



Jämställdhetsintegrering - Vad krävs för att lyckas?

- Stockholm, 24 mars 2011
- Umeå, 30 mars 2011

Interaktiv teater varvades med forskning, teori och reflektion när ESF Jämt i samarbete med SKL gick ut på turné för att presentera de senaste forskningsresultaten kring jämställdhetsintegrering. Nationella heldagskonferenser med rubriken "Jämställdhetsintegrering – Vad krävs för att lyckas?" anordnades i Stockholm och Umeå.

Vad behöver vi göra mer av eller göra annorlunda för att jämställdhetsarbetet ska bli hållbart och få önskat genomslag? Vilka är hindren vi möter? Vilka strategier kan vi använda för att komma vidare? Vad krävs för att lyckas med jämställdhetsintegrering? Detta är ett urval av frågor som behandlades under konferensen och som de över 170 deltagarna sammanlagt fick reflektera kring.



Processtöd i jämställdhetsintegrering – ESF Jämt

ESF Jämt är namnet på Länsstyrelsernas gemensamma projekt som ska bidra till att projekt inom den svenska Socialfonden ska genomföras av ett jämställdhetsperspektiv. Stödorganisationen består av en nationell koordinator och åtta projektstödare som erbjuder kostnadsfri rådgivning och utbildning runt om i landet. ESF Jämt sträcker sig mellan åren 2009-2011 med förlängning till 2012 och finansieras av Europeiska Socialfonden.

Mer information och kontaktuppgifter: www.esf.se/jamt.

Program för Hållbar Jämställdhet

Sveriges Kommuner och Landsting har under perioden 2008-2013 tilldelats totalt 225 miljoner kronor av regeringen för att genom Program för Hållbar Jämställdhet stödja arbetet med jämställdhetsintegrering på lokal och regional nivå. Programmet verkar för att alla som använder offentligt finansierad verksamhet ska kunna garanteras ett likvärdigt bemötande och en likvärdig service, och att resurser ska fördelas på ett jämställt sätt. Målet är att införliva jämställdhet som en naturlig del i alla styr- och ledningssystem, samt i rutiner och metoder så att verksamheten kan säkerställa en jämställd fördelning av makt och resurser och erbjuda likvärdig service till kvinnor, män, flickor och pojkar. Kontaktuppgifter: www.skl.se/jamstalldhet

ESF JÄMT
Processtöd jämställdhetsintegrering



Länsstyrelserna

SPeL
Strategisk påverkan & Lärande

Sveriges
Kommuner
och Landsting

itema
LIKABEHANDLING
THEMATIC GROUP ON EQUALITY

Fyra kvinnor om...

HÅLLBART

jämställdhetsarbete



SKL:s länsöverdirektör Katarina Kämpe.



Marie Trollvik, Program för Hållbar Jämställdhet.



Länsrådet i Västerbottens län Birgitta Heijer.



Anna Östbom, sektionschef SKL.

Hur blir jämställdhetsarbetet hållbart och får genomslag i hela verksamheten? Denna fråga var i fokus när konferenserna inleddes med ett välkomsttal av SKL:s länsöverdirektör Katarina Kämpe i Stockholm och länsrådet i Västerbottens län Birgitta Heijer i Umeå.

– Jämställdhet handlar om målet att män och kvinnor ska ha samma möjligheter att utforma samhället och oss som individer. På Länsstyrelsen har vi sedan 15 år tillbaka ett viktigt uppdrag och det är att säkerställa jämställdhetsintegrering, inte bara i vår egen organisation utan även alla andra. 2009 tillsatts därför Processstöd i jämställdhetsintegrering ESF Jämt. Idag består ESF Jämt av nio projektstödjare placerade runt om i landet och en nationell koordinator som arbetar för att säkerställa att sökande och etablerade projekt inom Socialfonden erbjuds kvalitetsäkrad rådgivning och utbildning. De vänder sig till omkring 3 000 personer, sakta men säkert bör det ge genomslag, säger Heijer.

