er verið að mæta?
- Sérðu hvort starfsemin hefur verið hönnuð á grundvelli gilda og viðmiða sem hygla öðru kyninu á kostnað hins?
- Er áhugamálum, tækifærum og óskum kvenna og karla mætt að jöfnu?
- Hvaða ástæður liggja kynjamynstrinu til grundvallar? Eru ástæðurnar málefnalegar?

Hvernig tekst starfsemin á við jafnréttismál?

- Ræðst framvinda starfseminnar að einhverju leyti af kyni viðskiptavina eða notenda?
- Eru ólíkar væntingar eða kröfur til kvenna og karla, einstaklinga eða hópa, sem ákvarðast á grundvelli staðalímynda um kynin?
- Eru einhver gildi eða viðmið innan starfseminnar sem leiða til þess að sum verkefni eru talin kvenleg eða karlmannleg?

Þegar verið er að skoða þau gildi og viðmið sem ríkja innan starfseminnar er engin auðveld leið til að mæla jafnrétti. Greining á gögnum og opin umræða er því nauðsynleg. Hér getur verið nauðsynlegt að tengja starfsemina við kenningar og rannsóknir annarra um samfélagsleg mynstur sem endurspeglast innan starfseminnar.

H4: Hvernig? Búið til markmið og mælikvarða

Þegar búið er að greina starfsemina er kominn tími til þess að nota greininguna til að útfæra stefnu fyrir starfsemina út frá niðurstöðunum. Fjórdi H-ið svarar spurningunum: Hvað þarf að breytast til að tryggja að starfsemin taki mið af báðum kynjum? Hvaða aðgerðir eru æskilegar til að leiðrétta þau óæskilegu kynjamynstur sem rannsóknin hefur leitt í ljós?

Gerðu ykkur í hugarlund breytta starfsemi:

Lýsið því hvernig þið sjáið starfsemina fyrir ykkur og hvaða breytingum verður að ná fram til að þjónustan taki mið af þörfum beggja kynja.

Ný markmið og mælikvarðar:

- Skoðið þau markmið sem hafa verið sett. Eru þau fullnægjandi eða þarf að setja ný markmið byggð á þeirri greiningu sem hefur átt sér stað?
- Ákveðið til hvaða aðgerða þarf að grípa til að leiðrétta óæskileg kynjahlutföll.
- Ákveðið hver á að framkvæma aðgerðirnar og hvenær á að framkvæma þær.

Eftirfylgni:

- Ákveðið hvaða mælikvarða á að nota til þess að mæla árangur aðgerðanna.
- Ákveðið hvenær og hvernig mat og eftirfylgni á að fara fram.

H1: Hver?			
Hvaða hópa þarf að skoða?	Hvernig fáum við gögn um hópinn?	Hver á að framkvæma talninguna?	Hvenær á að skoða kynjaskiptinguna?

H2: Hvað?				
Hvað á að mæla?	Hvernig fáum við gögn?	Hver á að framkvæma mælinguna?	Hvenær á að framkvæma mælinguna?	Niðurstaða

H3: Hvers vegna er kynjaskiptinginn eins og hún er? Eru ástæðurnar málefnalegar?

H4: Hvernig breytum við starfseminni?

Íslenska friðargæslan

Dæmi um notkun á aðferðinni 4H

Þetta dæmi er unnið með hliðsjón af verkefni utanríkisráðuneytisins og Íslensku friðargæslunnar. Markmiðið var að kanna hvort starf friðargæslunnar samræmist jafnréttisstefnu stjórnvalda og áætlunar Íslands um framkvæmd ályktunar Öryggisráðs Sameinuðu þjóðanna númer 1325 frá árinu 2000 að því er varðar tækifæri kvenna til þátttöku í friðargæsluverkefnum.

Hvað er verið að skoða?

- A. Henta störf í Íslensku friðargæslunni (ÍF) jafnt konum sem körlum?
- B. Hvernig skiptast verkefni og fjármagn milli kvenna og karla – eru uppbyggingarverkefni og sjóðir, sem fé var veitt til, karllæg/kvenlæg/hlutlaus?

H3: Hvers vegna er kynjaskiptinginn eins og hún er? Eru ástæðurnar málefnalegar?

Gildandi viðmið virðast byggja á jafnréttisstefnu stjórnvalda og framkvæmdaáætlun stjórnvalda um framfylgd ályktunar öryggisráðsins nr. 1325 að því er varðar konur í friðargæslu. Kynjamynstur virðast benda skýrt í átt til aukins jafnræðis kynjanna á meðal útsendra friðargæsluliða, þeirra sem njóta þjálfunar á vegum hennar og þeirra sem njóta góðs af verkefnum friðargæslunnar. Gætt er jafnræðissjónarmiða þegar veittir eru beinir fjárstyrkir og allir friðargæsluliðar sitja jafnréttisnámskeið áður en þeir fara til starfa.

Einnig má benda á að árangur hefur ekki einungis náðst varðandi kynjavitund og hlutfall kynjanna. Unnið hefur verið markvisst að því að brjóta upp staðlaðar kynjamyndir með því að karlar hafa valist til þess sem kalla má „hefðbundin kvennastörf“ og öfugt. Dæmi um þetta er karlkyns jafnréttisfulltrúi sem starfar með UNIFEM í Bosnía, en fram að því höfðu um tíu íslenskar konur gegnt slíkri stöðu í verkefnum UNIFEM. Tveir kvenkyns friðargæsluliðar starfa í hefðbundnum karlastörfum innan NATO í Afganistan og Kosovo í sama markmiði. Einnig hefur verið lögð áhersla á að konur gegni í auknum mæli ábyrgðarstöðum og gætir nú að mestu jafnræðis á meðal kvenna og karla í stjórnunarstöðum ÍF erlendis.

Sé tekið mið af niðurstöðum skýrslu Birnu Þórarinsdóttur um jafnréttis- og kynjasjónarmið í stefnu og starfsemi Íslensku friðargæslunnar árin 1994–2004 virðist því sem gildandi viðmið séu mun jafnréttismíðari en áður og breidd verkefna hafi aukist töluvert, sem gefur körlum og konum jafnari tækifæri til að gegna störfum fyrir friðargæsluna.

H1: Hver?			
Hvaða hópa þarf að skoða?	Hvernig fáum við gögn um hópinn?	Hver á að framkvæma talninguna?	Hvenær á að skoða kynjaskiptinguna?
Útsendir friðargæsluliðar	Skoðuð voru gögn ÍF um starfsmenn hennar og hlutföll kynja á meðal friðargæsluliða á síðustu árum dregin fram.	Framkvæmd: fulltrúi ÍF Ábyrgð: skrifstofustjóri ÍF	Könnuð var staða mála á ákveðnum tímamarkum, þar sem miklar breytingar verða reglulega á mönnun. Hlutföll kynjanna á meðal friðargæsluliða voru á þessum tíma: 1.7.2006 Karlur 85%, konur 15% 1.1.2007 Karlur 70%, konur 30% 1.7.2007 Karlur 58%, konur 42% 1.1.2008 Karlur 53%, konur 47% 1.7.2008 Karlur 54%, konur 46%
Þeir sem njóta góðs af verkefnum ÍF	Skoðuð voru gögn ÍF um þau verkefni sem hún styrkir starfsmenn til starfa hjá og þau flokkuð eftir því hvort verkefni sneru beinlínis að konum, körlum eða væru kynjahlutlaus. Til þess að meta þetta var skoðað kynjahlutfall meðal þeirra aðila sem starfsmenn ÍF eru í beinum samskiptum við. Flest verkefni friðargæslunnar eru hins vegar kynjahlutlaus til lengri tíma lítið og hvort kynið er þjálfað til skamms tíma stjórnast oft af menningarlegum þáttum og kynjamyndum sem eru ráðandi í þeim löndum sem ÍF starfar í. Sem dæmi má nefna íslenskan bráðatækni í Líbanon sem þjálfar nánast eingöngu karla þar sem starfið er karllægt í Líbanon – eins og raunar má segja að sé hér á landi. Niðurstaða og markmið verkefnisins er hins vegar að þjálfaðir bráðatæknar starfa á sjúkrahúsum sem gagnast samfélaginu í heild. Svipaða sögu má segja af lögreglumönnum sem þjálfar nánast eingöngu karla í Líberíu. Konur eru hins vegar mun líklegri til að verða fórnarlömb glæpa í Líberíu og markmið verkefnisins snýr að samfélaginu í heild en vegna menningarlegra þátta reynist erfitt í raun að þjálfar lögreglukonur. Þetta gerir mat á því hverjir njóta góðs af verkefnum ÍF nokkuð snúið og því nauðsynlegt að skoða það bæði til skamms tíma og til lengri tíma lítið.	Framkvæmd: fulltrúi ÍF Ábyrgð: skrifstofustjóri ÍF	Hlutfall þeirra verkefna ÍF sem snúa beint að kynjum: 1.7.2006 Snýr að körlum 55% Snýr að konum 5% Eru kynjahlutlaus 40% 1.1.2007 Snýr að körlum 44% Snýr að konum 4% Eru kynjahlutlaus 52% 1.7.2007 Snýr að körlum 39% Snýr að konum 10% Eru kynjahlutlaus 51% 1.1.2008 Snýr að körlum 38% Snýr að konum 14% Eru kynjahlutlaus 48% 1.7.2008 Snýr að körlum 46% Snýr að konum 18% Eru kynjahlutlaus 36% Hlutfall þeirra sem njóta góðs af verkefnum ÍF skiptist þannig eftir kynjum: 1.7.2006 Gagnast konum beint 5% Gagnast samfélaginu 95% 1.1.2007 Gagnast konum beint 4% Gagnast samfélaginu 96% 1.7.2007 Gagnast konum beint 10% Gagnast samfélaginu 90% 1.1.2008 Gagnast konum beint 14% Gagnast samfélaginu 86% 1.7.2008 Gagnast konum beint 18% Gagnast samfélaginu 82%

