

Det är alltid

RÄTT TID

RÄTT PLATS

att börja jämtegrera

GERTRUD ÅSTRÖM

**Denna skrift är tillägnad alla
jämställdhetskämpar och särskilt
de på länsstyrelsen i Norrbotten.**

**På länsstyrelsen används begreppet
jämställdhetsintegrering. När jag
föreläser använder jag begreppet
jämtegrering. Därför använder jag det
också här. Vi menar samma sak.**

TITEL: »Det är alltid rätt tid och rätt plats
att börja jämtegrera«, Länsstyrelsens
rapportserie 19/2007

FÖRFATTARE: Gertrud Åström

ISSN: 0283-9636

UPPLAGA: 500 ex.

TRYCK: GTC Print AB Luleå

GRAFISK FORM: Eva Jais-Nielsen

INNEHÅLL

Förord 4

Historik 6

Strategi 19

Operationalisering 27

*** STYRNING 30**

*** KUNSKAP 38**

*** METODER 45**

Källor 51

FÖRORD

»Vi kan inte lösa problem genom att tänka på samma sätt som vi gjorde när vi skapade dem.«

ALBERT EINSTEIN

DEN HÄR BOKEN handlar om jämställdhetsintegrering, som det kallas i regeringskansliet, eller som jag säger, jämtegrering. Bakgrunden är de utbildningar som länsstyrelsen i Norrbottens län anordnade inom ramen för Jämställdhetsdelegationens arbete. Utbildningarna riktade sig både till privata och offentliga verksamheter och samlade deltagare från såväl näringsliv som kommuner, landsting och statliga myndigheter. Tanken var från början att erbjuda endast ett utbildningstillfälle, men intresset var glädjande och kanske också förvånande nog så stort att utbildningen fick flerfaldigas! Det kom representanter från så skilda verksamheter som teatervärlden och gruvnäringen och det mesta däremellan. Den här skriften är ett sätt att sprida åtminstone delar av innehållet i utbildningarna till en större krets.

Vid utbildningarna sattes jämtegrering in i ett brett historiskt sammanhang där den svenska jämställdhetspolitikens utveckling beskrevs. Senaste nytt på jämställdhetsfronten presenterades genom Jämställdhetspolitiska utredningens betänkande och så småningom också genom den efterföljande propositionen, bägge med titeln *Makt att forma samhället och sitt eget liv*. Strategin jämtegrering fick en ordentlig genomlysning. Kon-

kreta erfarenheter av att integrera ett jämställdhetsperspektiv förmedlades från olika verksamheter som exempelvis Länsarbetsnämnden i Norrbotten, fritidsförvaltningen i Umeå och Teknikens Hus i Luleå. Vid varje utbildningstillfälle genomfördes också strukturerade gruppsamtal där deltagarna diskuterade och formulerade vad de behövde för att komma igång med ett eget arbete.

Här har det historiska och bredare samhällsperspektivet kortats ned medan konkreta exempel har utökats. Det betyder inte att historia och en förståelse av samhällsförändringar i ett vidare perspektiv är oviktigt för jämställdhetsarbetet, men ambitionen med denna skrift är inte att vara ett heltäckande dokument utan en hjälpreda för den arbetsplats, det arbetslag eller kanske den person, som ska arbeta med jämtegrering. Det är en idéskrift. Syftet är att ge en viss förtrogenhet med jämställdhetsfrågor i allmänhet och jämtegrering i synnerhet så att läsaren förhoppningsvis kan känna sig tagen i anspråk som aktör för att skapa det jämställda samhälle vi vill ha.