HÅJ - Hållbar Jämställdhet

Inledningstalen fortsatte med Marie Trollvik, programchef för Hållbar Jämställdhet och Anna Östbom (SKL). Program för Hållbar Jämställdhet är en omfattande satsning på jämställdhetsintegrering som drivits av SKL. Syftet är att stödja kvalitetssäkring av offentlig finansierade verksamheter på

kommunal och landstingskommunal nivå för att garantera att de svarar mot båda könnens villkor och behov.

Arbetet inom programmet, som varit igång i tre år, har följts av många bland annat har man haft följeforskare från APeL och dessutom har en utvärdering genomförts av regeringskansliet. Resultatet visar att programmet är välkött och sammanhållet.

– Vi har fått positiv återkoppling. Arbetet har sköts strategiskt och professionellt. Trots kort period har 40% nått programmål och resterande säger att de kommer nå målen inom när framtid, berättar Trollvik.

Goda resultat

En viktig faktor till det goda resultatet är konkreta verksamhetsförbättringar. Jämställdhetsarbetet har kopplats till ordinarie verksamhet och fokus har legat på att inte driva arbetet som ett eget spår utan att hantera området i det vardagliga arbetet.

– HÅJ är ett lyckat program på grund av att man jobbat med verksamhetsutveckling. Det har handlat om att gå från ord till handling, säger Östbom.

– En förutsättning är att verksamhetsplanen är jämställdhetsintegrerad. För att komma åt det så måste man åt de som har makt att påverka det vill säga politiker och ledning. Det är dessa som vi riktat oss mot. Vi har utbildat minst 70 000 och av dem är cirka 30 000 politiker och chefer, berättar Trollvik.

Hur sälja in jämställdhetsintegrering?

Jämställdhet är en kvalitetsfråga och det är inte svårt att hitta exempel där alla blir vinnare på jämställdhet.

- Till exempel sker medicinering utifrån mannen som norm, vilket gör att kvinnor riskerar att övermedicineras. Genom att ta hänsyn till behov och inte kön uppnås en säkrare och effektivare vård. Lägre doser spar dessutom pengar. Jämställdhetsintegrering i inledningsarbetet kan kosta en del men är en stor vinst på sikt. Det är en vinst för oss alla då vi når ett hållbart jämställt samhälle, menar Trollvik.

Alla måste dock göra sitt jobb för att processen ska bli hållbar. Högsta ledningen måste engagera sig aktivt och avsätta resurser samt arbeta med medarbetare för att de ska kvalitets-säkra sitt arbete.

- Cheferna har ett stort ansvar att berätta varför man ska arbeta med detta och hur det ska genomföras, avslutar Östbom.

För mer information...
Besök www.jamstall.nu - en portal som erbjuder verktyg för det dagliga arbetet med jämställdhetsintegrering.

JÄMSTÄLLD medborgarservice

– att väga samman olika perspektiv i jämställdhetsarbetet

Ny antologi med rubriken Jämställdhet i verksamhetsutveckling släpps i juni 2011. Boken handlar om hur vi kan arbeta med jämställdhet inom organisationer och hur vi kan skapa utvecklingsprocesser - inte kortsiktiga resultat. De dilemman som hittas i antologin gestaltades under förmiddagen genom några hypotetiska scener från arbetsplatser av Gender EQ Diversity Group. Teatergruppen bjöd in deltagarna till interaktiv teater där allt var tillåtet förutom att slåss.

Dilemma I:

Efter inledningstalen kastades publiken hastigt in i ett möte mellan tre skollärare. Sista punkten på agendan var jämställdhetsintegrering – ett prioriterat område enligt politiker men bland de deltagande lärarna hade ingen möjlighet att ta på sig ansvaret och arbeta med frågan. Bortförklaringarna flödade, lärarna saknade både tid, resurser samt engagemang.

– Vi är en jämlik verksamhet. Ämnet är lite tröttsamt, jämställdhet höll man på med på 60- 70-talet. Det är lite omodernt. Sen är det så att vi inte har

tid, vi har så mkt annat att fokusera på.
– Finns det inte någon uns av nyfikenhet att titta på verksamheten och se om den är jämställd eller ojämsälld, undrade mötets ansvariga.