H2: Hvað?				
Hvað á að mæla?	Hvernig fáum við gögn?	Hver á að framkvæma mælinguna?	Hvenær á að framkvæma mælinguna?	Niðurstaða
A Friðargæsluliðar Þjálfun og námskeið friðargæsluliða	Skoðuð voru gögn ÍF um þá friðargæsluliða sem hún hefur styrkt á námskeið/ í þjálfun erlendis.	Framkvæmd: fulltrúi ÍF Ábyrgð: skrifstofustjóri ÍF	Skoðuð voru gögn aftur í tímenn. Tekin voru tímabilin 2006, 2007 og 2008.	13 einstaklingar voru styrktir til farar á námskeið eða í þjálfun erlendis á tímabilinu 1.7.2006-1.7.2008, þar af 8 karlar og 5 konur. Fyrri hluta árs 2006 voru hins vegar nánast eingöngu karlar þjálfaðir erlendis. Allir friðargæsluliðar fá nú þjálfun hjá ÍF, meðal annars um ályktun 1325 og jafnréttis-sjónarmið. Þar sem einungis 13 einstaklingar hlutu þjálfun erlendis á síðustu tveimur árum hefur ein samtala verið fengin fyrir seinni hluta árs 2006, 2007 og fyrri hluta árs 2008. Fyrri hluta árs 2006 voru hins vegar nánast eingöngu karlar þjálfaðir erlendis.
B Heimamenn Fjármagn til verkefna	Skoðaðir voru fjárstyrkir ÍF til verkefna og reynt var að meta hvort verkefnin gögnuðust frekar konum, körlum eða væru kynjahlutlaus.	Framkvæmd: fulltrúi ÍF Ábyrgð: skrifstofustjóri ÍF	Skoðuð verða gögn aftur í tímenn. Tekin voru tímabilin 2006, 2007 og 2008.	Flest verkefnin sem hljóta beina fjárstyrki frá ÍF eru tengd verkefnum hennar í Afganistan. Þau myndu öll teljast kynjahlutlaus þó að lögð sé áhersla á að konum sé tryggður aðgangur að þeim verkefnum sem eru styrkt.
B Heimamenn Þjálfun og námskeið	Sjá umfjöllun um þjálfun undir lið H1.2			

H4: Hvernig breytum við starfseminni?

Í raun og veru má líta svo á að vinnan sé komin vel á veg með gerð framkvæmdaáætlunar Íslands um ályktun 1325 sem snýr að konum í friðargæslu og friðarferlum. Þar var mótuð ný sýn, sett raunhæf markmið og stýrihópur settur á laggirnar innan utanríkisráðuneytisins til að fylgja eftir framkvæmdinni. Markvisst er unnið að þeim markmiðum sem þar koma fram og var sú vinna í raun hafin áður en framkvæmdaáætlunin sjálf var samþykkt.

Framkvæmdaáætlunin er því markvisst tæki sem hægt er að nota til að vinna að jafnréttissjónarmiðum, innan jafnt sem utan Íslands. Leggja þarf mikla áherslu á að öllum starfsmönnum ÍF sé kynnt áætlunin og ekki síður að utanríkisráðuneytið haldi áfram að vinna að þeim markmiðum sem í henni felast með fræðslu, þjálfun og eftirfylgni á alþjóðavettvangi.

Skipulagsmál í Þingeyjarsveit

Dæmi um notkun á aðferðinni 4H.

Þetta dæmi er unnið í námskeiðinu *Frá bróðurparti til systkinalags: Hagnýting jafnréttisfræða*. En 4H aðferðin er hér aðlöguð að þörfum verkefnisins. Markmið verkefnisins var að skoða hvernig samþætta mætti kynja- og jafnréttissjónarmið í skipulagsmálum Þingeyjarsveitar. Skýrsla Mannvits og Hornsteina: *Aðalskipulag Þingeyjarsveitar* frá árinu 2009 er notuð hér til grundvallar.

Aðalskipulag Þingeyjarsveitar:

Þingeyjarsveit er eitt stærsta sveitarfélag landsins að flatarmáli og nær allt frá Flatey á Skjálfanda í norðri til Grímsvatna í Vatnajökli í suðri. Í sveitarfélaginu búa aðeins 942 manns (1. desember 2007). Innan sveitarfélagsins eru mörg umdeild skipulagssvæði, til dæmis Þeistareykir, Skjálfandafjót og Laxá. Virkjun þeirra er forsenda stóriðju á Húsavík. Sveitarfélagið Þingeyjarsveit varð upphaflega til við sameiningu Ljósavatnshrepps, Hálshrepps, Bárðdælahrepps og Reykdælahrepps árið 2002. Árið 2008 sameinuðust svo Aðaldælahreppur og Þingeyjarsveit, undir nafni Þingeyjarsveitar. Það skipulag sem er hér til skoðunar er í raun sameining á drögum að skipulagi þessara tveggja sveitarfélaga.

Helsta markmið þessa skipulags er að stöðva fólksfækkun í sveitarfélaginu og snúa þróuninni við með því að bæta atvinnutækifæri og veita svigrúm fyrir atvinnusköpun. Sveitarfélagið er fyrst og fremst landbúnaðarsamfélag, en sífellt fleiri starfa við ferðaþjónustu og í öðrum smáíðnaði.

Kynjahlutfallið skoðað

Ef litið er til hlutfalls karla og kvenna sem komu að þessu skipulagsferli er staðan sú að tvö fyrirtæki unnu að skipulaginu, eitt fyrir hvort sveitarfélag sem svo voru sameinuð. Fyrir hönd annars unnu að skipulaginu karlar, en fyrir hönd hins konur. Tengiliður fyrir hönd Aðaldælahrepps var kona, en fyrir Þingeyjarsveit var það karl. Suður-Þingeyingar starfrækja sameiginlega byggingar- og skipulagsnefnd, og hvert sveitarfélag tilnefni í hana fulltrúa. Í þeirri nefnd eru aðeins karlar. Starfsmaður hennar, byggingar- og skipulagsfulltrúi Suður-Þingeyjarsýslu, er karl.

Stór hluti af skipulagsvinnu er öflun gagna um núverandi stöðu sveitarfélagsins. Samkvæmt leiðbeiningum skipulagsstofnunar skal til dæmis skoða:

- Fjölda starfa og skiptingu starfa á greinar.
- Dreifingu starfa/starfsemi eftir svæðum.
- Framboð, eftirspurn og aðgengi að verslun og þjónustu.
- Framboð, eftirspurn og aðgengi að þjónustu og útivistar- og tómstundasvæðum.

