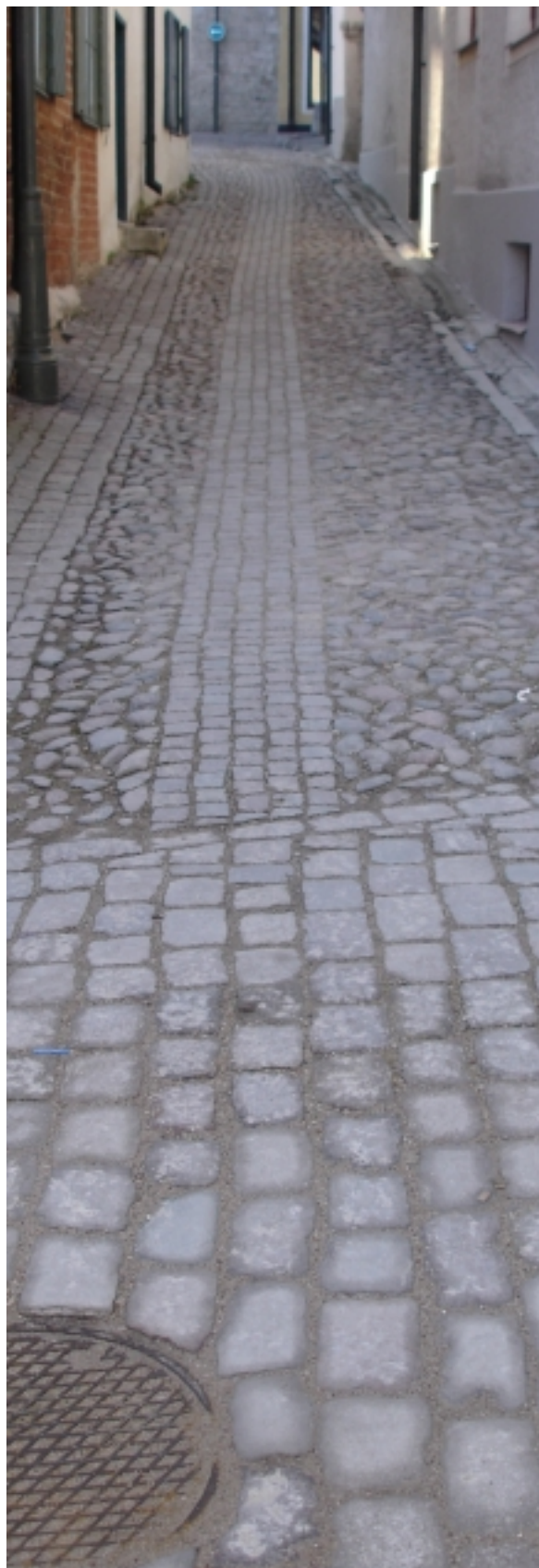




Länsstyrelsen
GOTLANDS LÄN

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



Villkora Gotland JÄMT!

- En utvärdering om jämställdhet i
företag och organisationer på Gotland

*"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)*



TITEL Villkora Gotland jämt

- En utvärdering om jämställdhet i företag och organisationer på Gotland, april 2005. Dnr 05365-2002

OMSLAGSBILD Gatuparti, Visby.

TEXT OCH UPPDRAG Katrin Rindlaug.

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

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

1. Inledning

2. Sammanfattning

3. Bakgrund

- 3.1. Gotland Jämt
- 3.2. Jämställdhetsutbildning för sökande parter
- 3.3. Nationell jämställdhetspolitik
- 3.4. Länsstyrelsens jämställdhetsuppdrag
- 3.5. ESF-rådets jämställdhetsuppdrag
- 3.6. Arbetsplatserna och jämställdhetslagen
- 3.7. Om uppdragets metod

4. Resultat av intervjuvaren

4.1. Upplevelsen av en villkorad jämställdhetsutbildning

- 4.1.1. Det mest positiva med villkor
- 4.1.2. Det mest negativa med villkor
- 4.1.3. Anser intervjupersonerna det vara rätt eller fel med villkor?
- 4.1.4. Hade jämställdhetskunskap funnits med i projekten utan Gotland Jämt?

4.2. Har jämställdhetsutbildningen givit en bestående effekt på arbetsplatserna eller inte?

- 4.2.1. Effekt eller inte?
- 4.2.2. Vilka effekter syns?
- 4.2.3. Vad har varit avgörande för att effekter syns?
- 4.2.4. Vilka metoder har använts?
- 4.2.5. Varför syns ingen effekt?
- 4.2.6. Vad skulle behövts – vad behövs i framtiden?
- 4.2.7. Finns det motstånd till jämställdhet?
- 4.2.8. Vad är en jämställd arbetsplats?
- 4.2.9. Existerar jämställdhetsplaner?
- 4.2.10. I vilken grad finns MUMS?

Referenser och referenslitteratur

1. Inledning

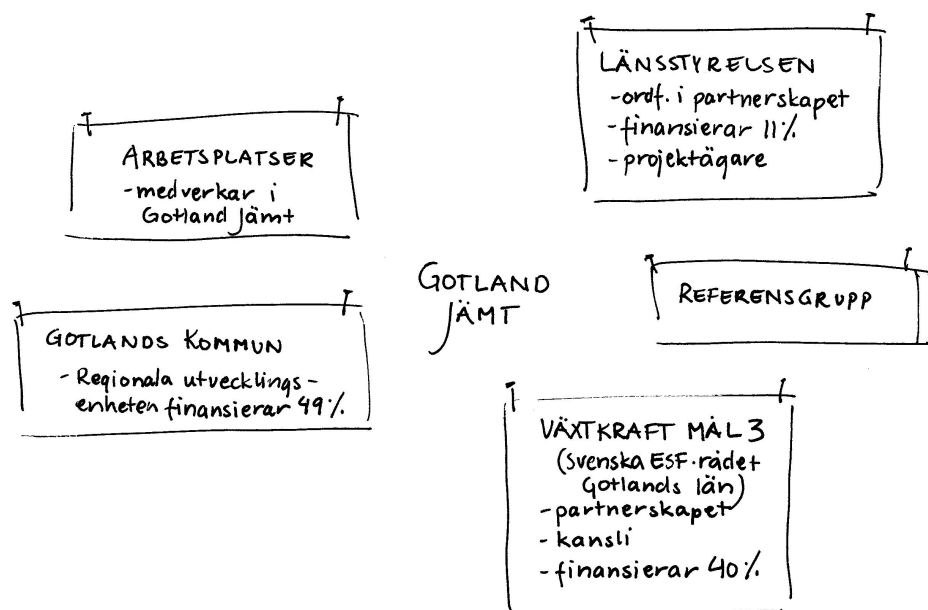
Vilka metoder och styrformer ska användas för att nå närmare det nationella jämställdhetspolitiska målet där *"Kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden"*? Kan statliga medel villkoras för att nå dit?