– Det har vi gjort men vi får inte syn på någonting.

Forskare:

Det första dilemmat analyserades av forskaren Kristina Lindholm från Stockholm Universitet som berättade mer om en fallstudie som gjorts i en räddningstjänst i Skåne där motstånd mot jämställdhetsarbetet var i fokus.

- I räddningstjänsten i Skåne fanns det problem med att skapa delaktighet i att arbeta med jämställdhet i hela verksamheten. Ledningen var intresserade men den operativa personalen var, precis som i teatern, trötta på jämställdhet. Personalen såg inte nyttan och upplevde att det fanns så mycket annat att jobba med, berättar Lindholm.

Motstånd kan förstås på olika sätt menar hon och inom räddningstjänsten var motståndet komplext.

– Det fanns dels motstånd mot jämställdhetsarbetet men samtidigt när intervjuer genomfördes uppmärksammade vi att man kopplat ihop jämställdhetsarbetet med väldigt stora förändringar i brandmännens arbete. Brandmännen skulle börja arbeta förebyggande och vara ute bland medborgarna och informera om säkerhetsarbetet. De flesta brandmännen motsatte sig detta och motståndet blev då oerhört komplext. Det handlade inte längre om motstånd endast mot jämställdhet utan även motstånd mot yrket.

-I organisationen fanns det dessutom stora skillnader mellan ledningen och den operativa personalen. Det fanns mycket misstro och ingen tillit mellan de olika nivåerna. Det var alltså motstånd på flera olika sätt och som var väldigt komplext. Det är inte ett enkelt arbete och enkla lösningar existerar inte. Ett bra jämställdhetsarbete kräver reflektion och kontinuerligt lärande, säger Lindholm.



Från vänster: Anna Maj Welander, dramapedagog och skådespelare, Patric Almgren, dramapedagog och skådespelare, Katarina Olsson, organisations- och jämställdhetskonsult, samt en deltagare i Stockholm.



En av deltagarna i Umeå som intog scenen tillsammans med skådespelaren Jesper Bromark.



Gruppdiskussion bland några av deltagarna i Stockholm.

Deltagarna:

Deltagarna fick nu möjlighet att delta i teatern genom att antingen gå in som en fjärde person i pjäsen eller att byta ut någon av karaktärerna. Sammanfattningsvis menade deltagarna att det är viktigt att:

- Skaffa information exempelvis genom att bjuda in en forskare från universitet som kan föreläsa och erbjuda ytterligare kunskaper i ämnet.
- Tidigt klargöra skillnaden mellan jämställdhet och jämlikhet.
- Reda ut begreppen och definiera vad som menas med jämställdhet just i detta sammanhang.
- Konkretisera problemen för att förstå innehållet och se den egna vinsten.

- Verksamhetsledaren måste vara med och diskutera på lika villkor, vad är de beredda att ge i tid och vad kan ledaren erbjuda.

Motstånd

Vad kan finnas i organisationen som kan ligga till grund för motstånd som vi inte ser? Kan det finnas annat i kontexten som kan spela roll? Två frågor som diskuterades bland deltagarna.

- Man bör dels titta på hur frågan läggs fram av chefer/ledare. Har man en negativ attityd så påverkar det naturligtvis övriga medarbetare, säger en av deltagarna.
- Att ställa frågor så tidigt som möjligt innan en process är värdefullt. Hur ser det ut för tillfället? Finns det någon omorganisering? Finns det orosmoment i gruppen? Vilka förkunskaper och föreställningar finns?
- För att synliggöra att en grupp inte är homogen och att medarbetarna har olika åsikter så är en värderingsövning bra, tipsar en annan deltagare om.
- I en organisation ska man ha möj-

”Kunskap - ett sätt att eliminera motstånd!”

lighet till reflektande och lärande. Man ska vara van att diskutera problem i verksamheten på ett bekvämt sätt, säger Lindholm.