Hvergi í leiðbeiningum Skipulagsstofnunar er þó tekið fram að þessi gögn skuli vera kyngreind, og í skipulagi Þingeyjarsveitar er leiðbeiningunum fylgt bókstaflega. Einu kyngreindu gögnin eru tölur um íbúaþróun. Í umfjöllun um þau gögn er þó ekki fjallað um þennan kynjamun á annan hátt en að í Þingeyjarsveit búi 942 manns, 494 karlar og 448 konur.

Í forsendum skipulagsins er gróflega lýst þeim atvinnuvegum sem flestum veita atvinnu í sveitarfélaginu, en ekki eru gefnar upplýsingar um fjölda fólks sem starfar innan þeirra, né að slíkar upplýsingar séu kyngreindar. Hin útivinnandi bóndakona þarf oft að ferðast um langan veg til að komast til vinnu, út á Húsavík, inn á Akureyri, eða að þéttbýlissvæðunum. Hér væri því gagn af

Því að hafa upplýsingar um þessar ferðir, ferðamáta og aðgengi að bíl, enda er oft aðeins einn bíll á heimili. Í forsendum skipulagsins eru áætlaðar ferðir á dag á hverjum veggút sveitarfélagsins og þær tölur fengnar frá Vegagerðinni. Þessar upplýsingar eru þó ekki greindar nánar. Í forsendu-hluta skýrslunnar er stuttur kafli sem fjallar um almenningssamgöngur. Nokkrum sinnum á dag eru áætlunarferðir milli Húsavíkur og Akureyrar sem nýtast mörgum þeirra sem sækja skóla eða vinnu á Akureyri. Ekki eru frekari upplýsingar um notkun almenningssamgangna innan sveitarfélagsins, en reynslan sýnir að fjöldi kvenna nýtir sér þær daglega. Þess má einnig geta að árið 2008 var unnin, fyrir Eyþing, skýrslan *Strætó milli Akureyrar og nágrennabyggða* um strætisvagnsamgöngur milli Húsavíkur og Akureyrar með það í huga að sameina skólaakstur og áætlunarferðir og fá þannig tíðari, ódýrari og niðurgreiddar almenningssamgöngur. Því miður var kyngreindum gögnum heldur ekki safnað fyrir þá skýrslu, en slík gögn hefðu verið ómetanlegt innlegg í almenningssamgangnakafli aðalskipulagsins.

Stefnumótun

Góð stefnumótun byggir að miklu leyti á góðum gögnum. Hér vantar greinilega upp á að gögn séu kyngreind og því er ekki við því að búast að stefnumótun taki tillit til kynjasjónarmiða. Ýmislegt áhugavert hefur þrátt fyrir það slæðst inn. Í kafla um atvinnumál virðist vera stefnt að því að auka fjölbreytni til muna: „Stefnt skal að fjölgun starfa í opinberri þjónustu, þekkingariðnaði, menningartengdri ferðaþjónustu, þróun og framleiðslu ýmiskonar handverks, úrvinnslu landbúnaðarafurða, smáíðnaði, nytjaskógrækt og úrvinnslu skógarafurða svo eitthvað sé nefnt“ (bls. 48). Þessari metnaðarfullu stefnu er þó ekki markvisst fylgt eftir í skipulaginu, ólíkt til dæmis stefnu um orkunýtingu, þar sem nákvæmir uppdættir eru af skipulagi og nýtingu Þeista-reykjasvæðisins.

Ekki er sett fram markviss stefna um almenningssamgöngur önnur en að þær skuli bæta. Ekki er fjallað um staðsetningu leikskóla eða samgöngur að þeim. Í dag þurfa foreldrar sjálfir að koma börnum sínum til leikskóla. Grunnskólabörn komast hinsvegar til skóla með skólabíl.

Kynning og samráð: Leita umsagnar og álits

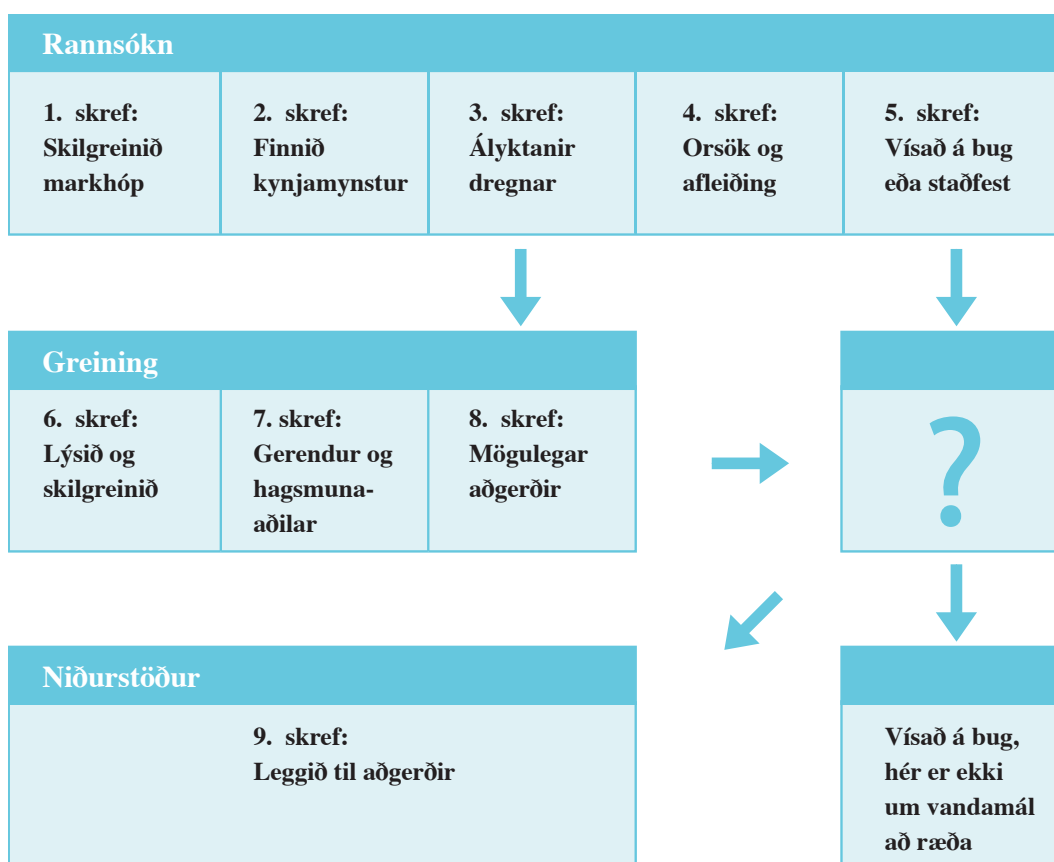
Hefðbundnar leiðir hafa verið nýttar til kynningar þessa skipulags, en þó má sjá ákveðinn mun á kynningarferli þess hluta skipulagsins sem unninn var af Hornsteinum (Þingeyjarsveit eldri) og Mannviti (Aðaldælahreppur), en sá munur skýrist einkum af því að starfsfólk Hornsteina er staðsett í Reykjavík, en starfsfólk Mannvits á Húsavík. Svo virðist þó vera sem leiðin sem helst var treyst á til að tengjast almenningi hafi verið kynningarfundir. Þeir fundir hafa verið ágætlega sóttir, en af einhverjum ástæðum hafa fáar konur mætt. Erfitt er að segja til um hvernig hægt væri að bæta úr því með öðru en að breyta formi fundanna eða nýta netlausnir.

Leiðir til úrbóta

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða ætti að vera forgangsmál í skipulagsmálum. Umhverfismál og skipulagsmál heyra undir Skipulagsstofnun. Möguleikar felast í því að Skipulagsstofnun ítreki mikilvægi þess að samþætta kynjasjónarmið í leiðbeiningum sínum og hvetji þannig til þess að þarfir beggja kynja verði skoðaðar.

Jafnréttisáhrif verkefna

Þessi aðferð gerir okkur kleift að greina áhrif einstakra verkefna á jafnrétti. Með því er átt við hvaða áhrif verkefni hafa á þau kynjamynstur sem eru í samfélaginu. Greiningin varpar ljósi á stöðu jafnréttismála á því sviði sem er til skoðunar. Aðferðina er hægt að nota til að skoða flókin orsakasambandi og til þess að kanna hvort kynjamynstrin sem koma fram tengist jafnrétti kvenna og karla. Þetta er einnig leið til að auðvelda val á aðgerðum og verkefnum sem nauðsynleg eru til þess að koma á jafnrétti kynjanna. Hér verður stuðst við dæmi um úthlutun bílastyrkja til öryrkja til þess að útskýra aðferðina.