På Gotland tog Svenska ESF-rådet och Partnerskapet för Växtkraft Mål 3 (härefter benämnt som partnerskapet) beslutet att en processinriktad jämställdhetsutbildning fr o m 2003 skulle ingå i det finansiella stödet sökande erhöll. Det skedde bl.a. med stöd av flera statliga utvärderingar av strukturfondsprogrammen som visar att jämställdhetsmålen fått dålig genomslagskraft. Den villkorade jämställdhetsutbildningen är projektet Gotland Jämt.

Den nationella jämställdhetspolitiken har valt strategin jämställdhetsintegrering för att nå närmare målet. Det målet innebär att jämställdhetsperspektivet alltid kommer att finnas med i det dagliga arbetet. Men hur når vi dit? Genom erfarenhet görs det tydligt att det varit någon form av styrning som varit en av de viktigaste framgångsfaktorerna i de verksamheter som gjort en varaktig förändring för en högre jämställdhet. Styrning är dock bara en del av en helhet där varje del måste finnas med. Det är fyra framgångsfaktorer som är de åtgärder som tillsammans grundat för förändring. Tydliga målbeskrivningar (M), där styrning finns, utbildning och kunskap (U), metoder och arbetsredskap (M) samt stöd och samordning (S) som bildar MUMS.

Hur har detta villkor upplevts av de deltagande arbetsplatserna? 15 arbetsplatser är intervjuade om den upplevelsen och om utbildningen givit någon bestående effekt på arbetsplatsen i fråga om jämställdhet.

Organisation för Gotland Jämt:



2. Sammanfattning

Hur har sökande parter upplevt att projektansökan inkluderat en jämställdhetsutbildning ("villkorad")?

Har jämställdhetsutbildningen givit en bestående effekt på arbetsplatserna, eller inte?

Den integrerade utbildningen om jämställdhet skedde under två eller tre tillfällen på tillsammans ca sex timmar. Utbildningen var processinriktad och där ingick fakta om ojämställdhet, olika metoder för jämställdhetsarbete samt värderingsövningar. För rapporten intervjuades 15 (av de 42 som genomgått utbildningen) arbetsplatser som under åren 2003 – 2004 hade jämställdhetsutbildning integrerat i projektet med finansiering av Växtkraft Mål 3. Av dessa 15 arbetsplatser hade fem flest män bland medarbetarna, fem hade flest kvinnor och fem hade en jämn (inom 40 – 60%) könsfördelning i arbetsgruppen. Det valet gjordes för att nå en spridning av arbetsplatser.

- ALLA intervjuade tyckte det var "rätt" att villkora statliga medel med en inkluderad jämställdhetsutbildning

- Fyra arbetsplatser har efter jämställdhetsutbildningen nått "konkreta förändringar" på sin arbetsplats. Två av dem är arbetsplatser som ifrågasätter och ändrar sina strukturer. De två har själva fortsatt arbetet de två träffarna de hade med den villkorade utbildningen. Alla fyra arbetsplatser som förändrat verkar inom offentlig miljö.

- För betydelsen av förändringar har dom i rangordning uppgivit:

1. - att ha gjort en egen jämställdhetsplan på arbetsplatsen
 - villkoret att ha jämställdhetsutbildning i projektet
2. - stödet av extern samordnare/expert
 - en uttalad vilja på arbetsplatsen
3. - att ha fått ta del av arbetsmetoder för eget arbete
 - arbetsplatsen har prioriterat tid för jämställdhetsutveckling

- Endast en arbetsplats såg jämställdhetskunskap som en tillväxtfaktor.

- Endast två arbetsplatser skulle själva ha velat bekosta en insats för att öka jämställdheten på arbetsplatsen. Dom två finns inom det offentliga.

- Åtta arbetsplatser önskade en uppföljning kopplat till den specifika arbetsplatsen. Flera nämnde "nätverk med andra arbetsplatser" som möjlig metod.

- Av dessa 15 arbetsplatser har 12 en jämställdhetsplan. Dom övriga tre har för få medarbetare för att de enligt jämställdhetslagen måste ha en jämställdhetsplan.

- Arbetsplatserna har goda intentioner och ser sig som jämställda, en del har också synbart nått en bit på väg. De effekter som kan mätas finns i de flesta fallen på individ- och grupp nivå, vilket i sig är en mycket god effekt. Men de strukturella förändringarna kommer att utebli om det stannar vid det.

För att kunna nå de strukturella förändringarna krävs troligen ett tydligare

helhetsgrepp. Om vi återkopplar till andras framgångsfaktorer i ett utvecklingsarbete om jämställdhet så syns tydliga mål, utbildning och kunskap, metoder och arbetsredskap samt stöd och samordning (MUMS). Det är en helhet där varje del är viktig. I viss grad har alla delar dock funnits med även inom Gotland Jämt men mer stöd och samordning samt metoder efterfrågas dock av de medverkande.

- När arbetsplatserna definierar en jämställd arbetsplats är det utifrån att en jämn könsfördelning är en jämställd arbetsplats. Få har gått vidare i frågeställningarna om fördelningen av makt och resurser och om vilka normer och värderingar som styr verksamheten. Det behövs ytterligare stöd för att ifrågasätta eller kartlägga sin verksamhet/struktur för att få de fakta en analys skulle kräva, vilket i sin tur skulle ge en bättre grund för ett förändringsarbete.

3. Bakgrund

3.1. Gotland Jämt

I två faser, år 2002 samt 2003 – 04, har projektet Gotland Jämt bedrivits av Länsstyrelsen för att som en åtgärd av flera, få in ett ökat jämställdhetsperspektiv i den regionala utvecklingen. Det innebär att det bl a görs insatser inom arbetsmarknaden. Länsstyrelsernas uppdrag är bl.a. att de nationella jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag i länet genom strategin jämställdhetsintegrering. Växtkraft Mål 3 valdes som samarbetspart eftersom de ansågs vara en aktör med en bredd i sitt arbetsfält till arbetsmarknaden.

Under år 2002 var Gotland Jämt ett stödjande projekt för de som beviljats medel från Växtkraft Mål 3. Det fanns ett krav att varje sökanden skulle ha ett jämställdhetsperspektiv i sin ansökan. Projektets syfte har varit att öka kunskapen om jämställdhet samt att stödja företagens/organisationernas arbete med en jämställdhetsplan (utifrån jämställdhetslagen). Syftet var också att öka personalens/ledningens kunskaper om vad ett jämställt perspektiv kan betyda på respektive arbetsplats. Projektet har genomförts via en personell resurs (projektledaren för Gotland Jämt) som funnits för att stödja enskilda företag och organisationer i sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Projektledaren har för detta uppdrag varit anställd på halvtid.

Vid informationsmöten samt under telefonsamtal har arbetsplatserna visat ett visst intresse. Till antalet var arbetsplatserna få som på eget initiativ tog kontakt, trots kravet om ett jämställdhetsperspektiv inom projektet.