Dilemma II:

Det andra dilemmat utspelade sig på Arbetsförmedlingen i ett möte mellan tre starka individer, en regelföljare, en realist och en idealist. Regelföljaren står för lika behandling, rättsäkerhet och demokrati, idealisten står för att det finns överordnat rätt och fel medan realisten står för att se människan i det hela och det som är bäst för individen är inte alltid bäst för gruppen som byråkrat ska man kompromissa och hitta bästa lösningen för individen.



Tips... Tänk tvärtom!

Stanna upp och fråga dig själv: Gör jag skillnad på kön fast det inte är min mening? Hade jag tolkat denna situation/detta uttalande annorlunda om det varit en kvinna (respektive en man) som gjort/sagt det?





Forskarna:

Detta dilemma kommer från en fallstudie från socialtjänsten i Malmö som Anne-Charlott Callerstig arbetat med.

- Här skulle man ta fram riktlinjer för hur arbetet med jämställdhet skulle gå till och arrangera någon form av medborgarmentor. Det visade sig tidigt att personalen hade olika åsikter om vad riktlinjerna skulle innehålla och varför man skulle ha dem. Regelföljaren betonar rättsäkerhet, lika behandling och demokrati medan idealisten anser att man inte kan hålla sig till reglerna utan att det finns något utöver dessa. Samtidigt som realisten ser till den lilla människan och sätter alltid klienten i första hand. Realisten tror inte att det som är bäst för gruppen är den allra bästa lösningen för individen. Idealen handlar inte om att välja perspektiv utan om att försöka hantera dem, menar Anne-Charlott Callerstig. Viktigt att ställa sig frågorna hur kan vi hantera de olika idealen och vad har de för betydelse?

Reflektion:

Hur skapar man en gemensam grund att stå på?

Deltagarna:

- Alla idealen behövs i arbetsgruppen därför är det

viktigt att lyssna på varandra då alla infallsvinklar spelar roll.

- Arbeta fram en gemensam värdegrund och lägg fokus på vad som skall åstadkommas utifrån mål och regler samt hur vi betar oss mot varandra som individer.
- Byt chefsposition med varandra eller ge någon annan i gruppen möjlighet att gå upp ett steg. Lyft fram en medarbetare, exempelvis en man i en kvinnodominerad struktur och tvärtom.
- Viktigt att vi förändrar oss själva för att vi ska kunna bemöta andra på ett bra sätt. Våga granska dig själv och sätt det i relation till arbetsuppgifterna.



Moderatorn Ulrika Eklund.

VAD BEHÖVS?

KOMPETENS ATT HANTERA OLIKA DILEMMAN – FÖRMÅGA ATT HANTERA MOTSÄGELSER.

Exempelvis:

Att styra det som inte går att styra – att kombinera struktur och tydlighet i målformuleringarna med en öppenhet och flexibilitet i genomförandet.

Att fokusera på handling eller reflektion – att varva handling med reflektion – förmågan att "gå på två ben" – för att lösa dilemmat mellan kortsiktiga resultat och långsiktig hållbarhet.

Att förändra individer eller organisationer – hur hitta samspel mellan lärande/förändring på individ- och organisationsnivå.

Upphandlingar

OCH

jämställdhets- integrering

- ett dilemma som projektet "Pilotmodell för företagshälsovård i Krokoms kommun" ställts inför.



Karoline Humble

Agneta Sunder, projektledare och Karoline Humble, projekt koordinatör presenterade projektet Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län. Syftet med projektet är att utveckla en modell för en verksamhetsnära företagshälsovård och införa nya metoder och arbetsprocesser som möjliggör en optimal återgång i arbete för långtidssjukskrivna och på sikt förhindra att nya långtidssjukskrivningar uppstår.

– En förstudie och kartläggning visade att kvinnor i Krokoms kommun har dubbelt så hög sjukfrånvaro. Vi såg att Krokoms kommun köpte tjänster för rehabilitering men det var nästan bara män som skickades dit, fast än sjukskrivna kvinnor var dubbelt så många fler, berättar Humble. Slutsatsen blev att ett arbete med ett jämställdhets-

perspektiv var absolut nödvändigt för att uppnå våra mål samt för att uppnå hållbarhet.

Hur kan vi säkerställa att leverantören lever upp till formuleringar om jämställdhetsintegrering?