1. skref: Skilgreinið markhóp

Hvaða hópar fólks verða fyrir áhrifum af starfseminni, ákvörðuninni eða verkefninu? Til hverra er verið að höfða? Til dæmis má skoða þetta út frá dæmi um bílastyrk. Þá er markhópurinn fólk sem á rétt á að fá styrk og fólkið sem fær styrk.

2. skref: Finnið kynjamynstur

Notið tölulegar upplýsingar og önnur gögn til þess að bera kennsl á kynjamynstrin. Skoðið kynjaskiptinguna í þeim hópum sem skipta máli til að ná fram heildarmynd af stöðunni. Hvernig dreifast gæðin milli kynja? Ef við lítum til bílastyrksins aftur þá þurfum við gögn um fjölda og kynjahlutfall þeirra sem eiga rétt á styrk, þeirra sem hafa sótt um styrk og þeirra sem hafa fengið styrk. Berið saman hvort og hvernig hlutföll og fjöldi breytist milli kynja á ólíkum þrepum. Hér þarf einnig að skoða fjárhagshliðina. Hver er heildarupphæð

styrkjanna? Hvernig skiptist sú upphæð milli kynja? Hér er gott að nota töflur og súlur til þess að draga fram kynjamynstrin. Munið að gæðin sem þarf að skoða eru tími, peningar, rými, starfsfólk, efni og fleira sem ræðst af því hvað er verið að skoða.

3. skref: Ályktanir dregnar

Notið kynjamynstrin sem hafa komið fram til þess að draga ályktanir um stöðuna sem þarf að skoða nánar. Beinið athyglinni að tengslum milli kvenna og karla. Dæmi um orðalag gæti verið: *fleiri karlar en konur fá bílastyrk eða hærri upphæð er varið í styrki til karla en kvenna.*

4. skref: Orsök og afleiðing

Gerið lista yfir hugsanleg orsakasamhengi sem skipta máli hér og hverjar eru afleiðingar þeirra. Hversvegna eru kynjamynstrin eins og þau eru? Hér má vera skapandi og koma fram með tilgátur um allskonar mögulegar undirliggjandi ástæður fyrir kynjamynstrum og afleiðingum þeirra. Einbeitum okkur allan tímann að konum og körlum svo við missum ekki sjónar á því sem skiptir mestu máli að komi fram. Ein tilgátan gæti verið sú að fleiri karlar eigi rétt á bílastyrk en konur. Önnur gæti verið sú að þeir opinberu aðilar sem veita styrkina hafi þá fyrirfram gefnu hugmynd að karlar þurfi frekar á farartæki að halda en konur. Slíkt byggir á staðalímyndum af kynjunum sem eiga ekki við rök að styðjast. Afleiðingarnar sem af þessu hljóttast geta verið margþættar. Karlar geta frekar stundað vinnu en konur því þeir eru hreyfanlegri og konur þurfa frekar en karlar að borga bíla sína að fullu sjálfar.

5. skref: Vísað á bug eða staðfest

Vísið á bug eða staðfestið orsakasamhengin með því að prófa þau. Finnið tölulegar upplýsingar, rannsóknir annarra á sama sviði eða talið við markhópinn. Reynið að vera mjög nákvæm þegar staðfesta á orsakasamhengi og tilgreinið af hverju þið teljið það byggja á öruggum staðreyndum. Í sumum tilfellum er eðlilegt að það sé munur milli karla og kvenna. Við þurfum þó að ganga úr skugga um að ástæðurnar að baki séu málefnalegar áður en við afskrifum kynjamuninn sem eðlilegan. Ástæðurnar fyrir því að karlar sækja frekar um bílastyrk en konur geta verið margvíslegar. Spurningin sem þarf að svara er því hvort ástæðurnar fyrir því að fleiri karlar en konur sækja um styrki eigi rætur sínar að rekja til einhvers óréttlætis eða hvort eðlilegar og málefnalegar ástæður séu á bak við mismuninn.

Þegar upp er staðið eiga eingöngu að vera eftir orsakasamhengi sem hægt er að staðfesta. Á þessu stigi er ekki óalgennt að upp komi vandmál varðandi tölulegar upplýsingar. Stundum eru þær einfaldlega ekki til og stundum eru þær ekki kyngreindar eða fullnægjandi. Ef upplýsingar skortir þarf að benda á það og fara fram á að þeim verði haldið til haga í framtíðinni. Þær staðhæfingar sem ekki er hægt að prófa vegna skorts á upplýsingum er hægt að leggja til hliðar og taka upp aftur seinna.

6. skref: Lýsið og skilgreinið

Þegar búið er að staðfesta að kynjamynstur sem hefur komið í ljós byggir ekki á málefnalegum ástæðum og beri að leiðrétta, er ágætt að staldra við og taka stöðuna. Þarf að endurskoða vandamálið og skoða það í víðara samhengi eða er upprunaleg nálgun nægilega góð? Hér er einnig hægt að skoða hvernig vandamálið og lausn þess gæti tengst stefnu stjórnvalda í jafnréttismálum.

7. skref: Listi yfir gerendur og hagsmunaaðila

Þegar búið er að greina vandamálið og undirliggjandi orsakir þess er kominn tími til að skoða hvaða fólk er í aðstöðu til að hafa áhrif á leiðréttingu þess. Það er mikilvægt að skoða hver „á“ vandamálið. Hver hefur aðgang, vald, áhrif og möguleika til að taka á vandamálinu? Kannski liggur lausn vandans utan þeirrar starfsemi sem verið er að skoða eða í samstarfi ólíkra aðila.

8. skref: Listi yfir mögulegar aðgerðir

Búið til lista yfir þær aðgerðir sem gætu leyst vandamálið sem búið er að greina. Veltið fyrir ykkur kostum og göllum aðgerðanna. Notið upplýsingarnar sem búið er að safna. Í þessum lið er tilvalið að líta til baka og sjá hvort hægt sé að skipuleggja aðgerðir þannig að þeirra upplýsinga verði aflað sem áður skorti.

9. skref: Leggið til aðgerðir

Veljið aðgerðir úr hugmyndunum sem fram komu í skrefi átta og skipuleggið framkvæmd þeirra. Skriðið niður markmið aðgerðarinnar, hvernig á að framkvæma hana og hvernig á að fylgja vinnunni eftir.

Kynjasambætting í skólastofunni

Dæmi um notkun á aðferðinni *Jafnréttisáhrif verkefna*.

Þetta dæmi er unnið í námskeiðinu *Frá bróðurparti til systkinalags: Hagnýting jafnréttisfræða*. Markmið verkefnisins var að skoða kynjakerfið í skólastofunni. Sjónum er beint að kennslu-háttum og námsefni.

1. skref: Skilgreinið markhóp

Starfið beinist að nemendum í íslensku í Menntaskólanum í Kópavogi, stelpum og stráku. Það beinist einnig að íslenskukennurum skólans, konum og körlum.

2. skref: Finnið kynjamynstur: Hvernig birtist kynjakerfið í skólastofunni?

Kynjaímyndir vísa til ríkjandi hugmynda í samfélaginu um hvað það þýðir að vera karl eða kona, hvernig karlar og konur eiga að hegða sér, hvernig kynin eiga að líta út og hvað þau mega taka sér fyrir hendur. Samkvæmt Margréti Pálu Ólafsdóttur, stofnanda Hjallastefnunnar, leiða væntingar til kynjanna til eftirfarandi mismunar:

- Strákar eru: sterkir, stórir, harðgerir, fljótir, hávaðasamir.
- Stelpur eru: duglegar, sætar, fínar, hjálpsamar, hljóðlátar.

Margrét Pála er hér að fjalla um leikskólabörn en þessir eiginleikar eiga enn við þegar komið er upp í framhaldsskólann. Í orðræðunni er algengt að sagt sé að stelpur séu „iðnar og samviskusamar“ og að strákar séu „kraftmiklir og framtakssamir“.

Samkvæmt rannsóknum Guðnýjar Guðbjörnsdóttur sem kynntar eru í bókinni *Menntun, forysta og kynferði* fá stelpur minni athygli frá kennurum í framhaldsskólum, þær eru rólegri, hljóðlátari og láta minna fyrir sér fara. Drengir fá meiri athygli og meira rými en stelpurnar.

