



# Sommarskola i Halmstad den 10 – 13 augusti 2009

Jämställdhet i Arbetslivet – ett pilotprojekt



## Innehåll

<b>1. Introduktion .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Konferensens uppläggning .....</b>	<b>4</b>
Kvällsprogram, kultur och samlad energi .....	5
<b>3. Uppstart och förväntningar .....</b>	<b>6</b>
<b>Inledning.....</b>	<b>6</b>
Agneta Hansson, Högskolan i Halmstad .....	6
<b>Några ord från finansörerna .....</b>	<b>6</b>
Anne-Marie Morhed, Nationella sekretariatet för genusforskning/JÄMI .....	6
Ulla Göransson, Vinnova .....	7
<b>Jämställdhet i arbetslivet - aktuella trender och signaler .....</b>	<b>8</b>
<b>Deltagarnas aktuella frågeställningar och förväntningar .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Föredrag kring centrala teman .....</b>	<b>9</b>
<b>Jämställdhetsintegrering som strategi i förhållande till särskilda åtgärder .....</b>	<b>9</b>
Kicki Scheller, länsstyrelsen Gotland .....	9
Eva Nikell, DO .....	14
<b>Jämställdhet och mångfald .....</b>	<b>17</b>
Hanna Glans, EQO .....	17
<b>Jämställdhetscentrum Halland.....</b>	<b>21</b>
Suzanne Almgren Mason.....	21
<b>Interaktiva metoder i förändringsarbete .....</b>	<b>23</b>
Ewa Gunnarsson, Luleå Tekniska Universitet .....	23
<b>Att skapa genusmedvetna organisationer .....</b>	<b>26</b>
Susanne Andersson, Centrum för genusstudier, Stockholms Universitet .....	26
<b>Förändringslaboratorier.....</b>	<b>29</b>
Birgitta Jordansson, Göteborgs Universitet .....	29
<b>Speaker's Corner.....</b>	<b>31</b>
Denise Marica: Internationella kvinnoföreningen i Malmö .....	31
Pernilla Karlsson : Nätverket genusföretagarna .....	31
Arja Lehto: Lagens roll i jämställdhetsutveckling .....	31
Christina Scholten: Arbetslivskonferensen 20 – 21 maj 2010 .....	32
Eva Nikell: DO, information om Växthuset.....	32
Agneta Hansson: Gender and Science, ett EU-projekt .....	34
<b>Politiker som möjliggörare .....</b>	<b>35</b>
Ingegerd Sahlström (s), kommunråd, Halmstad .....	35
<b>5. Grupperbeten.....</b>	<b>36</b>
<b>Grupparbete 1 och 2. Jämställdhet i praktiken. Metoder och verktyg.....</b>	<b>36</b>
Hur gör konsulter/forskare/tjänstemän? Hur gör vi det tillsammans? .....	36
<b>Grupparbete 3. Jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund .....</b>	<b>36</b>
<b>6. Utvärdering och sammanfattning av erfarenheter .....</b>	<b>37</b>
En fortsättning? Hur då? .....	38
<b>7. Referenser .....</b>	<b>40</b>
Litteratur .....	40
Länkar .....	41
Material som delades ut på sommarskolan .....	43
<b>Bilagor</b>	

# 1. Introduktion

Det finns idag en politiskt uttalad strävan att stärka det praktiska jämställdhetsarbetet med genusvetenskaplig kompetens. Denna strävan har starkt stöd hos många av de forskare och jämställdhetsarbetare (konsulter, jämställdhetsexperter m fl) som har lång erfarenhet av praktiskt jämställdhetsarbete.

Högskolan i Halmstad har under åren 2005 – 2008 i projektform drivit en så kallad nationell temagrupp inom Europeiska Socialfondens Equal-program, *NTG Jämställdhet ARGUS*. Uppdraget innebar bl a att samla in erfarenheter och information från pågående och avslutade projekt med jämställdhetsanknytning, analysera dem och sprida resultaten. När genusforskare och jämställdhetsarbetare över generationsgränser mötts på projektets konferenser har det stått klart att det finns ett behov av mötesplats för forskare och praktiker och för de med lång erfarenhet av jämställdhetsarbete och de som är ganska nya på fältet.

Sedan projektet NTG Jämställdhet ARGUS avslutades har både Sveriges Kommuner och Landsting och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet fått regeringens uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering inom den offentliga sektorn. I båda dessa uppdrag betonas särskilt behovet av processtöd och stimulansåtgärder för jämställdhetsstrategier och konsulter i form av såväl utbildning och forskning som metodutveckling.

## **Möten mellan unga och äldre, forskare och praktiker**

Mot bakgrund av dessa uttalade behov av erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling inom genus- och jämställdhetsområdet väcktes tanken på en återkommande "sommarskola". Den skulle bli en mötesplats för unga och äldre, för forskare och praktiker för ömsesidigt utbyte, och den skulle bidra till en kontinuitet i kunskapsutvecklingen för uthålligt jämställdhetsarbete och bestående effekter av det. Projekt Sommarskola beviljades medel från Vinnova och JÄMI – Nationella sekretariatet för Genusforskning.

Sommarskolan i Halmstad hölls 10 – 13 augusti 2009. Under fyra dagar träffades 36 jämställdhetsarbetare för att byta erfarenheter från sina olika perspektiv. Deltagarna hade rekryterats genom riktad inbjudan för att representera både äldre och yngre, och både tjänstemän, konsulter och forskare (men gränserna mellan dessa kategorier är förstås flytande). Sommarskolan var upplagd som en dialogkonferens, med inledande anföranden på förmiddagarna och med grupparbeten på eftermiddagarna. På kvällarna arrangerades program som syftade till att ytterligare främja kontakterna mellan deltagarna. Schemat innehöll också en del ledig tid, så att deltagarna skulle få tillfälle till egen reflektion, avkoppling och fördjupade samtal.

Dokumentationen är i första hand avsedd för Sommarskolans deltagare, men har förhoppningsvis värde även för andra som är intresserade av jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund. I rapportens huvuddel finns material från anförandena, den avslutas med ett försök till utvärdering och sammanfattning av erfarenheterna. Värdet av en fortsättning diskuteras. I bilagorna finns noteringarna från grupparbetena (med viss redigering), utvärderingsenkäten och samtliga svar samt power-point-presentationer från föredragningar. I bilagorna finns också projektbeskrivningen för sommarskolan (ansökan till Vinnova och JÄMI).

Ett pilotprojekt syftar till att undersöka om och hur man ska gå vidare. Vi hoppas att vi med den här dokumentationen har bidragit till ett underlag för diskussioner kring en eventuell fortsättning av sommarskolemodellen som mötesplats för utbyte mellan forskare, konsulter och jämställdhetsarbetare på fältet.

## 2. Konferensens uppläggning

En förundersökning visade att det fanns stort intresse för teman som jämställdhetsintegrering, mångfaldsfrågor och interaktiva metoder. Detta styrde upplägget av konferensen. Programmet hade gott om utrymme för diskussioner, och mycket fri tid för att skapa möjlighet till möten.

### **Dag 1 den 10 augusti. Avsiktsförklaringar och presentationer**

Inledning

- Agneta Hansson, Högskolan i Halmstad

Presentationerunda, deltagare och processteam

Finansiärernas avsiktsförklaringar

- Ulla Göransson, Vinnova
- Ann-Marie Morhed, Nationella sekretariatet för genusforskning/JÄMI

Jämställdhet i arbetslivet - aktuella trender och signaler

Deltagarnas aktuella frågeställningar och förväntningar

### **Dag 2 den 11 augusti. Tema Jämställdhetsintegrering, mångfald, intersektionalitet**

Reflektion. Tillbakablick på gårdagen

Jämställdhetsintegrering som strategi i förhållande till särskilda åtgärder

- Kicki Scheller, länsstyrelsen Gotland

Jämställdhet och mångfald

- Hanna Glans, EQO

Jämställdhet i praktiken. Metoder och verktyg (Grupparbete I)

Hur gör konsulter/forskare/tjänstemän?

Jämställdhet i praktiken. Metoder och verktyg (Grupparbete II)

Hur gör vi det tillsammans?

### **Dag 3 den 12 augusti. Tema Processkunskap, interaktiva metoder, arbetsorganisation**

Reflektion. Tillbakablick på gårdagen

Interaktiva metoder i förändringsarbete

- Ewa Gunnarsson, Luleå Tekniska Universitet

Att skapa genusmedvetna organisationer. Förändringsagenter

- Susanne Andersson, Stockholms Universitet

Förändringslaboratorier

- Birgitta Jordansson, Göteborgs Universitet

Jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund

Hur skapar vi plattformar för kunskapsutveckling och interaktion mellan genusvetenskap och praktiskt jämställdhetsarbete? (Grupparbete III)

#### Dag 4 den 13 augusti. Uppsamling, hur går vi vidare?

Reflektion. Tillbakablick på gårdagen

Speaker's Corner

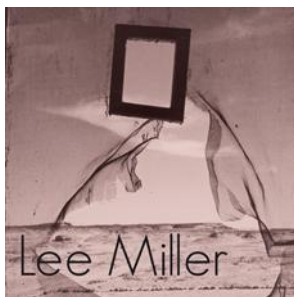
Politiker som möjliggörare

- Dagens gäst: Ingegerd Sahlström (s), kommunråd, tidigare statsekreterare med ansvar för jämställdhetsfrågor samt ordförande i NTG Jämställdhets strategigrupp

Dokumentation. Hur går vi vidare? Kan vi samla vår gemensamma kunskap och erfarenhet till ett "manifest" för jämställdhet i arbetslivet?

#### *Kvällsprogram, kultur och samlad energi*

Konferensen hölls på Tylebäcks anläggning vid Tylösand utanför Halmstad. Dagarna på Tylebäck var luftigt planerade med rejält tilltagna tider vid lunch och i skarvarna mellan eftermiddagspass och kvällsaktivitet. Många tog tillfället i akt att ge sig ut på promenader och/eller dopp vid stranden strax nedanför konferensanläggningen.



I samband med en lunch fick vi tid att besöka Mjellby konstgård och utställningen *Med surrealistisk blick*, med verk av fotografen Lee Miller, och då fick vi också en liten glimt av den permanenta utställningen med Halmstadgruppen. [www.mjellbykonstmuseum.se](http://www.mjellbykonstmuseum.se)

En annan uppskattad aktivitet var att vi började dagarna (och ibland eftermiddagspassen) med att koncentrera tankarna och fokusera på total närvaro. Hanna Westberg ledde oss i korta pass med *mindfulness*.



Programmet på kvällarna leddes av deltagare i kursen – de hade vidtalats i förväg. Vi hade en inbjuden gäst från Högskolan under en av kvällarna, och då var det filmvisning.

#### **Kväll 1**

**Katarina Olson**, Scenkraft, ledde kvällens aktivitet som syftade till att vi skulle lära känna varandra. Detta blev samtidigt ett tillfälle att lära sig mera om metoder som skapar tillit i grupper.

#### **Kväll 2**

**Suzanne Almgren Mason**, Högskolan i Halmstad. Som kvällens gäst berättade Suzanne om NTG Jämställdhet ARGUS och om Jämställdhetscentrum Halland. Delar av NTG-filmen visades. Filmen och en del NTG-material delades ut.

#### **Kväll 3**

**Pernilla Karlsson**, Add Gender, ledde kvällens aktivitet: en mycket uppskattad musikquiz.

## 3. Uppstart och förväntningar

---

### Inledning

---

*Agneta Hansson, Högskolan i Halmstad*

*Agneta Hansson hälsade alla deltagare välkomna till Sommarskolan, och gav en kort bakgrund till projektets mål och design:*

Idén till Sommarskolan kläcktes ungefär två år sedan när Högskolan i Halmstad höll i den nationella Temagruppen för jämställdhet, NTG Jämställdhet ARGUS. Projektet avslutades 2008. Vi diskuterade att det fanns så många individer som kan området jämställdhet i arbetslivet. Och vi diskuterade generationsskiftet: Många är nya, och andra är på väg att lämna arbetslivet. Hur gjorde/gör ni? Hur tänker ni? Hur man kan utbyta erfarenheter och komma vidare?

Detta är ett experiment. Vårt mål är överförande och lärande mellan grupper och mellan generationer. Vi vill skapa nätverk och verka för en kvalitetssäkring av framtida jämställdhetsarbete genom att stärka kopplingen teori och praktiskt jämställdhetsarbete.

Syftet med pilotprojektet är också att utveckla en modell för en årligen återkommande sommarskola på temat jämställdhetsintegrering i arbetslivet.

När vi knyter ihop veckans diskussioner kan vi kanske lägga fram ett koncept om hur kan vi utveckla modellen i framtiden. Vi ser fram emot spännande dagar där vi kan utbyta erfarenheter över gränserna. Kan vi utveckla en modell för en återkommande sommarskola?

*Här följde en kort presentationsrunda, där deltagarna presenterade sig med namn och den organisation hon/han tillhör.*

---

### Några ord från finansiärerna

---

*Anne-Marie Morhed, Nationella sekretariatet för genusforskning/JÄMI*

Varför stödjer vi den här satsningen?

Nationella sekretariatet tillkom för tio år sedan för att sprida genusforskning. Vi har ett spridningsuppdrag inom all forskning. Spridningsuppdraget har fungerat bra och vi tycker vi har lyckats med spridningen. Vi har också insett att man inte bara kan sprida genom att kasta ut budskap. Vi vill vara med och jobba med jämställdhetsfrågorna på så sätt att vi kan påverka finansiärer och beslutsfattare. Vi har ett politiskt uppdrag i frågorna. Vi tyckte också att vi borde ha fokus också på samhället i sin helhet och den kunskap som sprids inom fältet.

I samband med forskningspropositionen fick vi ett mera praktiskt uppdrag genom uppdraget med JÄMI som följer upp arbetet kring jämställdhetsintegrering som sker inom den statliga verksamheten. Vi vill kunna använda den kunskap som utvecklas hela tiden. Regeringen har satsat mera pengar på SKL (som fick 100 miljoner kr). Vårt uppdrag var att bygga upp en stödfunktion. Bl a ska vi vidareutveckla metoder, sprida information och skapa erfarenhetsutbyte och långsiktigt stöd. Vi behöver också skapa en efterfrågan och en marknad så att kunskapen som finns kan efterfrågas ute i organisationerna som stöd. Regeringen har valt en marknadsmodell som vi kanske kan återkomma till under de här dagarnas diskussioner.

## **Sommarskolan – nya sätt att tänka på genus?**

Sommarskolan har ett tilltalande koncept genom att samla nyckelgrupperna och hela fältet inom arbetslivet. Kompetensen finns här och nu; forskare, konsulter och byråkrater. De olika erfarenheterna som möts skapar en förändringsdynamik som också möts över generationsgränserna, ett ömsesidigt lärande där yngre lär av äldre och äldre lär av yngre. Ibland kan vi äldre ha fastnat i gamla spår. Vi kan kanske finna nya sätt att tänka på genus som vi kan diskutera under de här dagarna.

Det breda angreppssättet är också intressant. Det är en imponerande församling. Ett experiment där vi kan se om vi kan använda den här modellen. Det får vi utvärdera. Erfarenheter som vi får fram här, kan vi ta med oss. Det blir ett viktigt stoff för oss i det framtida arbetet.

*Ulla Göransson, Vinnova*

VINNOVAs uppdrag är att främja jämställdhet och verka för genusperspektiv i forskningen.

Vi har en behovsorienterad genusforskning genom att föra in genusmedvetande i vår verksamhet och det som vi stödjer. Vi tror att vi vet vilka kompetenser som behövs och vi har fyllt på hela tiden med fler och nya kompetenser.