NÄR ÄR DET DÅ RÄTT TID och rätt plats att börja jämtegrera? Det är en vanlig fråga som jag har fått många gånger under årens lopp. Att villkoren varierar mellan olika verksamheter och att varje tid och plats har sina egna förutsättningar med styrkor och svagheter står ju helt klart. Det är säkerligen också så att den tid och den plats som vi är verksamma i inte är den ideala. Men om vi bara skaffar oss en realistisk förståelse av förutsättningarna för jämtegrering i vår egen verksamhet så kan vi sätta igång. Vi behöver inte invänta det ideala tillståndet. Så mitt svar på den vanliga frågan är helt enkelt att det är alltid Rätt tid och rätt plats att börja jämtegrera.

JÄMTEGRERING – kortversion

**När ska det göras?
alltid (i princip)**

**Var ska det göras?
i ordinarie verksamhet**

**Vem ska göra det?
vanligt verksamhetsfolk**

**Ansvar det då?
ligger hos ledningen i linjen**

**Vad ska vi göra?
se till att verksamheten
fungerar likvärdigt och bra
för kvinnor och män**

**Hur ska det gå till?
använd de modeller
och metoder som finns**

**Hjälp?
det kommer ni att behöva**

**Stöd?
ja, det finns att få**

HISTORIK

DET HÄR ÄR EN MYCKET KORT historik över jämställdhetspolitikens utveckling i Sverige från 1970-talet och fram till idag för att teckna bakgrunden till jämtegrering. Med i historien finns också kort om FN, genusforskning och förstås kvinnorörelsen. Det finns naturligtvis många intressanta saker som inte kommer med här, men var och en kan ta denna lilla historik som en skiss och sedan själv fylla på och ändra med kunskap ur egen fatabur.

Varför inte göra en historik över utvecklingen av jämställdheten i den egna verksamheten?

Delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor

Svensk jämställdhetspolitik fick vi i december 1972. Det var statsminister Olof Palme som då tillsatte något som kallades Delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor. Frågeområdet var förstås inte nytt, det hade funnits med under namn som den sociala frågan, familjefrågan eller kvinnofrågan, men det nya var att jämställdhetsarbetet på regeringsnivå nu fick en fastare form och samlades under rubriken jämställdhet.

Delegationen placerades i statsrådsberedningen med Thage G. Peterson som dess första ordförande. Uppdraget var att anlägga ett helhetsperspektiv. Hur gör man det? I protokollen från delegationens arbete framgår det att en rad frågor diskuterades. Men det område som lyftes fram som det viktigaste var arbetsmarknaden – det handlade om att göra det möjligt för kvinnor att i högre grad förvärvsarbета.

Arbete blev det strategiska lokomotiv som drog jämställdhetståget. Jämställdhetspolitiken gjorde alltså den fråga som generellt var den viktigaste frågan i svensk politik till sin. Att på det sättet samvariera med andra krafter som har liknande behov, men kanske andra bevekelsegrunder, är ett sätt att öka genomslagskraften. Det är mycket svårt att arbeta för förändring och vara helt ensam i sina strävanden. Ett genusteoretiskt sätt att försöka begripa förändring är att använda ett kontextuellt och komparativt angreppssätt.

På 70-talets arbetslokomotiv kopplades sedan en rad olika vagnar. En rad reformer genomfördes på olika områden, som särbeskattningen 1971, föräldraförsäkringen 1974, abortlagen 1975, beslut om utbyggnad av barnomsorgen 1976 och förordning om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst 1976.

Kvinnorörelsen

Kvinnorörelsen var mycket aktiv och drev arbetet framåt. Grupp 8, rödstrumpor, Fredrika Bremer Förbundet, partiernas kvinnoförbund, kvinnor engagerade i FN-frågor, journalister, musiker och konstnärer formulerade krav och alternativ. Flera av de reformer som genomfördes på 70-talet krävdes allra skarpast här. »Ropen de skalla, daghem åt alla« var en välkänd paroll liksom rätten att bestämma över den egna kroppen. De första kvinnohusen öppnades några år in på 70-talet liksom kvinnojourerna. Maja Ekelöf skrev boken *Rapport från en skurhink*, Skärholmenfruarna protesterade mot mjölkpriset och sömmerskor strejkade. Stora kvinnogrupper som varit tysta hördes i samhällsdebatten och krävde förändringar.