Fokusgruppintervjuer har genomförts för att följa deltagarna i projektet och hela processen. Syftet med fokusgruppintervjuer var bland annat att titta på hur man kan se företagshälsovård på andra sätt och att se över samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

– Ett dilemma uppstod dock i upphandlingen av leverantörer. I förfrågningsunderlaget beskrev vi förstudien och formulerade ett krav: Leverantören behövde i anbudet beskriva hur genus synliggjordes, analyserades och skulle belysas och problematiseras. De tre leverantörer som valdes ut erbjöds utbildningar och ytterligare kunskaper men vi möttes av motstånd från en leverantör medan övriga tog emot de kunskaper som erbjöds. Det vi började fundera kring är hur vi kunde gjort anorlunda för att säkerställa att leverantören lever upp till de formuleringar kring jämställdhetsintegrering i avtalet?

4 tips från deltagarna:

- 1.** Gör en tydlig kravspecifikation med vad som krävs för att få uppdraget, gärna med allmänna villkor som att om det visar sig att de inte har nödvändig kompetens så ska de ha tagit till sig den inom sex månader.
- 2.** Boka ett personligt möte för att säkerställa att de har den genuskompetens/jämställdhetskompetens som de skriver att de har.
- 3.** Be de som lämnar in ett anbud att konkretisera och vara tydliga med vad som menas med begrepp och arbets sätt. Det är inte säkert att ni läser in samma betydelse i orden. Be de dessutom gärna konkretisera hur de ska gå tillväga.
- 4.** För att verkligen kunna se om de lever upp till alla vackra formuleringar: ge de ett exempel på ett konkret fall som de ska lösa. Då ser ni om de kan omsätta ord i handling.



Agneta Sunder

ENTREPRENÖRSKAP, MÅNGFALD, AFFÄRSUTVECKLING

Entreprenörskap, mångfald och affärsutveckling är ett projekt som pågått under ett år och drivs av Malmö NyföretagarCenter. Syftet är att utveckla och testa metoder för att integrera mångfald i kompetensutveckling. Mångfald blir ett redskap för att stimulera kreativitet, se nya möjligheter och öka affärsnytta. Målet är att företagen ska se nya målgrupper och utveckla sin verksamhet i relation till mångfald och jämställdhet.

– Vi vill få företagare att få upp ögonen för hur mångfald och jämställdhet kan öka verksamhetens omsättning. Konsumenterna skall tänka att detta är en leverantör som har tänkt på mig, vilket ingen annan har gjort, berättar Nina Strandberg.

Att se mångfald och jämställdhet som redskap

Företagarna får utmana sig själva och börja fundera hur de kan utveckla sina tjänster eller produkter för att anpassa de till en större målgrupp.

Uppdraget handlar om att öppna företagarnas ögon för att se mångfald och jämställdhet som ett redskap i affärsutvecklingen. Projektet hjälper företagarna att redan i inledningsfasen fundera kring hur de kan tjäna pengar genom att skapa produkter som tilltalar alla.

Frageställning till deltagarna:

1– Är det ett dilemma att tjäna pengar på jämställdhet? Motivera.

Deltagarna: ”Ska man syssla med jämställdhet med förutsättning att det ska vara lönsamt då kan de uppstå svårigheter. ”

”Jag skulle vilja vända på frågan – finns det något att förlora på jämställdhet?

”Om man profilerar ett företag att vi jobbar för jämställdhet – skrämmer man då bort vissa kunder?”

Ann-Charlotte Callerstig menar att det finns en risk att företagarna tappar bort jämställdhetsfrågorna genom att fokusera på ökad kvalitet och nytta utan att de ser att jämställdhetsfrågor och mångfald många gånger faktiskt leder till ökad kvalitet och nytta för företaget.



