



Länsstyrelsen
GOTLANDS LÄN

Länsstyrelsens jämställdhetsuppdrag är att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Detta sker bl.a genom strategin jämställdhetsintegrering. Arbetet med jämställdhet är en del av Länsstyrelsens arbete med hållbar utveckling.

RAPPORT APRIL 2005



En slutrapport för projektet Gotland JÄMT 2002 -2005

"Strategin jämställdhetsintegrering (...) det övergripande och långsiktiga tillvägagångssätt för hur jämställdhet ska uppnås. Därmed sätts metoderna in i sitt strategiska sammanhang". (Ändrad ordning Ds 2001:64)



GOTLANDS
KOMMUN



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

TITEL Gotland jämt - En slutrapport för projektet 2002-2005, april 2005. Dnr 05365-2002

OMSLAGSBILD Mia Hallin

TEXT Mia Hallin, Länsstyrelsen på Gotland

BESTÄLLARE Kicki Scheller, särskilt sakkunnig, jämställdhet, Länsstyrelsen på Gotland

UTGÅVA 200 ex. Rapporten finns även tillgänglig på vår hemsida www.i.lst.se

Varför Gotland Jämt ?

Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad och därmed ineffektiv. I slutänden hämmar detta tillväxten. Traditionella föreställningar om kvinnligt och manligt styr yrkesval och vilka möjligheter som ges på arbetsmarknaden. Människors chans att utveckla sin individuella kompetens begränsas. Så även den kreativitet som utmärker en framgångsrik arbetsmarknad.

De övergripande nationella målen för ett jämställt samhälle är;

- ✓ En jämn fördelning av makt och inflytande
- ✓ Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende
- ✓ Lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet
- ✓ Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger
- ✓ Delat ansvar för hem och barn
- ✓ Frihet från könsrelaterat våld

Länsstyrelsen på Gotland arbetar mot ojämställdheten genom olika kort- och långsiktiga aktiviteter riktade till olika arenor. Projektet Gotland Jämt var 2002 en av de åtgärder som Länsstyrelsen initierade inom sitt uppdrag att använda jämställdhetsintegrering som metod för att nå ett mer jämställt samhälle.

Inom Europeiska socialfonden finns programmet ”Växtkraft Mål 3”. Det administreras av den statliga myndigheten Svenska ESF-rådet. Växtkraft Mål 3 stödjer projekt som stärker individens ställning på arbetsmarknaden.

När projektet formulerades var det tydligt att kunskapen om jämställdhet och praktiskt jämställdhetsarbete generellt sett var låg hos de som sökte projektpengar från Växtkraft Mål 3. Mycket få integrerade ett jämställdhetsperspektiv i sina projekt trots att de kryssade i att de ”beaktade jämställdheten” i sina projektansökningar.

Gotland Jämt startade 2002 och har sedan förlängts ett år i taget fram till 31 dec 2004 då det avslutades. En projektledare (Mia Hallin) har varit anställd av Länsstyrelsen som ägt projektet. Projektet har under 2004 finansierats till 49% av Gotlands Kommun, 40% av Växtkraft Mål 3 och 11% av Länsstyrelsen.

2002 var strategin att i första hand erbjuda arbetsplatser möjlighet att få stöd av projektledaren Mia Hallin. Det krävdes mycket övertalning via telefon för att få komma ut och träffa personalgrupperna. Konceptet måste säljas in med tyngd på att jämställdhet är lönsamt, ökar produktiviteten på grund av bättre psykosocial arbetsmiljö och så vidare. Då de flesta aldrig har reflekterat över det perspektivet upplevde de sig inte ha några problem. Ointresset var relativt stort, speciellt från mansdominerade företag.

2003 tog därför ESF Gotland på Partnerskapet Växtkraft Mål 3:s rekommendation beslut om att villkora 6 timmar jämställdhet för alla som beviljades stöd till kompetensutveckling. Det vill säga, om de inte var beredda att avsätta 6 timmar till jämställdhet så blev det inga pengar !