I vår senaste utlysning, TIGER, Tillämpad genusforskning inom starka FOI-miljöer, har vi sett vilka kompetenser som behövs. Vi kände att vi behövde utöka kompetensen och vi ser att det kommer fram mera av den här typen av kompetens. Vi har som krav och önskemål att få ett resultat, ett program, som visar på vilken typ av kompetens som behövs framöver. Kanske kan vi ha en skola och en kurs framöver. Kanske VINNOVA kan vara med och finansiera för våra egna behov och för samhällets behov framöver. Vi kan kanske medverka till att skapa en möjlig marknad för de genusforskare som kommer från universiteten.

VINNOVA stöttar entreprenörskap och att nya jobb skapas. VINNOVA jobbar mot näringslivet och företagen. Vi har ett tillväxtuppdrag, det ser ju lite annorlunda ut och vi måste kanske jobba på andra sätt tillsammans med företagen. Vi vill ha en bredare syn på jämställdhetsintegrering. Vi ska ju höja genusmedvetandet, och som en väg att få in jämställdhet se potentialen i det. Kanske inte enbart som ett rättviseperspektiv, utan möjligheterna att i arbetsorganisatoriska förändringar skapa tillväxt. Det är VINNOVAs del i arbetslivsforskningen. En potential att inte begränsas i ett normalitets-tänkande.

## Jämställdhet i arbetslivet - aktuella trender och signaler

*I sökkonferensen brukar man börja med att orientera sig i omvärlden, och det tänkte vi göra nu. Intressant kan vara att börja se på vilka signaler som finns runt omkring oss just nu. Vilka trender, vilka signaler finns? Vad ser vi omkring oss just nu på området jämställdhet i arbetslivet? Det finns många olika utsiktspunkter samlade här idag. Vad kan vi se från dessa olika perspektiv?*

Deltagarna gav nyckelord i en brainstorm, och därefter följde en diskussion.

– När vi ser till dagens trender – ser vi någon utveckling? Vad har hänt på tio år<sup>1</sup>?

- Om man räknar i kronor och ören så ska man nog kunna säga att det finns pengar idag, exempelvis måste alla ESF-projekt innehålla jämställdhet – spridningen i samhället har blivit större.
- Det finns ett sug efter nya benämningar om det man gör i arbetet. Efterfrågan på konsulttjänsterna är bred, man ska kunna hela fältet med HBT-frågor och jämställdhetsplaner och lönekartläggning. Man behöver kunskap och hjälp med vad man ska göra för att förändra en verksamhet till nytta för dem som använder verksamheten.
- Forskarna har fått en ny och tydligare roll. Idag ska man ha med forskare. Idag kallar man det följeforskning och ha en "riktig" forskare med som ska följa processen har blivit viktigt. Det ska vara interaktivt lärande och växelverkan.

## Deltagarnas aktuella frågeställningar och förväntningar

*Deltagarna formulerade sina egna förväntningar på Sommarskolan.*

*Vilka frågor såg man fram emot att få diskutera? Var och en skrev ner sina hjärtefrågor.*

Frågorna rörde sig på flera plan och områden: metoder/verktyg, koppling till andra diskrimineringsgrunder, samspel mellan forskning och praktiskt jämställdhetsarbete.

Här är några exempel på frågor som deltagarna såg som viktiga att diskutera<sup>2</sup>:

- Utvärdering och uppföljning av jämställdhetsintegrering som leder till åtgärder/förändring.
- Hur lära sig se och förstå och handskas med maktens dolda motstånd och bestraffning?
- Mångfaldsmedveten jämställdhetsintegrering – hur då, varför, fallgropar, vinster?
- Vilka gemensamma arenor kan vi skapa för att uppnå kraftfullare och hållbarare förändringsprocesser och ett hållbart samhälle?
- Hur kan man/bör man forska på jämställdhetsintegrering i praktiken?

<sup>1</sup> Här några korta punkter, fylligare dokumentation finns i bilagorna.

<sup>2</sup> Det fullständiga materialet finns i bilagorna

## 4. Föredrag kring centrala teman

### Jämställdhetsintegrering som strategi i förhållande till särskilda åtgärder

#### *Kicki Scheller, länsstyrelsen Gotland*

*Kicki Scheller gav en tillbakablick på sina åtta år på länsstyrelsen. Hon beskriver bl a hur myndigheten mellan åren 2002 och 2007 inom arbetsmarknadsområdet gick från projektverksamhet, med särskild anställd projektpersonal, till att arbeta med ordinarie personal, som en del av jämställdhetsintegreringsarbetet i en ordinarie verksamhetsstruktur.*

Min frågeställning utgår från att vi alldeles säkert inte har en gemensam bild av vad jämställdhetsintegrering är, eller att vad som är särskilda åtgärder. Jag ber er därför en stund diskutera i grupper:

- Möjligheterna med jämställdhetsintegrering – själva essensen
- Möjligheterna med särskilda åtgärder

För mig i min profession och politiken är detta två skilda strategier i arbetet för att nå jämställdhet inom olika fält och arenor.

*/Deltagarna diskuterade i grupper möjligheterna med jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder/*

#### **Jämställdhetsintegrering:**

- Långsiktigt, systematiskt arbete i verksamheten, så det finns kvar vad som än händer.
- Man kan förena forsknings- och kunskapsperspektiv med den praktiska verksamheten.
- Risker: att gömma sig bakom rutinerna, att man bockar av.
- Vi diskuterade begreppet jämställdhetsintegrering och hur det har kommit att användas. Man skiljer på personalutveckling och organisation och jämställdhetsarbete. Det är viktigt att se helheten, genusmedvetenheten. Jämställdhetsintegrering handlar om genusperspektiv tvärs genom hela organisationen.
- Produktionen och verksamheten – då kommer man bort från att räkna huvuden.
- Det kan vara strategiskt enklare ibland att fokusera verksamheten, personalfrågor har lägre status i organisationen. Praktiskt innebär det en spridning, många i organisationen får genusmedvetenhet kring.
- Vi diskuterade skillnad mellan offentlig och privat sektor, kopplingen till CSR (Corporate Social Responsibility), vilka möjligheter som ligger där.

#### **Särskilda åtgärder:**

- Vi diskuterade vad som kan gå fel. Att båda strategierna måste finnas. Det gäller att man har kompetensen att styra, att ha rätt syfte. Åtgärderna blir riktade mot vissa grupper, medan det för andra grupper är svårt att hitta de mer stärkande projekten. Särskilt killar, det finns också svaga grupper hos män.

- Genusmedvetenhet rätt igenom, jovisst – men om man inte har handlingsutrymme, makt och resurser? Det kan man inte koppla bort.
- Positivt att särskilda åtgärder sätter fokus och synliggör. Man kan få medel, man göra det mål- och tidsrelaterat, det kan utvärderas. Risken är att det kan bli kortsiktiga insatser, kan lätt bli vid sidan om.
- Vi tänker på att åtgärder kan komma underifrån och uppifrån, och att det krävs tydliga aktörsskap. Åtgärder kan funka som katalysatorer, röra om. Det händer något.
- Det kan vara svårt att veta vad konsekvenserna blir. Ibland kanske åtgärderna till och med kan cementera gamla roller, om man inte har kontroll och analyserar konsekvenserna.

Så långt diskussionen i plenum.

## En åttaårig resa

Jag vill berätta om en åttaårig resa – som gått med viss framgång, vilket är min ledningsgrupps förtjänst, framförallt länsrådets. Länsstyrelsen är den myndighet som haft sen 1994 jämställdhetsuppdrag med fokus på jämställdhetsintegrering.

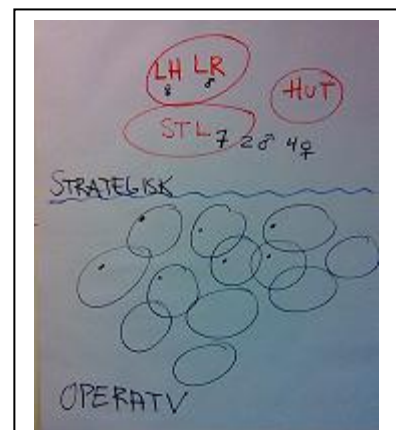
Jag ingår i teamet för hållbar utveckling, där jämställdhet bl a har kommit att kopplats till just begreppet hållbar utveckling med tre dimensioner; miljö, sociala frågor och tillväxt. Från början arbetade vi mycket med metodutveckling men har de senare åren kommit att arbeta med just styrnings och ledningsfrågor för att nå hållbara beslut inom myndigheten. Vi utgör ett strategiskt stöd till hela ledningen. Vi har mandat att utveckla verksamhetsplaneringen, samordna årsredovisningar till regeringen som är vår "beställare" av det arbete som vi genomför inom jämställdhetspolitiken, Vi arbetar också med uppföljningar på strategisk nivå och, i den mån vi hinner, med omvärldsbevakning.

## Tänk om vi haft en forskare inkopplad från början!

2002 kom jag till länsstyrelsen som särskilt sakkunnig i jämställdhet, tidigare hade jag arbetat i två år som projektledare på länsstyrelsen. Då 2002, när jag kom in i gruppen av särskilt sakkunniga var jag en av de första som kom in ny efter 1994. Jag kommer ihåg, som en anekdot, att jag började med att fråga departementet och mina kollegor första gången vi sågs: "Finns det någon utvärdering eller uppföljning av allt arbetet som gjorts efter -94?" Frågan uppfattades i gruppen av vissa som provocerande, men den resulterade senare i att Gunilla Fürst fick uppdraget att utvärdera vad som gjorts och hur de särskilt sakkunniga hade arbetat mellan 1994 och 2002.

Tänk om vi hade vetat vad vi vet i dag! Det hade varit intressant att efter den uppföljningen koppla någon forskare att följa några länsstyrelsers arbete med jämställdhetsintegrering. T ex att följa två länsstyrelser med olika förutsättningar i storlek, resurser, genusmedvetenhet mm

Då 2002 hade vi på länsstyrelsen ca 30 sakområden att arbeta med hos oss, i dag är de något färre. Sakområdena spänner över olika fält, och det finns också uppdrag som t ex tillsyn och kunskapsuppbyggnad, som verktyg. Sakområden är t ex landsbygdsutveckling, trafik, förvaltningsfrågor, EU-



### Vi arbetar på strategisk resp operativ nivå:

#### Strategisk nivå

Landshövding, 1 kv 1 m  
Strategisk grupp: 5 kv, 2 m – tror det har haft betydelse!  
HUR-grupp (teamet för hållbar utveckling): 2 m, 1 kv

#### Operativ nivå

Organiserade i team med 5 – 10 personer, med teamsamordnare

stöd, vatten- och fiskefrågor, miljöskydd, sociala frågor, kommunikationer, regional utveckling, samhällsplanering. Allt detta ska jag som sakkunnig tillsammans med ledning och medarbetare jämställdhetsintegrera. Då som nu ska vi också som myndighet stödja viktiga aktörer i länet med att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Viktiga aktörer är t ex kommuner, regioner och andra statliga myndigheter.

## Jag arbetar som internkonsult

Min roll är att vara en internkonsult. Vad som händer i utvecklingsarbetet och förändringsprocessen beror då på vad medarbetarna och ledningen vill, och självklart vilket förhållningssätt jag har till frågan.

Fram till 2008 hade vi även arbetsmarknadspolitiken integrerad i länsstyrelsen. Vi har på Gotland också skogspolitiken, fönda länsstyrelsen som har det, annars finns skogspolitiken på Skogsstyrelsen. Arbetsförmedlingen försvann från oss 2008 till egen myndighet. Just nu arbetar jag för att jag återigen ska bli ett stöd för den nya "AF" i just vår region. Så man kan säga att jag har gått från att arbeta som internkonsult med "gamla AF-ledningen" till att i dag istället stödja dem i mitt andra uppdrag att stödja viktiga aktörer i länet. Två olika roller, med olika förhållningssätt: bland annat för att jag nu inte har tillgång i vardagen till AFs ledning som jag hade tidigare.

## Jämställdhet är ett uppdrag för teamen

Hos oss är jämställdhetsintegreringen kopplad till ledningssystemet. Förenklat finns en röd tråd i vårt sätt att styra myndigheten internt som utgår ifrån vår instruktion, vårt regleringsbrev, där vi konkretiserar dessa dokument till en strategisk verksamhetsplan (VP). Nästa steg är att varje team får ett "kontrakt" i form av ett teamuppdrag som bygger på VP som beskriver vad de ska genomföra och när det ska vara klart (sker i dialog mellan chef och hela teamet). Sedan gör teamen en aktivitetsplan (hur ska det genomföras?) för att nå teamuppdraget.

I uppdragen till teamen, där det är relevant, och i dess aktivitetsplan finns mål om jämställdhet/ kön / jämställdhetsintegrering som följs upp var fjärde månad. Detta kan givetvis utvecklas, men det är ändå ett sätt att få in jämställdhet som en del av det ordinarie arbetet på vår myndighet - alltså att jämställdhetsintegrera som strategi.

Jag har jobbat mycket med den strategiska nivån, men också på den operativa. På olika sätt, vilket jag tror och vågar säga är en av framgångsfaktorerna just på vår myndighet. Vikten av att vara kvar i organisationen på "samma position" ska man inte underskatta i ett förändringsarbete. Jag tänker på många av mina kollegor på andra länsstyrelser som har flyttats runt på olika avdelningar/ enheter vilket inte skapar kontinuitet.

## Framgångsfaktorer – tre nyckelord

Viktiga nyckelord och frågor som vi har kommit att arbeta med på olika sätt och på olika nivåer i bl a ett värdegrundsarbete och statstjänstemannarollen på myndigheten. Framgångsfaktorer som har kommit att fungera som för mig som intern process ledare men också för delar av organisationen som jag arbetat mest med:

- **Tillit** – till mig som intern konsult, och min tillit till dem som chefer och medarbetarna. Jag har uppdrag att vara nagel i ögat på ledningen – det har vi kommit överens om. Vi har haft mycket olika åsikter förstås, men eftersom vi kommit överens om "spelreglerna" innan så anser jag att det har fungerat som en trygget.
- **Respekt** – för varandras olika kompetenser och roller. Min utgångspunkt är att 1+ 1= 3 om respekten fungerar optimalt. I detta ligger också att för min del inte skriva medarbetare och chefer, på näsan, vilket jag hoppas att inte gjort allt för ofta.

- **Nyfikenhet** – vi ska tillsammans gå in i jobbet med stor nyfikenhet, både i arbetet med jämställdhetsintegrering och särskilda åtgärder. Ingen har gjort detta tidigare, på det sätt som vi vill genomföra arbetet, så därför måste vi söka oss fram, försöka och också våga misslyckas och försöka igen. Vardagens problem är utgångspunkten. Vi har jobbat mycket med case. Just nyfiken som framgångsfaktor. Här vill jag framhålla min länsledning. Jag minns inte när eller om det har inträffat att de "har satt stopp" för mina idéer eller förslag, de har snarare hjälpt till att utveckla.

### **Tre frågor i arbetet: Vad tycker vi? Vad kan vi? Hur gör vi?**

Tre frågor har vi som igenkänningsmärke i våra diskussioner. Här är några exempel på hur vi arbetar med dessa frågor:

- **Vad tycker vi om jämställdhet?**

Här har vi arbetat mycket med värderingar, attityder till jämställdhet/ kön genus. T ex genom värderingsövningar, dilemman, kortspel (finns att ladda ner från hemsidan) När vi har jobbat med "Vad vi tycker" har vi exempelvis jobbat med olika kommunikationsmedel. Vi har jobbat med värderingsövningar, vilket i min värld bidragit till att skapa viss trygghet och problematiserade av frågor kring jämställdhet. Ibland har jag valt att inte själv leda dessa övningar, utan tar in en genusmedveten konsult som kan värderingsövningar, jag vill bli en del av organisationen och inte alltid stå för "expertisen".

