

Verka Jämställt

Ett unikt utvecklingsprojekt där 4 länsstyrelser och 16 regionala myndigheter och organisationer arbetar tillsammans för en bättre samhällsservice för både kvinnor och män

PROJEKTET VERKA JÄMSTÄLLT
FINANSIERAS AV EU OCH ESF MÅL 3

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Växtkraft Mål 3

VERKA JÄMSTÄLLT

Deltagare i Verka Jämställt:

Södermanland
Projektledare Verka Jämställt: Afamia Maraha,
0155-264638
afamia.maraha@d.lst.se
Länsstyrelsen Södermanland
Försäkringskassan: Ulla-Britt Larsson
Mälardalens högskola: Gunnel Lundin
Länsarbetsnämnden: Sophia von Wachenfeldt,
Marica Anderbrink Toll
Länsstyrelsens jämställdhetsexpert: Lars-Eric Antonsson

Västmanland
Projektledare Verka Jämställt: Gun Törnblad,
021-19 52 31
gun.tornblad@u.lst.se
Länsstyrelsen Västmanland
Försäkringskassan: Barbro Hillring
Länsarbetsnämnden: Malin Karlefors
Polismyndigheten: Heli Dani
Skatteverket: Malin Eriksson
Länsstyrelsens jämställdhetsexpert: Karin Tilly

Örebro
Projektledare Verka Jämställt: Torbjörn Messing,
019-19 39 75
torbjorn.messing@t.lst.se
Länsstyrelsen Örebro län
Arbetsmiljöverket: Elisabeth Hammar
Polismyndigheten: Susanne Runnälv
Försäkringskassan: Christina Hasselgren
Länsarbetsnämnden: Anne Freyburger
Örebro universitet: Ingrid Pincus
Länsstyrelsens jämställdhetsexpert: Kerstin Lillje

Östergötland
Projektledare Verka Jämställt: Jasmina Berberovic,
013-196554
jasmina.berberovic@e.lst.se
Länsstyrelsen Östergötland
Länsarbetsnämnden: Anna Maria Blomgren, Ulf Gylling
Försäkringskassan: Julia Öhrling
Linköpings universitet: Ann-Christin Gustafsson
Regionförbundet Östsam: Maria Brenner, Margareta Wandel
Länsstyrelsens jämställdhetsexpert: Catharina Alpkvist

Nu sätter vi igång!

Landets länsstyrelser har regeringens uppdrag att bidra till ökad jämställdhet i länen. I regleringsbrevet finns ett särskilt uttalat ansvar för att detta arbete ska göras i samverkan med strategiskt viktiga regionala myndigheter och andra centrala aktörer i länet.

Utvecklingsprojektet Verka Jämställt är ett samarbete mellan länsstyrelserna i Södermanland, Västmanland, Örebro och Östergötland. Dessa länsstyrelser har bjudit in vardera 3–5 regionala myndigheter och organisationer att delta i projektet som pågår under 2005–2007. Sammantaget är det alltså 4 län och 16 arbetsplatser som kommer att arbeta med jämställdhetsintegrering, något som innebär att verksamheten utformas så att kvinnor och män får del av myndighetens service på lika villkor. Utifrån kvinnors och mäns levnadsmönster ska service och resurser anpassas efter vars och ens behov.[1]

Att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden är regeringens mål för landets jämställdhetspolitik. Projektet Verka Jämställt är ett led i det stora och nya förändringsarbete som är nödvändigt för att förverkliga detta mål.

Kundperspektivet

Verka Jämställt handlar inte om det interna jämställdhetsarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare, som ska bedrivas enligt jämställdhetslagen, utan om myndighetens agerande och service gentemot allmänheten. Nu handlar det om att » kunderna « – studenterna, de arbetssökande och alla andra kategorier – ska mötas utifrån sina behov, oavsett om de är män eller kvinnor.

Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i beslutsprocessernas alla olika steg. Var och en är ansvarig för att detta sker inom det egna området av myndighetens och organisationens verksamhet.

Det här är en spännande utmaning! Inget land i hela världen är jämställt, det finns ingen att följa efter. Det här projektet kan bli en förebild för många. Vårt arbete i Verka Jämställt kommer att ge ett konkret bidrag till ett samhälle där skillnaden i förutsättningarna för kvinnor och män minskar. I ett sådant samhälle finns inga förlorare – bara vinnare.

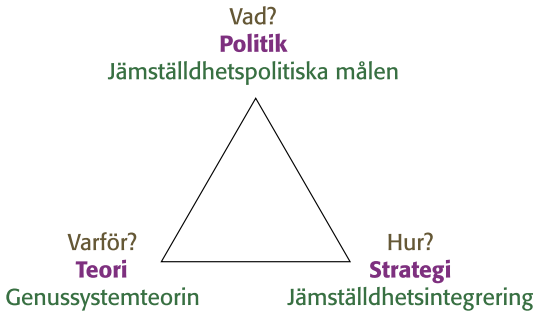
Utvecklingen hittills

Nittonhundratalet inleddes med kampen för kvinnors rösträtt och en formell jämställdhet med män. Förutom allmän och lika rösträtt har sociala och arbetsmarknadspolitiska reformer varit centrala för att uppnå detta. Idag – hundra år senare – handlar det även om nya strategier för att ge det vardagliga arbetet ett innehåll som säkerställer att kvinnor och män har samma möjligheter i praktiken.[2]

Jämställdhet har länge varit ett politiskt prioriterat område. Ett stort steg framåt tog regeringen Bildt år 1994 med propositionen *Delad makt delat ansvar* (Prop. 1993/94: 147). Jämställdhetsintegrering skulle vara det nya arbetssättet och strategin för politikområdet jämställdhet. Sverige har därefter, bland annat vid FNs fjärde kvinnokonferens i Peking 1995 och inom EU, varit drivande i det internationella arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet i alla områden.

Som svar på frågan »Hur gör man?« har regeringen Persson bland annat tillsatt »Arbetsgruppen för metodutveckling i jämställdhetsarbetet«. Det har resulterat i att såväl Regeringskansliet som landets länsstyrelser idag har handlingsplaner för jämställdhetsintegrering med mål som går att utvärdera och indikatorer som kan följas upp. Nu har arbetet nått myndighetsnivån. Därför har projektet Verka Jämställt kommit till.

Den jämställdhetspolitiska triangeln



Ur *JämStöd. Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten* (N 2005:02)

Det första hörnet innehåller jämställdhetspolitikens mål. En jämförelse med vardagens verklighet visar att det fortfarande finns många brister. Det andra hörnets teorier förklarar varför det finns så mycket motstånd hos var och en av oss inför tanken på förändring mot ett mera jämställt samhälle. Triangelns tredje hörn leder fram till strategin och grunden för arbetet med projektet Verka Jämställt.

Politiken



Huvudmålet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.
Fortfarande har vi inte uppnått jämställdhet inom något av följande delmål:

En jämn fördelning av makt och inflytande.
Så är inte fallet idag.
I Östergötland har 77 % av länets 13 kommuner en man som högsta chef (kommunchef). Andelen kommunanställda män i länet är som högst 20 %.

Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.
Så är inte fallet idag.
I Sörmland är medelinkomsten för personer mellan 20 och 64 år 176 000 kronor för kvinnor och 241 000 kronor för män. Ett annat exempel: 35 % av kvinnorna och 10 % av männen arbetar deltid.

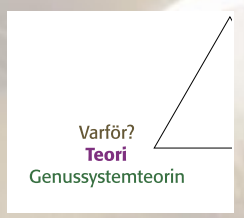
Lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
Så är inte fallet idag.
I Västmanland startas knappt var tredje företag av en kvinna. Män arbetspendlar i större utsträckning än kvinnor. Det kan medföra att män får högre lön och bättre karriärmöjligheter.

Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger.
Så är inte fallet idag.
I Örebro län studerar 65 % kvinnor och 35 % män i kommunal vuxenutbildning. När män och kvinnor besöker biblioteket så är det kvinnorna som står för de flesta boklånen – männen läser tidningar och tidskrifter.

Delat ansvar för arbetet med hem och barn
Så är inte fallet idag.
I Sörmland fördelar sig användningen av föräldraförsäkringen (2003) så att kvinnor tar ut 83 % av nettodagarna och män 17 % vid barns födelse.

Frihet från könsrelaterat våld
Så är inte fallet idag.
Mäns våld mot kvinnor är ett allvarligt samhällsproblem. I Västmanland uppgick antalet polisanmälningar av misshandel i en nära relation år 2004 till 2 056. Mörkertalet är dock stort. Förmodligen kommer endast cirka 25 % av fallen till myndigheternas kännedom.

Teorin



Vad är genussystemet? Kort uttryckt kan det förklaras som ett inlärt normsystem om hur män och kvinnor förväntas vara och göra. Det talar om vad som är rätt och fel – här och nu. Det är så självklart att vi oftast inte ens tänker på det. Det bärs upp av både kvinnor och män och på så sätt är vi alla med och skapar ojämställdhet.

Maktutredningen – demokrati och makt i Sverige[3] (SOU 1990:4) och *Kvinnomaktutredningen* (SOU 1998:6) har, liksom omfattande forskning, ökat insikterna om hur vi skapar och upprätthåller olikheter på grund av kön.

Teorin om genussystemet förklarar varför ett samhälle är ojämställt och varför ojämställdheten består trots att man vidtar olika åtgärder. Det handlar om de strukturella skillnaderna i samhället – om män och kvinnor som grupper – inte om skillnader mellan enskilda individer. Enligt denna teori karaktäriseras samhället av följande principer:

Könen hålls isär.

Av de nyantagna studenterna vid Linköpings universitet hösten 2005 började 18 % män mot 82 % kvinnor på sjuksköterskeutbildningen. Till civilingenjörsutbildningen i datateknik antogs däremot 96 % män och 4 % kvinnor.

Att könen hålls isär märks ofta långt innan uppdelningen i utbildningen och på arbetsmarknaden. Det börjar redan med rosa- respektive ljusblåklädda pojk- och flickbebisar!

Män är överordnade och kvinnor är underordnade.

I Örebro län är endast 4 av 10 forskarutbildade kvinnor, trots att 65 % av de högskoleutbildade är kvinnor.

Principen om den manliga överordningen yttrar sig också på andra sätt. Män tjänar mer pengar, har mer makt och mer inflytande i samhället. Mäns våld mot kvinnor är det mest extrema exemplet på mäns överordning.

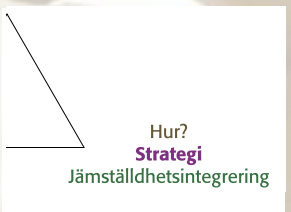
Mannen är norm.

Som exempel på detta har någon uppmärksammat sedlarna vi har i Sverige: Männen har fått både de till ytan största sedlarna och de högsta valörerna; 1 000 kronor: Gustav Vasa; 500 kronor: Karl XI; 100 kronor: Carl von Linné; 50 kronor Jenny Lind och 20 kronor Selma Lagerlöf.

Ett annat, allvarligare, exempel är att nya mediciner ofta testas enbart på män. Det innebär att doseringen kan vara olämplig när medicinerna senare används av kvinnor.

För att uppnå målet om ett jämställt samhälle måste den rådande könsmaktsordningen brytas.