Hvernig birtist kynjakerfið í námsefninu?

Í skólanum er nemendum ætlað að læra á og um veröldina. Skólinn notar kennsluefni, bækur,

myndir og ýmiss konar gögn til að unga fólkið átti sig á veruleikanum. Það er ekki veruleiki allra sem á borð er borinn því skilgreiningarvald þekkingarinnar getur verið karllægt.

Niðurstöður rannsókna sýna að enn er slagsíða í kennslubókunum. Konur eru minna metnar en karlar og oft lítt sýnilegar. Kynin eru sýnd í sínum hefðbundnu kynhlutverkum, oft eru bækurnar jafnvel ýktari en veruleikinn að þessu leyti. Guðný Guðbjörnsdóttir greindi þrjár mikið notaðar kennslubækur á framhaldsskólastiginu og niðurstaða hennar var að þessar bækur endurspegluðu alls ekki veruleikann. „Alla vega er ljóst að þessar bækur gefa ekki þá mynd að konur séu 50% mannkynsins og framlag þeirra til þjóðlífsins er ekki gert sýnilegt sem skyldi og alls ekki á uppbyggilegan hátt frá sjónarhóli kvenna.“ (Guðný Guðbjörnsdóttir 2007, bls. 165).

Hvernig birtist kynjakerfið í kennsluháttum?

Kennarinn hefur mikil völd í kennslustofunni. Hann ákveður hvernig starfið fer fram, hvernig hlutirnir eru gerðir. Kennaranum ber að efla sjálfsmynd nemenda og sýna sérhverjum einstaklingi virðingu, áhuga og umhyggju. Kennarinn skapar andrúmsloft og ákveður hvers konar vinnuáferðir eru viðhafðar. Viðhorf kennarans hefur áhrif á alla framgöngu hans í skólastofunni.

Einhæfir kennsluhættir þar sem kennari talar og nemendur eru óvirkir er algeng aðferð í skólastofum framhaldsskólans. Nemandinn er þiggjandi en ekki leitandi. Hann er oft áhugalaus og vill ekki þiggja það sem fram er reitt. Því ríður á að kennarinn sé frjór, noti fjölbreyttar kennsluáferðir og færi nemandanum ábyrgðina á námi sínu. Fylgjast þarf með öllum nemendum og reyna að koma til móts við þarfir þeirra.

Stelpur eru ekki nógu virkar í kennslustofunni, þær leggja ekki í að taka af skarið í umræðum og halda sig meira til hlés (auðvitað er þetta ekki algilt). Enn svífur yfir vötum sú hugmynd að það sé ókvenlegt að hafa skoðanir og verja þær með kjafti og klóm.

3. skref: Ályktanir dregnar

Í skólastofunni birtast hinar hefðbundnu kynjaímyndir skýrt, á þeim er klifað og þær festar í sessi. Námsfni og kennsluáferðir eiga hér hlut að máli.

4. skref: Orsök og afleiðing

Námsefni	
Ástæður	Afleiðingar
<ul style="list-style-type: none"> • Úrelt efni/úreltar hugmyndir • Ekki valið af kostgæfni • Fjárskortur • Ekki betra námsefni til • Ekki skilningur á þörfinni • Sögulegar heimildir • Bókmenntaverk • Þekkingarleysi • Höfðar ekki jafnt til kynja 	<ul style="list-style-type: none"> • Elur á úreltum hugmyndum um kynin • Notað óþarflega slæmt efni • Ekkert nýtt efni er búið til • Kynjakerfið staðfest • Engin framþróun á sér stað • Kynjakerfið staðfest • Kynjakerfið staðfest • Það gamla bara notað/þægilegast • Kynin standa ekki jafnt að vígi

Kennsluhættir	
Ástæður	Afleiðingar
<ul style="list-style-type: none">• Einhæfar kennsluaðferðir• Viðhorf kennara• Úreltar hugmyndir um kynin• Mismunandi þörfum kynja ekki sinnt• Höfða ekki jafnt til kynja	<ul style="list-style-type: none">• Viðheldur kynjakerfinu• Drengir meira rými/athygli í stofunni• Stúlkurnar halda sig til hlés• Fá ekki kennslu við hæfi• Mismikill/lítill áhugi kynja

5. skref: Vísað á bug eða staðfest

Námsefni

Allar ástæðurnar sem taldar eru upp í lið 4 eru gildar. Þær sem mest vægi hafa eru úreltar hugmyndir/úrelt efni og skilnings- og þekkingarleysi. Þeir sem með fara átta sig ekki á að náms-efnið á þátt í að skapa mismunun.

Kennsluhættir

Allar ástæðurnar sem taldar eru upp í lið 4 eru gildar.

6. skref: Lýsið og skilgreinið

Afleiðingar þess að styðja ríkjandi ástand, nota kennslubækur framhaldsskólans og nota þá kennsluhætti sem þar eru tíðastir viðhalda og styrkja kynjakerfi sem heldur stúlkum frá áhrifum og völdum í samfélaginu.

Jafnréttislögin (10/2008) segja að kennslu- og námsgögn skuli þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunandi (3. kafli, 23. grein), sérstaklega eigi að bæta stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu (1. kafli) og breyta skuli hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk karla og kvenna (1. kafli).

Það er skylda okkar að fara að lögum. Það þarf að bretta upp ermar og taka til óspilltra málanna.

7. skref: Listi yfir gerendur og hagsmunaaðila

- Skólayfirvöld/Menntamálaráðuneytið
- Skólameistari og skólastjórn
- Námsbókaútfendur
- Höfundar námsefnis
- Fagstjórar
- Kennarar

8. skref: Mögulegar aðgerðir

- Skoða námsefni með kynjasjónarmið í huga
- Skipta út námsefni sem ýtir undir hefðbundin kynhlutverk og kynjatengsl
- Semja nýtt námsefni
- Uppfylla lagaskyldu og taka inn fræðslu um jafnréttismál

- Ef nauðsynlegt er að kenna bækur sem sýna mjög staðlaðar kynjaímyndir – hafa þá fræðslu um leið – láta nemendur skoða kynjaímyndirnar.
- Fræða kennara um staðalmyndir, kynjaímyndir og áhrif þeirra.
- Fræða kennara og nemendur um lög sem eru í gildi.
- Athuga að kennsluefnið höfðar misjafnlega til kynjanna og taka tillit til þess.
- Hafa námsefni eftir bæði kyn.
- Hafa bekkir kynjaskipta.
- Auka rannsóknir á valdatengslum inni í kennslustofunni.
- Mynda starfshópa meðal kennara, gera starfendarannsóknir í skólastofunni.
- Umræðuþjálfun.
- Draga úr fyrirlestrum kennara.
- Fjölga nemendafyrirlestrum.
- Gera nemendur ábyrga fyrir námi sínu.
- Nemendur verði gerendur meira en viðtakendur í náminu.
- Hópvinna – ath. verkaskiptingu.

9. skref: Aðgerðir

Námsefnið

1. Kennarar rýni kennsluefni á kerfisbundinn hátt. Einungis kennsluefni sem hefur verið gaumgæft með tilliti til kynjasjónarmiða og staðist skoðun verði notað í íslenskukennslu.
 - o Skapa rými fyrir þetta í starfsramma skólans.
 - o Starfslýsingu (ISO staðli) um starf fagstjóra verði breytt – fagstjóri sjái um og stjórnir rýni kennslubóka og kennsluefnis.
2. Semja verður nýjar bækur ef ekki finnast nothæfar bækur.
3. Fyrirséð er að gömul bókmenntaverk verða enn hluti af námsefni.
 - o Flétta inn í námsefnið verkefnum og öðru lesefni sem fræðir nemendur um kynjakerfið og nauðsynlegar breytingar á því.

Kennsluhættir

1. Kennarar dragi úr fyrirlestrum.
2. Auka hópvinnu (stundum kynjaskipt og stundum ekki).
3. Auka umræður – í litlum hópum og stærri.
 - o Ræða efni sem nemendur hafa áhuga á.
 - o Þjálfu umræður – bæði tal og hlustun.
4. Nemendur flytji fyrirlestra og sitji fyrir svörum.
5. Starfendarannsóknir/aukin samvinna kennara.
6. Hafa kynjaskipta hópa – stundum.