- **Vad kan vi om jämställdhet?**

Här har vi ett system för hur man blir introducerad i jämställdhetsuppdraget på vår myndighet, regelbundna utbildningar och erfarenhetsutbyte. Jag arbetar med handledning direkt till team, enskilda handläggare. Vi har också försökt att minst två gånger/år ta in olika forskare inom olika fält för att fördjupa våra kunskaper om genus ur sakområde, t ex regional utveckling kopplat till landsbygdsutveckling, eller kunskapspåfyllning kring de jämställdhetspolitiska målen.

- **Hur gör vi för att arbeta med jämställdhet? (minska ojämställdhet)**

Här ligger fokus på vilka metoder vi har använt. Vi hade t ex en tid då vi mätte talarutrymme på våra egna interna möten. Vi har arbetat mycket med analysmetoder och kartläggningar som 4 R och Jämka's bas. Och vi har utvecklat olika checklistor. Här är det viktigt att framhålla att det inte alltid är jag som gör detta, utan medarbetare. T ex inom samhällsplanering och socialtillsyn har man arbetat fram egna modeller för jämställdhetsanalyser.

### **Arbetsmarknadsområdet – förändrad organisation**

Nu vill jag ge en – kort och till viss del förenklad – beskrivning av hur vi inom arbetsmarknadsområdet kom att gå från särskilda åtgärder till början av ett jämställdhetsintegreringsarbete.

Detta arbete avstannade dock januari 2008 då de blev en egen myndighet. Men min ambition är att återuppta arbetet i höst, där vi slutade. Det har för dem tagit minst ett år att komma på plats och bygga upp nya strukturer, som det gör när man skapar nya myndigheter.

- 2002: Då var AF och länsstyrelsen "ett".

Länsstyrelsen var då ungefär 200 pers. Ca 50 av dem var "AF-personal".

Många miljoner fanns till projektverksamhet i ett särskilt fysiskt hus: Kom-huset (huset för kvinnor och män) utanför länsstyrelsen. De/vi levde ett "fritt och kreativt liv", utvecklade många bra tankar, och metoder och verksamhetsledare var jag. 10 – 12 projekt var igång med professionella och kunniga projektledare. Alla hade ett tydligt genus- och maktperspektiv i det de gjorde. 3 – 4 projekt var s k Brytprojekt och ägdes inte och drevs inte av själva AF-ledningen till att börja med. Projekten handlade t ex om "Fler män till förskola", "Fler Kvinnor till teknik".

- 2004: Då fick länsstyrelsen i regleringsbrev att vi skulle fokusera på jämställdhetsintegrering.

Då flyttade vi in "Brytprojekten" in i själva arbetsförmedlingen som ett mycket aktivt beslut. Projektledarna blev en del av AF och deltog i dess vardag. Det var i alla fall vår tanke. Resten av Kom-  
huset avvecklades. Resultaten från projekten försökte vi implementera där det hörde hemma i olika organisationer. Vår tanke var att projektverksamhet skulle drivas, ägas och vara på plats i en ordinarie verksamhet och inte "vid sidan om". Brytprojekten hamnade ändå "vid sidan om" i vardagen. De hade ju exempelvis annan finansiering, med egna medel och ingick inte i ordinarie budget. Projektens resultat hade särskilda återrapporteringskrav till AMS, i form av projektrapporter, vid sidan av ordinarie återkoppling av AFs övriga verksamhet. Personalen som arbetade med att stödja dem som ska arbeta med att bryta den könssegregerade arbetsmarkanden var projektanställda och inte ordinarie personal, osv.

- 2006: Då beslöt AF ledningen att ta bort projekten.

Detta som en del av tydlig jämställdhetsintegrering, och istället skulle jag som interkonsult lägga mer av mina resurser på AF. Vi tog fram nyckelpersoner, av ordinarie personal, inom arbetsförmedlingen. 10 – 12 medarbetare inom AF fick öka på sin genuskunskap. 5 av dem drev på kartläggningsprocessen inom AF och gjorde rejäla kartläggningar inom sin profession, exempelvis fördelning av lönebidrag, arbetsmarknadsutbildnings satsningar för kvinnor och män.

2008: Då blev AF en egen myndighet. Organisationsfrågorna tog tid.

- 2009: Nu har jag för avsikt att återuppta arbetet.

Sammanfattningsvis: Vi har den här perioden gått från kraftig resursstark projektverksamhet, "vid sidan om" till jämställdhetsintegrering som på sikt ska leda till ökad jämställdhet för kvinnor och män på den gotländska arbetsmarknaden. På detta sätt ökar chansen att ordinarie verksamhet bär kunskapen med sig, omprövar, får ny kunskap av tidigare erfarenheter, jag är övertygad om att sårbarheten om att jämställdhetsperspektivet ska tappas bort blir mindre.

Men om jag bli personlig en kort stund i detta forum tycker jag att det är synd att vi/jag inte begrep bättre att få med en forskare på vår gemensamma resa som jag nu har försökt att beskriva i all enkelhet, och som naturligtvis har varit mera komplex än dessa "hus" och förflyttningar av personal och resurser. Detta är också givetvis *min* beskrivning och ingen annans.

## Diskussion, frågor och svar:

Om du nu i backspeglarna ser om det skulle varit en annan resa, om ni inte hade monterat ner projekten, hur skulle det då sett ut?

Har inte tänkt så mycket på det utan ser då som nu att det fanns bra personal, med hög genusmedvetenhet i projekten under den tiden, men uppdraget var att jämställdhetsintegrera myndigheten, inkl AF och där är inte särskilda åtgärder som projekt hållbart på sikt.

Jag kan också, vågar jag påstå efter 8 år på samma arbetsplats ser skillnaden i hur genusmedveten organisationen är. I de flesta teamen tycker jag att vi kan föra en teoretisk och praktisk diskussion om genus och kön som jag inte kunde för exempelvis 5 år sedan och att resultatet för vår diskussion faktiskt gör skillnad för den gotländska medborgaren t ex i hur vi agerar eller beslutar i ett ärende. Det tycker jag är ett resultat, även om det är svårt att mäta. Lite av dessa tankar finns beskrivna i häftet som jag tagit med " Jämställdhetsintegrering, så gör vi"

Hur ska man underhålla kunskapen i organisationen?

Högst relevant fråga. Bland annat genom systematiskt arbete i en handlingsplan för jämställdhetsintegrering som vi följer upp varje år, kontinuerliga utbildnings/ erfarenhetspass där man diskuterar och reflekterar frågorna . Regeringen kräver inte längre att vi skall ha någon handlingsplan för jämställdhetsintegrering, vilket vi behövde i tidigare regleringsbrev, men har en ändå för att vi finner det

fruktbart. Där finns en introduktionsutbildning, som man får när man blir anställd på vår myndighet där jämställdhet ingår. Andra exempel: På teamträffarna bör man diskutera och problematisera vilka konsekvenser olika beslut får för kvinnor och män, flickor och pojkar antingen ur ett arbetsgivarperspektiv eller ur verksamhetssynpunkt. Under en period hade vi dessutom kravet att man inte diskuterar jämställdhetsintegrering på arbetsträffar måste man motivera varför. Nu är ingången mer "lust till lära".

Har det skett någon stor förändring på något område? Är det olika på olika områden? På vilket politikområde tycker du jämställdhetsperspektivet har fördjupats mest?

Landsbygdsutveckling, kommunikationer, hållbar samhällsplanering och social tillsyn har pekats ut som viktiga områden liksom regional utveckling (som ju inte längre ligger hos oss). Vi har själva valt arbetsmarknad och skogen som ytterligare två sakområden och just nu arbetar jag en del med "vattenfrågor" och genus, där Gotlands kvinnor är starkt underrepresenterade i arbetet som sker ute i samhället. Det finns en handfull spjutspetsar som personal och sakområden och en bas som inte fanns tidigare och om jag skulle peka ut några särskilda blir det nog de som arbetar med social tillsyn och hållbar samhällsplanering. Där finns en hög genusmedvetenhet på individ- och organisationsnivå (läs: team).

När man jobbar praktiskt: ser du fördelar om man jobbar inifrån, eller är det bättre att komma utifrån?

Inifrån har man tillgång till beslutsfattare, till möten och vardagen. Jämställdhetsintegrering syftar ju också att integrera jämställdhetsdiskussioner i vardagen och de ska man inte underskatta och då menar jag t ex på fikaraster. Utifrån är det inte samma förhållningssätt man har eller kan ha. Där går åtminstone jag mer från en insats "A till Ö". När den är klar gör man en ny "insats". Självt kan jag inte följa upp exempelvis efterföljande diskussioner i en personalgrupp på samma sätt som när jag finns inne i organisationen.

Är det ett intersektionellt perspektiv ni har?

Nej. Det är kön som indelningsgrund, men de olika variablerna, t ex etnicitet finns med i satsningen kring kvinnors företagande och problematiseras i landsbygdsprogrammet. När det gäller arbetet ur ett arbetsgivarperspektiv ansvarar personalchefen för det och där finns samtliga diskrimineringsgrunder med. Där kan jag också fungera som ett stöd. Detta har vi kommit att kalla jämlikhetsplanen.

Intressant hur ni resonerar kring regeringens styrning. Måste det stå i regleringsbrevet?

Det är i dag, enligt min uppfattning, en starkare skrivning i vår instruktion om jämställdhetsintegrering och uppdraget om att genomföra jämställdhetspolitiken än i tidigare regleringsbrev (RB). Instruktionen står för mer för det långsiktiga arbetet, medan dagens skrivningar i RB är kanske mer det kortsiktiga arbetet, t ex särskilda satsningar. Men för att klara av den nya styrningen att ha starkare fokus på instruktionen, så tror jag att det är viktigt att myndigheten har arbetat med ledningssystem och kvalitet, och att jämställdhetsfrågan redan tidigare hade en stark ställning i myndigheten.

## *Eva Nikell, DO*

*Eva Nikell gav en kort överblick över lagstiftningen kring jämställdhet. Eva fokuserade på Lag om diskrimineringsombudsmannen och DOs uppgifter<sup>3</sup>.*

Det finns två lagar: en stor och en liten. Båda finns länkat på DO:s sida, [www.do.se](http://www.do.se)

- Diskrimineringslagen 2008:567
- Lag om diskrimineringsombudsmannen 2008:568

Vad ska DO göra? Arbeta med främjande och anlägga ett långsiktigt förhållningssätt. Om detta finns tio sidor i propositionen.

---

<sup>3</sup> En PowerPointpresentation av Eva finns i bilagorna

## DO-lagen – främjande

Lagen syftar till att motverka diskriminering och *på andra sätt* främja lika rättigheter och möjligheter för alla. Det innebär ett proaktivt arbetssätt. Propositionen understryker detta. DO har idag ett bredare arbetsfält än tidigare.

Gäller hela samhällslivet och alla grupper i samhället. Sen skiljer det lite på olika områden. Arbetslivet – där finns aktiva åtgärder kvar. Olika krav planmässigt arbete finns för jämställdhet och etnicitet. Det finns ingen specifikation på ex funktionshinder etc.

### Lag om diskrimineringsombudsmannen SFS 2008:568

#### 1 §

Diskrimineringsombudsmannen har de uppgifter som framgår av diskrimineringslagen (2008:567).

Ombudsmannen ska därutöver verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet.

Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

#### 2 §

Diskrimineringsombudsmannen ska genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

#### 3 §

Diskrimineringsombudsmannen ska vidare inom sitt verksamhetsområde – informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer,

- följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer,
- följa forsknings- och utvecklingsarbete,
- hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering, och
- ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

## Talerätt ideella organisationer

En nyhet som troligen blir viktig framöver är att det civila samhället har fått en annan roll. Ideella organisationer har fått talerätt. Organisationer kan – åtminstone teoretiskt – företräda personer i domstol. De kan också företräda andra än sina medlemmar. Bakgrunden är internationell, där den ideella sektorn är mer framträdande. Den som inte fått gehör t ex i sin fackförening kan be en organisation, som exempelvis arbetar med integration, att företräda sig.

Här är en ny arena för politisk aktivitet. Problematiskt är att jämställdhetsorganisationerna är borta från det fältet. Det är viktigt att förstå den nya arenan och börja jobba med den.

## Opinionsbildning

Man har förstärkt möjligheterna till opinionsbildning genom att stadfästa den rätten i DO-lagen.

DO har ett samhällsförändrande uppdrag och ska i praktiken ägna sig också åt opinionsbildning. Det står uttryckligt att vi ska jobba med nätverksbyggande, relationer med forskningen, oberoende rapporter, föreslå författningsändringar, etc.

När Nyamko Sabuni talade vid invigningen av den nya myndigheten framhöll hon att DO är den enda myndighet som har ett tydligt opinionsbildande uppdrag enligt lag. Bakgrunden till detta ligger i FN:s parisprinciper, som innebär att medlemsländer ska inrätta ett nationellt institut för att övervaka de mänskliga rättigheterna. DO ska alltså inte vara beroende av vilken regering som sitter just nu, därför är uppdraget beskrivet i lag.

## Diskussion, frågor och svar

Anser du att det är något som sålts bort i den nya lagen?

Den stora nöten att knäcka är ju hur de aktiva åtgärderna ska se ut. En nöt som Ann-Marie Morheds utredning sitter med just nu. Vilka instrument ska man konkret ha som krav? Men jag menar att lagstiftningen ger stora ramar här.

Utredningen ska vara klar till jul. Den har ett ganska långtgående uppdrag, bl a att titta på effekter av den gamla lagstiftningen (en stor uppgift som kräver mer resurser än vi har). Det har ju redan suttit tre utredningar. Sist lyfte man över de gamla lagarna och lyfte in dem i diskrimineringslagen, som inte är sammanhållen. Viktigt se till att alla diskrimineringsgrunderna omfattas.

Det man kan se, utan att på ett kvalificerat sätt ha undersökt effekterna, är att arbetsgivarna är ganska nöjda med att det finns en lag. Det är kanske mest deras intresseorganisationer som är oroliga att arbetsgivarna ska tycka det är besvärligt. På vissa områden, t ex lönediskriminering, får man en bild av att det sysslar man verkligen med.

När det gäller ideella organisationerna är det viktigt att man är med och utvecklar modeller. Det kommer att bli DOs uppgift att förskriva konkreta lagar, när man kommit med modeller. Vi kan bara lägga en grund för sammanhållet perspektiv.

Är åldersdiskriminering med?

Jodå, men bara inom arbetslivet och utbildningen ännu. Tillgänglighetskrav är exempel på sådant som inte är med .

Det finns speciallagar när det gäller handikapp, t ex vallagen, där får inte någon diskrimineras, man ska inte förhindras på något sätt att kunna rösta. Bostäder funderar man på, t ex.

MR (mänskliga rättigheter) som lösning – jag mest bara rädd när det används slarvigt som gruppbegrepp. Man hör t ex "MR-område" – som om det vore ett litet område någonstans.

Det är ett slarvigt språkbruk, men MR-arbetet har starka rötter i många ideella organisationer, exempelvis organisationer som arbetar mot diskriminering av funktionshindrade.

Delegationen för mänskliga rättigheter arbetar för att göra DO till en MR-myndighet fullt ut.

När en person diskrimineras, kan man se många olika grunder, med det nya synsättet behöver man inte ta fram en enda grund.