Kvinnor bröts loss från essentialistiska, alltså naturgivna, inplaceringar. »Kvinnan« ersattes av en brokig skara kvinnor.

DIREKTIV till Delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor, 1972:

»Bristen på jämställdhet mellan män och kvinnor har under senare tid fått ökad aktualitet. Strävandena till jämställdhet har ett växande stöd hos allmänheten. Samhället bör aktivt stödja dessa strävanden och på samhällslivets olika områden genomföra åtgärder som skapar ökad jämställdhet mellan män och kvinnor. Målmedvetna och samordnade insatser krävs formade efter en helhetssyn. Arbetet för jämställdhet kan inte bedrivas isolerat utan måste förenas med en strävan till social utjämning i hela samhället.«

Arbete blev det strategiska lokomotiv som skulle dra jämställdhetståget.

ROPEN DE SKALLA, DAGHEM ÅT ALLA!

Diskussionerna om hur patriarkatet ordnades efter klass och kön vreds nu mer till att handla om hur vårt sociala vara konstrueras i olika samhällen.

Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning skapades vid svenska universitet

År 1975 utropades till ett internationellt kvinnoår och FN:s första kvinnokonferens hölls i Mexiko.

PRAGMATISM, begrepp som är bildat på det grekiska ordet *pragma* som betyder verksamhet. En pragmatiker beaktar sammanhanget mellan orsak och verkan.

Kvinnoforskningen

Inom forskningen presenterades det nya begreppet the sex/gender system som sedan etablerades i Sverige som genusystemet. Kvinnoforskningen i Sverige var på 1970-talet inte lika utvecklad som i en del andra länder. Generellt var området litet och teoretiskt outvecklat. Diskussionerna om hur patriarkatet ordnades efter klass och kön vreds nu mer till att handla om hur vårt sociala vara konstrueras i olika samhällen. Men kvinnoforskningen behöll även med den nya teoretiska grunden sin perspektivrelativa och värdesubjektiva ståndpunkt, det vill säga att fokus låg på ett förtryck som skulle ändras. I slutet av 70-talet institutionaliserades kvinnoforskningen vid universiteten i föreningar som tog namnet Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning. Det är de inrättningarna som sedan utvecklats och i dag i vissa fall är egna institutioner.

FN

Även internationellt togs initiativ på jämställdhetsområdet. FN hade redan på 1940-talet inrättat kvinnokommissionen och på 60-talet togs viktiga steg då jämställdhetsprincipen skrevs in i flera konventioner. 1967 antogs deklarationen om avskaffande av diskriminering av kvinnor och så startade arbetet för att få detta att bli en konvention. 1975 utropades till ett internationellt kvinnoår och då hölls också den första kvinnokonferensen i Mexico City.

Inför denna konferens utarbetades en rapport av Delegationen för jämställdhet där läget i Sverige presenterades. Rapporten heter *Målet är jämställdhet*, SOU 1975:58. För den som vill veta hur det såg ut i Sverige i mitten av 70-talet är det här intressant läsning. Här görs en ordentlig genomgång av samhället ur ett jämställdhetsperspektiv utifrån en rad områden. Rapporten andas både självklarhet och pragmatism. Den övergripande målsättningen med jämställdhetspolitiken framgår klart, kvinnor och män ska på samma villkor kunna kombinera förvärvsarbete, politisk och samhällelig aktivitet med vård av barn.

I Mexiko utropades ett kvinnoårtionde mellan 1976–85 och beslut togs om en världsaktionsplan för jämställdhet mellan kvinnor och män. Alla länder uppmanades att fastställa hand-

lingsplaner och ange egna mål och prioriteringar i anslutning till världsaktionsplanen. Den efterfrågade konventionen, CEDAW, antogs år 1979 och ratificerades år 1981.