Projektledare Nina Strandberg

3 frågor att fundera kring som företagare:

1. Hur kan du öka ditt kundunderlag? Har du både kvinnor och män som målgrupp/kund? Vänder du dig till kvinnor och män i alla åldrar? Hur når du både kvinnor och män med annan etnisk härkomst än dig?
2. Vänder du dig till alla potentiella kunder? Hur ser din reklam ut? Använder du text och bilder som tilltalar en grupp mer än någon annan? Hur kan du i så fall nå ut till fler? Vilka kanaler använder du så att du når ut till alla potentiella kunder? Annonserar du till exempel i HBT-forum?
3. Behöver du anpassa dina produkter eller tjänster så att de passar fler kundgrupper? Har du till exempel beaktat tillgänghetsaspekten så att både kvinnor och män med funktionsnedsättning kan ta del av dina produkter/tjänster?

Vad tycker du om konferensen och temat?



Rebekka Domnique, Alma Folkhögskola

- Intressant! Ett bra upplägg och jag gillar formen, det blir väldigt roligt och man känner snabbt igen sig själv. Mycket har varit givande och det finns en del som jag kan ta hem till styrgruppen bland annat att avsätta tid för samtal.



Mattias Jansson, kommunchef Katrineholm

- En engagerande konferens som skapar reflektion vilket bidrar till lärande. Mest givande var dilemmat om de tre idealen. Jag började fundera kring vem jag är av dessa och varför?



Hanna Morelius Enhetschef inom vård och omsorg, Hedemora

- Ett väldigt bra upplägg som gör det enklare att ta till sig informationen. Teatern väckte en hel del tankar och idéer som jag självklart ska ta med mig till våra arbetsgrupper.



ärdomar från HÅJ och ESF



Från vänster: Kristina Lindholm, Anne-Charlott Callerstig och Karin Sjöberg (följeforskare Program för Hållbar Jämställdhet och ESF-jämt).

Eftermiddagen bjöd på ett smakprov av de forskningsresultat som Anne-Charlott Callerstig, doktorand i genusvetenskap Linköpings universitet, Karin Sjöberg, utvecklingsledare (APeL Forskning och Utveckling) och Kristina Lindholm, fil.dr i genusvetenskap, Stockholm universitet, kommit fram till i antologin *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*.

– Vi jobbar med interaktiv forskning, vilket innebär att forskare studerar/arbetar tillsammans med praktiker istället för att stå vid sidan av och bara studera hur de gör. . Allt ifrån problemformulering till analys och skrivande görs därför mer eller mindre tillsammans med praktiker.

Vad kan man lära sig av de två programmen?

De stora skillnaderna är inriktningarna. SKL syftar till att jämställdhetsintegrera kommuner och landsting för att åstadkomma jämn medborgarservice, gäller bland annat sjukvård, socialtjänst, räddningstjänst, utbild-

ning med mera. ESF arbetar däremot med arbetsmarknadspolitiska inriktningar, att jämställdhetsintegrera arbetsmarknadspolitiska projekt, det handlar om att få fler folk i sysselsättning.

– En annan stor skillnad är att inom HÅJ programmet är det primära målet att jämställdhets-

integrera, vilket också är programmens styrka. Vad gäller ESF så handlar det om att projekt måste arbeta med jämställdhetsintegrering men de primära målen är inte jämställdhetsmål utan de kan vara andra mål som man skall jobba med att jämställdhetsintegrera.

ESF Jämt:s styrka ligger i att projektet fångar upp många och även de som egentligen inte jobbar med jämställdhet, ett bra exempel är ”Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län”. De har visat på att jämställdhetsarbetet krävs även inom företagshälsovården. – Svagheter att man jobbar med verksamhetsnytta med jämställd medborgarservice och jämställdhetsintegrering, det riskerar bli mycket fokus på verksamhetsnytta. Och i ESF är risken att det kan tendera att bli ett individinriktat. Vi har sett att många pratar om hur man kan arbeta med att anpassa målgruppen för arbetsmarknaden istället för att tänka vad är det vi behöver göra för att anpassa våra arbetsplatser bättre.

