



## Uppföljning av utvecklingsstrategin BILAGA: 3R-analys

Rapporten framtagen av:

LAG: Sara Swedenmark  
Kontor: Catarina Nordin Thorpe

*Rapportdatum: 210121*



## Bakgrund och uppdrag

I Leader Sjö, Skog & Fjälls utvecklingsstrategi finns högt ställda mål kopplat till hållbarhet i de tre dimensionerna ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Alla tre hållbarhetsdimensionerna har en bred ansats, men inom **Social hållbarhet** utpekas **jämställdhet mellan könen** specifikt. För att följa upp detta mål, så ska LAG enligt strategin, som en del av sin egen uppföljning och utvärdering, använda metoden 3R. De 3 R:en står för Representation, Resurser, Realia, och är en metod vars syfte är att få syn på hur jämställd en verksamhet är, och utifrån insikter förbättra verksamheten.

### Styrning av gruppens uppdrag:

Till grund för Leaderområdets genomförande så finns dokumentet Strategi 2014-2020. Uppföljningen beskrivs i en bilaga till strategidokumentet. Enligt denna ska en 3R.-analys göras.

### Tolkning av R3 i förhållande till verksamheten:

I LAG så är Representation mellan män och kvinnor jämn, och styrs i stadgarna. Även personalen omfattas av denna analys. Gällande **Resurser** och **Realia** så är situationen betydligt mer komplex. **Resurs** är dels strategin, dels den budget som är kopplad till denna. **Realia** är arbetssättet inom LAG och på kontor, de projekt som prioriteras och det sätt prioriteringen sker, hur verksamheten marknadsförs och så vidare.

### Praktiskt genomförande:

LAG arbetar med uppföljning genom en arbetsgrupp. I uppföljningsgruppen ingår Håkan Karlsson, Cristine Persson, Nina Andersson och Sara Swedenmark (Sara arbetar bara med 3R). Vid 2020 års början så ingick även Frank Nilsson och Carolina Schönbäck från LAG men ersattes i samband med årsmötet av Nina och Sara. Även Catarina Nordin Thorpe från Leaderkontoret ingår i gruppen och fungerar som sammankallande och sekreterare. Siffrorna i analysen innefattar projekt som beviljades mellan starten i mars 2016 och november 2019.

### Tidsplan:

Enligt tabellen i strategin som handlar om hur LAG Sjö, Skog & Fjäll avser arbeta med sin uppföljning, så ska 3R-analys göras 2016, 2018, 2020 och 2024. Arbetet har delvis hamnat ur fas, och det har i praktiken varit så att utbildning av LAG och kontor skett vid flera tillfällen, men att själva 3R-analysen ej gjorts förrän nu.

2016: LAG arbetar med social hållbarhet i workshopform.

2017: Helena Lindahl och Catarina Nordin Thorpe medverkar vid utbildning i 3R hos Region JH, som vi får tillgång till via Regionens medfinansiering av Leaderområdet.

2019: Utbildning med hela LAG av Dan Humble, med diskussionspass, exempel och instruktioner. LAG kommer överens om former för sin 3R-analys.

2020: Denna rapport tas fram.

## Om 3 R-metoden

Genom 3R-metoden kartläggs och analyseras en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv utifrån Representation, Resurser och Realia.

Med hjälp av 3R-metoden kartläggs de normer som styr verksamheten, hur makten är fördelad mellan kvinnor och män och hur kön påverkar verksamhetens utformning och organisering.

Poängen med metoden är att det krävs alla tre R för att jämställdhetsintegrera en verksamhet. De två första handlar om att ta fram statistik och utgör grunden för diskussionen om det tredje och sista R-et.

Gör så här:

### **R1 syftar på Representation**

Här kartläggs hur kvinnor och män representeras inom en organisations delar och på olika nivåer. Ni svarar på frågan om hur många kvinnor och män, pojkar och flickor som finns i en verksamhet/målgrupp. Svaren ska ge en uppfattning om könsfördelning på alla nivåer och alla delar (från beslutsfattare till brukare).

### **R2 syftar på hur Resurser fördelas mellan kvinnor och män.**

Här svarar ni på hur resurserna fördelas på kvinnor respektive män. Med resurser menas allt från tid till lokaler, pengar, insatser, etc. på en detaljerad nivå.

### **R3 syftar på Realia, det vill säga varför representation och resurser fördelar sig som de gör.**

Här ser ni vidare på en analys av varför resurser fördelas som de gör, och varför könsfördelningen ser ut som den gör. Frågorna som besvaras är vem som får vad och på vilka villkor. Här lyfts fram om en ojämställdhet kan bero på könsstereotypa uppfattningar och normbildningar. För att lyckas med analysen krävs en kunskap om jämställdhet och genus, även kopplat till verksamhetsområdet.