Kommittén för jämställdhet mellan män och kvinnor

Jämställdhetsfrågorna var som sagt mycket heta runt om i samhället under 70-talet och eftersom Delegationen var socialdemokratisk så krävde de av de övriga riksdagspartierna att jämställdhetsarbetet skulle få en parlamentarisk förankring. I augusti år 1976 tillsattes därför Kommittén för jämställdhet mellan män och kvinnor. Valet senare på hösten år 1976 ledde till regimskifte. Delegationen för jämställdhet upphörde och stafettpippen togs över av Jämställdhetskommittén med Karin Andersson från centerpartiet som ordförande. Frågorna flyttade till Arbetsmarknadsdepartementet. En fråga som Delegationen hade diskuterat, men där man passat, utreddes av Jämställdhetskommittén, nämligen lagstiftning mot könsdiskriminering. Delegationens argument mot lagstiftning hade bland annat varit att ett generellt förbud mot diskriminering inte kunde få någon nämnvärd effekt eftersom det som behövdes i Sverige var aktiv handling för jämställdhet. I juni 1979 beslutade emellertid riksdagen om lag mot förbud mot könsdiskriminering i arbetslivet. Lagen trädde i kraft den 1 januari 1980 och JämO, Jämställdhetsombudsmannen, invigdes den 1 juli 1980.

Ett annat uppdrag som hamnade hos jämställdhetskommittén var att ta fram den nationella handlingsplan som FN hade beslutat om. Handlingsplanen presenterades i juni 1979 och heter *Steg på väg*, SOU 1979:56. Kommittén skriver i förordet att man eftersträvat ett enigt förslag och att handlingsplanen därför i vissa avseenden »är ett resultat av kompromisser och att partipolitiska profileringar saknas«. I handlingsplanen finns både analyser av problem och hinder för jämställdhet liksom rekommendationer och riktlinjer för det fortsatta arbetet. Handlingsplanen är ett synnerligen intressant tidsdokument där det traditionella går hand i hand med nya normativa ordningar.

1980-talet

I och med regimskiftet vid valet år 1982 upphörde Jämställdhetskommittén, men frågorna låg kvar på Arbetsmarknadsde-

CEDAW, 1979, betyder Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women och brukar på svenska kallas för kvinnokonventionen.

En parlamentarisk kommitté för jämställdhet tillsattes 1976.

Lag mot förbud mot könsdiskriminering i arbetslivet, 1 januari 1980.

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, 1 juli 1980.

Handlingplanen Steg på väg från år 1979 är ett överträffat tidsdokument.

En fast enhet för jämställdhetsfrågor inrättades i Regeringskansliet 1982.

Jämställdhetsforskningsdelegationen, JämFo, inrättades 1982.

Ordningen mellan könen är en maktordning.

partementet. Där inrättades Sekretariatet för jämställdhet som sedan utvecklats till Jämställdhetsenheten i regeringskansliet, det vill säga en fast enhet till skillnad från föregångarna. Den könsteoretiska forskningen fick stöd genom riktade medel. Jämställdhetsforskningsdelegationen, JämFo, inrättades med uppdrag att samla in och sprida kunskap från det som statsmakterna kallade jämställdhetsforskning. Begreppet jämställdhetsforskning kritiserades skarpt av kvinnoforskare som menade att forskningen skulle benämnas utifrån ett kritiskt perspektiv som i kvinnoforskning, feministisk forskning, könsteoretisk forskning och så småningom genusforskning.

En fråga som Jämställdhetskommittén tidigare tagit initiativ till var att fokusera på män och jämställdhet. Nu fortsatte arbetet. Arbetsgruppen om svenska män tillsattes och den lät göra en stor enkätundersökning som presenterades i rapporten *Om svenska män, Ds A 1983:2*. Det resultat som lyftes fram var att svenska män i princip var för jämställdhet, särskilt att män använde sig av föräldraledigheten men också att det obetalda hemarbetet borde jämkas samman. Det blev en hel del skämt om »i princip-männen« men jag vill framhålla att resultaten i rapporten visar en viktig förskjutning i normalitetsuppfattningen hos svenska män om hur livet borde levas. Den som arbetar med jämställdhet ska lära sig att vara lyhörd mot sådana förskjutningar då de kan ses som ett steg mot förändring.