Under år 2003 samt 2004 förändrades inriktningen från att under 2002 ha varit ett erbjudande till att bli ett villkor för att erhålla medel från Växtkraft Mål 3s insatsområde 1 (Kompetensutveckling av anställda). Det innebär att varje sökande av dessa medel hos Växtkraft Mål 3 skulle ha en jämställdhetsutbildning på ca 6 timmar.

3.2. Jämställdhetsutbildning för sökande parter

Jämställdhetsutbildningen har varit en del av det stöd som Svenska ESF-rådet givit de sökande. Det innebär att de sökande vid Växtkraft Mål 3s informationsmöten, fått

veta att en utbildning på ca 6 timmar (fördelat på två-tre tillfällen) ingår i Svenska ESF-rådets stöd. Därefter har projektledaren för Gotland Jämt kontaktat respektive sökanden för att tillsammans finna en lämplig tidpunkt.

Utbildningen har i regel skett vid två tillfällen på vardera tre timmar, den har varit processinriktad och branschanpassad för bästa möjliga stöd. Vid det första tillfället har jämställdhet diskuterats med hjälp av värderingsövningar och fakta (utifrån forskning) för att bredda synen på jämställdhet. Under andra tillfället har diskussionerna varit riktade till resp. arbetsplats med lämpliga metoder för ett eget fortsatt arbete. De har också gått igenom hur man gör en jämställdhetsplan. Samtliga arbetsplatser har fått JämO:s "Att arbeta fram en jämställdhetsplan", samt övriga artiklar och broschyrer lämpliga för aktuell bransch.

De aktuella arbetsplatserna har under deltagande i Mål 3-projekt erbjudits att delta på seminarier och övriga aktiviteter som berör jämställdhetsområdet.

I projektet har det inte funnits utrymme för uppföljning av respektive arbetsplats. Det fanns dock en intention att ha återkommande träffar för "nyckelpersoner".

3.3. Nationell jämställdhetspolitik

Vilka argument grundas dagens jämställdhetspolitik på? Rättvisa, resurser och intressen. *"Rättviseargumentet bygger på tanken att kvinnor utgör halva befolkningen och ska därför ha hälften av platserna i politiska församlingar... Resurser bygger på tanken att kvinnor har andra erfarenheter och resurser än män, vilket bör komma till uttryck i politiken... Det sista argumentet, att kvinnor har gemensamma intressen och ska gå in i politiken för att driva dessa intressen... antyder att det finns en konflikt mellan kvinnors och mäns intressen."* (Näringsdepartementet, Ändrad ordning, Ds 2001:64, s 42) Indelningen av olika argument gjordes av forskaren Helge Hernes på 80-talet.

Syftet med regeringens jämställdhetspolitik är att nå ett mer jämställt samhälle för både kvinnor och män. Det finns ett övergripande mål (se inledningen) samt ett antal delmål.

Jämställdhetspolitiken sorterar idag under Näringsdepartementet. Där finns bl.a. en jämställdhetsenhet som stödjer departementen och regeringen i jämställdhetsarbetet. Från statskontoret har en granskning precis gjorts (N 2004:07) och en översyn av jämställdhetspolitiken (utredare Gertrud Åström, direktiv 2004:18) är under arbete och beräknas vara klar sommaren 2005. I statskontorets granskning av organisation och resultatstyrningen inom den statliga jämställdhetspolitiken lämnades även förslag på hur den kommande resultatstyrningen bör utformas. Här föreslogs att förbättra styrningen på flera områden, med bl.a. tydligare och uppföljningsbara mål.

Samtidigt pågår ett utvecklingsarbete inom Regeringskansliet för jämställdhetsintegrering vilket också sker i utvalda statliga myndigheter.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet ska beaktas i alla steg av beslutsprocesserna, i alla politikområden.

I vissa skrifter benämns jämställdhetsintegrering även som "mainstreaming", men här kommer det fortsättningsvis att benämnas som jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsintegrering som strategi är nödvändig och har varit framgångsrik, men fungerar inte praktiskt utan kringåtgärder. Genom erfarenhet har några kringåtgärder visat sig vara särskilt viktiga. Det är tydliga, uppföljningsbara mål (M), utbildning och kunskap (U), metoder och arbetsredskap (M) samt stöd och samordning (S), MUMS. Dessa MUMS-åtgärder är också de som följs när regeringskansliet och myndigheterna ska jämställdhetsintegreras.

3.4. Länsstyrelsens jämställdhetsuppdrag

Projektet Gotland Jämt är en del av länsstyrelsens arbete med att integrera könsperspektivet på arbetsmarknaden – för att ytterligare stärka den regionala utvecklingen. Därav är Länsstyrelsen ägare av projektet Gotland Jämt.

Länsstyrelsen har ett regionalt uppdrag att verka för det nationella målet med svensk jämställdhetspolitik *"att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet"*. Länsstyrelsen skall utifrån de nationella målen för jämställdhetspolitiken främja jämställdhetsarbetet i länet och medverka till att integrera jämställdhetsaspekten i länsstyrelsens arbete.

(Regeringens skrivelse, Jämt och ständigt, 2002/03:140).

Dessa delmål har konkretiserats i sex delmål:

- 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

"Jämställdhetspolitiken riktas mot förhållanden i hemmet, vardagslivet, skola och utbildning, arbetslivet etc. Myndigheter, kommun, arbetsmarknadens parter utgör aktörer." (Statskontoret, 2005:1, s 31)

För att omsätta dessa nationella mål till ett integrerat jämställdhetsperspektiv krävs en tydlig regional och lokal förankring. Av den anledningen beslutade riksdagen 1994 att länsstyrelserna ska ha en expertfunktion för jämställdhet. På varje länsstyrelse finns därför en särskild sakkunnig för jämställdhet, vilket är benämningen sedan 2003 (dessförinnan, 1995 – 2003, kallades det för länsexpert). Dennes huvuduppgift är att utifrån de nationella jämställdhetspolitiska målen och länets strategi för jämställdhet främja jämställdhetsarbetet i länet. I den sakkunniges uppdrag ingår också att:

- följa upp de nationella målen för jämställdhet i länet
- utarbeta en regional jämställdhetsstrategi
- utveckla metoder
- samordna statlig och kommunal verksamhet genom att initiera, stödja och följa upp jämställdhetsarbetet
- vara ett stöd för länets företag och arbetsplatser
- uppmärksamma särskilda frågor som t.ex. behovet av att öka kvinnorepresentation
- samverka med JämO i frågor som rör jämställdhet i arbetslivet.

(Prop. 1993/94:147)

Under 2003 gjordes en utvärdering av länsstyrelsernas jämställdhetsarbete. Där framkom att arbetet ser olika ut per län, och att arbetet med jämställdhetsintegrering upplevs krävande och svårt att avgränsa. Det framkommer också att arbetet är personbundet till den sakkunnige. Utvärderingen pekar också på att länsstyrelserna önskar en tydligare styrning från regeringen samt ökade resurser.