Det finns inte så mycket feministisk forskning kring MR.

En del säger att kan man bara följa diskrimineringslagen så försvinner all diskriminering. LO skulle inte hålla med, utan säger att vi har kvar den största: klasskillnaden. Vi har inte lagar som grundar sig i den största skillnaden!

Jag ser det så att klass idag är mycket kopplat till flera diskrimineringsgrunder – etnicitet, funktionshinder – och särskilt när diskrimineringsgrunder korsas ihop kan vi se det.

## Jämställdhet och mångfald

### *Hanna Glans, EQO*

*På temat Jämställdhet och mångfald bidrog Hanna Glans, EQO med ett inlägg. Hon diskuterade problematiken att förhålla sig till jämställdhet parallellt med ett mångfaldsperspektiv.*

Det finns många frågor och funderingar kring begreppet mångfald och hur man kan föra in jämställdhets- och genusfrågor. Under eftermiddagen kommer vi att jobba vidare med hur vi praktiskt kan arbeta och vilka metoder och verktyg som finns.

Frågor att lyfta är:

- Hur säkerställer man att jämställdhetsperspektivet inte faller bort?
- Var krockar arbetet?
- Vilka problem kan det skapa?
- Vilka vinster finns?

*Hanna Glans och hennes kollega Bettina Rother arbetar i det egna företaget EQO med jämställdhets- och mångfaldsfrågor i organisationer. De har engagerats av bl a Räddningsverket, en mansdominerad bransch.*

*Hanna berättar om sin väg från att arbeta med genus- och jämställdhetsfrågor till att arbeta med mångfaldsfrågor. Hon började med att fråga vilka ord och associationer som kommer upp med ordet MÅNGFALD?*

Blandning - Positiva olikheter (positivt laddat) – Etnicitet - Olika kulturer på samma plats - Olika erfarenheter och förutsättningar – Dynamik – Krockar - Icke förpliktigande.

Har något av orden ovan en tydligare koppling till mångfald än de andra? Erfarenheten idag är att begreppet mångfald idag är mycket mer än etnicitet. Oftast berörs inte kön och genus.

Mångfaldsfrågor inom management och konsultverksamhet har anammat ett mångfaldsbegrepp. Det är generellt positivt laddat. Men begreppet är odefinierat.

I Paulina de los Reyes bok Mångfald och differentiering diskuterar hon just detta. Hon menar att innebörden av begreppet mångfald är ett problem som inte berörts tillräckligt inom forskningen. Men att det däremot har blivit en alltmer etablerad managementfråga – och som sådan föremål för en expansiv utbildnings- och konsultverksamhet.

*Hanna berättar att hennes företag EQO blev utsedda till årets nyföretagare (2009).*

Det var tveeggat, det visar även en positiv inställning till frågorna men att man egentligen inte förstår vad de betyder.

Idag närmar vi oss ett mångfaldsbegrepp i en bredare betydelse.

---

Mångfaldsbegreppet kopplat till vår svenska lagstiftning utgår från begreppen kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.



---

= EQO

Mångfaldsbegreppet kopplat till vår svenska lagstiftning utgår från begreppen kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet. I begreppet ingår religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Den här beskrivningen kan mer allmänt kompletteras med att mångfald handlar om olikheter, om erfarenheter och kompetenser.

Idag finns ett större intresse för mångfaldsarbete än jämställdhetsarbete. Det handlar om etnicitet och integration. *Diversity management* kopplas till mångfald. Det är en *CSR-fråga* (Corporate Social Responsibility) och det handlar ofta om att bygga positiva varumärken och goodwill. Mer sällan hittar vi organisationer som arbetar med mångfaldsfrågor ur ett jämställdhetsperspektiv eller jämställdhetsintegrering. Ofta jobbar man parallellt med frågorna, och ofta krockar de olika perspektiven.

### Jämställdhet inom räddningstjänsten

*2005 – 2007 gjorde Hanna och hennes kollega den första kartläggningen någonsin av jämställdhetsläget inom svensk kommunal räddningstjänst. Arbetet mynnade ut i boken *Bära slang som en man*<sup>4</sup>. Boken inriktades helt på jämställdhet. Under framförallt det senaste året har Hanna och hennes kollega allt mer kommit att arbeta med en kombination av ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv, detta oavsett uppdragsgivare. Mycket beror på deras erfarenheter från räddningstjänsten.*

Det saknas en förståelse för betydelsen av mångfald och jämställdhet och att frågorna inte knyts till verksamheten som helhet: de förstås definitivt inte ur ett organisatoriskt perspektiv. Men även att

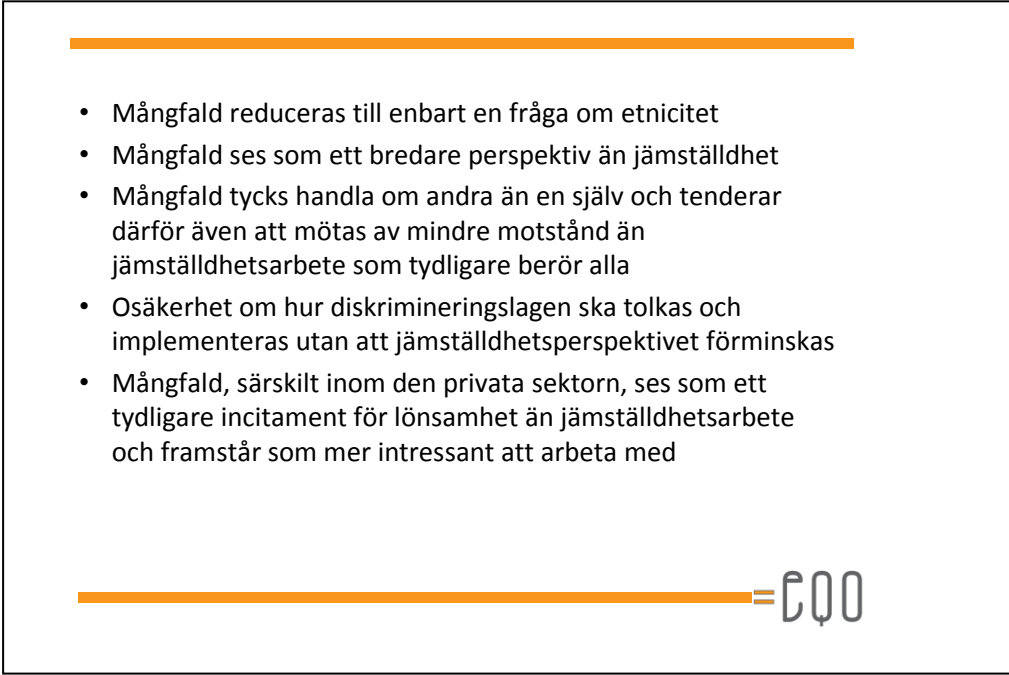
---

<sup>4</sup> *Bära slang som en man? En bok för aktivt jämställdhetsarbete i räddningstjänsten* bygger på en omfattande studie av jämställdhetsläget inom kommunal räddningstjänst. Goda exempel och vägledning varvas med en teoretisk introduktion till ämnet jämställdhet.

det finns en stor osäkerhet kring vad den nya diskrimineringslagstiftningen innebär och hur den påverkar kommande jämställdhetsarbete. Riskerna när arbetet bedrivs skilt från varannat är många – den grundläggande förståelsen för diskriminering och dess orsaker döljs när sambandet mellan de olika perspektiven är oklart. Men vad Hanna och hennes kollega märkt är framförallt att mångfaldsarbetet vinner terräng på bekostnad av jämställdhetsintegreringen.

Flera olika parallella grupper arbetade med separata frågor. De ville gärna och det krockade så klart hela tiden. Att möta dessa organisationer och arbetsplatser har gjort att vi måste förhålla oss till mångfaldsbegreppet så att vi kan få in ett jämställdhetstänk i det arbetet.

Mångfaldsarbetet vinner terräng på jämställdhetsarbetets bekostnad.

- 
- Mångfald reduceras till enbart en fråga om etnicitet
  - Mångfald ses som ett bredare perspektiv än jämställdhet
  - Mångfald tycks handla om andra än en själv och tenderar därför även att mötas av mindre motstånd än jämställdhetsarbete som tydligare berör alla
  - Osäkerhet om hur diskrimineringslagen ska tolkas och implementeras utan att jämställdhetsperspektivet förminskas
  - Mångfald, särskilt inom den privata sektorn, ses som ett tydligare incitament för lönsamhet än jämställdhetsarbete och framstår som mer intressant att arbeta med

Mångfald i andra fall ses som ett bredare perspektiv än jämställdhet – att mångfaldsarbete därför bedrivs i tron att det per automatik inkluderar jämställdhet.

Vi behöver lära oss att förhålla oss till de här frågorna.

*Hanna ser i sitt arbete som konsult att de båda perspektiven måste integreras. Det gäller att ha mångfaldstänket med sig. I samband med att Hanna och hennes kollega fick ett uppdrag att jämställdhets- och mångfaldsutbilda 200 chefer insåg de att de måste tänka nytt.*

Som genusvetare hade vi förhållit oss till de andra diskrimineringsgrunderna i en bisats, men vi hade aldrig reflekterat över detta. Det blev mycket mer komplext när vi förstod detta.

Vi jobbade mycket med diskussioner och workshops. Vi hade föreläsningar och diskuterade innebörd. Det vi då konstaterade var svårigheten att kombinera och integrera perspektiven, att det kan vara svårt och problematiskt och hur man förhåller sig till mångfaldsaspekten rent metodiskt.

## Vinster:

- Organisationsstrukturer, diskriminerande faktorer och organisationskultur kan lyftas fram än mer
- Bredare förståelse för orsaker till diskriminering på arbetsmarknaden
- Tydligt hur frågorna berör alla, även de som tillhör normen på en arbetsplats – något som gett ökad delaktighet i arbetet

= CQO

Via mångfaldsperspektivet kunde jämställdhetsperspektivet introduceras. Mångfaldsperspektivet fick deltagarna att på allvar se hur frågorna berörda alla, oavsett vem det var. Jämställdhetsperspektivet blev tydligare när det sattes i relation till de olika mångfaldsaspekterna.

Tydligt är hur frågorna berör alla, även de som tillhör normen på en arbetsplats – något som gett ökad delaktighet i arbetet. Det skapade en bredare förståelse för medarbetarna.

Det finns många frågeställningar kvar i det här arbetet. Den stora frågan är naturligtvis hur man kan föra in ett tydligare genusperspektiv i mångfaldsarbetet.

### Diskussion, frågor och svar<sup>5</sup>

Behöver jämställdhetsintegrering bedrivas på ett mer mångfaldsmedvetet sätt?

Varför? Varför inte?

Den nya diskrimineringslagstiftningen sågs som en möjlighet att kunna lyfta och bredda frågorna och att jobba med ett mångfaldsperspektiv och genus/ jämställdhet.

På Arbetslivsinstitutet fanns ett stort program med mångfaldsperspektiv. Beskrivs i *Kors och tvärs – intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*.

Kring normering och makt och genus finns utvecklad teori. Har det utvecklats teorier om makt och normering till övriga diskrimineringsgrunder?

Finns metoder och modeller?

Fortfarande diskuteras begreppet väldigt brett. Det finns en slående frånvaro.

Boktips: *Beständig ojämlikhet* av Charles Tilly.

Man har kommit olika långt på de olika diskrimineringsgrunderna. Det finns mycket kring genus och jämställdhet men inte så mycket inom handikapp.

I botten på alla frågorna ligger "Vem var den produktive arbetaren och vem var den produktiva företagaren?". 1800-talet kan ses som något slags vattendelare. Kan man titta på alla grunderna samtidigt?

<sup>5</sup> Boktipsen som kom upp i diskussionen finns med i referenserna

Man kanske är låst för en fråga, men är öppen för klass och etnicitet. Gå in i organisationen och se vem den utestänger och vem den premierar.

Det är väl bra om det kommer igång en diskussion om vad som kan vara användbart. Men det beror på ingången och vilken typ av problem man vill lyfta. Finns mångfalden kanske man kan lyfta det från olika håll. Ålder t ex kan göra att man kan lyfta den frågan, i vissa organisationer gynnas unga och i andra äldre. Att skapa en positiv spridning och se varje ålder som ett värde i sig. I Finland skrivs och diskuteras det mycket kring ålder just nu.

Det finns mycket forskning kvar. Men hur får man ihop dem? Går det att få ihop de olika perspektiven samtidigt?

Boktips: *Rötter och fötter: identitet i en föränderlig tid* som lyfter det relationella och var vi befinner oss idag.

Om vi tittar tillbaka på mångfaldsbegreppet - vad kan vi se för teman och vilka angreppssätt finns det?

Olikheter är ett återkommande tema. Ska vi använda mångfald eller ska vi använda jämlikhet? Ska vi fokusera på olikheter eller ska man istället lyfta jämlikhet?

Det finns ett behov av att använda mångfaldsbegreppet, på arbetsplatser pratar man ofta om mångfald, vilket kan göra det lättare att jobba med frågan.

Vi har i vårt arbete kanske inte pratat så mycket om olikheter. Inom mångfald har vi lyft olika variabler som gör människor till vilka de är. Hur drar vi nytta av alla olika kompetenser på arbetsplatsen? Jämlikhet kanske mer handlar om rättvisa. Mångfaldsbegreppet är mer tånjbart.

Jämlikhet kan upplevas som politiskt. Vi pratar mer om lika villkor. Det gäller ju jämställdhet också.

Makt och maktrelationer. Orden och begreppen.

Nu är det omodernt med jämställdhet – vi ska jobba med mångfald i stället. Och lika lite vet man hur man praktiskt jobbar med de här frågorna på arbetsplatserna.

Titta på vem man lunchar med. Vem kan man sitta med? Det är otäcka saker som utspelar sig på arbetsplatserna.

Vi ska inte vara rädda att tänka på mångfald som olikhet. Vi som kommer från andra länder och kulturer har andra normer och värderingar. Vi strävar efter jämlikhet.

Det är ganska bra att använda sig av lagtexten: Lika rättigheter och möjligheter oavsett sexualitet, etnisk bakgrund etc. För att komma åt jämställdhetsproblematiken så använder vi oss av mångfaldsbegreppet.

Vi kan tala om kompetens istället. Hela tiden försöker man omdefiniera. Det är svårt, men vi kanske ska tala om rättigheter och möjligheter istället för att skapa nya ord?

---

## Jämställdhetscentrum Halland

---

### *Suzanne Almgren Mason*

*Suzanne var inbjuden gäst och berättade om Jämställdhetscentrum Halland, som invigdes i november 2007. Högskolan i Halmstad, Region Halland och Länsstyrelsen Halland står bakom satsningen.<sup>6</sup>*

*Suzanne berättar att hon som projektledare i NTG Jämställdhet ARGUS medverkat till att bygga upp Jämställdhetscentrum.*

---

<sup>6</sup> Läs om Jämställdhetscentrum på hemsidan <http://www.hh.se/samverkan/jamstalldhetscentrum.1781.html>

Jämställdhetscentrum Halland vänder sig till privat och offentlig verksamhet och verkar för rådgivning, stöd i verksamhet, kunskapsöverföring (utbildning), samverkan samt förmedling av forskning och utredningskunskap (även utvärdering) inom området jämställdhet och genus.

*NTG Jämställdhet ARGUS* var en nationell temagrupp (NTG) inom Equal-programmet, vilken under två och ett halvt år (2006 – 2008) arbetade med jämställdhet i samhälle, arbetsliv och utbildning. NTG Jämställdhet ARGUS hade sitt sekretariat vid Högskolan i Halmstad. Under perioden samlade vi in erfarenheter och information från pågående och avslutade projekt med jämställdhetsanknytning för att sprida projektens resultat. Framför allt handlade det om att analysera projekten för att se vad de lett till och vad kan man lära av projekten.