HÅJ	ESF
Mål: Jämställd medborgarservice; sjukvård, socialtjänst, utbildning, infrastruktur etc	Mål: Jämställdhetsintegrera arbetsmarknadspolitiska projekt; kompetensinsatser; ökad sysselsättningsgrad, minskad arbetslöshet, ohälsa och att motverka diskriminering
Målområde: Ett jämställdhetsperspektiv i produktionen av tjänster och service	Målområde: Ett jämställdhetsperspektiv i arbetet med personer som är eller riskerar bli arbetslösa samt i utformningen av kompetensinsatser till anställda
Förutsättningar: Eget program , finansiering och organisation	Förutsättningar: Del av större program och ordinarie finansiering, delvis egen (stöd)organisation
Styrkor: Jämställdhetsintegrering huvudmålet, finns en stödverksamhet	Styrkor: När ”alla” projekt, finns en stödverksamhet
Svagheter: Riskerar bli för fokuserat på processer och tappar maktaspekten	Svagheter: Otydlig koppling mellan krav och stödfunktioner, riskerar bli alltför individinriktat, vaga mål, svagt prioriterat

HÅLLBARHET OCH...

Hur går man ifrån kortsiktiga projektresultat till hållbara effekter med långsiktiga effekter i forskningen?

- Ett jämställdhetsprogram måste få ta **tid** för att hållbart.
- **Styrningen och ägarskapet** av ett jämställdhetsprojekt är avgörande för långsiktiga effekter.
- Hållbarheten förutsätter ett strategiskt arbete som gör att projektresultaten påverkar **rutiner, regler och system**.
- Det är viktigt att ett jämställdhetsprojekt är handlingsinriktat, men handlingen måste kombineras med en **kritisk reflektion** över gjorda erfarenheter.
- Traditionell **projektlogik** fungerar inte.

– För att få långsiktiga effekter krävs det bland annat att projektet får stöd på högre nivå och att det finns aktivt ägarskap. Det vill säga att man stödjer i mer än bara ord - man måste efter-

”HÅLLBART UTVECKLINGSARBETE ÄR NÅGOT SOM SKA LEDA TILL GEMENSAMT LÄRANDE OCH LÅNGSIKTIGA EFFEKTER OCH DÄR AKTIVITETER ELLER RESULTAT SES SOM ETT MEDEL FÖR DETTA, INTE SOM ETT MÅL I SIG. MAN KAN SÄGA ATT HÅLLBARHETEN BEROR PÅ HUR DESSA OLIKA DELAR I UTVECKLINGSARBETET KOPPLAS SAMMAN.”



fråga resultat och vara intresserad av att förmedla resultat inom organisationen, säger Callerstig.

Reflektion med ett genusperspektiv

Det är ett centralt syfte att studera sitt eget arbete. Den svårighet som dock kan uppstå är att man fastnar i reflektion kring frågor såsom vad är jämställdhet? Detta innebär att man inte kommer vidare och faktiskt handlar. Istället gäller det att försöka strukturera lärandet och reflektionen, säger Lindholm

- När man ska studera och reflektera ur ett genusperspektiv så handlar det mycket om att analysera den egna verksamheten och titta på vad det är man faktiskt gör. Ett sätt kan vara att titta på olika vardagsituationer och försöka bli medveten om vilka mönster som finns och vad de betyder, vilka förgivande tagande om klass, kön, etnicitet som finns och så vidare.

- En annan aspekt är att reflektera över vad vi vill uppnå kopplat till jämställdhet och ojämställdhet. Det gäller att fundera ur ett större perspektiv. Vad vill vi uppnå för jämställdhet i samhäl-

let i stort. Kalmar kommun har jobbat mycket med att försöka koppla arbetet till större förändringar och ställt frågan ”Vad kan vår verksamhet göra för att bidra till jämställdhet i Sverige?” Viktigt att jobba från det lilla till det stora och koppla samman den organisatoriska nivån med den nationella.

Analysfrågor att ställa när genusanalyser av material ska genomföras:

- Vilka outtalade underliggande antaganden finns och gör vi?
- Vad tas för givet och självklart?