Strategin



Beslutet1994 att anta jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen blev startskottet för ett omfattande och långsiktigt förändringsarbete i Sveriges offentliga liv. Det innebär att:

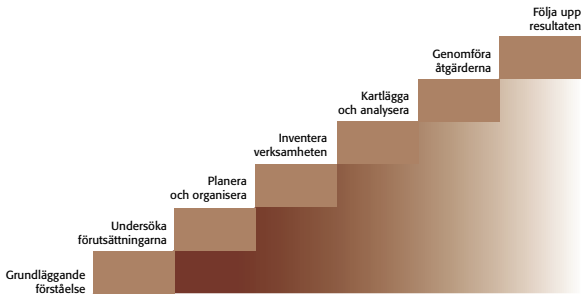
… ett jämställdhetsperspektiv alltid ska finnas med i de ordinarie beslutsprocesserna. Jämställdhetsintegrering som strategi utesluter dock inte en fortsatt prioritering genom särskilda insatser för att förbättra situationen för kvinnor eller män. Att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie verksamhet och beslutsfattande innebär att synliggöra var särskilda insatser för kvinnor och/eller män behövs som mest.[4]

Stöd från ledningen

Utvecklingsarbete i allmänhet innebär utmaningar. Jämställdhetsintegrering kan vara extra svårt. Det kräver mod, resurser och uthållighet. Framgång i detta arbete förutsätter framförallt ett tydligt och uttalat stöd från den egna ledningen.

Utifrån ökade kunskaper om svensk jämställdhetspolitik, och med en insikt om att kvinnor och män hålls isär samt att mannen är norm, påbörjas arbetet genom att var och en utifrån den egna positionen fattar beslut – stora såväl som små – som på sikt kan innebära genomgripande förändringar för kvinnor och män.

Arbetsgång för en hållbar jämställdhetsintegrering



JämStöd. *Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten* (N2005:2)

JämO, Claes Borgström, ger oss ett ord på vägen:

»Visionen är ett samhälle där kön saknar betydelse för hur människor behandlas. Noll-tolerans mot diskriminering är en förutsättning för att nå dit. Den principen gäller i alla sammanhang och är ingen bagatell utan en mänsklig rättighet.«[5]

Projektet Verka Jämställt

Syftet med projektet är att ge de deltagande arbetsplatserna kunskap om hur arbetet måste ledas, styras och organiseras för att uppnå en jämställd verksamhet. Enskilda tjänstemän ska få kunskap och stöd så att jämställdhetsperspektivet blir inarbetat i all form av eget beslutsfattande.

Målet med projektet Verka Jämställt är att förbättra de medverkande myndigheternas service – enligt både kvinnors och mäns behov och önskemål.

Våra gemensamma erfarenheter ska bidra till att kunskap och goda exempel sprids till andra myndigheter och organisationer såväl i länet som nationellt och internationellt.

Vad ska hända?

Förändringsarbetet inleds med att projektledarna från de deltagande myndigheterna får utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering. De får några utarbetade metoder och ett flertal goda exempel inför det fortsatta arbetet. Det handlar om att lära sig själv och andra hur man på egen hand gör en jämställdhetsanalys.

Den interaktiva utbildningsformen, där teori blandas med praktiska övningar, ger goda möjligheter för dem som deltar att lära känna varandra. På så sätt kan de fungera som ömsesidigt stöd över myndighets- och länsgränser under och efter projekttiden.

Med nya och fördjupade kunskaper ska projektledarna sedan – på uppdrag av den egna ledningen och i nära samarbete med särskilt utvalda personer i den egna organisationen – arbeta fram handlingsplaner för hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska gå till på den egna arbetsplatsen. Ledningen har det yttersta ansvaret för innehåll, arbetsinsatser och uppföljning/utvärdering av handlingsplanen.

Stöd, information och inspiration

Eftersom landets länsstyrelser redan har utarbetat egna handlingsplaner, fungerar de deltagande jämställdhetsexperterna som bollplank och stöd under hela projekttiden. Möten och nätbaserade Bulletiner om hur projektet fortskrider i de 4 länen och på arbetsplatserna är avsedda att ge kontinuerlig information och inspiration. I slutet av projekttiden kommer kärnan av alla erfarenheter att samlas i en metodhandbok.