Makt och demokrati

Efter valet 1985 låg jämställdhetsfrågorna kvar på Arbetsmarknadsdepartementet, men fokus inom jämställdhetsområdet liksom i politiken i övrigt försköts från arbetsmarknadsfrågor till mer övergripande diskussioner om samhällets funktions sätt. Frågor om makt och demokrati blev centrala i den svenska debatten. Efter inspiration från Norge som genomfört en stor maktutredning tillsattes den svenska Maktutredningen. Direktivet till utredningen var mycket omfattande, men trots detta fanns ordet jämställdhet inte nämnt. Ordet kvinnorna fanns däremot med på ett ställe och denna enda formulering kom

verkligen till nytta i utredningens arbete. Ordningen mellan könen som en maktordning bearbetades här och ledningsgruppen bestod av hälften kvinnor, hälften män.

Varannan Damernas

Frågan om makt och demokrati konkretiserades inom jämställdhetspolitiken till frågan om kvinnorepresentation. Fortfarande fanns ett helhetperspektiv, men strategin för att åstadkomma en förändring i hela samhället var här att förskjuta maktfördelningen i samtliga statliga myndighetsstyrelser, det vill säga på sådana platser som sammantaget har styrkraft i hela samhället. Utredningen om ökad kvinnorepresentation med uppgift att hitta vägar för att åstadkomma detta tillsattes. Utredningen lämnade sitt slutbetänkande *Varannan damernas, SOU 1987:19* där utredaren menade att det kanske behövdes lagstiftning, alltså kvotering för att åstadkomma det mål som man menade var det enda rimliga, 50 procent kvinnor och 50 procent män på de berörda platserna. På våren 1988 antogs den jämställdhetspolitiska propositionen *Jämställdhetspolitiken inför 90-talet*, prop. 1987/88:105, där representationsfrågorna var en viktig del. En 10-årsplan för ökad kvinnorepresentation presenterades men istället för kvotering, som med kraft avstyrkts av en majoritet av remissinstanserna, satsades medel på att stimulera de nominerande organisationerna att själva finna vägar för att öka sin kvinnorepresentation. Hotet om kvotering kvarstod dock. I propositionen skrivs att det övergripande jämställdhetsmålet är att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Trots detta breda anslag förordades ändå en fem-årsplan för jämställdhetsarbetet som byggde på en fortsatt satsning på projektverksamhet.

Addition, sidoordning och allmängiltighet

Åttioalet brukar ibland beskrivas som det årtionde då ingenting hände, och jämfört med sjuttioalets täta och stora reformer var det definitivt annorlunda. Inom ramen för bland annat Maktutredningen framfördes kritik mot hur jämställdhetsarbetet bedrevs och de begränsade genomslag som gjordes. Kritiken gick ut på att den förda jämställdhetspolitiken byggde på att genom ständiga tillägg i form av bland annat projektsats-

Förskjutning av makt på strategiska platser.

I propositionen Jämställdhetspolitiken inför 90-talet formuleras att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Den norska statsvetaren Helga Hernes ställde frågan om det var möjligt med en kvinnovänlig stat.

Staten+familjen=patriarkatets axelmakter?

ningar undvika den konflikt som låg inbäddad i de jämställdhetspolitiska målsättningarna. Men åttiotalet kan också ses som ett årtionde då de stora reformerna förverkligades genom stora satsningar exempelvis genom föräldraförsäkringens utbyggnad och ett årtionde då kvinnors förvärvsdeltagande ökade.