*Källa: <https://www.jamstall.nu/verktygslada/3r-metoden/>*

Man kan även lägga till ytterligare ett steg, enligt samma källa som ovan:

**R4 syftar på att genom en handlingsplan (och handlande) Realisera vad som ska åstadkommas genom att formulera nya mål och åtgärder.**

## LEADER SJÖ, SKOG & FJÄLLS 3R

### R1 syftar på Representation

#### Arbetsmaterial:

Specialrapport beställd av Jordbruksverket för ansökansfrågan ”Målgrupp” (se Bilaga).  
Projektansökningar (kontaktperson, delredovisningar).

#### LAG – fördelat på LAG-gruppen/Anställda

	Kvinnor (LAG: ordinarie)	Män (LAG: ordinarie)	Kvinnor (LAG: ersättare)	Män (LAG: ersättare)
LAG	7 (47%)	8 (53%)	4 (80%)	1 (20%)
Anställda	4	0	-	-

#### PROJEKT – Projektledare

	Kvinnor, avlönat	Män, avlönat	Kvinnor, ideellt	Män, ideellt	Oklart eller dubbelt projektledarskap
Projektledare	18	15	0	2	5
Milj i stöd	18,6	10,7	0	2	

### SUMMERING SLUTSATSER, R1 - REPRESENTATION

#### GÄLLANDE LAG:

LAG har god representation av kvinnor och män. Detta styrs i föreningens stadgar.

#### GÄLLANDE KONTOR:

På kontoret arbetar för närvarande enbart kvinnor, 4 personer. Eftersom kontoret som regel inte är beslutande, så är könsrepresentation inte relevant. Däremot så behöver kontorets personal besitta kunskap om jämställdhet och likabehandling.

#### GÄLLANDE PROJEKTEN:

En summering av könsfördelningen bland projektledare visar att något fler projektledare är kvinnor, men att siffran är tämligen jämn. Här kan det vara värt att fundera på organisationen kring projekt.

## R2 syftar på hur Resurser - hur de fördelas mellan kvinnor och män.

Fråga 2: Resurser – fördelas mellan kvinnor och män.

	Kvinnor, avlönat	Män, avlönat	Kvinnor, ideellt	Män, ideellt	Oklart eller dubbelt projektledarskap
Projektledare	18	15	0	2	4
Milj i stöd	18,6	10,7	0	0,5	5,1
Milj/proj led	1,0	0,7	0	0,3	1,3

(Se tabell bilaga)

### MÅLGRUPP

En analys av vad projektägarna angett under rubriken ”Målgrupp” utifrån rapport om beviljade projekt visar att det finns två huvudspår i hur målgrupper beskrivs. Ett huvudspår är allmänt, dvs det anges att målgruppen är ”alla”. Det kombineras i de flesta fall med preciseringar; att det anges inom ett geografiskt område ”Årebor i alla åldrar”, inom ett åldersspann ”ungdomar” eller ett intresseområde ”alla cyklister” för att ta några exempel. Projektens målgrupper är även tvådelad på ett annat sätt då de antingen vänder sig till företagare och föreningar, vilket är vanligt i förstudier och utvecklingsprojekt eller till privatpersoner som målgrupp. Privatpersoner kan då vara besökare inom ett område eller fiskare för att nämna några exempel. Kön anges inte som specifik målgrupp och som regel används personer som en form av neutral benämning.

**Slutsatser:** Könsperspektiv eller jämställdhet är inte närvarande när målgrupper beskrivs av projekten, det är mer allmänt hållna och har också tillåtits vara det av LAG. Det är olyckligt när strategin har tydliga ambitioner kring jämställdhet och det är poängterat som en viktig del av den sociala hållbarheten. Att ange ”alla” som målgrupp kan på ett sätt verka inkluderande i den meningen att ingen utesluts, men det kan behövas olika insatser för att ”alla” ska nås, känna sig delaktiga och inkluderade.

### SUMMERING SLUTSATSER, R2 - RESURSER

#### **GÄLLANDE LAG:**

Fördelningen mellan kvinnor och män är reglerad i stadgar när det gäller representation i LAG. Vid diskussion på LAG-möte november 2020 diskuterades arbetsklimat inom LAG, hur uppdrag fördelas och vad som styr om och vad LAG-ledamöter tar på sig för uppdrag. Att det finns kompetens för uppgiften är viktigt och att det finns ett arbetsklimat som lämnar utrymme för frågor och diskussioner. Verktyg som kartlägger till exempel taltid på möten diskuterades - ofta finns en uppfattning om att det är jämställt men kartläggning visar att det finns skevhet, till exempel i hur ofta män/kvinnor pratar, vilka förslag som stöds med mera. Det finns intresse för att prova ett sådant gender-timingverktyg.