Erfarenheterna har vi tagit med oss in i Jämställdhetscentrum där vi stöttar organisationer och näringsliv att utvecklas genom att ha tillgång till Högskolans expertis och kompetens inom bl a genus, jämställdhet, integrering, mångfald, process- och projektledning.

Inom NTG Jämställdhet ARGUS har vi tagit fram rapporter<sup>7</sup>:

- Rapport 1 *Premisser för spridning och påverkan – erfarenheter från jämställdhetsarbete i utvecklingspartnerskap* av Gunilla Furst Hörte och Anna Isaksson. Rapporten studerade projekten för se vilka resultat och erfarenheter som vunnits. Där konstaterades att det ofta är brist på dokumentation i projekten och att viktiga lärdomar inte sprids i den omfattning som vore önskvärd.
- Rapport 2 *Jämställdhetssatsningar – i korsningen mellan genusteori och förändringsarbeten* av Gunilla Furst Hörte och Anna Isaksson. Rapporten fokuserar på vilket sätt praktiskt jämställdhetsarbete har stöd av genusforskning.
- Slutrapporten, skriven på engelska, beskriver projektet NTG Jämställdhet ARGUS och speglar processen. Just nu håller slutrapporten på att skrivas om och göras mer lättillgänglig.

Vi har gjort en vandringutställning, *En isolerad vrå*, som finns att hyra av Jämställdhetscentrum.

”Utställningen vänder upp och ner på invanda föreställningar, tar upp begrepp och definitioner, och presenterar fakta på ett annorlunda sätt. Vår förhoppning är att den ska leda till diskussion och reflektion och väcka nya tankar om jämställdhet. Den innehåller både visuella och auditiva inslag och får dessutom plats i en vrå.”

Filmen *En liten film om jämställdhet*, finns på DVD<sup>8</sup> och innehåller fem spår som tar upp aspekter av jämställdhet i arbetslivet; härskartekniker och motstrategier, kön och ledarskap, män och jämställdhet samt praktiskt jämställdhetsarbete.

*Deltagarna vid sommarskolan fick en kopia av filmen, och vi fick under kvällen se filmens introduktion, ”Off Rec”, som ger ingångar till de övriga spåren.*

Jämställdhetscentrum i Halland gör inventeringar inom och utanför Högskolan i Halmstad för att få in idéer och behov hos de regionala aktörerna. På hemsidan samlas regionala utvecklingsprojekt för att sprida kunskap om dem. Varje termin genomförs en seminarieriserie: *Jämställdhetsforum*, med fyra seminarier per termin. Seminarierna är öppna för allmänheten.

Vid Jämställdhetscentrum i Halland genomförs uppdragsutbildningar, styrgruppsarbeten, Teknikcollage Halland och företagsambassadörer utbildas.

---

<sup>7</sup> Rapporterna går att ladda hem från hemsidan

<sup>8</sup> Filmen tillsammans med en handledning finns att köpa hos Jämställdhetscentrum i Halland.

## Diskussion och frågor

Hur ser det ut för Jämställdhetscentrum i framtiden, när projektpengarna är slut? (Suzanne lobbar för att frågorna kommer in i ordinarie verksamheter framför allt inom region Halland.)

En diskussion följde om projekt och hur man tar tillvara och för in de samlade erfarenheterna och kompetensen i ordinarie verksamheter.

Jämställdhetscentrum i Linköping har varit en brygga mellan forskning och praktik. Funderingar över om det ska vara permanent har förts.

Allt ska kanske inte vara kvar? Kanske saker fyller en funktion under en viss tid, men sedan kanske det ska tas över av kommunerna/motsvarande.

Kanske man kan hitta nya former för centrubildning eller motsvarande? Det måste vara flexibelt. Centrubildningar kan vara ett sätt.

Materialet från NTG Jämställdhet ARGUS portal, [www.ntgequality.se](http://www.ntgequality.se), skall lyftas över till JÄMIs nya portal.

*Gunilla Furst Hörte berättade om sitt arbete med rapporten om Vinnovas jämställdhetsintegrering, en främjandevärdering. Den beskriver ett kunskapsområde för Vinnovas handläggare internt och andra intresserade av att bedriva förändringsarbete på genusvetenskaplig grund i organisationer. Behovet av genusperspektiv – om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet. VINNOVA rapport VR 2009:16.*

---

## Interaktiva metoder i förändringsarbete

---

*Ewa Gunnarsson, Luleå Tekniska Universitet*

*Ewa ledde deltagarna i en dialog kring interaktivitet mellan forskning och praktik.*

Jag ska prata inte med er som är forskare i första hand, utan med er som har lite blandade roller. Jag tänker också berätta om min egen resa. Och så vill jag ha en reflektionsprocess.

Två saker först:

- Ingen är sin kategori enbart. Vi är mer än så. Det är bra att ha kategorier som tankepositioner. Hur konstruerar man kompetenser i förändringsprocesser? Titta vilken kompetens som behövs i förändringsprocesser – här tycker jag man ska vara ganska pragmatisk. Verkligheten är komplex.
- Forskare är inte ett kollektivt enhetligt. Vi har olika utgångspunkter, olika inramningar. Det är viktigt att fråga: Utifrån vad talar hon? Vilken ram har hon? Vi kan ifrågasätta forskare.

Jag var på Arbetslivscentrum, ett centrum som bildades med MBL. Det innebar att arbetet grundades i en demokratisk aspekt på teknikutveckling och organisation. Vi forskare var mycket ute i verkligheten. Vissa genusforskare tyckte då att vi inte var fina nog. Vi trodde på en gemensam kunskapsproduktion, tillsammans med praktiker: aktionsforskning, interaktiv forskning. För mig är det viktigt med en demokratiaspekt i forskningen, och för mig är jämställdhet en demokratisk fråga.

Jag har haft olika roller där jag jobbat. Och jag har sett olika traditioner.

På KTH på 80-talet var jag med om den demokratiska vändningen, men då fanns ingen koppling till exempelvis sociologi.

Fem år arbetade jag med projektet Maskuliniteter i Rörelse. Där samarbetade jag med flera här i rummet. Vi hade många diskussioner om att göra kön i organisationer, om diskurs och materialitet. Det var roliga kollektiva diskussioner. Miljöer som skapar mer än 1+1 är annars inte så vanliga i

forskarvärlden. Ett resultat av arbetet är boken *Where have all the structures gone?* Där finns en början till en modell som kopplar strukturer processer, praktiker. Den är över hur vi i Norden har jobbat med doing gender, med författare som t ex Joan Acker. Den är ett slags historiebok, och beställs fortfarande flitigt, inte minst från utlandet.

Som man ropar får man svar. Jag har använt mig av Giddens strukturer, system och aktörer. Jag gjorde mitt avhandlingsarbete på SAAB Scania. Jag tittade på föreställningarna i förmannens huvud.

Man ska se variationerna, det är viktigt i förändringsarbete: var finns sprickorna?

Alla namnen skapar förvirring. Ett fält som är levande har det ju så. Man byter namn, så har det skett en förskjutning. Olika arenor har olika sätt att hantera frågorna. Synd att det blev en dikotomi mellan medicinare, biologiska särartsfeminister – så var det inte i USA t ex.

Hanna Westberg och jag gjorde ett projekt för Vinnova. Vi ville här hitta ett annat sätt att jobba och tog in aktionsforskningsperspektivet. Genusforskare hade tidigare inte fått någon bra dialog med företrädare för verksamheten. Vi behövde ha en tradition som jobbar med interaktiv aktionsorienterad forskning, en kunskapsproduktion, kombination genus, processen och kunskapsproduktionen.

## Gruppdiskussioner om interaktiva metoder

Fundera gruppvis: Vad är interaktiva metoder? Varför ska man ha interaktiva metoder?

### Vad är interaktiva metoder?

- Vi har några nyckelord, framtagna i en kollektiv process: Engagemang (metoden är i sig engagerande), relation, tillit, respekt, jämlikhet, maktmedvetenhet, lyhördhet, ovisshet, reflektion och process. Vi talade om forskning och undervisning i många sammanhang.
- Det är lättare att säga vad det inte är. Det är inte enkäter. Det förutsätter att man möts. Jag kan göra utmärkt kvantitativ forskning, men det interaktiva innebär möten. Det tar tid.
- Vi började tala om kontextualitet, att man borde ta hänsyn till kontexten, den är påverkande. Det uppstår nya termer för gamla begrepp. Tar man avstånd från traditionen eller avgränsar man sig.
- Det är så stora variationer i olika strömningar. Det är en poäng för dem som har gjort det. Det finns parallella spår.

### Varför ska man ha interaktiva metoder?

- Det är ett gemensamt lärande, ett annorlunda lärande och en demokratisk process. Det ger en annan möjlighet att förstå komplexa processer, som förändringsprocesser för både forskaren och medforskaren (praktikern).
- Det är inte ett traditionellt utifrån-/uppifrånperspektiv, som t ex deltagande observation. Det är underifrån och med. Mötet är det viktiga. Man ska vara medveten om vad det är man håller på med.
- Kunskapen kan utvecklas tillsammans med dem som ska genomgå en förändring. Kunskapen kan användas. Forskaren har tolkningsföreträdet, man skapar respekt för praktiskt vunnen kunskap. Man kan få en säkrare kunskap. Kollektivet är involverat när kollektiva processer beskrivs, inte bara individer.
- Annan slags kunskap, praktikern kan vara med och påverka struktur och forskningsverktyg.

Några kommentarer från Ewa:

### Olika färdriktningar och olika namn.

Interaktiv forskning – det gemensamma lärandet viktigt. Vid Arbetlivsinstitutet (ALI), och särskilt ALI-forskarna i Linköping, var vi influerade av Argyris och Schöns texter. Det är en processyn som jag tycker passar bra med genusvetenskaplig teori – men den har inte haft så mycket genusperspektiv i sig. Den finns också med i mitt kapitel *Ormen och Äpplet i det gemensamma paradiset* i *Beyond Theory and Practice*. Genusforskning utmanar den interaktiva forskningen. Om man inte ser genus kan man inte se maktdimensionen i den gemensamma processen.

### Modell

Den ideala aktionsforskningen finns ju inte. Man startar med en gemensam målformulering, man följs åt hela vägen och producerar kunskap. Man kan ha den som en modell.

Genus varierar i styrka räckvidd och hierarki. Det är detsamma med interaktivitet. Det är beroende på vilket fält man tittar på och vad man gör.

### Några skrifter<sup>9</sup>

Vinnovaprojektet kan man läsa om i rapporten *Learning by Fighting*. I *Skelett i garderoben*<sup>10</sup> finns modellen hur man kan jobba. Expertrollen problematiseras i de här skrifterna.

En tjock svensk lunta är *Gemensamt kunskapande*. Här finns genustexter med. Det är en lärobok för studerande och för mer avancerade projektdeltagare. Här hittar man alla möjliga variationer, se den som en uppslagsbok.

Man har inte utvecklat den vetenskapsteoretiska positionen tillräckligt starkt ännu när det gäller interaktiv genusforskning. Men det har blivit bättre.

### Diskussion, frågor och svar

Hur arbetar man med handledning för ditt förhållningssätt? Har man två handledare – en för den personliga rollen?

Nej, inte idag, men jag skulle önska det. Man är inne på svåra avgränsningar. Man har ju talat om kunskapsproduktion, man skapar en mer socialt robust kunskap om verkligheten – det är en drivkraft för flera av oss.

Är det ändå inte forskaren som har tolkningsföreträde och skriver sin rapport och tar med sig resultatet hem?

Forskaren skriver på sina arenor, men man behöver ju skriva annat också. Det behöver inte se ut så, det finns exempel på andra former. Det är svårt i praktiken. Men på Vinnova t ex, där sade man "vi ska skriva en version själva som vi kan använda i organisationen".

Man ska ha tid för reflektion, det gäller både forskarna och praktikerna.

Om forskaren själv är med och har sökt pengarna, då har ju forskaren stort ansvar för slutprodukten.

Följeforskning kan ses som en stream av aktionsforskningen.

Föreningen SIRA<sup>11</sup> är ett nätverk för den som är intresserad av interaktiv forskning. Den är gratis och till för både forskare och praktiker. Malin Lindberg sköter hemsidan och ger ut nyhetsbrev en gång i månaden. Har ni frågor, skriv dit. Ewa Gunnarsson är ordförande i styrelsen, Kicki Stridh och Malin Lindberg är ledamöter.

Kan du säga något om exempel på konflikter i forskningen?

---

<sup>9</sup> Mer uppgifter om titlarna finns i referenserna

<sup>10</sup> Vill ni ha den, skriv till Hanna Westberg som har den i lager!

<sup>11</sup> Swedish Interactive Research Association, hemsida på Luleå Tekniska Universitet [www.ltu.se](http://www.ltu.se)

Det finns dilemman, det sker en positionering på olika sätt förstås. Demokratiskt – hur löser man det i en forskargrupp, hur värderar man akademisk erfarenhet och annan?

---

## Att skapa genusmedvetna organisationer

---

*Susanne Andersson, Centrum för genusstudier, Stockholms Universitet*

*Susanne Andersson, berättade om att utbilda förändringsagenter<sup>12</sup> och om aktionsorienterad genusforskning.*

Susanne talade med bakgrund särskilt i tre projekt:

**2003 – 2005. "Vinnova projektet".** Processledning, mellanchefer centrala roll.

Ett pilotprojekt med fyra forskare. Learning by fighting – det var väldigt mycket fight – och lärande. Jag lärde mig hur betydelsefullt det är med processledning och Mellanchefer centrala roll. Utifrån dessa lärdomar utformade nästa projekt

**2006 – 2008. Genusnätverket.** Ledningens stöd, mellanchefer en maktpotential.

Genusnätverket är ett FoU-projekt, där 12 organisationer ingår. Består av 13 mellanchefer (fyra män, nio kvinnor) som kallas förändringsledare. Nätverket träffades 13 gånger per år.

Sju av nätverkets nio kvinnor har fått högre positioner. Vi ska inte ta åt oss äran, men hade de inte varit med i nätverket, så hade de nog inte tackat ja till erbjudandet.

**2009 – 2011 Gen(us)vägar.** Projektledare: Marita Svensson, Fiber Optic Valley. Processledare: Eva Amundsdotter, jämställdhetskonsult, doktorand, LTU. Forskare: Susanne Andersson, Centrum för genusstudier, Stockholms universitet. Finansierat av Vinnova. Vi har olika roller. Vi forskare har inte med i vår utbildning med hur vi skapar lärande processer. I akademien har vi oerhört traditionella modeller.

Syftet med Gen(us)vägar är att

- Synliggöra den roll mellanchefer har för hur genus konstrueras i organisationer
- Visa på hur genus kan förändras utifrån mellanchefernivån

### **Aktionsorienterad genusforskning**

Vi rör oss mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete, och har ett doing-gender-perspektiv. Det behövs en genderperspektivförankring. Det finns risk att man tittar på det kvantitativa, men inte tittar på normer och ideal.

- Genus är inte ett substantiv, inte ett adjektiv, utan ett verb, något som görs. (Kvande 2003)
- The gender we do (West & Zimmerman 1987). Genus görs relationellt mellan människor.
- Genus är också något vi tänker. The gender we think (Gherardi 1994 & Andersson 2003)

Det finns en för-gjord historia.