2003-2004 vände sig Gotland Jämt i första hand till projekt som fått ekonomiskt stöd till kompetensutveckling av anställda. I mån av tid fick även projekt kring ökad anställbarhet och företaganda, integration, mångfald och jämställdhet stöd. Integrationen av ett jämställdhetsperspektiv skulle i första hand ske genom att öka medvetenheten om vad ett

jämställdhetsperspektiv är samt öka kunskapen om jämställdhet mer generellt. Dessutom skulle projektägarna få enkla verktyg för att kunna arbeta praktiskt med frågorna

Så här arbetade vi

Processutbildning – 3 x 2 timmar

Mestadels har detaljerna kring utbildningstillfällena arrangerats via telefon och e-post. När ledningen för arbetsplatsen velat ha en utförligare gemensam planering har vi haft förberedande möten med nyckelpersoner. Det har i första hand skett på arbetsplatser med stora personalgrupper. Målet har alltid varit att all personal och ledning ska delta. Det är viktigt att ledningen närvarar då det är de som måste vara drivande i det aktiva jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. Vi har i vissa fall fått anpassa utbildningsupplägget för att det ska gå att genomföra. Ett exempel är en arbetsplats i servicebranschen med 180 anställda. Deltagarna skulle få mesta möjliga ut av det samtidigt som antalet utbildningstillfällen inte blev för högt. Lösningen blev 6 utbildningstillfällen med grupper på 30 deltagare. Istället för 2 x 2 timmar kom vi överens om 3 timmar/grupp och tillfälle. Även fast vi haft ett grundläggande upplägg som beskrivs här nedanför, så krävs en viss flexibilitet för att det ska bli genomförbart. Innehållet är dock alltid detsamma, fokus och prioritering kan däremot skilja en del.

Utbildningsupplägget har under 2002-2003 utvecklats från 2-3 timmars jämställdhetsutbildning vid ett tillfälle till 3 x 2 timmars utbildning med följande innehåll;

Steg 1 – Hela personalgruppen samt ledning. Grundläggande genus och jämställdhetskunskap.

En blandning av fakta från aktuell genusforskning och statistik, samt värderingsövningar och diskussioner. Syftet har varit att ge arbetsgruppen en gemensam kunskapsbas att stå på, samt att öka det personliga engagemanget. För att kunna uppnå detta kan det vara bra att tänka på; genom metoder som värderingsövningar, talrundor och smågruppsdiskussioner se till att alla blir delaktiga i samtalet, uppmuntra att olika synsätt och värderingar kommer till tals så länge ingen blir kränkt, var saklig som utbildare – Istället för att säga att någon har fel i sin tolkning av egna erfarenheter och även av statistik och fakta, är det bättre att ställa utvärderande frågor som – Hur tänker du då ?, Vad tror du om att... ?

Ett exempel är den svåra diskussionen om lagstiftning om delad föräldraförsäkring. Ska staten eller familjen bestämma hur föräldraledigheten delas mellan föräldrarna ? Där är det viktigt att få bort diskussionen från en personlig till en strukturell nivå. Genom att visa på hur förväntningar på kvinnor och män när det gäller hem och barn påverkar deras respektive situation på arbetsmarknaden kan man få en mer konstruktiv dialog.

Strävan har varit att förutom det allmängiltiga, även alltid hitta exempel som speglar situationen på den aktuella arbetsplatsen och i deras bransch. En annan viktig faktor för vilket fokus och vilka frågeställningar som tas upp, är sammansättningen av kvinnor och män. Är det en jämn fördelning av kvinnor och män så kommer kanske andra frågor upp från deltagarna, än om det är en mans- eller kvinnodominerad arbetsplats.

Steg 2 – Hela personalgruppen samt ledning. Kunskap och metoder för att driva ett aktivt jämställdhetsarbete. Syftet har varit att informera om innehållet i jämställdhetslagen och vad det innebär för den aktuella arbetsplatsen. Förutom kunskap om hur en bra jämställdhetsplan tas fram och utvärderas har exempel givits på hur ett jämställdhetsperspektiv kan integreras i den dagliga verksamheten utan att det tar mycket tid och stora resurser. I steg 1 har det blivit klart hur situationen på arbetsplatsen ser ut ur flera perspektiv. Hur har de arbetat med jämställdhet förut ? Hur långt har de kommit ? Finns det andra strukturella mönster att ta hänsyn till ? En väl fungerande arbetsplats, med positiv personal och ledning går det att motivera till ett mer omfattande och resurskrävande jämställdhetsarbete. Om det istället är så att personalen redan är

hårt belastad och/eller ledningen prioriterar jämställdhetsfrågorna lågt – då gäller det att i första hand hitta enkla, mindre resurskrävande metoder för att de ska ta ett första steg.