Aðrar aðgerðir

1. Skipuleggja jafnréttisfræðslu skólans.
2. Jafnréttisáætlun MK verði endurskoðuð í samræmi við jafnréttislögin.
3. Starfslýsingar (ISO-staðlar) um starf kennara og starf fagstjóra verði endurskoðaðar til samræmis við sjónarmið kynjajafnréttis.
4. Allt skólastarfið verði kynjasambætt.

Tillögur starfshópsins verða í framhaldinu nánar útfærðar og ákveðið hvernig á að hrinda þeim í framkvæmd.

Mótvægisáðgerðir vegna skerðingar þorskkvóta

Dæmi um notkun á aðferðunum 4H og Jafnréttisáhrif verkefna.

Eftirfarandi dæmi er samþættingarverkefni unnið af Bygðastofnun. Markmið þessa verkefnis var að greina hvernig unnið var úr styrkbeiðnum sem bárust vegna ferðaþjónustu og styrkt var með fé því sem veitt var til mótvægisáðgerða vegna skerðingar þorskkvótans. Taka skal fram hér að textinn er styttr útgáfa af skýrslu sem Bygðastofnun gerði um verkefnið.

1. Gagnaöflun

Í upphafi ársins 2008 auglýstu iðnaðarráðuneyti, Bygðastofnun og Ferðamálastofa eftir umsóknum vegna mótvægisáðgerða ríkisstjórnarinnar til eflingar ferðaþjónustu á þeim svæðum sem verða fyrir aflsamdrætti vegna skerðingar á veiðiheimildum. Könnun Bygðastofnunar á hugsanlegum áhrifum skerðingarinnar hafði leitt í ljós að búist var við lengri sumarlokun fiskvinnsluhúsa, styttri úthaldstíma fiskiskipa, lægri tekjum þeirra sem starfa í greininni og minni sumurvinnu skólafólks.

Hver er staða kynjanna á vinnumarkaði á þeim svæðum sem styrkveitingarnar taka til? Kyngreindar hagtölur um launatekjur, starfsvettvang, eignarhald, menntun og hjúskaparstöðu eftir sveitarfélögum eru ekki til. Vinnuálastofnun birtir reglulega kyngreindar upplýsingar um atvinnuleysi eftir sveitarfélögum og eru þær notaðar til að varpa ljósi á stöðu mála. Atvinnuleysi á landsbyggðinni jókst um 16% frá desember 2007 til janúar 2008. Í lok janúar voru 1.756 manns á atvinnuleysisskrá á landinu, 783 karlar (45%) og 973 konur (55%). Á svæðunum sem styrkveitingarnar tóku til voru 336 karlar (39%) og 530 konur (61%) án vinnu. Áberandi er hvað atvinnuleysi kvenna er meira en atvinnuleysi karla á þessum svæðum í ársbyrjun 2008.

Hver er skipting kynjanna á milli opinbera markaðarins og einkamarkaðar? Í janúar 2006 störfuðu 20% karla á vinnumarkaðinum á Íslandi hjá hinu opinbera á móti 42% kvenna samkvæmt tölum Hagstofu Íslands. Ekki eru til slíkar tölur eftir sveitarfélögum en ætla má að kynjahlutföll séu jafnvel skekkta í einstökum sveitarfélögum þar sem atvinnulíf er einhæfara og hlutfall starfa í frumvinnslugreinum og iðngreinum er yfir landsmeðaltali og hlutfall starfa í þjónustugreinum er undir landsmeðaltali.

Hver er kynjaskiptingin í starfsgreinum eftir svæðum? Upplýsingar um kynjaskiptingu eftir atvinnugreinum og landsvæðum eru frá 2005 og eru frá Hagstofu Íslands. Gögnin eru ekki greinanleg eftir sveitarfélögum. Rúmlega 80% vinnuafsisins á höfuðborgarsvæðinu starfa við þjónustu samanborið við 58% vinnuafsisins utan höfuðborgarsvæðisins (tafla 1). Á landsbyggðinni starfa 9% karla við frumvinnslugreinar og 3% kvenna. Á höfuðborgarsvæðinu starfar hinsvegar 1% karla við frumvinnslugreinar og 0,2% kvenna. Ef litið er til iðngreina starfa 23% karla á landsbyggðinni við þær og 7% kvenna. Á höfuðborgarsvæðinu starfa 15% karla við iðngreinar og 4% kvenna. Mjög ólík mynd kemur hinsvegar fram þegar þjónustugreinarnar eru skoðaðar. Á höfuðborgarsvæðinu starfa 35% karla við þjónustugreinar og 45% kvenna. Á landsbyggðinni starfa hinsvegar 23% karla við þjónustugreinar og 35% kvenna. Hafa ber í huga að hlutföll starfsgreina eru ólík eftir landsvæðum og er því taflan hér að neðan látin fylgja.

Tafla 1. Starfandi fólk eftir svæðum og kyni árið 2005							
	Karlar	Konur	Karlar	Konur	Karlar	Konur	Samtals
Vesturland	720	230	2.110	610	1.660	2.820	8.150
Hlutfall	8%	3%	6%	7%	20%	36%	100%
Vestfirðir	500	150	1.030	420	820	1.470	4.390
Hlutfall	11%	4%	24%	9%	19%	33%	100%
Norðurland vestra	580	210	940	330	1.100	1.730	4.890
Hlutfall	12%	4%	19%	7%	23%	35%	100%
Norðurland eystra	1.340	310	2.780	960	3.620	5.590	14.600
Hlutfall	9%	2%	19%	7%	25%	38%	100%
Austurland	760	200	2.700	570	1.720	2.410	8.360
Hlutfall	9%	2%	32%	7%	21%	29%	100%
Suðurland	1.270	440	2.650	770	2.640	4.450	12.220
Hlutfall	10%	4%	22%	6%	22%	36%	100%
Suðurnes	430	70	2.110	750	2.500	3.490	9.350
Hlutfall	5,2%	0,8%	22%	8%	27%	37%	100%
Útan skrár	20	10	170	40	270	240	750
Hlutfall	3%	1%	23%	5%	36%	32%	100%
Samtals	5.620	1.620	14.490	4.450	14.330	22.200	62.710
Hlutfall	9%	3%	23%	7%	23%	35%	100%
Höfuðborgarsvæði	1.010	210	15.120	4.100	36.120	45.590	102.150
Hlutfall	1%	0,2%	15%	4%	35%	44,8%	100%
Landið allt	6.630	1.830	29.610	8.550	50.450	67.790	164.860
Hlutfall	4%	1%	18%	5%	30%	41%	100%

Allar tölur eru námundaðar að næsta tug.

Heimild: Byggðastofnun unnið úr gögnum frá Hagstofu Íslands.

Var horft sérstaklega til stöðu kvenna og karla á þeim svæðum sem fé var úthlutað til? Nei.

Hver var markhópur styrkjanna? Einstaklingar, fyrirtæki og stofnanir í 39 sveitarfélögum þar sem hlutfall starfa í veiðum og vinnslu var 5% eða meira. Við afmörkun markhópsins var litið til gagna sem búið var að afla. Þar má nefna skýrslu Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands, *Um áhrif aflasamdráttar í þorski á fjárhag sveitarfélaga* (2007) og skýrslu Byggðastofnunar og Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands *Hagvöxtur landshluta 1998–2005* (2007).

Hver var kynjaskipting markhópsins? 1. desember 2008 voru 84.299 íbúar á styrksvæðinu eða 27% landsmanna. Í aldurshópnum 16-67 voru 56.347 íbúar, þar af 27.000 konur (48%) og 29.347 karlar (52%).

2. Umsóknarferli

Hvaða forsendur lagði Byggðastofnun til grundvallar við mat á verkefnum? Sérstakt eyðublað var notað við mat á umsóknum. Við hönnun þess var lögð áhersla á nýsköpun, þróunarverkefni eða endurnýjun í starfandi fyrirtækjum, sköpun nýrra framtíðarstarfa í ferðaþjónustu, arðsemi, hve hratt störfin skapast og vaxtar- og markaðsmöguleika.

Hverjir tóku ákvörðun um hvaða forsendur voru lagðar til grundvallar? Hvernig var kynjaskiptingin í þeim hópi? Starfsmaður Byggðastofnunar (kona) hannaði umsóknar-

eyðublað og matsblað. Endanlegar ákvarðanir um forsendur og matsþætti voru teknar sameiginlega af fulltrúa Byggingastofnunar, iðnaðarráðuneytis, Ferðamálastofu og Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands. Þrjár konur og einn karl.