Arbetet är inte en sidoaktivitet:

---

<sup>12</sup> Susannes PowerPointpresentation finns i bilagorna

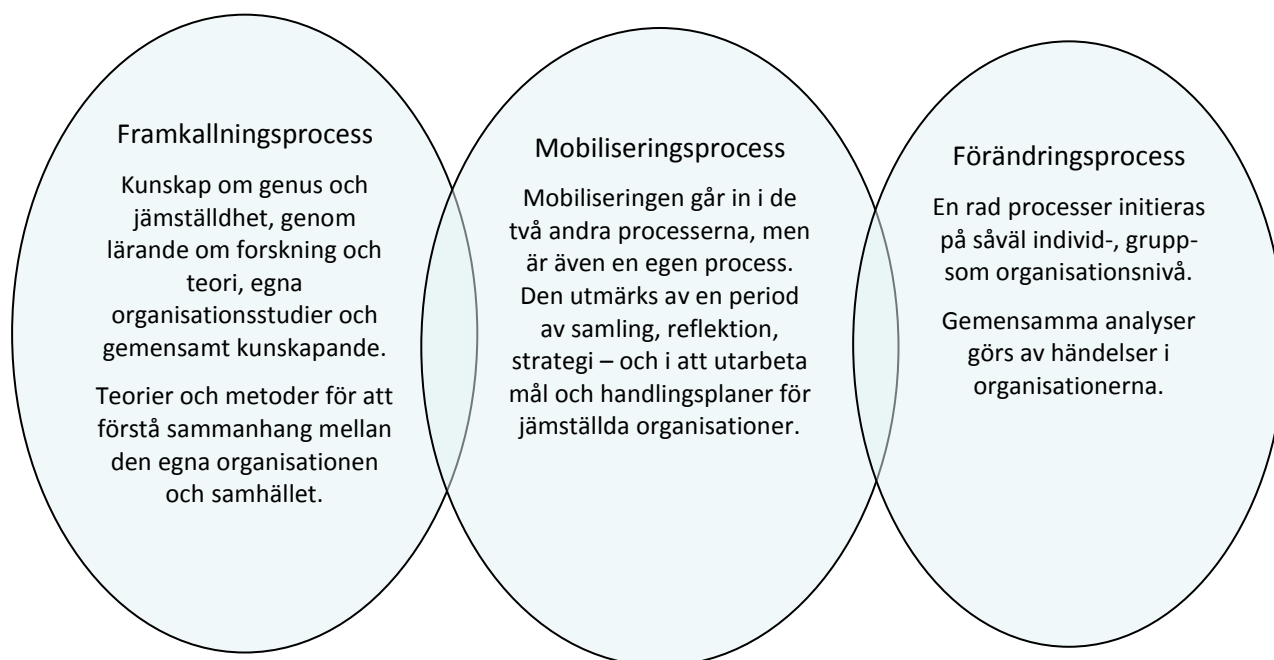
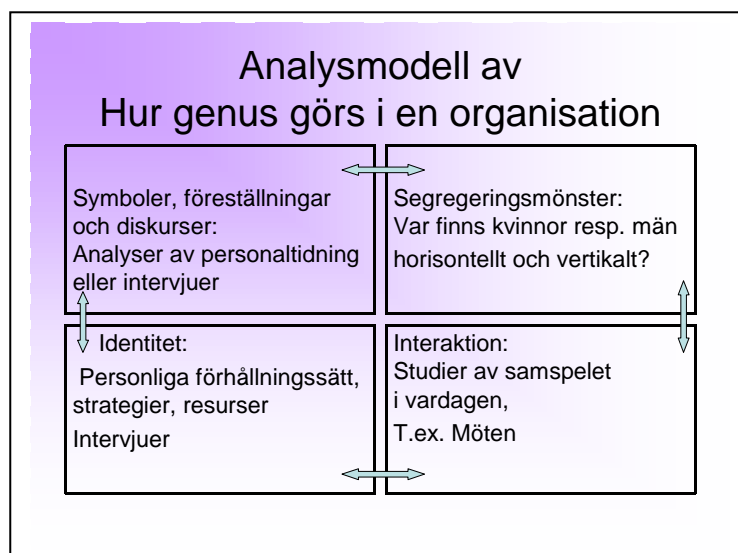
På samma sätt som genus är en social konstruktion finns en förståelse av att även organisationer är sociala konstruktioner i bemärkelsen att en organisation endast existerar genom ett pågående socialt organiserande.

Görandet av genus och organisation sker samtidigt och uppkommer då människor talar med varandra om sin organisation, dess verksamhet och medarbetare samt när de agerar i förhållande till varandra i en organisation.

### Ackers analysmodell

Initialt i Vinnovaprojektet använde vi Joan Ackers analysmodell (se bild till höger). Den har systematiserat alla delar i processen och sammanför mycket av genusforskning i arbetslivet: vad har vi kunskaper om, vad har vi tittat på, vad finns det forskning kring?

Nu ska vi börja med att hitta metoder, framkallning, och att de själva går ut och studerar sin egen organisation. De har skrivit varsin rapport från varje organisation. Inom ramen för nätverket ska man jobba med förändringsprocesser:



### Rollen som forskare:

- Föreläsa/dela kunskap
- Observera

- Dokumentera
- Intervenera
- Ta fram ny kunskap

## Oavsiktligt görande av genus

Finns goda avsikter med ett agerande men personen inser inte vilka konsekvenser ett specifikt agerande får ur ett genusperspektiv.

Ett skäl till att den här typen av mönster reproduceras är att det finns en stor okunskap kring såväl att genus görs i organisationer samt hur det görs.

## Mellanchefer

Det finns relativt lite forskning om mellanchefer, och än mindre om mellanchefer ur ett genusperspektiv.

Befintlig forskning visar antingen en negativ eller en positiv bild. Den klämda mellanchefen eller den som är eller kan vara en motor som driver förändringar.

Det finns också forskare som är kritiska till dessa bilder som tycker att den då lätt kan leda till förenklingar.

Ledningen i deltagande organisationerna har sanktionerat arbetet med Genusnätverket, men inte prioriterat det med tilldelande av särskilda resurser eller tid för ett förändringsarbete. Förändringsledarna har därför fått bedriva arbetet inom ramen för sitt ordinarie arbete och budget.

Förändringsledarna hade önskat ett tydligare stöd från ledningen, att ledningen hade:

- efterfrågat projektet,
- kommunicerat projektet i organisationen

samt att

- ledningen och förändringsledarna tillsammans formulerat målbilder för förändringsarbetet.

Mellanchefen är en maktpotential. Han/hon har inte bara den strategiska och ekonomiska makten. De har även fördelningsmakten, dvs makten i vardagen att fördela allt ifrån ordet på ett möte till att ge de prestigefyllda projekten till vissa medarbetare. Eftersom det återkommande upprepas, blir detta till en fördelning av symboliska värden, duktig/mindre duktig, statusomgärdat/ marginaliserat.

En mellanchef som vill skapa goda villkor för utveckling för *hela* sin personal behöver vara genusmedveten. Ytterst handlar det om att skapa effektiva arbetsgrupper.

## Lärdomar från Genusnätverket

**Betydelsen av ledningens stöd.** Ledningen behöver godkänna och tilldela resurser till förändringsarbetet. Kommunicera betydelsen av förändringen i organisationen. För att kommunikationen ska bli trovärdig krävs att ledningen har kunskaper i genus.

**Mellanchefernas centrala roll.** Mellanchefer har makt att påverka människors arbetsvillkor och därför även möjlighet att förändra dem. En modern/innovativ chef behöver vara genusmedveten.



*Titeln finns i referenserna*

## Gen(us)vägar – drar igång under hösten

Medlemsföretag är bl a Sparbanken, Acreo, Ericson

- Ett antal organisationer är utvalda.
- Betydelsefullt med ledningens aktiva stöd där de deltar i att formulera målbilder och följer upp förändringsarbetet. Samt kommunicerar betydelsen av projektet i organisationen.
- Fortsatt förändring på organisatorisk nivå samt arbete för att få förändringen att fästa.
- De interaktiva könsmärkningsprocesserna  
Påbörja studier av hur genus görs vid utvecklandet av tjänster och produkter. Hur konstrueras slutanvändaren?  
Studier av sociala konstruktioner av statusomgärdad verksamhet.

---

## Förändringslaboratorier

---

*Birgitta Jordansson, Göteborgs Universitet*

*Birgitta Jordansson arbetar vid Institutionen för arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet.*

Vi har många kompetenser på institutionen, vi arbetar med PBL (problembaserat lärande), yrkeshandledning, genuskompetens. Vi har möjlighet att sammanföra för att utarbeta pedagogisk metod för att arbeta med jämställdhet i organisationen.

### Jämställdhet inifrån

Detta är ett metodutvecklingsprojekt. Vi hade inte en färdig metod när vi började, utan ställde oss frågan hur vi skulle hitta den. Vi såg det som viktigt att få pröva i olika slags organisationer: näringslivet, offentlig verksamhet. Vi har arbetat med förvaltningschefer i Alingsås kommun och med politiker, och med vår egen organisation.

När vi började planera hade vi erfarenheten med oss att man ofta satsade på kortsiktiga lösningar, på konkreta åtgärder som nästan riskerade att förstärka istället för att förändra. Hur skulle vi kunna jobba med förändring på långsiktigt plan? Risken i att inte tänka relationellt till exempelvis könsmaktsordning. Integrera ett jämställdhetsperspektiv i det dagliga arbetet.

Det som blev framgångskonceptet var att utgå från organisationens eget arbete, genom att utgå från konkreta fall som deltagarna tog med till laboratorierna. Jag vill betona betydelsen av att möta människor med respekt. Vara tillåtande och inte skriva folk på näsan.

Vi använde nya begrepp för gamla saker: förändringslaboratorier är workshops, ändå: att arbeta med och knåda ... Speciellt för oss: vi har (nästan) inga föreläsningar. Vi har EN föreläsning, inledningsvis, en historisk genomgång av jämställdhet. Det är bra att ha denna gemensamma kunskapsbas.

### Metoden bygger på PBL – problembaserat lärande

Tankarna bakom PBL, problembaserat lärande, bygger på gruppen som resurs. Man arbetar med relevanta problem på relevant nivå, det är handlingsorienterat, man för en dialog, det är ett självständigt kunskapssökande, reflektion över det egna lärandet och resultatet. Man utvecklar en inre motivation hos dem som deltar, som söker egna exempel och arbetar med dem.

Jag ser det som vuxenutveckling: vuxna kan utvecklas och ta ansvar för sin egen utveckling.

En grupprocess följer olika faser (samhörighet, rollsökning etc) men det kan se olika ut i olika grupper. Vi betonar att det ska produceras kunskap inom gruppen, så att man kan arbeta med den.

### **Kartläggning**

Vi börjar med en kartläggning av jämställdhetsklimatet. Vi ger deltagarna en enkät med två frågor. Vad upplever du problematiskt? Inte problematiskt? Med svaren på de frågorna får handledaren en nulägesanalys.

### **Förändringslaboratorier**

Vi arbetar med förändringslaboratorier. Här finns möjlighet att upptäcka hur kön skapas, deltagarna ska väckas till insikt.

I laboratorierna träffas man fem gånger. Gruppen har 6 – 8 deltagare, blandat kvinnor och män. Gruppen sätter spelregler: man får inte gå ut och in i gruppen, man ska vara med hela resan. Tillit och respekt, man får säga vad man vill – men man får inte föra ut diskussionerna utanför gruppen. Vi har med oss ett konstruerat fall. (Det är en tidningsartikel med en kvinna, en EU-kommissionär, hur hon blir bemött.). Som deltagare är det skönt att lägga problemet någon annanstans.

De följande gångerna ska deltagarna ta med egna exempel på en problematik man vill diskutera. Gruppen bestämmer vilka exempel som ska diskuteras. Varje gång avslutas med en reflektionsrunda. (Deltagarna reflekterar.)

I det här arbetet är vi *inte* med som forskare, vi är handledare som leder processen. Det är viktigt med handledare med process- och genuskompetens.

Det är väldigt lustfyllt att arbeta på det här sättet.

Nu har vi utvecklat en kurs på tio veckor: att handleda i processer, kopplat till förändringsarbete och genuskompetens. Vi skulle vilja ha någon slags certifiering.

---

## Speaker's Corner

---

*Den här programpunkten var ett fönster för deltagare som ville ta upp något som inte rymts i konferensprogrammet. Sex deltagare anmälde intresse av att bidra med korta punkter, och de fick dela på tiden – tio minuter var. Några hade gjort en enkel poster eller visade material från internet.*

### *Denise Marica: Internationella kvinnoföreningen i Malmö*

Vi har pratat mycket om jämställdhet och integration och jag tänkte berätta hur vi jobbar på Internationella Kvinnoföreningen i Malmö, IKF, på ett praktiskt sätt. IKF grundades 1970 och är nordisk samordnare för invandrarkvinnors organisation.

IKF har ca 1000 medlemmar. IKF är politiskt och religiöst obunden.

IKF anordnar språkkurser och kulturaftnar.

Inom ramen för IKF drivs flera projekt bl. a. i form av mentorskapsprogram. Just nu är ett projekt, Manligt mentorskap, med 27 adepter aktuellt. Andra projektexempel är Kvinnors makt och Målmedvetna beslutsfattare. Sexuell hälsa – IKFs informatörer ger information till olika aktörer. Inom IKF finns flera aktiva nätverk: IQnet träffas både på nätet och IRL, IKFs nätverk för företagarkvinnor, Nätverket Samarbeta jämt, för invandrarkvinnors organisationer. Förebilder för kvinnors företagande finns i en årskalender, 6 invandrade kvinnor och 6 med svensk bakgrund. IKF genomför också studiecirklar på olika nivåer, tex i språk. Internationellt café.

Läs mer om IKF på [www.ikf.se](http://www.ikf.se)

### *Pernilla Karlsson : Nätverket genusföretagarna*

Genusföretagarna är en ideell organisation, ett nätverk för genusföretagare. Målgruppen är företagare som har genus och mångfald i sin affärsidé. Vi har funnits sedan i mars. Vi kommer att ha ett nytt årsmöte i september. I mars nästa år vill vi genomföra en konferens för enbart konsulter.

Vår modell när vi startade upp genusföretagarna:

Produktlivscykeln. S-kurvorna. I min analys så ligger vi som jobbar med genus i startfasen, med en hög etableringstakt. Vi vill ta vara på branschen och vi vill se till att vi får en stor bransch där mångfald och jämställdhet verkligen får blomma ut. Branschen ligger i relation till kurvan.

Vi har naturligtvis konkurrenser, men vi kan ju också samarbeta. Vi vill främja en kommunikation med kunderna. Vi har leverantörer som t ex forskare, företag som utformar enkätundersökningar.

Ju duktigare vi är på att samarbeta desto bättre kan man tillgodose branschen. Både samhälle och politik tjänar på att vi inte stagnerar.

Vi bygger på en idéplattform som blir både sammanhållande och samtidigt kan verka för att de som inte platser inte heller fortsätter i nätverket.

*Är du intresserad kontakta Pernilla Karlsson, Add Gender, eller någon av grundarna till nätverket.*

Mer information hittar du på hemsidan [www.genusforetagarna.se](http://www.genusforetagarna.se)

### *Arja Lehto: Lagens roll i jämställdhetsutveckling*

Jämställdhetslagens/diskrimineringslagens roll i förändringsarbetet – vad är möjligt? Kan vi göra något tillsammans? Vilken betydelse har lagen när det gäller aktiva åtgärder i förändringsarbete?