”REFLEKTION SKILJER SIG FRÅN VANLIGT TÄNKANDE GENOM ATT DEN ÄR PÅTAGLIGT MÅLINRIKTAD, ATT DEN GENOMFÖRS MED NÅGON FORM AV SYSTEMATIK OCH STRUKTUR DÄR SYFTET ÄR ATT DISTANSERA SIG FRÅN GAMLA TÄNKEMÖNSTER OCH UTVECKLA NYA SAMT SÖKA LÖSNINGAR PÅ FRÅGESTÄLLNINGAR”

REFLEKTION i FOKUS

Att bygga in reflektion och lärande

Arbetet med jämställdhetsintegrering kräver reflektion och lärande. Reflektion och lärande måste byggas in i arbetet menar forskarna.

- Den reflektion som vi vill lyfta fram är reflektion om de olika strategierna kring jämställdhetsarbetet. Fundera på vilka underliggande antaganden som finns i strategierna som vi väljer för att utifrån det dra slutsatser om vad är det för slags resultat vi ser och hur vi kan gå vidare utifrån det, säger Callerstig.

- Reflektion och lärande ska sedan leda till förändring och jämställdhet på längre sikt och därför är det viktigt att bygga in att reflektion och lärande går in i varandra. Det ska inte vara något som man gör vid sidan av allt annat utan det ska finnas i arbetet, menar Lindholm.

Det finns ett antal olika metoder och strategier att använda sig av för hur man kan bygga in lärande i sitt eget utvecklingsarbete.

- Dels finns det mer traditionella metoder exempelvis minnesarbete, reflekterande samtal och dels så finns den metod som jag själv arbetat med

som handlar om att försöka skapa någon form av gemenskap där man reflekterar kring ett problem utifrån sin profession som praktiker.

Fråga till deltagarna - Hur kan vi bygga in ett lärande och reflekterande om jämställdhet i vår verksamhetsutveckling?

"Reflektion är viktigt men det krävs att alla kommer in i det tänket och att alla är överens om att det är viktigt annars kan det bli svårt. Har man dessutom en hög ärenden och skall reflektera samtidigt så blir det svårt att koncentrera sig på reflektionen."

"Det gäller att hitta en metodik där reflektion och lärande är naturligt."

"Det måste finnas ett strukturerat sätt att arbeta med jämställdhet. Och vi måste säkra tid för reflektion det gör man genom att arbeta in detta i verksamhetsplan. Vi skulle inte kunna välja bort ngn annan del av vårt arbete men det här väljs bort."

"Intresse! Det måste alltid finnas ett intresse och engagemang. Hur kan man

göra frågan så intressant att den efterfrågas?"

"Checklista! Använd en checklista och när man reflekterat kring en del då går man tillbaka och funderar vad hände nu? Blev det som vi hade tänkt oss? Framförallt ställa det i relation till hur det ser ut i nuläget."



Bengt Nilsson

Ett annat sätt att lära...

Konferensdeltagarna fick avslutningsvis en europeisk utblick genom ett nätverk inom Europeiska socialfonden som Sverige leder, "The community of practice on gender mainstreaming". Projektledaren Bengt Nilsson presenterade nätverket i Stockholm och Ann-Charlotte Callerstig i Umeå – båda menar att i arbetet med jämställdhetsintegrering finns mycket att lära av andra länder.

- Nätverket visar hur man kan arbeta med ett gemensamt transnationellt lärande och reflektion som en del av ett nationellt utvecklingsarbete, sa Callerstig.

- Vi jobbar med elva andra länder i motsvarande ESF råd och arbetar för att ta fram en minimistandard och ett utbildningsprogram som alla länder kan gå med på för att utveckla arbetet, menade Nilsson.

Läs mer om nätverket på:
www.gendercop.com

VARFÖR ARBETA SOM REFLEKTERANDE PRAKTIKER?

- För att bygga in reflektion krävs att det finns ett "öppet klimat" och en möjlighet att diskutera och ifrågasätta aspekter av sitt arbete.

- För att åstadkomma förändring både på individnivå och på organisationsnivå.

- För att uppnå utveckling och bättre måluppfyllelse i verksamheten – för att implementera jämställdhetsintegrering krävs reflektion kring mål och resultat.

- Ta makten över problemen/frågorna på ett lokalt plan, dvs. driva förändring inifrån istället för utifrån.