I statskontorets utredning (2005:1) framkommer det dock att det allra viktigaste anses vara jämställdhetsintegreringen av länsstyrelsens egen verksamhet, vilket också varit tydligt i dess regleringsbrev. Det har givit resultatet att allt stöd till externa aktörer ska vara systematisk och utgå från en gemensam strategi. Samtidigt blir det inte heller lika personbundet eftersom hela länsstyrelsen ska ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

I arbetet med jämställdhetsintegreringen har även länsstyrelserna valt att följa MUMS-åtgärderna (se ovan) för att jämställdhetsintegreringen ska bli möjlig.

3.5. ESF-rådets jämställdhetsuppdrag

Under nuvarande programperiod får Sverige ca 19 miljarder kronor från EG:s strukturfonder. De fördelas genom ett antal program, varav Växtkraft Mål 3 är ett sådant program. Dessa ca 19 miljarder är en del av den insats som Sverige betalar som medlemsavgift till EU.

Hela MÅL 3-programmet i Sverige handlar ytterst om att stödja arbetskraftens kompetensutveckling för att öka sysselsättningen och tillväxten i näringslivet.

Denna målsättning ska stämma överens med den europeiska

sysselsättningsstrategin, Amsterdamfördraget, vilket har följande fyra s.k. pelare:

- att förbättra anställbarheten
- att utveckla företagandet
- att uppmuntra företagens och de anställdas anpassningsförmåga
- att stärka jämställdhetspolitiken

För att allt detta ska bli möjligt finns det bl.a. särskilda åtgärder (inom insatsområde 3) med jämställdhetsinsatser i fokus, men jämställdhetsarbetet ska finnas med överallt – i alla projekt som erhåller medel:

”Lika möjligheter för kvinnor och män är ett s.k. horisontellt tema inom samtliga strukturfonder och skall löpa som en röd tråd från programplanering via genomförande till uppföljning och utvärdering. Samtliga insatsområden i strukturfondsprogrammen skall verka för en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsdimensionen är ännu tydligare i denna programperiod jämfört med den förra.” (Regeringens skrivelse, Jämt och ständigt, 2002/03:140, s 214)

Det horisontella temat innebär att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i hela processen, jämställdhetsintegrering. I det praktiska arbetet hos den myndighet som tillhandahåller dessa medel, Svenska ESF-rådet, har metoderna sett olika mellan de olika länskontoren. I partnerskapet för ESF-rådet Gotlands Län (där Länsstyrelsen är ordförande) diskuterades flera olika metoder. Slutligen rekommenderade partnerskapet Svenska ESF-rådet Gotlands län, att besluta om projekt Gotland Jämt 2002, för att kunna erbjuda sökande parter personellt stöd i jämställdhetsarbetet. Efter ett första år med detta erbjudande kan dock konstateras att mycket få sökande har nyttjat detta. För att det verkligen skulle bli praktiskt jämställdhetsintegrerade

projekt där fler nyttjade den personella resursen ville Partnerskapet (i Svenska ESF-rådet Gotlands län) göra något konkret. På partnerskapets rekommendation beslutade därefter Svenska ESF-rådets kansli på Gotland att varje sökande projekt inom insatsområde 1 även ska inkludera en jämställdhetsutbildning på aktuell arbetsplats.

Eftersom varje projekt ska inleda arbetet med en analys, sågs denna jämställdhetsutbildningen vara en del av den inledande analysen.

1999 gjordes en utvärdering av Mål 4 – programmet (Växtkraft Mål 4 - den andra etapputvärderingen. Slutrapport). Där konstateras att jämställdhetsmålen inte på långa vägar uppnåtts. Jämställdhetsperspektivet har inte varit synligt och inte förekommit på dagordningen. *”Det sker en successiv uttunning av frågan och inom ramen för de enskilda projekten på de enskilda arbetsplatserna finns frågan för det mesta inte längre kvar. På de enskilda arbetsplatserna är oftast ’individperspektivet’ överordnat jämställdhetsperspektivet.”*

Utvärderingen lyfter särskilt fram bristen på kunskap om jämställdhetsfrågan som skäl till att målet inte uppnåtts.

I november 2003 pekade även Svenska ESF-rådets halvtidsutvärdering på det i alltför många fall uteblivna jämställdhetsperspektivet. Där framkom tydligt att det integrerade jämställdhetsperspektivet kommit bort och syntes i goda fall i projekt endast inom insatsområde Jämställdhet. (Halvtidsutvärdering av Växtkraft Mål 3 i Sverige, Svenska ESF-rådet 2003-12-19)

3.6. Arbetsplatserna och jämställdhetslagen

Sedan 1980 finns Jämställdhetslagen. I den tydliggörs två huvuddelar; krav på aktivt jämställdhetsarbete av alla arbetsgivare och förbud mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Det innebär att alla arbetsgivare ska främja lika villkor för män och kvinnor och att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen. För de arbetsgivare som har fler än nio anställda gäller dessutom att de varje år ska göra en plan för sitt jämställdhetsarbete. (JämO)

3.7. Om uppdragets metod

Frågeställningarna i uppdraget har varit:

- hur har sökande parter upplevt att projektansökan inkluderat en jämställdhetsutbildning ("villkorad")?
- har jämställdhetsutbildningen givit en bestående effekt på arbetsplatsen eller inte?

Under åren 2003 och 2004 har 42 arbetsplatser genomgått jämställdhetsutbildningen. Under 2002 var inte utbildningen inkluderad i själva projektansökan, utan var ett erbjudande på frivilligbas. Det var då 9 arbetsplatser som nyttjade det och de ingår inte i denna rapport. Av dessa 42 arbetsplatser är det sedan tidigare 7 som blivit intervjuade i någon form i andra utvärderingar av Gotland Jämt. Dessa utvärderingar är av olika art, en C-uppsats och en telefonintervju genomförd av partnerskapets representanter.

15 arbetsplatser är intervjuade i detta uppdrag. Intervjuer anses här ge den bästa förutsättningen för att hämta in den kunskap som efterfrågas. En intervju med öppna frågor ger möjligheter till följdfrågor för att klargöra samt undvika missförstånd.

Av de sammanlagt 42 arbetsplatserna finns 18 arbetsplatser med flest kvinnor, 11 med flest män samt 13 med en jämn könsfördelning (inom 40 – 60 % av respektive kön). För att få en mångfasetterad bild har jag valt fem arbetsplatser av varje, vilket ger 15 arbetsplatser. Dessa 15 är utvalda för att få den största möjliga bredd av branscher.

Varje arbetsplats har haft en kontaktperson för jämställdhetsutbildningen, vilket i 11 av fallen inneburit en tjänstemannachef. Intervjuerna har skett på plats och tid vald av intervjupersonen och de har tagit 30 – 70 minuter. Intervjuerna har skett med öppna frågor utan bandspelare. De citat som förekommer är kontrollerade med respektive intervjuperson.

I rapporten framkommer det inte vilka arbetsplatserna är. Ett val främst utifrån integritetsskäl då de annars riskerat att bli identifierade med person.

Rapporten är beställd av länsstyrelsen och har på uppdrag utförts av Katrin Rindlaug.