Höfðu kynjasjónarmið vægi við mat á verkefnum? Nei.

Er ástæða til að ætla að þau sjónarmið sem lögð voru til grundvallar við mat á verkefnum hafi verið hagfelldari öðru kyninu og ef svo er þarf að endurskoða þau sjónarmið?

Í ljósi þess að 70% umsóknaraðila voru karlar má ætla að þau sjónarmið sem lögð voru til grundvallar hafi verið hliðhollari körlum en konum. Hinsvegar virðist sem matsferlið hafi ekki verið hliðhollara öðru kyninu þar sem hlutfallslega jafn margar konur fengu styrk og sóttu um. Eins fengu hlutfallslega jafn margir karlar styrk sem sóttu um. Konur fengu hinsvegar lægri styrki en karlar.

Hvernig var kynjaskipting þess hóps sem kom að mati á verkefnum? Í matsnefnd voru þrjár konur og einn karl.

Hvernig var kynjaskipting þess hóps sem tók ákvörðun um úthlutun fjár? Matsnefndin skilaði tillögum til iðnaðarráðherra (karl) sem tók endanlega ákvörðun.

3. Úthlutun styrkja

Hvert var kynjahlutfall umsækjenda? Samtals fengu 49 karlar og 28 konur styrk. Í töflunni hér að neðan má sjá nánari upplýsingar (Tafla 2).

Kyn umsækjanda /verkefnisstjóra	Fjöldi umsókna sem bárust	Hlutfall %	Fjöldi umsókna sem var hafnað	Hlutfall %	Fjöldi umsókna sem voru samþykktar	Hlutfall %
Karlar	199	66	150	66	49	70
Konur	98	32	70	32	28	30
Karlar og konur	6	2	6	2		0
Samtals	303	100	226	100	77	100

Hvernig skiptist fjármagnið sem var deilt út milli kynja? Konur fengu 30% af fjármagninu sem var til ráðstöfunar og þær fengu að meðaltali lægri styrki en karlar (tafla 3).

Umsækjandi/ verkefnisstjóri	Fjárhæð alls	Hlutfall	Meðaltal	Stuðull
Karlar	112.600.000	70%	2.297.000	1
Konur	47.400.000	30%	1.693.000	0.74
Samtals	160.000.000	100%		

Höfðu styrkveitingar áhrif á stöðu kynjanna á svæðinu? Karlar fengu fleiri og hærri styrki en konur. Því má ætla að styrkveitingarnar hafi jákvæð áhrif á stöðu karla. Í besta falli viðheldur styrkveitingin núverandi kynjaskiptingu á vinnumarkaðinum en í versta falli getur hún aukið á mismunandi aðstæður kvenna og karla. Sérstaklega ef lítið er til þess að á svæðunum sem styrkveitingarnar tóku til voru 336 karlar (39%) og 530 konur (61%) án vinnu í lok janúar 2008.

Með hvaða hætti væri hægt að bæta verkferla verkefna svo tryggja megi sem best að tekið sé tillit til kynjasjónarmiða við úthlutun fjár til verkefna af því tagi sem hér um ræðir?

1. Þar sem vinnumarkaðurinn er kynjaskiptur geta þróunarstyrkir til ákveðinna atvinnugreina haft áhrif á skiptingu fjármagns og aðstæður kvenna og karla á vinnumarkaði. Með kvóta er hægt að tryggja jafnari hlut beggja kynja.
2. Jafna hlutfall kynjanna í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera.
3. Einstaklingar sem sitja í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera beri ábyrgð á að taka mið af kynja- og jafnréttissjónarmiðum í allri starfsemi sinni. Til dæmis með því að skoða strax í upphafi hvort aðgerðin auki mismun kynjanna, viðhaldi núverandi kynjaskiptingu eða auki jafnrétti kynjanna.
4. Gert sé ráð fyrir því í umsóknarferlinu að umsækjendur svari því hvaða áhrif verkefnið sem sótt er um styrk til muni hafa á stöðu kynjanna á vinnumarkaði.
5. Aðstæður kvenna og karla eru ólíkar en mikill skortur er á kyngreindri hagrænni tölfræði. Þetta þarf að laga svo auðveldara sé að vinna eftir hugmyndafræði kynjasambættingar.
6. Að sérstaklega sé hugað að því hvernig gæðum (fjármagni, menntun, upplýsingum) er skipt á milli kvenna og karla þegar gripið er til nýrra aðgerða.
7. Samstarf um byggðamál fjallar um að bæta lífsskilyrði fólks hvað varðar jafna stöðu, valkosti, lífsgæði, góðan efnahag og áframhaldandi byggð á landinu. Farsæl byggðapróun felst meðal annars í því að meta aðgerðir sem beinast að íbúum á afmörkuðu landsvæði út frá kynja- og jafnréttissjónarmiði. Lífsskilyrði og þarfir kvenna og karla eru mismunandi og búferlaflutningar kvenna eru sívaxandi vandamál í dreifbýlinu. Mikilvægt er að velja leiðir sem bæta kjör beggja kynja til þess að varðveita eða endurskoða jafna kynjaskiptingu íbúa.
8. Þegar efla á nýsköpun og samkeppnishæfni lítilla og meðalstórra fyrirtækja er mikilvægt að hafa í huga að stór munur er á því hvaða atvinnugreinar konur og karlar velja. Þar sem aðgerðir eru taldar hafa áhrif á atvinnugreinar hafa þær líka áhrif á jafnrétti kynjanna sökum þess hve vinnumarkaðurinn er kynskiptur.
9. Við alla greiningarvinnu er mikilvægt að taka tillit til þess að konur og karlar eru ekki einsleitir hópur. Aðstæður kvenna og karla eru ekki alls staðar eins og geta verið mismunandi meðal annars eftir þjóðfélagsstöðu, aldri, uppruna, menntun og búsetu.

7. þrep

Eftirfylgni

Nú er tími framkvæmda. Sjöunda þrep stigans er þrep þar sem öll vinnan sem búið er að skipuleggja er framkvæmd. Nú reynir verulega á verkefnastjórnina og mikilvægt að eftirfylgni með verkefnum sé virk. Í þriðja þrepi var rætt um nokkra lykilþætti sem tryggja árangur kynjasambættingar. Nú er rétt að rifja þá upp.

- **Markmið og eftirfylgni**

Skýr markmið og öflug verkefnastjórnun sem fylgir aðgerðum eftir.

- **Þekking og þjálfun**

Starfsfólk og stjórnendur þurfa að hafa þekkingu á jafnréttismálum og fá þjálfun í jafnréttishugsun til þess að geta sambætt kynja- og jafnréttissjónarmið inn í sína vinnu.

- **Aðferðir og verklag**

Mikilvægt er að starfsfólkið sem á að framkvæma aðgerðirnar sem grípa á til hafi tæki og tól til að framkvæma verkið.