Steg 3 – Två deltagare från varje arbetsplats (en man, en kvinna) samlas till en gemensam workshop där de praktiskt får arbeta med aktiva jämställdhetsplaner. Det är bra om det är en person från ledningen och en från personalen. Metoden har varit att jobba med ett ”case”. De får en autentisk jämställdhetsplan från ett företag där allt som kan identifiera företaget raderats. I grupper på 3-4 personer får de sedan med hjälp av JämO:s checklista kontrollera om planen uppfyller lagens krav. Den allmänna reaktionen har varit; ”Så här hade vi också kunnat skriva – en klok jämställdhetsplan är ett större arbete än vi trott”. Resultatet av granskningen blir att de inser att det vi mestadels uppfattar som en jämställdhetsplan i själva verket är en policy. Det saknas ofta mätbara mål där man utifrån en kartläggning specificerat hur saker ska förändras, när det ska göras och vem som är ansvarig. Ett mervärde finns i att de gör detta i grupper med personer från olika arbetsplatser, som har kommit olika långt i sitt jämställdhetsarbete. De får nya idéer och infallsvinklar.

En processutbildning i praktiskt jämställdhetsarbete specialsyddes utifrån förfrågningar från utbildningsföretag och företagskonsulter. Den genomfördes under hösten 2004 med 14 deltagare. 8 kvinnor och 6 män.

Siffror som visar på resultat

År	2002	2003	2004	Totalt
Antal kvinno-dominerade arbetsplatser	2	9	9	20
Antal mans-dominerade arbetsplatser	2	7	4	13
Antal arbetsplatser med jämn könsfördelning	5	8	5	18
Totalt antal arbetsplatser	9	23	19	51
Deltagande kvinnor	52	297	387	736
Deltagande män	51	167	122	340
Deltagare totalt	103	464	509	1076
Utbildningstimmar x arbetsplatser	25	80	67,5	172,5
Utbildningstimmar x deltagare	293	1650	1714,5	3657,5

Antalet deltagande kvinnor är totalt 736 jämfört med 340 deltagande män. Detta beror på att deltagande kvinnodominerade arbetsplatser generellt sett haft många fler anställda än deltagande mansdominerade arbetsplatser. Det har för kvinnorna t.ex. rört sig om kommunal verksamhet inom vård med upp till 80 deltagare/utbildningstillfälle. Männerna har i större utsträckning arbetat i mindre privat verksamhet. Då deltagandet under 2003-2004 varit en del av arbetsplatsernas kompetensutveckling har deltagandet varit obligatoriskt. Det går därför inte att utläsa några

skillnader i intresse för jämställdhetsfrågorna hos kvinnor respektive män. Av erfarenhet vet vi att utbildningar i jämställdhet generellt sett lockar ett mycket litet antal män. Det ska dock tilläggas att det under de senaste åren har skett en ökning. Då det inte är en kvinnofråga att komma till rätta med ojämställdheten i vårt samhälle, utan lika mycket en mansfråga – så är det tydligt att projektet har haft en lyckad form för att även nå män. Trots villkorandet är antalet mansdominerade arbetsplatser i minoritet. Ett större antal av de arbetsplatser som av olika anledningar har fallit bort undervägs finns i traditionella ”mansbranscher” som verkstadsindustri och bilservice. En anledning är att det varit svårt att få de rätt tider för utbildningstillfällen. Om det är hela sanningen eller om viljan saknas vet vi inte. Det har inte projektet haft möjlighet att undersöka och utvärdera.

Med små resurser har över 1000 personer fått möjlighet att förutom att få information om den faktiska ojämställdheten på Gotland och i Sverige, även fått möjlighet att ta ställning till sitt eget agerande ur ett könsperspektiv. Våren 2005 har en extern utvärdering gjorts av projektet Gotland Jämt. Den har fokus på upplevelsen och resultatet av villkorandet av 6 timmar jämställdhet. Den heter ”Villkora Gotland JÄMT” och är gjord av Katrin Rindlaug. Där ser vi att projektet i första hand har fått effekter på individ och grupp nivå. Det är en god start – vi måste alltid börja med oss själva i ett förändringsarbete. Ett fortsatt förändringsarbete på strukturnivå för mer bestående resultat kräver ett engagemang på ledningsnivå. Resurser för ett långsiktigt jämställdhetsarbete måste avsättas till kartläggningar, analyser, vidare kompetensutveckling för nyckelpersoner och till slut praktiska förändringar i metoder och arbetssätt.