4. Resultat av intervjusvaren

Intervjusvaren redovisas uppdelat på de två övergripande frågorna;

- hur har sökande parter upplevt att projektansökan inkluderat en jämställdhetsutbildning ("villkorad")?
- har jämställdhetsutbildningen givit en bestående effekt på arbetsplatserna, eller inte?

4.1. Upplevelsen av en villkorad jämställdhetsutbildning

4.1.1. Det mest positiva med villkor (samtliga svar redovisas):

- att det var en naturlig del, inga konstigheter, (*fyra st*)
- att frågorna kom med inom projektet, det skulle annars inte diskuterats på detta mer grundliga sätt (*fyra st*)
- AHA-upplevelser för personalgruppen (*två st*)
- det gav eftertanke (*två st*)
- bra att få en extern person som ger en påminnelse och en annan "ingång" (*två st*)
- att fler män fick kunskap (här är vi flest män, ca 80 %) (*en st*)
- att det varit tvingande (*en st*)
- som helhet har det varit jättebra (*en st*)
- det var nyttigt (*en st*)
- bra att tvingas tänka på att vi själva kan styra delar själva och inte alltid låta sig styras av en huvudorganisation som i vissa delar är mindre jämställd (*en st*)
- det gav en analys (med bl a löner och förmåner) av vårt företag ur jämställdhetssynpunkt, som annars inte blivit (*en st*)
- statliga medel ska ta chansen att styra (*en st*)
- hägrande medel (pengar) är moroten, personalen måste vara närvarande (*en st*)

- det gav oss individer och arbetsplatsen en behövlig högre kompetens (*en st*)
- att personalgruppen trodde sig vara jämställda, men upptäckte att de inte var det (*en st*)

4.1.2. Det mest negativa med villkor (samtliga svar redovisas):

- fanns ingen nackdel (*sju st*)
- nackdel att det var "tvunget" (*två st*)
- låg grad av uppföljning, kunde ex. ha fått sända in jämställdhetsplaner (*två st*)
- motivationen till utbildningen var låg, ointresse av jämställdhet (*två st*)
- det infann sig en negativ känsla innan utbildningen, men väl där så var det en bra halvdag (*två st*)
- vi är flest män på arbetsplatsen, vilket gav en "likriktad" diskussion (*en st*)
- svårt att få männen att delta (*en st*)
- de anställda deltog i utbildningen, men svårt att motivera de män som är ideella i vår verksamhet (*en st*)
- det skulle varit med från början eftersom det är en laddad fråga hos oss (*en st*)
- trötta på ämnet efter allt mediatryck på frågan (*en st*)

4.1.3. Anser intervjupersonerna det vara rätt eller fel med villkor?

Flera har diskuterat fram och tillbaka, men alla har ändå tyckt det varit rätt att villkora med jämställdhetsutbildning. Ingen (!) har tyckt det varit fel med villkor.

"Vi tänker... - men tänkte inte på att ta med det i vårt utbildningsprojekt"

"Bidrag ger rätt att ställa krav"

"Kan kännas tungt – när personliga värderingar ifrågasätts – men här blev det en bekräftelse på vårt tänk"

"Annars får vi aldrig in det!"

"Jag tror på själva idén men att den kräver mer för att få den levande"

Arbetsplatserna uppfattar att de fått vetskap om den villkorade utbildningen vid olika tillfällen. Några uppfattar det under första informationstillfället, andra har blivit uppringda för bokning av utbildning och då uppfattat villkoret. Trots olikheterna syns ingen generell koppling till om villkoret upplevts som positivt eller negativt. Dock nämner en arbetsplats att det skulle förenklats om det varit mer tydligt från början.

4.1.4. Hade jämställdhetskunskap funnits med i projekten utan Gotland Jämt?

I förenklad form är svaret nej, utom i något enstaka fall.

På frågan om de själva diskuterat jämställdhetsperspektivet i sitt projekt, svarar tio nej. De fem övriga har i olika grad diskuterat jämställdhet, varav en nämner att de i stort sett alltid diskuterar jämställdhet. En benämner sin diskussion som lekmanamässig och en anser att organisationen har en grundmedvetenhet om frågorna.

Om arbetsplatserna tror sig ha velat ha externt jämställdhetsstöd utan den villkorade utbildningen svarar 12, nej. Av dessa är det tre som tror att dom skulle ha haft externt jämställdhetsstöd även utan villkoret. En anser att de senare i projektet skulle ha kommit till det behovet eftersom de anser sig ha en medvetenhet om frågorna. En annan svarar att de velat ha externt stöd om de haft pengar och den tredje svarar att de prioriterar frågan och att de själva bekostat kompetensutveckling om jämställdhet.

Flera nämner särskilt att de inte idag har en budget som medger prioriteringar på jämställdhetsintegrering. De skulle inte själva ha bekostat en jämställdhetsutbildning. Det är endast i två fall som de uppger att arbetsplatsen skulle ha bekostat en utbildning själva, en anser att det kanske skulle gått efter diskussion. En nämner också att de har bekostat delar av denna integrerade utbildning eftersom deltagandet var förenligt med vissa vikariekostnader.

Analys:

Det fanns ingen synbar skillnad i svar mellan arbetsplatsgrupperna. Tre av de som benämnt något negativt om att ha en villkorad utbildning, säger samtidigt att de själva är jämställda och att de har blivit bekräftade i sitt sätt att tänka jämställt.

De flesta av arbetsplatserna anser sig vara en jämställd arbetsplats, vilket till viss del förklarar frånvaron av att se jämställdhetskunskap som en del av ett utvecklingsprojekt. En del av förklaringen kan också ligga i att kunskap saknas om vad ett jämställdhetsperspektiv är för respektive arbetsplats/verksamhet, där en av komplikationerna tycks vara att lyfta tanken från det personliga till det strukturella. På en jämställd arbetsplats skulle det istället kunna vara intressant att tydligare kartlägga sin egen verksamhet för att senare kunna diskutera jämställdhet strukturellt för respektive arbetsplats/verksamhet.

På en arbetsplats framkom ett tydligt "glapp" mellan ledningens mer jämställda syn och verksamhetens mindre jämställda praktiska verklighet. En arbetsplats anser att det för deras del hade varit mycket positivt att ha utbildningen tillsammans med andra för att vidga diskussionerna.

Jämställdhetskunskapen får inte kosta pengar. Det verkar ännu som om det inte är en prioriterad kompetens eftersom endast två arbetsplatser säger att de själva skulle ha finansierat en utbildning. De två arbetsplatserna är två av de som gjort förändringar och båda arbetsplatserna finns inom det offentliga. I de flesta fall framkommer det i diskussionen att de inte vet vad som behövs för att de själva ska prioritera en kostnad för jämställdhetskunskap.

En av de som har visat en bestående effekt av den villkorade utbildningen skulle ej i annan form ha haft jämställdhetskunskap inrymt i sitt projekt.

4.2. Har jämställdhetsutbildningen givit en bestående effekt eller inte på arbetsplatsen?

4.2.1. Effekt eller inte?

För fyra arbetsplatser har den villkorade utbildningen gjort direkt skillnad. Där har en förändring av verksamheten gjorts.