Den norska statsvetaren Helga Hernes ställde frågan om det var möjligt med en kvinnovänlig stat med hänvisning till de nordiska välfärdsstaterna, något som rönt stort intresse inom den internationella kvinnoforskningen där staten och familjen ofta beskrevs som något som kan kallas patriarkatets axelmakter. Begreppet genusystem lanserades på svenska av historikern Yvonne Hirdman och en mängd kunskap om samhället togs fram utifrån ett kvinno- respektive genusperspektiv.

Eldsjalarna satt i jämställdhetsrummet och bedrev jämställdhet.

Åttiotalet kan också beskrivas som en tid då ett omfattande basarbete utfördes på arbetsplatser och i organisationer i en rad kommittéer och arbetsgrupper. Det problematiska med jämställdhetsarbetet var emellertid att det ofta blev sidoordnat. Jag har beskrivit det som att ett jämställdhetsrum snickrades ihop där jämställdhet kunde bedrivas av kvinnor. Det var något som eldsjalarna kunde hålla på med, men inget man behövde bry sig om på annat håll. I det stora politiska huset verkade det finnas en sorteringsmekanism som sorterade ut jämställdhet från det egentliga huset och in i det särskilda jämställdhetsrummet. Jämställdhetspolitiken kännetecknades av utbyggnad, sidoordning och allmängiltighet.

Omfördelningar i ordinarie verksamhet på ett specifikt sätt

Samtidigt som kritik riktades mot jämställdhetsarbetet levererade genusteoretisk forskning nytt vetande inom olika områden. Det fanns en rad analyser och en mängd kunskap tillgänglig, men de ordinarie verksamheterna tuffade på i gammal ordning. Jämställdhetsfrågan var en rännil. Kvinnorepresentationpolitiken blev här en viktig milstolpe därför att den bröt

mot kännetecknen addition, sidoordning och en luddig allmängiltighet. Jämställdhet nås genom att omfördelningar görs i ordinarie verksamheter på ett specifikt sätt, var budskapet. I artikeln »Ut ur sidorummet« menade jag att kvinnorepresentationsarbetet borde beskrivas som en murbräcka. Det var dags att utmana de normala ordningarna och vi borde kunna vänta oss att de skulle bära förändringarna. En sådan inriktning skulle vara ett svar på de förväntningar vi skaffat oss under vårt långa arbete med jämställdhetsfrågor och genusforskningens nya kunskaper skulle då komma till användning. Det är med start i arbetet för ökad kvinnorepresentation som en ny modell för genomförande av jämställdhet snickrades ihop och som sedan blev mönsterbildande för jämtegreringen.

Sociobiologi

För att inte alltför mycket förenkla det historiska skedet ska i korthet sägas att det givetvis också var andra frågor som diskuterades. I den jämställdhetspolitiska propositionen, *Olika på lika villkor*, som antogs av riksdagen på våren 1991 lyftes frågan om våld mot kvinnor fram. Lönefrågan återkom sedan det visat sig att löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte längre minskade vilket Löneskillnadsutredningen slog fast.

Debatten var het kring boken *Backlash* av Susan Faludi. Där visade hon hur det som varit det mest befriande för kvinnor beskrevs som det stora problemet. I korthet gick det ut på att kvinnors förvärvsarbete, ofta kallat »karriär«, innebar att det inte föddes barn. I Sverige fick vi också en släng av den sociobiologiska slevan genom debatten om »gröt-i-huvudet«, men barnlöshet som en följd av kvinnors förvärvsarbete hade svårt att slå rot här då senare delen av åttiotalet och början av nittiotalet kännetecknades av det högsta arbetskraftdeltagandet för kvinnor som vi någonsin haft samtidigt som barnafödandet slog nya rekord.

Perioder som domineras av krav på maktförskjutningar resulterar ofta i hotbilder som hänvisar till naturen. För den som arbetar med jämställdhetsfrågor är det viktigt att känna sig säkert på att det inte är biologi vi sysslar med utan samhällliga villkor. En fallgrop att se

Arbetet för ökad kvinnorepresentation blev mönsterbildande för jämtegreringen.

addition>omfördelning

sidoordning>
ordinarie verksamhet

allmängiltighet>specifikt

I boken *Backlash* diskuterar Susan Faludi sociobiologism.