Diskrimineringslagen har två delar; aktiva åtgärder som är förebyggande arbete och förändringsarbete och förbud som förhoppningsvis också leder till förändring. Till grund ligger det utvecklingsarbete vi gjorde på JÄMO.

Planens roll – var leder den? Hur aktivt kan man arbeta med den? Vi hade bl a utbildningar i hur man gör jämställdhetsplaner. Efter det kunde få frågor som: Hur gör vi sedan? Det ska vara en process, ingen plan.

Aktivt med jämställdhet – hur då? Ett metodstöd som togs fram betonade de enskilda paragraferna i den aktiva åtgärdsplanen. Vi försökte koppla det till en helhet.

Kartläggning, konkreta mål och åtgärder, vem som gör vad, när och utvärdering av åtgärderna. Vi utgår från att det är ett processinriktat arbete och att planerna ska vara processtödjande.

Inför den nya diskrimineringslagen säger policyn att: ”Planerna ska vara levande och ständigt aktuella i det dagliga arbetet, det är processen som är viktig”

Det finns ingen forskning om de aktiva åtgärdernas resultat. Eva Schömer har skrivit om det dilemmat för utredningen. Lagen med aktiva åtgärder är ofta helt bortglömd och det är synd att den inte används. Hur kan man koppla de aktiva åtgärderna till jämställdhetspolitiken? Lagens plankrav gäller hittills bara kön, när det gäller etnicitet krävs ingen plan men väl en planmässighet.

Den aktiva viljan att förändra kan man inte lagstifta om. Kampen får parterna stå för. Man kan jobba på olika sätt med tillsyn. Vi hade ett samarbete med arbetsmiljöverket som jobbade på ett mer problembaserat sätt.

Lönelotsarna har varit ett operativt stöd och det är också ett sätt att jobba mer offensivt.

### *Christina Scholten: Arbetslivskonferensen 20 – 21 maj 2010*

Efter det att Arbetslivsinstitutet lades ner har det bildats ett nätverk för arbetslivsforskare.

Två konferenser har hållits. Nästa år kommer konferensen hållas 20 – 21 maj i Malmö och Lund den 20 – 21/5 2010. Titeln är *Arbetsliv i förändring* och är ett samarrangemang mellan Malmö Högskola och Lunds Universitet.

De tidigare konferenserna har varit väldigt arbetsmiljöinriktade. Det vore intressant att föra in ett genusperspektiv. Stöd behövs för att föra en sådan diskussion. Vi vill ha en genomgående genusstream i konferensen. Vi går ut med en breddad inbjudan som gör det möjligt för andra än forskare att delta.

När det gäller nätverket arbetslivsforskare i Sverige är det Jan Holmer, Göteborgs Universitet, som håller i detta.

Vi har diskuterat en mottagning dagen före konferensen den 19:e maj.

Information kommer inom kort. Skickas till genuslistan och till alla deltagare på konferensen.

Information på [www.falf.se/konferens](http://www.falf.se/konferens)

### *Eva Nikell: DO, information om Växthuset*

Växthuset är ett resultat av EU-programmet PROGRESS. Det är ett kartläggningsinstrument för att titta på miljö och arbetsorganisation i alla perspektiven/diskrimineringsgrunderna. Det är en

interaktiv metod, baserad på "husmodellen" som fungerar väl i praktiken. Vi har testat den på kommun, olika statliga verksamheter och i industrin.

Man ska jobba med hjälp av planschen. Man jobbar i grupp som baserar sig på erfarenheter om hur problem kanske uppstår på arbetsplatsen. Man går igenom verksamheten och hittar problemområden. Var finns problem i samband med rekrytering? Var finns det problem i samband med religion eller könsidentitet, ålder, sexuell läggning etc. För att underlätta har vi har skalat ner och föridentifierat vissa områden/problem.

Vår ambition var att detta ska vara ett fyra timmars arbete för att kunna ta ett första enkelt steg. Det brukar bli en spännande process.

Man tittar på bilden och man börjar göra en första enkel åtgärdslista. Grunden är att man behöver ha en åtgärd per grupp. Paketet går ut på en enkel handledning, det finns en film och broschyrmaterial. Tanken är att det inte ska behövas några konsulter utan att man ska göra det själv. Det är mycket centralt att det är ett hus



dvs. att det är vår arbetsplats vi kartlägger och att åtgärderna diskuteras genast. De som testat säger att de upplever att de hittat helt nya saker just genom metoden.

Spridning: i projektet finns en spridningsfas för att sprida modellen i hela landet, och den kommer att ske genom sju regionala konferenser. Information finns på DO:s hemsida. Målgruppen är arbetsmarknadens parter och det civila samhället. Man måste anmäla sig innan. Konferensen är en heldagskonferens.

Platser: Luleå, Falun, Norrköping, Göteborg, Växjö, Malmö, Östersund

Man kan bygga vidare på metoden. Vi vill gärna se en koppling med andra lagpaket med aktiva åtgärder. Till nästa års PROGRESS-program har vi skickat in en förnyad ansökan. Där har vi tagit ytterligare steg för att utveckla Växthuset vidare. Vi vill se myndighetens roll som en del i en motor som blir mer långsiktigt och hållbart.

[www.do.se/vaxthuset](http://www.do.se/vaxthuset)

*Agneta Hansson: Gender and Science, ett EU-projekt*

**Meta-analysis of gender and science research** är ett projekt inom 7:e ramprogrammet som omfattar 32 länder i Europa. Projektet går ut på att samla in och analysera forskning som rör kvinnors villkor inom forskning, forskning som handlar om horisontell och vertikal segregering och om orsakerna till könsobalansen inom olika vetenskapsområden. Målet med projektet är att samla all forskning om 'gender and science' som sker i Europa i en bibliografisk databas som görs tillgänglig för forskare och beslutsfattare för att de ska kunna definiera kunskapsluckor och framtida behov av forskning och policy för EU's forskningsprogram. 'Social science correspondents' ansvarar för insamling av texter i respektive land. Agneta har detta uppdrag för Sverige och har i arbetet haft hjälp av Hanna Westberg. I dagsläget har ca 300 svenska referenser lagts in i databasen.

Det råder inte helt solklara ramar kring vad som ska finnas i databasen. Den som är intresserad kan läsa om projektet på <http://www.genderandscience.org> och kontakta Agneta som gärna tar emot förslag på litteraturreferenser.



**Meta-analysis of gender and science research**

RTD-PP-L4-2007-1



## Politiker som möjliggörare

### *Ingegerd Sahlström (s), kommunråd, Halmstad*

*Ingegerd Sahlström är kommunråd i Halmstad, tidigare statssekreterare med ansvar för jämställdhetsfrågor, och hon var ordförande i NTG Jämställdhets strategigrupp. Hon var inbjuden till konferensen för att tala om "politiker som möjliggörare".*

Varför ska jag tala om jämställdhet? Det kan finnas några anledningar: Jag är den enda som varit statssekreterare för enbart för jämställdhetsfrågor. Jag har suttit med i S-kvinnoförbundet. 1995 fick jag frågan från Mona Sahlin om jag ville bli statssekreterare. Jag anställdes som statssekreterare den 15/11. Mona avgick den 16/11 ... Jag arbetade åt Ulfskog och Messing och Winberg.

Sedan jobbade jag med mäns våld mot kvinnor. Detta skedde under en tid om ca åtta år. Nu är jag tillbaka i kommunalpolitiken, vilket inte var tänkt från början, jag låg långt ner på listan, men jag fick många kryss i valet och så gick det som det gick.

Vad kan politiker möjliggöra?

Politiker kan man skälla på, vara upprörd över och tacksam över ibland. Men frågorna om jämställdhet är så oändligt mycket mer. Hade det inte funnits ett antal starka kvinnor under hela 1900-talet, och om deras tankar och idéer inte blivit formulerade, så hade vi inte varit där vi är idag. Det är viktigt att säga i de här sammanhangen, att "alla" kvinnor i Sverige har arbetat med de här frågorna på olika sätt. Hög som låg har varit aktiva i jämställdhetsarbetet. Det har inte varit en (medel-)klassfråga.

Som statssekreterare har jag varit i 47 länder, de flesta i jobbet. För tio år sedan ropade hela världen om att få höra om svensk jämställdhetspolitik. En gång satt jag i Spanien och talade om svensk politik. De visade att de hade lika många män som kvinnor i politiken, men de fanns i medelklassen och var anställda. Tjejerna längst ner – de som arbetade som städhjälp och hemhjälp räknades inte. I Sverige har samtliga varit med, och det hade inte funkat om vi inte hade haft politiken med.

Under den tid som jag var vice ordförande i socialdemokratiska kvinnoförbundet så jobbade jag mycket tillsammans med de liberala kvinnorna, och vi har arbetat mycket med problematiken med kvinno- och jämställdhetsfrågor. Utan de politiska damerna hade vi inte kommit långt.

Bakom dem fanns lobbygrupperna. De utgjorde en viktig del i arbetet. Ibland tyckte jag att JÄMO var jobbiga, de hittade på mycket mer än vi hade tänkt på regeringskansliet.

Nu när jag är tillbaka i det kommunala arbetet i Halmstad, då kan jag tänka tillbaka på allt man sagt att alla ska göra och själv ta itu med saker. Nu ville jag börja med att ta fram en jämställdhetspolicy för kommun. Vi har fått våra förvaltningschefer i kommunen att förstå de inte får glömma bort att de ska ha med ett jämställdhetsperspektiv. De kallas in till kommunstyrelsens au att rapportera om hur de jobbat.

Det finns ett stort kunskapsglapp. Nu vill vi också få kommuninnevånarna att förstå och öppna ögonen, man måste kunna se och förstå hur det ser ut på de olika arbetsplatserna. Den kvinna som ska bedöma bistånd till äldre, tittar ofta inte på vad individerna kan och inte kan, utan de bedöms ofta väldigt schablonmässigt (kvinnor kan laga mat, män kan inte). Samma sak i grundskolan, där det är många killar som går ut skolan utan betyg. Samma sak gäller Arbetslivsförvaltningen som nu ska bedöma vem som ska få hjälp till jobb.

Detta säger vi nu i Halmstad att vi måste jobba med, och samtidigt försöker vi att påverka politiskt och börja tänka i de här banorna. Vi har konferenser och ger dem en input att jobba med de här

frågorna i förvaltningarna. Vi hade olika personer från olika förvaltningar, räddningstjänst, hemtjänst och gruppboende för handikappade. Våldigt blandat, räddningstjänstens killar, hemtjänstens tjejer, gruppboendet blandat. Vi studerade hur de olika förvaltningarna såg ut, klädkoden. Mest handlar det om hur de olika grupperna presenteras. I tidningarna syns den heroiske brandmannen. Om Hemtjänsten skriver man när någon som snott ett guldarmband.

Det är egentligen på den nivån som vi måste se attityder, bedöma på rätt sätt och lära oss att se skillnader.

Politik är att möjliggöra.

## Diskussion

Vad är du mest nöjd med i ditt politiska liv?

Kvinnofrid är nog det som jag är mest nöjd med för mig personligen eftersom jag suttit med i lagprocessen kring detta. Som en parentes kan sägas att det blev kallat kvinnofrid och inte "mäns våld mot kvinnor". Det blev för laddat.

Förvaltningsprocessen, och mellanchefen som maktfaktor är mycket intressant.

Diskussionen och problematiken här ute i landet. Sen kan jag tycka att det händer lite för lite på den nationella nivån. Men det är inplanterat, och det betyder förhoppningsvis att processen fortsätter.

## 5. Grupparbeten

---

### Grupparbete 1 och 2. Jämställdhet i praktiken. Metoder och verktyg

---

*Hur gör konsulter/forskare/tjänstemän? Hur gör vi det tillsammans?*

I två grupparbeten diskuterade deltagarna under eftermiddagen jämställdhet i praktiken.

I det första arbetade vi i sex homogena grupper, uppdelade på juniora/seniora deltagare samt på om man räknades som tjänsteman/konsult/forskare. I det grupparbetet producerades bland annat listor på praktiska verktyg och metoder.

I det andra arbetade vi i fyra heterogena grupper. Där var kunskapsöverföring och lärande tema.

Noteringar från grupparbetena finns i bilagorna.

---

### Grupparbete 3. Jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund

---

Hur skapar vi plattformar för kunskapsutveckling och interaktion mellan genusvetenskap och praktiskt jämställdhetsarbete? Noteringarna från grupparbetet finns i bilagorna.

## 6. Utvärdering och sammanfattning av erfarenheter

Ett par veckor efter Sommarskolan sändes en utvärdering ut till deltagarna med e-post. Svarsfrekvensen var hundra procent! I enkäten fanns frågor om konferensens uppläggning, dess form och innehåll. Där fanns också utrymme att kommentera med egna ord.

Sammanfattningsvis<sup>13</sup> kan vi se att:

- Sommarskolans omfattning och förläggning i tid fungerade väl
- Mest uppskattat var att sommarskolan gav deltagarna nya kontakter, därefter utbyte av erfarenheter och ny kunskap
- Uppläggningsen borde innehålla mer tid för dialog och reflektion

Ett citat belyser vad många svarar:

*– Lagom stor grupp och bra tid på året, efter semestern och strax innan all annan verksamhet sätter igång. Kanske kunde det ha varit mer tid för dialog och grupparbeten. Presentationerna var intressanta men det blev begränsad tid för att följa upp. Det gav väldigt mycket att sitta i grupper och diskutera, både de grupper som var homogena och de heterogent sammansatta. Lite mer fri tid hade möjligen bidragit till ännu mer möten utifrån specifika intressen!*

Alla anser att de bjudits intressanta möten. Av gruppdiskussionerna framgår att deltagarna tycker att det är värdefullt med en mötesplats för forskare, konsulter och andra som arbetar med jämställdhetsfrågor.

Deltagarna var mycket kunniga inom området "genus och jämställdhet" – särskilt inbjudna genom att vara kända på fältet just för att vara pilotgrupp i utformningen av en eventuellt återkommande Sommarskola. Det är därför inte konstigt att endast lite mer än halva gruppen anser att de fått ny kunskap.

*– Ny kunskap kan det ju vara på många sätt. Det som var väldigt bra med sommarskolan var mötet mellan olika verksamheter och jag lärde mig mycket om andras verksamheter, sätt att se problematiker och arbeta med dessa frågor. Det blev på så sätt många värdefulla möten och erfarenhetsutbyten som kommer att ge mycket i framtiden.*

*– Jag tyckte det var trevliga dagar rakt igenom men för att vara så etablerade, erfarna jämställdhetsarbetare tycker jag att vi borde kommit djupare, metodföredragen kände väl alla till, varför inte problematisera ex den förändrade mans- och kvinnorollen, rädslor, hot, karriär etc*

Någon anser att kursledningen t ex borde ha förberett ett antal svåra fördjupade kunskapsfrågor.

Framför allt efterlyser deltagarna mer tid för dialog, diskussion och reflektion.

Ett axplock citat:

*– Målgruppen var spännande. Jag skulle önska ett friare upplägg där det finns plats för alla dessa spännande människor att samtala fritt.*

*– Det gav väldigt mycket att sitta i grupper och diskutera, både de grupper som var homogena och de heterogent sammansatta. Lite mer fri tid hade möjligen bidragit till ännu mer möten utifrån specifika intressen!*

*– Det var ganska pressat schema även om flera övningar var reflektioner. Kvällarna var i och för sig kul, men det blir intensivt. En kväll kunde varit utan aktiviteter.*

---

<sup>13</sup> Enkätens frågor och alla svaren finns i bilagorna

– Skulle vara bra med mer grupparbeten eller andra interaktiva metoder för kunskapsutveckling och erfarenhetsutbyte.