**GÄLLANDE KONTOR:**

**Personal:** På kontoret arbetar enbart kvinnor. Man kan inte jämföra huruvida olika anställda har olika mycket resurser i sitt dagliga arbete, olika kvalitet på utrustning eller hjälpmedel, olika lönenivåer för kvinnor och män, i olika hög grad arbetar deltid o s v. Därför är det svårt att dra några slutsatser alls om de resurser som läggs på personalen.

**Personalens resurser på de som kontaktar kontoret:** Hur mycket resurser personalen lägger på varje enskild kontakt varierar med en rad faktorer. Bara en mindre del av de kontakter som tas med kontoret resulterar i en ansökan till LAG. Utgångspunkten är att alla som tar kontakt tas om hand. En hel del förfrågningar passar helt enkelt inte, antingen så vill sökanden inte arbeta enligt Leadermetoden, eller så passar inte idén i strategin. Oftare det förra än det senare. Resurserna som läggs på de sökande som påbörjar ansökningsprocessen styrs både av sökandens egna uttryckta behov av stöd och hjälp, och av omständigheter såsom konkurrerande arbetsuppgifter och tidsutrymme fram till det LAG-möte så ansökan ska prövas.

Det kan finnas en tendens hos sökanden att männen söker större projekt/tänker mer storskaligt/maximerar, och kvinnorna söker mindre projekt (Småstöd)/tänker mer småskaligt/"nog".

**GÄLLANDE PROJEKTEN:**

Fördelning av resurser när det avser projekten visar att något fler kvinnor är projektledare och att de projekten också är något större i ekonomiska mått (1 miljon) i jämförelse med projekt där män är projektledare (0,7 miljoner). Könsperspektiv eller jämställdhet är inte närvarande när målgrupper beskrivs av projekten, det är mer allmänt hållna och har också tillåtits vara det av LAG. Det är olyckligt när strategin har tydliga ambitioner kring jämställdhet och det är poängterat som en viktig del av den sociala hållbarheten. Att ange "alla" som målgrupp kan på ett sätt verka inkluderande i den meningen att ingen utesluts, men det kan behövas olika insatser för att "alla" ska nås, känna sig delaktiga och inkluderade.

För projekten kan målgrupper kan vara en intressant fråga att lyfta ännu mer för att medvetandegöra hur man kan tänka kring målgrupper samt tydliggöra hur de ska nås.

## **R3 syftar på Realia, - det vill säga varför representation och resurser fördelar sig som de gör.**

### **LAG**

Vid LAG-möte i november 2020 diskuterades hur Representation (R1) och Resurser (R2) fördelar sig och vad som kan förbättras i framtida arbete inom verksamheten. Det innebär att Realia (R3) och viss mån Realisation (R4) var i fokus.

### **Projektbedömning och kommunikation**

För att kunna vara tydliga med vilka krav som ställs på projekt behöver även LAG-gruppen ha en samsyn i vad som efterfrågas i till exempel bedömningar och diskussionen måste föras kontinuerligt. Det behöver finnas tydlighet i urvalskriterier som LAG har en samsyn kring och som kan kommuniceras till projekt. Vid diskussion i LAG november 2020 diskuterades att det vi vill uppnå är att projekt som söker stöd arbetar med vad de kan och bör göra för att främja jämställdhet inom sin bransch/ sektor och sitt projekt. Det innebär att det måste finnas konkreta frågor kring vilka målgrupper som projektet vänder sig till, hur de ska arbeta för att nå dem.

Med det menas frågor där projektsökande kan reflektera över den verksamhet som projektet verkar inom och hur den är genuskodad. För att ta ett exempel kan ett projekt om utbildning reflektera över genusperspektivet i sin bransch och motivera varför de vänder sig till "alla" och även vad det innebär. Är det en jämn fördelning mellan män och kvinnor som ska uppnås i utbildningen, eller finns det motiv till att arbeta riktat med kvinnor eller män? Hur avser man jobba för att nå den målgrupp man önskar nå? Det skulle innebära att projektägare får fundera i vilken kontext deras bransch och projekt befinner sig. Förslag på konkreta frågor kan vara:

- Vänder sig projektet i lika hög grad till män och kvinnor?
- Hur avser projektet arbeta för att nå sin(a) målgrupp(er)? (Dvs behövs någon insats för att de ska känna sig berörda, välkomna, inkluderade eller för att de överhuvudtaget ska nås etc).