En av dessa arbetsplatser har flest kvinnor anställda, en har flest män och två har en jämn fördelning bland de anställda.

Gemensamt för dessa fyra arbetsplatser är att de är knutna till det offentliga där ingen av de fyra i första hand är ett kommersiellt företag med vinstintresse.

Ytterligare en arbetsplats har gjort förändringar i sin verksamhet, och likt de andra finner de målgruppen bland "vanliga medborgare", utan direkt vinstintresse. Det som dock skiljer denna arbetsplats är att de hade påbörjat sin förändring innan den villkorade utbildningen och skulle ha fortsatt förändringsprocessen även utan

utbildningen. Även denna arbetsplats finns i gruppen där arbetsplatsen har en jämn fördelning.

14 arbetsplatser har framhållit att det varit positiva diskussioner under utbildningstillfället. De anser att en effekt på individnivå har syns i olik grad, vilket inte med automatik medfört en förändring av dess verksamhet. För en av arbetsplatserna fanns ingen synbar individ-, grupp- eller strukturell påverkan.

4.2.2. Vilka effekter syns?

Två arbetsplatser har förändrat strukturerna för verksamheten (vilket gett förändringar i arbetet tillsammans med respektive målgrupp). En har t ex utvecklat rekryteringsarbetet där underrepresenterat kön efterfrågas och all befintlig personal utbildas för att ha en högre kompetens i mötet med målgruppen. På båda arbetsplatserna har innehållet i utbildningsupplägg av olika slag förändrats, samt bemötandet av deltagarna i utbildningsgruppen. De arbetar aktivt utifrån/med en jämställdhetsplan varje år (varav en påbörjades under villkorad utbildning).

En arbetsplats har ifrågasatt sitt eget beteende och därefter förändrats på grupp- och individnivå, vilket givit ett annat sätt att arbeta tillsammans med målgruppen.

En annan arbetsplats, som hade utgångsläget att de ansåg sig ha en hög grundmedvetenhet, har förändrats på individ- och gruppnivå där flera medarbetare anses ha fått "ett rejält lyft", en ny kompetens. I deras verksamhet finns idag ca 20 % tjejer och de anser att de tack vare utbildningen åtminstone kan spegla detta i sin utåtriktade verksamhet, "*Hur skulle det ha varit om vi inte gått utbildningen - inte ens en spegling av 20/80*".

På den arbetsplatsen som inlett förändringsprocessen innan den villkorade utbildningen, har en förändring skett på strukturell-, grupp- och individnivå. Det ger avtryck i förutsättningarna för arbetet och i direkt arbete med målgruppen.

4.2.3. Vad har varit avgörande för att effekter syns?

De fyra som gjort förändringar gjorde en rangordning bland nio svarsalternativ vad som varit viktigt för att en förändring blev gjord. Här presenteras de sammanlagda tre första prioriteringarna. Därefter var orsakerna väldigt spridda.

1. - att ha gjort en egen jämställdhetsplan på arbetsplatsen
 - villkoret att ha jämställdhetsutbildning i projektet
 - en uttalad vilja på arbetsplatsen
2. - stödet av extern samordnare/expert
3. - att ha fått ta del av arbetsmetoder för eget arbete
 - arbetsplatsen har prioriterat tid för jämställdhetsutveckling

För de två arbetsplatser som nått en strukturell förändring har en uppgivit "villkoret att ha jämställdhetsutbildning i projektet" och den andra "stödet av extern samordnare/expert". En av de som rangordnat "jämställdhetsplan" främst är nu på idéstadiet med att själv göra en, arbetsplatsen har i övrigt gjort förändringar på individ- och gruppnivå.

4.2.4. Vilka metoder har använts?

De arbetsplatser som gjort förändringar har använt sig av följande metoder; positiv särbehandling, kvotering, små grupper i utbildningsverksamhet, återkoppling och reflektion i grupp, lönekartläggning, kartläggning av representation (Vem finns var? Vem gör vad?) samt arbete med jämställdhetsplan.

Den arbetsplats som gjort en förändring även utan den villkorade utbildningen kartlägger kontinuerligt de olika delarna i verksamheten. Det görs även återkopplingar kontinuerligt med varje medarbetare om förändringarna i verksamheten.

4.2.5. Varför syns ingen effekt?

Här nedan listas ett antal anledningar, där mångfalden är hög. Endast två anledningar är nämnda två gånger.

- det vi diskuterade hade vi redan i vår verksamhet (två st)
- vi är centralt styrda, förändrade inte verksamheten (två st)
- medvetenheten är redan hög
- i arbetet med att finna en ny organisation fick detta inte plats
- vi blev omruskade men förändrades inte
- ekonomiska problem har stått främst
- det fanns ej sådana tydliga mål eller metoder som hjälpte oss
- kundens krav styr (ingen typ jämställdhetskunskap har efterfrågats)
- ingen fortsatte arbetet inifrån efter genomgången utbildning

4.2.6. Vad skulle behövts – vad behövs i framtiden?

Flertalet (åtta st) arbetsplatser har velat ha någon form av uppföljning, och två av dessa anger det också som en mycket viktig förutsättning för att nå någon förändring. De två anser att utbildningen skulle ha ingått i en större insats med en långsiktig plan för ett förändringsarbete.

Annars nämns olika former av uppföljning som möjliga; nätverk och erfarenhetsutbyte med andra arbetsplatser, att ordinarie organisationsöversyner inbegriper jämställdhet, att en jämställdhetsplan skulle ha efterfrågats. Flera önskar fortsätta inbjudningar till offentliga föreläsningar för fortsatt kompetenshöjning och en vill ha direkt riktade fortbildningar för hela sin personal.

4.2.7. Finns det motstånd till jämställdhet?

Flera arbetsplatser uppger att det finns ett dolt motstånd till jämställdhetsfrågan, som visar sig i ett motstånd till att göra strukturella förändringar och i vissa fall även till att diskutera jämställdhetsfrågan. En person uppger också att det inte finns ett motstånd, men att personen ändå saknar en konstruktiv debatt.

Av de fyra som gjort en förändring, svarar tre att det finns ett stöd för ett internt jämställdhetsarbete på/i arbetsplatsen/organisationen, men på en arbetsplats finns det inte stöd för det interna jämställdhetsarbetet trots att där gjorts en förändring.

Analys:

Det tycks ha skett en påverkan och ibland en förändring på individnivå, även bland de som inte anser att de gjort en förändring på sin arbetsplats. Arbetsgruppen kan t ex diskutera annorlunda under fikaraster, utan att det givit avtryck i verksamheten. I några fall har en förändring skett även på gruppnivå, främst då i arbeten direkt med respektive målgrupp. Den strukturella nivån har i någon grad påverkats och förändrats i två fall. Med det strukturella menas här förutsättningarna för verksamheten som i sin tur givit varaktig förändring i organisationen och/eller på arbetsplatsen.