[1] Fritt efter *JämStöd. Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten* (N 2005:02)
[2] Gunilla Fürst: *Jämställda på svenska*. Svenska Institutet, 2000
[3] Yvonne Hirdman, *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 3, 1988
[4] Fritt efter *Nya steg mot jämställdhet. Organisering av jämställdhetsarbetet i Sverige*. Regeringskansliet
[5] Claes Borgström, *Ett klipp för jämställdheten*, publicerad i Svenska Dagbladet den 11 juli 2005.

Vinster på kort och lång sikt

Att integrera jämställdhet i verksamheten har många positiva effekter:

Det ger en effektivare myndighetsservice och resursfördelning – genom att verksamheten utgår från båda könens behov och verklighet.

Det ger en högre rättssäkerhet – genom att kvinnor och män bemöts på lika villkor och därmed får likvärdig behandling.

Det ger högre kvalitet och träffsäkerhet i beslut och myndighetsutövning – genom att både kvinnors och mäns förväntningar och krav möts med samma respekt.

Vi ser klara fördelar med att genomföra detta projekt gemensamt mellan 16 olika myndigheter och organisationer i 4 län. Det kommer att ge omfattande erfarenhet och därigenom få större trovärdighet än ett projekt vid en enskild myndighet. Genomslagskraften kommer att bli större genom samarbetet över länsgränserna. Möjligheterna ökar väsentligt för bestående och viktiga strukturförändringar i organisationer och regionala myndigheter i landet.

Organisation

Så här ser organisationen av Verka Jämställt ut i samtliga fyra län:
Projektägare: Länsstyrelsen
Projektansvarig: Länets jämställdhetsexpert
Projektledare Verka Jämställt: Utses av länsstyrelsen
Myndighetssamordnare: 1–2 personer utses som intern projektledare av respektive deltagande myndighet och organisation

Styrgrupp Ordförande: Landshövding/länsråd
Ledamöter: Chefer för respektive deltagande myndighet och organisation samt projektledare Verka Jämställt
Sammankallande och sekreterare: Länets jämställdhetsexpert

Projektgrupp Ordförande: Länets jämställdhetsexpert
Ledamöter: Myndighetssamordnare från deltagande arbetsplatser
Sammankallande och sekreterare: Projektledare Verka Jämställt

Aktiviteter under projekttiden 2005–2007

Särskilda utbildningsinsatser för projektledare och myndighetssamordnare • Handledning av projektledare och myndighetssamordnare • Specifik utbildning för respektive myndighets ledningsgrupp • Kompletterande utbildning av ca 20 resurspersoner på respektive myndighet och organisation • Långsiktig och utvärderingsbar handlingsplan för jämställdhetsintegrering arbetas fram av respektive myndighet och organisation • Kontinuerliga informationsinsatser till alla deltagare och andra intressenter • Metodhandboken arbetas fram

Det här är alla vi som samarbetar kring projektet Verka Jämställt:

LÄNSSTYRELSEN Södermanlands län
Länsarbetsnämnden
Försäkringskassan
MÄLARDALENS HÖGSKOLA

LÄNSSTYRELSEN Västmanlands län
Länsarbetsnämnden
Försäkringskassan
Polismyndigheten i Västmanlands län
Skatteverket

LÄNSSTYRELSEN ÖSTERGÖTLAND
Länsarbetsnämnden
Försäkringskassan
Regionförbundet ÖSTSAM
Linköpings universitet

Länsstyrelsen Örebro län
Polismyndigheten i Örebro län
Länsarbetsnämnden
Försäkringskassan
Örebro universitet
Arbetsmiljöverket

Europarådets definition av jämställdhetsintegrering lyder i svensk översättning:

»Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.«

VERKA JÄMSTÄLLT