- **Stuðningur og samhæfing**

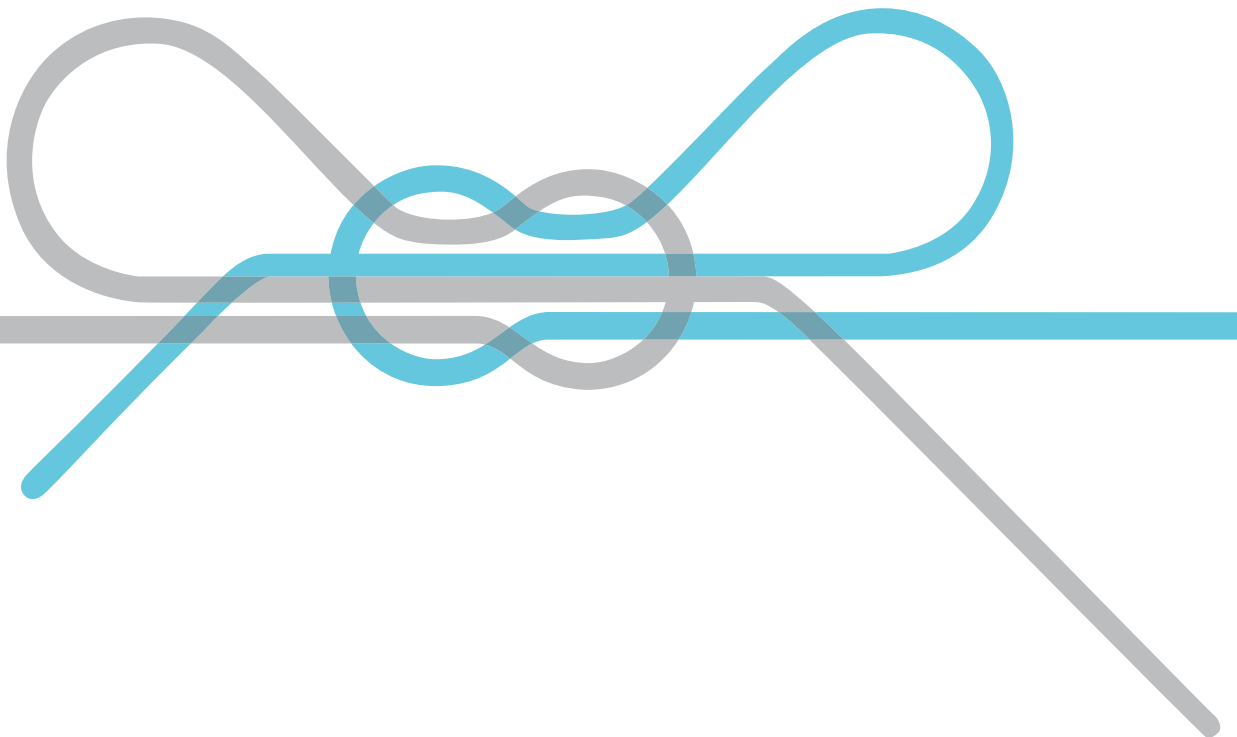
Yfirstjórn þarf að sýna verkefninu stuðning. Aðgerðir þurfa að vera samræmdar og vel skipulagðar. Stuðningur og samráðsvettvangur við framkvæmdaaðila þarf að vera til staðar.

Hér gæti einnig verið gagnlegt að fara aftur yfir *Gátlista fyrir framkvæmd kynjasambættingar* sem var kynntur í þriðja þrepi stigans til að tryggja að ekkert hafi gleymst.



8. prep

Árangursmat



Lokaþrepið í stiganum gerir verkefnisstjórninni kleift að leggja mat á þá vinnu sem hefur farið fram. Tókst að standa við þau markmið sem sett voru í upphafi? Hvað getum við lært af reynslunni? Hvað tókst vel? Hvað tókst illa? Hvernig viðhöldum við jákvæðum breytingum? Hver eru næstu skref? Hvernig fögnum við góðum árangri?

Hér er gott að staldra við og taka saman þær upplýsingar sem hafa komið fram. Nú þarf að fara yfir hvaða mælikvarða var ákveðið að nota í upphafi og sjá um að þeir séu nýttir. Einnig þarf að ákveða hvað á að gera við niðurstöðurnar. Á að skrifa skýrslu eða kynna árangurinn fyrir starfsfólki á annan hátt? Er við hæfi að senda út fréttatilkynningu og deila reynslunni með öðrum? Hér að neðan er kynnt aðferð við árangursmat en það getur einnig verið gott að taka upp eitthvað af þeim aðferðum sem hafa verið kynntar hér að framan og nota hluta af þeim til að leggja mat á árangur samþættingarvinnunnar.

Árangursmat kynjasamþættingar

Með þessari aðferð er hægt að leggja mat á árangur samþættingarvinnunnar út frá kynjasjónarhorni. Þegar búið er að leggja mat á árangurinn er auðveldara að taka næstu skref, leggja til endurbætur og koma tillögum til framkvæmdaaðila.

1. skref: Framkvæmdar aðgerðir

Hvaða aðgerðir náðu til kvenna? En til karla?

2. skref: Áhrif

Hvaða aðgerðir höfðu áhrif á konur? En karla?

Hvaða áhrif höfðu þær á konur? En karla?

3. skref: Kostnaður

Hvernig deilist kostnaður við aðgerðirnar niður milli kvenna og karla? Er það í samræmi við ójöfnuðinn sem verið var að leiðrétta?

4. skref: Niðurstöður

Hvaða ályktanir er hægt að draga af þremur fyrstu skrefunum?

5. skref: Aðgerðir

Hvernig má bæta starfseminna enn betur? Leggið til aðgerðir.

6. skref: Leggið til úrbætur

Hvernig er hægt að nota innra starf, eftirlits- og afgreiðsluferli eða aðra þætti starfseminnar til þess ná fram jafnrétti kynjanna?

7. skref: Viðbrögð

Hefur starfsfólk fengið viðbrögð við samþættingarvinnunni? Hvernig geta slík viðbrögð verið? Í hvaða formi ætti að veita slík viðbrögð?

8. skref: Utanaðkomandi viðbrögð

Er eitthvað í samstarfi eða samskiptum innan starfseminnar við utanaðkomandi aðila sem þarf að breytast til þess að markmið um jafnrétti kynjanna náist innan starfseminnar?

Orðskýringar

Jafnrétti kynjanna þýðir að kynin séu jafn sjáanleg í samfélaginu, jafn valdamikil og taki þátt í opinberu lífi og einkalífi í jöfnum hlutföllum. Markmið íslenskra laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.

Kynblindu á sér stað þegar áhrif kyns eru ekki skoðuð. Einnig þegar fólk leiðir áhrif kyns hjá sér eða kemur ekki auga á kynjamisrétti sem er til staðar í samfélaginu. Þetta gerist til dæmis þegar upplýsingar eru ekki kyngreindar eða ekki tekið tillit til ólíkra þarfa kynjanna við stefnumótun.

Kyngreindar upplýsingar er hugtak yfir upplýsingar um fólk sem eru sundurgreindar eftir kyni. Kyngreindar upplýsingar eru nauðsynlegar til þess að meta áhrif ákvarðana á karla og konur.

Kynhlutleysi er hugtak sem notað er um þá hugmynd að kyn hafi ekki áhrif og er því ekki skoðað. Slík afstaða er varhugaverð því allstaðar þar sem fólk er hefur kyn áhrif og ber að skoða það við alla stefnumótun og ákvarðanir sem varða fólk á einhvern hátt.

Kynhlutverk er hugtak sem vísar í ákveðna hegðun eða hlutverk sem er tileinkað öðru kyninu frekar en hinu. Kynhlutverkin eru hluti af menningu okkar og er viðhaldið eða breytast með henni. Tengist hugtakinu *kynjaímyndir* sem vísar til staðalímynda um kynin.

Kynjaímyndir er hugtak sem lýsir staðalímyndum kynjanna og vísar til ríkjandi hugmynda í samfélaginu um hvernig konur og karlar eiga að vera, bæði í útliti og hegðun. Eins og *kynhlutverk* eru kynjaímyndirnar mótaðar af félagsgerð.

Kynjamynstur vísar til hugmynda um að í samfélaginu sé fjöldi óskráðra reglna um kynin sem við fylgjum meðvitað og ómeðvitað. Dæmi um áhrif á kynjamynstrin í samfélaginu eru *kynjaímyndir* og *kynhlutverk* og hugmyndir um að fólk hegði sér í samræmi við þær væntingar sem kyn þeirra skapar.

Klámvæðing opinbers rýmis er hugtak sem er notað til að lýsa því þegar klám og vísanir í táknmyndir kláms og kvenlíkama eru notaðar til að selja hluti. Þetta hefur leitt til þess að klámfengið efni hefur orðið áberandi í opinberu rými. Smátt og smátt hefur vaninn leitt af sér aukið umburðarlyndi almennings gagnvart slíku efni.

Mismunun vegna kyns er skilgreind í 2. grein jafnréttislaga nr. 10/2008 og getur slík mismunun verið bein eða óbein. Bein mismunun á sér stað þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar af gagnstæðu kyni við sambærilegar aðstæður. Óbein mismunun á sér hinsvegar stað þegar hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kemur hlutfallslega verr við annað kynið nema slíkt sé viðeigandi, nauðsynlegt eða réttlætanlegt vegna hlutlægra þátta. Til mismununar teljast ekki sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar.

Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða eða kynjasambætting felst í að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu. Þessi skilgreining kemur fram í 2. grein jafnréttislaga 10/2008 og er byggð á skilgreiningu Evrópuráðsins.