51 arbetsplatser har fått en gemensam jämställdhetsgrund att stå på i såväl sitt dagliga arbete som i det framtida aktiva jämställdhetsarbete de förhoppningsvis kommer att bedriva. 2004 genomgick 14 konsulter som arbetar med organisationsutveckling, en processutbildning i praktiskt jämställdhetsarbete. Tanken var att detta på lång sikt kan bidra till att jämställdhetsperspektivet i större utsträckning blir en naturlig del i arbetsplatserns förändrings- och utvecklingsarbete.

När vi jämför resultatet från 2002 med 2003-2004 ser vi en fördubbling av antalet arbetsplatser som deltar. Det är ett direkt resultat av att ESF-rådet på Gotland tog beslut att villkora sitt stöd i insatsområde 1. Här ser vi ett sätt att styra statliga medel för att uppnå de jämställdhets- politiska målet att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla områden i livet.

Gotland Jämt – målen uppfylldes

Den externa uppföljningen visar på ett tydligt ökat intresse och flertalet tillfrågade arbetsplatser uppger idag att de har en jämställdhetsplan. Det var inte fallet då projektledaren tog den första kontakten. Det är naturligtvis svårt att avgöra hur mycket av den utvecklingen som beror på arbetsplatsernas deltagande i Gotland Jämt, och andra faktorer i samhället. Faktum är dock att ett fåtal av dessa arbetsplatser på eget initiativ hade avsatt 6 timmar till att utbilda all personal i jämställdhet.

Att vara projektledare för Gotland Jämt

En viktig erfarenhet är den som kommer fram i den externa utvärderingen – Att villkora bidrag är ett effektivt sätt att lyfta lågt prioriterade frågor som jämställdhet. Projektets resultat under åren visar tydligt att antalet arbetsplatser som deltar i jämställdhetsutbildningen ökar markant i och med villkorandet från och med 2003.

2002 fick jag ringa runt till berörda arbetsplatser och erbjuda möjlighet till utbildning och stöd i ett aktivt jämställdhetsarbete. Det var få som nappade. Tyvärr innehöll många av samtalen förlöjligande kommentarer från chefer på berörda arbetsplatser kring jämställdhet, feminism och

hur män och kvinnor ”är”. Detta försvann helt i samband med villkorandet av kompetensutvecklingsstödet från Växtkraft Mål 3. Då arbetsplatserna från början var medvetna om att de måste lära sig mer om ett aktivt jämställdhetsarbete för att få igenom sina projekt blev bemötandet ett helt annat. Nu handlade det inledande samtalet istället om när och hur och ibland om varför.

Villkorandet hade stor betydelse för min arbetssituation. Nu kunde jag använda min tid och kraft på att utbilda istället för att bemöta förminskande och förlöjligande kommentarer. Hur arbetsplatserna uppfattade villkorandet beskrivs i den externa utvärderingen ” Villkora Gotland JÄMT”.

Ingen uppföljning av arbetsplatserna var planerad ej heller extern utvärderare som följde projektet undervägs. Sådär i backspegeln tror jag att projektet fått en helt annan genomslagskraft om det hade fått mer resurser i tid och personal. En extern utvärderare som följde projektet år från år hade varit ett bra stöd. Nu när projektet är avslutat och en extern utvärdering är gjord är det tydligt att viktiga synpunkter kommer fram. De starka önskemålen om uppföljning av varje arbetsplats är ett sådant exempel. Det har det inte funnits utrymme för i de resurser projektet haft.

Att arbeta ensam med att utbilda stora grupper i jämställdhet är långt ifrån den ultimata lösningen.

Ett heltidsprojekt med två anställda hade haft andra förutsättningar att bidra till att berörda arbetsplatser verkligen kom igång med ett aktivt jämställdhetsarbete. Frågan är naturligtvis alltid hur högt man ska sikta. Vilken målsättning nöjer vi oss med? Det är kanske naturligt att alltid vilja nå lite längre

Visby 2005-04-05 (Dnr 05365-2002)

Mia Hallin
Projektledare Gotland Jämt
Länsstyrelsen Gotland