Högt förvärvsarbete bland kvinnor + högt barnafödande = sant

Politisk biologism gör naturliga biologiska skillnader mellan män och kvinnor till värdeaddade förnuftsmässiga skillnader > skillnad i frihet och underordning.

Stödstrumpornas krav Hela lönen, halva makten, gav kickar till politiken.

Makt och demokrati i Sverige, SOU 1990:44., kapitel 3 som heter Genussystemet. Läs det!

upp med är att diskussioner om exempelvis olika på lika villkor i realiteten mest handlar om hur kvinnor och män är biologiskt olika. Framförallt hur kvinnor är olika och hur vår biologi får förklara alla möjliga typer av ordningar. De lika villkoren kommer i skymundan. Det är då en genusteoretisk grundförståelse kan vara till stor hjälp. Det råder en relativitet mellan biologi och våra samhällliga liv. Biologi determinerar inte en viss ordning utan här finns föränderlighet. Det insåg kvinnörelsen redan på 1800-talet, det insåg politiken på 1930-talet och på 70-talet fick vi äntligen ett teoretiskt uttryck för det.

Delad makt, delat ansvar

Efter valet 1991 blev det regimskifte, Carl Bildt bildade regering, och jämställdhetsfrågorna kom efter ett tag till Bengt Westerberg. Jämställdhetsarbetet fick en ordentlig kick genom att Stödstrumporna bildades som reaktion på nedgången av kvinnorepresentationen i riksdagen. Stödstrumpekravet Hela lönen, halva makten var ju egentligen inte något annat än traditionella jämställdhetsmål, men fenomenet fick stort genomslag i media. Vid en undersökning svarade ungefär 40 procent av de tillfrågade att de skulle kunna tänka sig att rösta på ett kvinnoparti. Då blev det livat i de existerande partierna. Regeringen skrev fram den tredje och radikala jämställdhetspolitiska propositionen, *Delad makt – delat ansvar, prop. 1993/94:147*. I propositionen fördes intressanta diskussioner om strukturella maktordningar. Två dokument som det hänvisades till var *Varannan damernas* och maktutredningens huvudbetänkande *Makt och demokrati i Sverige, SOU 1990:44*. Särskilt kapitel 3 som heter Genussystemet lades till grund för principiella överväganden inom jämställdhetspolitiken.

Nya jämställdhetspolitiska mål antogs som sedan gällt fram till maj år 2006. Målen var till stor del en fortsättning och utveckling av tidigare målsättningar men det fanns också nya inslag. Företagande lyftes fram, och det var här som målet om att kvinnor och män ska kunna leva ett liv fritt från könsrelaterat våld formulerades.

Mainstreaming

Det var i propositionen *Delad makt, delat ansvar* som »mainstreaming« skrevs fram. Så här står det: »... har vi betonat vikten av att ett jämställdhetsperspektiv anläggs inom alla politik- och samhällsområden och av att kvinnors och mäns skilda villkor därvidlag beaktas. Det innebär att jämställdhetsfrågor inte bara måste genomsyra utan också få genomslag på alla områden. Jämställdhetsmålet kan inte formuleras isolerat utan måste ingå som en naturlig del när mål sätts upp på skilda områden i samhället«. Lite längre fram sammanfattas: »I internationella sammanhang används ibland det engelska uttrycket mainstreaming för det ovan beskrivna arbetssättet.«

Vid valet 1994 blev det regimskifte igen. Några partier hade haft varvade listor i valet och kvinnorepresentationen i riksdagen slog rekord med 40 procent kvinnliga ledamöter. Regeringen bestod av 50 procent kvinnor och 50 procent män. Jämställdhetsfrågorna placerades i statsrådsberedningen med Mona Sahlin som vice statsminister. En rad insatser som föreslagits i propositionen från 1994 genomfördes under de närmaste åren. Den regionala nivån stärktes med jämställdhetsexperter vid länsstyrelserna, en ny statistikförordning antogs som stärkte jämställdhetsstatistiken, jämställdhetslagen reviderades, regeringen gav medel till Svenska Kommunförbundet för att arbeta med jämställdhet i kommunala verksamheter och genusforskningen främjades.