Men flera var också nöjda med upplägget:

– Toppen med så mycket fritt utrymme så att man hann prata med alla gamla och nya bekanta ordentligt. En av de få workshoppar som levt upp till den ambitionen.

– Det rådde en god stämning under dagarna och många uttryckte spontant sin uppskattning. Att arbeta med genus- och jämställdhetsfrågor möter ofta motstånd och jämställdhetsarbetare möter ständiga ifrågasättanden. Att vara bland människor med samma engagemang och referensramar gav rum för avspänning och kreativitet.

– Jag tycker det är viktigt att det finns fora som detta att kunna mötas vid, jämställdhetsarbetare inom samtliga områden är oftast mycket ensamma, ganska ofta inte speciellt väl sedda eller åtminstone inte uppbackade, så samtliga grupper behöver få fortutbildning i sällskap där man är norm och inte något katten släpat in.

Sommarskolan var uppenbart givande för många deltagare på det personliga planet.

Vi frågade om deltagarna om deras deltagande i Sommarskolan skulle kunna vara till nytta för andra, om de t ex skulle kunna använda erfarenheterna i sin verksamhet. Av de 34 som svarat svarade 22 "ja" och 10 "kanske". De nya kontakterna kan bli användbara, bra att känna till konsulter och forskare att rekommendera i olika sammanhang, kunskap om potentiella samverkanspartners och samarbetspartners. De har fått med sig nya perspektiv och kunskaper att föra hem till sina respektive organisationer – gäller kanske framför allt tjänstemännen. Sommarskolan har lagt en grund för nätverk att samverka med.

Negativa aspekter som nämns är att vissa moment drog ut på tiden, onödiga redovisningar av grupparbeten, etablerade deltagare och vana talare fick ta för stor plats. Svaren tyder på att de som hade forskningsbakgrund kände sig mest hemma i form och innehåll. Och en deltagare efterlyser en diskussion om maktrelationer mellan de tre kategorierna deltagare.

De inledande avsiktsförklaringarna och förväntningarna följdes inte upp. Ambitionerna från projektledningens sida (som framgår av projektansökan), att komma fram till avsiktsförklaringar – någon form av manifest – och att etablera mentor-relationer föll bort. Delvis av tidsbrist men också för att det inte upplevdes relevant. Deltagarna var aktiva, initiativrika och självständiga – projektledningen uppfattade inte att det efterfrågades någon diskussion om manifest eller mentorer.

### *En fortsättning? Hur då?*

Sist frågade vi i enkäten om och hur Sommarskolan skulle kunna gå vidare. Bland de svaren finns flera konkreta förslag om att Sommarskolan borde omfatta en bredare representation (fack, civila sektorn, näringslivet) och fler aktiva män. Inbjudan böra vara i form av "open call" och arbetsformerna bör vara kreativa så att deltagarna får mer utrymme att delta i kraft av sin egen kompetens<sup>14</sup>. Sommarskolan borde ta upp viktiga teman som ligger i tiden. En deltagare pekar på en roll som ligger nära "manifest-tanken": Nätverket mellan forskare/projektledare, tjänstemän och konsulter skulle kunna användas till att trycka på olika myndigheter som arbetar med jämställdhetsintegrering i samhället.

I Sommarskolans avslutning noterades att pilotprojektet skulle kunna tänkas gå vidare. I diskussionerna hade ju kommit upp en mängd förslag och material kring en eventuell fortsättning. Den här dokumentationen är tänkt att ingå i underlaget för de fortsatta diskussionerna.

---

<sup>14</sup> För en utförligare diskussion se dokumentationen av Gruppdiskussion Dag 3

Om det blir en fortsättning hoppas pilotdeltagarna på ytterligare fördjupning, att fältet för inbjudan breddas, på interaktiva seminariemetoder och på att den goda stämning som rådde under Sommarskolan också kommer att präglade eventuella nya seminarier. Formen för en fortsättning är inte självklar – den kanske är flera?

Sommarskolan var ett bra initiativ och hoppeligen blir det ett permanent inslag så länge som några känner att den behövs. Den kan säkert få många olika ansikten och uttrycksformer. För många kan den bli en plattform för nya samarbeten och kunskapsutbyten.

## 7. Referenser

### Litteratur

- Kurt Aagaard Nielsen, Lennart Svensson (Eds.) *Action Research and Interactive Research. Beyond practice and theory*. ISBN 10: 90-423-0289-5
- Joan Acker (1990). *A Theory of Gendered Organizations*. I *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (June 1990), s 139-158.
- Suzanne Almgren Mason & Anna Isaksson. *Sweden – the most gender equal country in the world? – experiences from research and development partnerships*. NTG Jämställdhet ARGUS Report 3.
- Susanne Andersson/ Eva Amundsdotter./ Marita Svensson. *Mellanchefen en maktpotential*. Aktionsorienterad genusforskning. Forskningsrapport utgiven inom ramen för forsknings- och utvecklingsprojektet Genusnätverket. Projektet finansieras av Vinnova. I samarbete med Centrum för Genusstudier, Stockholms Universitet. [www.fiberopticvalley.com](http://www.fiberopticvalley.com)
- Hanna Antonsson. *Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige*. Vinnova Rapport VR 2008:07
- Mats Brusman, Tora Friberg & Jane Summerton (red) *Resande, planering, makt*. Pandora Serien. Arkiv förlag. ISBN 978 91 7924 215 2
- Nina Enström & Birgitta Jakobsson (2006). *Skelett i garderoben. Metoder att upptäcka ojämställdhet*. Arbetslivsinstitutet och Luleå Tekniska Universitet. Kan beställas från FAS, [www.fas.se](http://www.fas.se), eller från Hanna Westberg (se deltagarlistan)
- Tora Friberg, Carina Listerborn, Birgitta Andersson & Christina Scholten (red). *Speglingar av rum*. Om könskodade platser och sammanhang. Symposion. ISBN: 91-7139-706-X
- Gunilla Fürst Hörte och Anna Isaksson. *Premisser för spridning och påverkan – erfarenheter från jämställdhetsarbete i utvecklingspartnerskap*. NTG Jämställdhet ARGUS Rapport 1.
- Gunilla Fürst Hörte och Anna Isaksson. *Jämställdhetssatsningar – i korsningen mellan genusteori och förändringsarbeten*. NTG Jämställdhet ARGUS Rapport 2.
- Gunilla Fürst Hörte. *Behovet av genusperspektiv – om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet*. VINNOVA rapport VR 2009:16.
- Hanna Glans Uppdrag: *Jämställdhet – redskap för aktivt förändringsarbete*. Liber.
- Hanna Glans & Bettina Rother. *Bära slang som en man? En bok för aktivt jämställdhetsarbete i räddningstjänsten* bygger på en omfattande studie av jämställdhetsläget inom kommunal räddningstjänst. Goda exempel och vägledning varvas med en teoretisk introduktion till ämnet jämställdhet. Räddningsverket. Boken kan beställas kostnadsfritt från [www.msbmyndigheten.se](http://www.msbmyndigheten.se)
- Ewa Gunnarsson/Hanna Westberg/ Susanne Andersson/Dag Balkmar. *Learning by fighting? Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde*. Arbetsliv i omvandling 2007:14
- Ewa Gunnarsson/Susanne Andersson/Anika Vänje Rosell/Arja Lehto/Minna Salminen-Karlsson (eds.) *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*. ISBN 91-87792-32-X
- Ewa Gunnarsson (2007) *Other sides of the coin – a feminist perspective on robustness in science and knowledge production in International Journal of Action Research (IJAR)* Vol. 3, Issue 3 Rainer Hampp Verlag.
- Ewa Gunnarsson, Anders Neergaard og Arne Nilsson. *Kors och tvärs – intersektionalitet och makt I storstadens arbetsliv*. Arbetslivsinstitutet 2006. ISBN 9185505013
- Ewa Gunnarsson (2006) *The snake and the apple in the common paradise*. I: *Action and interactive research : Beyond Theory and Practice* / red. Kurt Aagaard Nielsen ; Lennart Svensson. Maastricht : Shaker Publishing, 2006. s. 117-142
- Agneta Hansson (2003) *Praktiskt taget – Aktionsforskning som teori och praktik – I spåren efter LOM*. Göteborg: Diss., Dept of Sociology. Sociologiska insitutionen.

Thomas Hylland Eriksen. *Rötter och fötter: identitet i en föränderlig tid*. Bokförlaget Nya Doxa AB.

Bengt Johannisson, Ewa Gunnarsson, Torbjörn Stjernberg (red.) *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens prakti*. Acta Wexionensia Nr 149/2008. Växjö University Press. ISBN: 978-91-7636-621-9

Elin Kvande og Berit Brandth (2003). *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Universitetsforlaget

de los Reyes, Paulina. *Mångfald och och differentiering - diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. SALTSA, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 2001

Lennart Svensson m fl. *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Studentlitteratur 2009. Finns på [www.esf.se](http://www.esf.se)

Charles Tilly. *Beständig ojämlikhet. A-Z förlag*.

West, C, & Zimmermann, D (1987). *Doing Gender*. Gender and Society, 1: 125-51.

#### Utan författare:

*Försök att bryta!* Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005. Genderschool. ISBN: 978-91-976762-1-2

Marita Svensson m fl. *Förändring som utmanar. Erfarenheter från Genusnätverket 2005-2008*. Förändring pågår. Ett projekt i regi av Fiber Optic Valley. [www.forandringpagar.se](http://www.forandringpagar.se)

*Jämställdhetsintegrering – så här gör vi*. Gotland

Projektkatalog. *Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet*. Forsknings- och utvecklingsprojekt för hållbar tillväxt. Vinnova information 2007:12

*Yrke efter intresse, inte efter kön*. Metodbok för att minska könsuppdelningen i arbetslivet. Genderschool. ISBN: 978-91-976762-4-3

## Länkar

[www.alltomjamstalldhet.se](http://www.alltomjamstalldhet.se)

Allt om jämställdhet vill bidra till arbetet för ett jämställt samhälle genom att erbjuda en plattform för att sprida fakta och metoder om jämställdhet.

[www.jamiprogram.se](http://www.jamiprogram.se)

Program för jämställdhetsintegrering i staten, Jämi, är placerat vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, men bedrivs som en separat verksamhet med en egen organisationsstruktur.

[www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

Lanseras i november. Allt om jämställdhetsintegrering.



[www.vinnova.se/genus](http://www.vinnova.se/genus)

Inom sitt övergripande mål att främja hållbar tillväxt genom finansiering av behovsmotiverad forskning och utveckling av effektiva innovationssystem ska Vinnova verka för att genusperspektiv får genomslag i forskning och främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde. Årsrapporterna till Regeringskansliet mellan 2001 och 2008 innehåller mål för Vinnovas arbete med genus och jämställdhet samt specifika återrapporteringskrav.

[www.genus.se](http://www.genus.se)

Nationella sekretariatet för genusforskning.

[www.forandringpagar.se](http://www.forandringpagar.se)

Förändring Pågår är ett forsknings- och utvecklingsprogram i skärningspunkten mellan praktiskt jämställdhetsarbete och genusforskning. Syftet är att synliggöra hur chefer gör genus i sina organisationer. Och

## Sommarskola i Halmstad 2009, dokumentation

att arbeta med att förändra och skapa genusmedvetna organisationer som tar tillvara på alla möjligheter. Jämställdhet handlar om att skapa lika villkor för kvinnor och män.

[www.do.se/vaxthuset](http://www.do.se/vaxthuset)

Under hösten lanserar DO en ny metod för att komma åt diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

Metoden fungerar som en ögonöppnare och en inspirationskälla för att utveckla arbetsplatsen och skapa ett arbetsklimat där alla kompetens tas tillvara. Målet är att stärka arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Sju regionala konferenser ger möjlighet att prova Växthusmetoden och lära om den nya diskrimineringslag som trädde i kraft den 1 januari 2009.

[www.databasengreda.se](http://www.databasengreda.se)

Databasen Greda, Gender Researchers Database, är utvecklad av Nationella sekretariatet för genusforskning och Kvinnohistoriska samlingarna vid Göteborgs universitetsbibliotek. I databasen finner man svenska genusforskare, på lägst doktorandnivå. Forskarna registrerar sig själva i basen och ansvarar för att den information de lägger in är korrekt och aktuell.

[www.databasengena.se](http://www.databasengena.se)

Avhandlingar i kvinno-, mans- och genusforskning. GENA (GENusAvhandlingar) är en databas som innehåller referenser till svenska doktorsavhandlingar inom kvinno-, mans- och genusforskning. Databasen produceras av Kvinnohistoriska samlingarna i samarbete med Nationella sekretariatet för genusforskning. GENA innehåller ca 1000 avhandlingar från 1960 och framåt. Databasen uppdateras löpande.

[www.genusforetagarna.se](http://www.genusforetagarna.se)

Nätverket genusföretagarna är en nationell branschorganisation i syfte att öka kvalifikation, kapacitet och nyttjande av genus-, jämställdhet och mångfaldskompetens. Tillfällig mail till [genusforetagarna@gmail.com](mailto:genusforetagarna@gmail.com)

[www.ltu.se/arb/sira](http://www.ltu.se/arb/sira)

SIRA (Swedish Interactive Research Association) är en förening för kontakter och spridning av information om aktuella konferenser, kurser och publikationer kring interaktiv forskning. Interaktiv forskning bedrivs i nära samverkan mellan forskare och det omgivande samhället. Interaktiv forskning syftar till att utveckla ny kunskap i nära samspel med praktisk verksamhet. Kunskapen produceras gemensamt av forskare och berörda.

[www.ltu.se/arb/gi](http://www.ltu.se/arb/gi)

Avdelningen för genus och innovation vid Luleå tekniska universitet har ett forskarutbildningsämne: människa-maskin med inriktning mot genusforskning. Forskningen vid avdelningen utgår från en genusvetenskaplig ansats på innovation, teknik och organisation. Avdelningen har en stark profilering inom interaktiv forskning, där samverkan mellan forskare och olika grupper av samhällsaktörer står i centrum.

<http://www.gendermainstreaming-cop.eu/home>

En europeisk resurssida för jämställdhetsintegrering. Best practices inom ESF-programmen.

[www.ikf.se](http://www.ikf.se)

Internationella kvinnoföreningen i Malmö. En ideell organisation och ett Lokalt ResursCentrum för kvinnor i Öresundsregionen. Föreningen är politiskt och religiöst obunden och vänder sig till kvinnor av alla nationaliteter.

<http://www.hh.se/samverkan/jamstalldhetscentrum.1781.html>

Jämställdhetscentrum Halland. invigdes den 5 november 2007 och är en gemensam satsning av Högskolan i Halmstad, Region Halland och Länsstyrelsen Halland. Centrumet vänder sig till privat och offentlig verksamhet och verkar för rådgivning, stöd i verksamhet, kunskapsöverföring (utbildning), samverkan samt förmedling av forskning och utredningskunskap (även utvärdering) inom området jämställdhet och genus.

### *Material som delades ut på sommarskolan*

- Regeringens prop. 2007/08:95 om DO:s (diskrimineringsombudsmannens) uppgifter
- Kap. 5 ur rapporten "*Behovet av genusperspektiv*". Kap. 5. Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet – lärdomar och slutsatser. Gunilla Furst Hörte. En utvärdering av VINNOVAs program Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet – forskning och utveckling för hållbar tillväxt.
- *En liten film om jämställdhet*. Den finns på DVD och innehåller fem spår som tar upp aspekter av jämställdhet i arbetslivet; härskartekniker och motstrategier, kön och ledarskap, män och jämställdhet samt praktiskt jämställdhetsarbete. En handledning medföljer DVDn.