Det skulle bidra till att skapa ett medvetande om omvärlden och hur genusperspektiv påverkar kontakt med målgrupper. Detta innebär också att det kan vara motiverat med projekt som i högre grad vänder sig till män *eller* kvinnor och att det motiveras av projektägare. Detta innebär att det vagra i att inkludera "alla" kan undvikas och att projektsökande behöver reflektera kring vilken/vilka målgruppen är och vilka förutsättningar som krävs för att de ska kunna delta på lika villkor.

## SUMMERING SLUTSATSER, R3 - REALIA

### **LAG:**

LAG är intresserade av att testa ett gender-timing-verktyg.

LAG behöver arbeta med samsyn och synliggöra den röda tråden mellan strategins målsättningar och de krav som aktivt ställs i bedömningen. De projekt som verkligen jobbar med jämställdhetsfrågan i sin ansökan bör premieras i bedömningen



### **KONTORET:**

Personalen bör uppmuntra sökanden att vara mer specifik gällande den målgrupp man vänder sig till.

Personalen behöver vara uppmärksamma på att det kan finnas skillnad i hur män och kvinnor skapar och driver projekt, på samma sätt som det tycks finnas skillnader i hur män och kvinnor skapar och driver företag "Mångfalden i näringslivet ökar": [Film från Tillväxtverket](#)



## TABELL, PROJEKT

Tabellen inkluderar projekt från starten 2016 t o m LAG-mötet 191105. Kolumnen ”STÖD” visar stödet som LAG beslutat över. Totalbudgeten kan vara högre, och även innehålla annan offentlig och/eller privata medel. På samarbetsprojekten REKO och de bägge skogsutbildningarna (förstudie respektive genomförande) så fördelas projektets budget över flera Leaderområden. Där redovisas Sjö, Skog & Fjälls del.

Proj, avslutade	Projledare	Avlönat	Ideellt	STÖD, milj
Handikappanp Fiskeområde	Man		X	0,2
Förstudie Naturum Sonfjället	Kvinna	X		0,2
Hållbart byggnätverk	Kvinna	X		0,3
Förstudie spår och leder Funäsfjäll	Man	X		0,3
Innovativa Transportlösningar Röjan	Man		X	0,3
Kompetenshöjning för skogsägare (SAMARB)	Man	X		0,1
Draghunds-VM	Man	X		2,1
Utveckla turism med hund	Man	X		0,2
Fjällturen Forbondloppet LVG cykling	Man	X		1,2
Äre en cykeldestination	Kvinna	X		1,5
Proj, pågående	Projledare	Avlönat	Ideellt	STÖD, milj
Ridleder Frösön	Kvinna	X		0,7
Äres historia	Kvinna	X		0,7
Konst och kultur ger näring och liv	Kvinna	X		1,5
NATURUM Sonfjället	Oklart	X		1,4
HUNDra procent	Kvinna	X		0,9
Leder i Storsjö och Ljungdalen	Kvinna	X		1,4
Simskola för alla (Projstöd företag)	Kvinna	X		0,2
Mobil scen	Man	X		0,2
Grönt center	Kvinna	X		3,8
Ärefjällen trailrunning	Oklart	X		1,5
REKO	Kvinna	X		0,6
Vemdalen sommar	Kvinna	X		1,5
Ruralscapes – Miun	Man	X		0,4
Klimatsmarta transporter	Man	X		0,2
Sommarentreprenörer	Kvinna	X		1,3
Materialsatser... (Projstöd företag)	Kvinna	X		0,1
Pilgrimsleden MTB	Kvinna	X		1,5
System för ledförvaltning - GIS	Man	X		0,4
Skogsutbildning, genomförande	Man	X		0,7
Husfabriken Häljesund	Oklart	X		1,5
Ett stall för alla	Kvinna	X		0,9
Fjällflytt	Kvinna	X		1,1
Holy Race	Man	X		1,2
Kärleksstigen	Man	X		0,5
Första hjälpen psykisk ohälsa	Kvinna	X		0,4
Fiskedestination Berg	Man	X		1,5
Postjohans väg	Man	X		1,4
Hållbar Fiskeframtid	Oklart	X		0,7

### SUMMERING:

	Kvinnor, avlönat	Män, avlönat	Kvinnor, ideellt	Män, ideellt	Oklart eller dubbelt projektledarskap
Projektledare	18	15	0	2	4
Milj i stöd	18,6	10,7	0	0,5	5,1
Milj/proj led	1,0	0,7	0	0,3	1,3