Sammanlagt är att många påverkats på individnivå men att det skulle ha krävts ett annat helhetsupplägg under längre tid för att nå fram till en strukturell påverkan hos fler. Med ett annat upplägg hade en viss förändring troligen varit möjlig, eftersom det endast i få fall förekommer direkt motstånd och negativa kommentarer om jämställdhetskunskap som ett villkor. Det är dock möjligt att det återspeglar en nivå av "politisk korrekthet", med vilket menas att de skulle anse att samhällsläget idag gör att man ska tycka jämställdhet är OK. Men notera att samtliga ändå ansåg det vara rätt med en villkorad jämställdhetsutbildning och att åtta arbetsplatser ville ha en uppföljning.

De två arbetsplatserna som nått en strukturell förändring har båda en jämn könsfördelning på sin arbetsplats, de har också båda ett aktivt arbete med jämställdhetsplanen.

Vad är "nyckeln" till förändring för de fyra arbetsplatserna? I rangordningen kommer jämställdhetsplan, villkorad utbildning och vilja på arbetsplatsen främst men det är troligen fler faktorer som samverkar. I detta material syns inte fler gemensamma faktorer än att alla verkar på den offentliga arenan. Kan det göra att de granskar sin egen verksamhet i högre grad?

4.2.8. Vad är en jämställd arbetsplats?

Frågan om jämställdhet som "personalvård" eller "tillväxt" har diskuterats under intervjuerna. Endast en arbetsplats ser jämställdhetskunskap som en fråga om tillväxt. Flera diskuterar att det i förlängningen kanske har en indirekt påverkan på tillväxten... men inte direkt. En säger också att det vore *"genant att hävda att vi är jämställda, eftersom vi tror alla ser oss så"*, en annan säger att *"en specifik kompetens är alltid att eftersträva"*. Två nämner andra fördelar med en "jämställd arbetsplats/organisation". Det ena är den positiva grund det ger när de söker externa medel för verksamheten, den andra säger att "jämställdhet är en fördel, en 'fjäder i hatten'".

Alla ser en jämställd arbetsplats som en fråga om god "personalvård" och/eller "attraktiv arbetsplats". I många fall (nio) anser de att en jämställd arbetsplats främst är en jämn fördelning av män och kvinnor på arbetsplatsen. Några funderar på att i rekrytering specifikt efterfråga det underrepresenterade könet där tre nämner att de i tidigare rekryteringar har gjort det. De flesta säger också att de tänker på representationen vid rekrytering även om det inte innebär en uttalad vilja skriftligen i platsannonsen.

I diskussionen om "personalvård" säger en arbetsplats också att lönerna ännu inte är helt justerade, vilket är på en arbetsplats med jämn könsfördelning.

En av de arbetsplatser som vill ha fler män som medarbetare, anser att det i processen med nya tjänster görs mycket. Exempelvis kvoterar de och letar aktivt efter män som sökanden, de anser att det "får kosta på" om man verkligen vill ha in fler män.

Analys:

Många säger sig vara jämställda arbetsplatser, oavsett fördelningen kvinnor och män bland medarbetarna. Är det så? Hur vet dom i så fall att dom är jämställda? Hur kom dom dit?

Den stora gruppen ser jämställdhetskunskap som en väg att förbättra arbetsmiljön, med definitionen att en jämn könsfördelning ger en bättre grund för en bra/bättre arbetsmiljö. I den tidigare diskussionen ansåg sig flertalet ha en jämställd grundsyn i sitt ledarskap och arbetsmiljömässigt. De arbetsplatser som idag har jämn könsfördelning anser ändå att villkoret med utbildning var positivt och att de fortfarande kan utveckla arbetsplatsen för både medarbetare och kunder. Två nämner också att en blandad grupp är att eftersträva eftersom de då når en större referensram av erfarenheter och kompetenser.

Det är intressant att flertalet intervjuade anser att en jämställd arbetsplats främst definieras i en jämn könsfördelning, där det bara är två som själva problematiserar det ytterligare. På följdfrågor under intervjuerna fanns oftast inte dimensionen utöver representativiteten med i intervjupersonens resonemang. Med alla målbeskrivningar som samhället i stort författar om, med de utbildningsinsatser som görs – så syns ännu jämställdhet vara en fråga om representation, om att fördelningen av män och kvinnor ska uppnå balansen inom 40 – 60 % av medarbetarna. När och hur ska arbetet med en högre jämställdhet nå ytterligare ett steg? När och hur kommer diskussionerna om hur makt och resurser fördelas?

Eftersom ytterst få har gjort någon typ av kartläggning på sin verksamhet, är det också svårare att ifrågasätta sin egen verksamhet med befintlig struktur. De som hade gjort någon kartläggning såg tydliga skillnader och arbetade numera strukturellt för att nå en högre jämställdhet.

Tre arbetsplatser som är intresserade av lönekartläggning ansåg det vara en svårt instrument då arbetsvärderingen ansågs vara svår. En tyckte det var svårt med lönekartläggning då medarbetarna hade "inofficiella löner".

En arbetsplats med jämn könsfördelning säger att deras löner ännu inte är helt justerade, männen har högre lön. Den arbetsplatsen ser sig inte som jämställd och anser sig kunnat nå mycket längre med fortsatt stöd. En annan intervjuad var irriterad på att det i lönesättningen syntes "*mer värt att köra maskiner än människor*".

Förmodligen är det så att bland de som tror sig vara jämställda, finns dom som i verkligheten inte är det. Det finns många erfarenheter som beskrivs i flera skrifter och utvärderingar om bl.a. Svenska Kommunförbundets arbete med 3R-metoden, i kommunala verksamheter. De förvaltningar som på något sätt kartlade sin verksamhet upptäckte för dom dolda kunskaper om sin verksamhet. Men med den nyvunna kunskapen kunde de senare göra en analys på sin verksamhet.

4.2.9. Existerar jämställdhetsplaner?

Det existerar till stor del. Endast i tre fall finns det inte, men där är de för få medarbetare för att vara tvungna enligt jämställdhetslagen. I ett fall har en arbetsplats med få medarbetare ändå gjort det.

Däremot är det i flera tre fall en övergripande jämställdhetsplan, som inte är specifikt kopplad till varje arbetsplats.

4.2.10. I vilken grad finns MUMS?

Mål som är tydliga
Utbildning/kunskap
Metoder/redskap
Stöd/samordning

Mål

I de två fall där strukturella förändringar har nåtts finns även en aktiv jämställdhetsplan där mål innefattas. En arbetsplats som förändrat har sin jämställdhetsplan på planeringsstadiet. Ytterligare en arbetsplats som förändrat har jämställdhetsplan. En av de som förändrat har ingen jämställdhetsplan.

Tre utan förändring har en aktiv jämställdhetsplan.

I övrigt är det tre som inbegrips i en övergripande jämställdhetsplan, utan att ha en för den egna verksamheten. I ett fall vet de inte om att det finns en övergripande jämställdhetsplan.

För Gotland Jämt finns ett antal uppsatta mål som legitimerar projektet, internationellt, nationellt och regionalt. Uppenbarligen har det mottagits väl av dessa 15 intervjupersoner eftersom samtliga anser det vara rätt metod, att styra statliga medel.

Utbildning/kunskap

Av de intervjuade 15 arbetsplatserna/organisationerna är det alltså fyra som gjort en förändring tack vare den villkorade jämställdhetsutbildningen. Ytterligare en med förändring har haft en längre förändringsprocess där utbildningen blev ett av flera delmoment. Åtta arbetsplatser har också efterfrågat uppföljning med bl a fortbildning. Extern jämställdhetskunskap är inte bland de tre högst rangordnade betydelsena bland dom med en bestående effekt.

Metoder/redskap

De som genomfört förändringar har alla kunnat uppge vilken metod de använt sig av. Några har också efterfrågat ytterligare stöd för att finna rätt metoder för framtida arbete.

Stöd/samordning

Endast en av de som förändrat har uppgivit att externt stöd i jämställdhetsarbetet varit viktig (första prioritering) för dess förändring. De övriga har "stöd" i lägre rangordning än fjärde. Samtliga av dessa fyra förändrade arbetsplatser har dock uppgivit att de vill ha en uppföljning med fortsatt fortbildning och erfarenhetsutbyte med andra arbetsplatser och organisationer.

Analys:

Det anses rätt att tydligt lyfta fram och styra mot de nationella jämställdhetsmålen. Den tolkningen görs eftersom alla intervjuade anser det är rätt att jämställdhetsutbildningen är ett villkor. Ett övergripande jämställdhetsmål finns i någon form hos de flesta arbetsplatserna - men det är inte alltid de är medvetna om vad det målet inbegriper. Utan den vetskapen är det också svårt att ha en strategi för ett jämställdhetsarbete.

En intervjuad ifrågasätter om det finns sanktioner för lagöverträdelser av jämställdhetslagen. Lagen upplevs i det fallet som verkningslös om det "ändå inte händer nånting". En annan föreslog att statliga medel ska styras med att "av 100.000 ska 1 % gå till jämställdhetsdelen", så att det alltid ska finnas en budgeterad summa till utbildning och andra insatser.

Flera av de intervjuade arbetsplatserna nämner spontant att själva utbildningsinsatsen (den villkorade jämställdhetsutbildningen på ca 2 x 3 timmar) har varit bra med bl a intressanta diskussioner. Det som dock ständigt återkommer är efterfrågan på uppföljning, särskilt där någon typ av motstånd finns. Som nämnts ovan har också några sagt sig velat ha ytterligare kompetenstillskott men att de inte nu haft ekonomisk möjlighet för en sådan prioritering.

Det handlar om att se det som vi är så vana att se, att vi inte längre ser det... För att det ska gå behövs en helhetssyn med mål, jämställdhetskunskap, metoder och stöd. Till viss del har metoder därför tagits upp på jämställdhetsutbildningen. Men för att arbetsplatserna ska känna sig säkra med kunskap om jämställdhet och metod för förändring, efterfrågas fortsatt tid och stöd.

MUMS har sitt andra M lite haltande.

Inom Gotland Jämt fanns inte utrymme för uppföljning. Därmed haltar också det sista S i MUMS. Hos de som visat bestående effekter anses en extern person ha varit betydelsefull eftersom det blev rangordnat som nummer två om vad som haft betydelse för förändring.

Avslutningsvis

Arbetsplatserna har goda intentioner och försöker vara jämställda, en del har också synbart nått en bit på väg. De effekter som kan mätas finns i de flesta fallen på individ- och gruppnivå, vilket i sig är en mycket god effekt. Men de strukturella förändringarna kommer att utebli om det stannar vid det.

För att kunna nå de strukturella förändringarna krävs troligen ett tydligare helhetsgrepp. Om vi återkopplar till andras framgångsfaktorer i ett utvecklingsarbete om jämställdhet så syns tydliga mål, utbildning och kunskap, metoder och arbetsredskap samt stöd och samordning (MUMS), syns en helhet där varje del är viktig. I viss grad har alla delar funnits med även inom Gotland Jämt. Det verkar ändå som om de två sista efterfrågas i högre grad av de medverkande.

Svaret på den inledande frågan om statliga medel kan villkoras för att nå närmare de nationella jämställdhetspolitiska målen, är enligt dessa intervjupersoner ett, ja.

Det är positivt att fyra arbetsplatser har gjort märkbara förändringar utifrån den villkorade jämställdhetskunskapen som fanns inom Gotland Jämt. Det är nästan en tredjedel av de intervjuade arbetsplatserna. En ytterligare arbetsplats har dessutom gjort förändringar där utbildningen kan ses som en av flera delar, och de fem har det

gemensamma att alla verkar i offentlig miljö. Vad är nyckeln till att dessa fem gjort förändringar? Som tidigare nämnts har jämställdhetsplan, villkor och vilja spelat en stor roll. Det intressanta är att hitta varje nyckeln till respektive arbetsplats, där bl a dessa tre högst rangordnade anledningarna kan utgöra en grund inför diskussioner om nya initiativ på arbetsplatser.

När arbetsplatserna definierar en jämställd arbetsplats är det utifrån att en jämn könsfördelning är en jämställd arbetsplats. Få har gått vidare i frågeställningarna om fördelningen av makt och resurser. Även om de medverkande arbetsplatserna till stor del ser sig som jämställda, har få ifrågasatt eller kartlagt sin struktur och/eller verksamhet för att få kunskap om hur det förhåller sig på just deras arbetsplats.

När och hur ska arbetet med en högre jämställdhet nå ytterligare ett steg? När och hur kommer diskussionerna om hur makt och resurser fördelas?

Gotland Jämt är en stor insats där jämställdhetskunskap erhållits på 42 arbetsplatser, där integreringsprocessen just startats. Släpp det inte vid det. Möjligheter till en helhetssatsning bör ges till dem som önskar.

Referenser och referenslitteratur

Ann Boman, Utredare regeringskansliet
Anna Maria Sandqvist. Ämnessakkunnig regeringskansliet
Regeringens skrivelse, Jämt och ständigt, 2002/03:140
JämO, Att arbeta fram en jämställdhetsplan, www.jamombud.se
Låt huvudet vara med!, Regeringskansliet artikelnummer N 05
Halvtidsutvärdering av Växtkraft Mål 3 i Sverige, Svenska ESF-rådet 2003-12-19
Näringsdepartementet, Ändrad ordning, Ds 2001:64
Statskontoret, En effektivare jämställdhetspolitik, N 2004:07
Växtkraft Mål 4 - den andra etapputvärderingen. Slutrapport, IM-gruppen, 1999
Prop. 1993/94:147
Låt huvudet vara med!, Regeringskansliet, artikelnummer N 05
Aktivt jämställdhetsarbete, Svenska Kommunförbundet, 2002
Strategier för förändring, Eva Amundsdotter, Växtkraft Mål 3, ISBN: 91 631 6482 5