FN:s fjärde kvinnokonferens gick av stapeln i Peking på hösten 1995. Konferensen resulterade bland annat i ett handlingsprogram *Plattform for Action* där mainstreaming antogs som strategi för att förbättra kvinnors liv och verklighet. Plattform for action består av ett antal paragrafer som tar upp viktiga teman som exempelvis fattigdom, hälsa, utbildning och ekonomi. Det var inte så att det skrevs sida upp och ner om mainstreaming, utan i själva verket var det en mening som ungefär likalydande upprepades under de olika paragraferna.

Så här låter det på svenska exempelvis i paragrafen om hälsa,

I Propositionen delad makt, delat ansvar betonas vikten av att jämställdhetsperspektiv anläggs inom alla politik- och samhällsområden. Detta kallas mainstreaming.

Regeringen efter valet år 1994 var den första i världen som bestod av hälften kvinnor, hälften män.

FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995 antog strategin mainstreaming.

Plattform for Acton 1995.

»Governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective in all policies and programmes so that before decisions are taken an analysis is made of the effects on women and men, respectively«.

Inom EU betyder jämtegrering att »införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser«.

Strategin jämtegrering finns inskriven i Amsterdamfördraget, artikel 3:2.

§ 105, »Genom att ta itu med ojämlikheter mellan kvinnor och män i fråga om hälsotillstånd och tillgång till hälsovård bör regeringar och andra aktörer främja en aktiv och synlig policy för integrering av ett jämställdhetsperspektiv i alla politiska åtgärder och program så att, innan beslut fattas, en analys görs av effekterna på respektive kvinnor och män«.

Inom FN har det hållits uppföljningskonferenser efter detta men de skrivningar som togs i Peking gäller fortfarande.

Efter konferensen i Peking har EU utarbetat handlingsprogram för jämställdhet mellan kvinnor och män där mainstreaming är strategin. EU:s nya inriktning finns i ett särskilt meddelande från kommissionen. Där framgår det att med mainstreaming avses inom EU att »införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser«. EU har därefter antagit en ramstrategi där mainstreaming kombineras med särskilda insatser. I Amsterdamfördraget som trädde i kraft år 1999 skrevs jämställdhet in som ett av EU:s grundläggande mål. I artikel 3:2 står det att all EU:s verksamhet skall syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet mellan dem.

... och så fram till idag

Jämställdhetsfrågorna hamnade så småningom hos Margareta Winberg som var jordbruksminister. Jämställdhetsenheten som tidigare fysiskt flyttat med sina statsråd mellan olika departement placerades nu i Näringsdepartementet och låg fram till 2007 kvar där. Arbete med metodutveckling för att driva på utvecklingen av jämställdhet i diverse sakfrågor pågick på flera ställen, i departement, på länsstyrelser och på Kommunförbundet.

Arbetsgruppen för metodutveckling tillsattes på näringsdepartementet år 1998. Gruppen arbetade bland annat fram metodboken *Gör det jämt* och presenterade tankegångar om det fortsatta strategiska arbetet med jämtegrering i rapporten *Ändrad ordning. Strategisk utveckling för jämställdhet*, Ds 2001:64. Tankegångarna lades bland annat som bas för ett genomgripande och långsiktigt arbete i Regeringskansliet och frågan om politikområdets institutionalisering lyftes upp.

År 1998 kom Kvinnofridspropositionen som bland annat in-
nebar att brottsrubriceringen grov kvinnofridskränkning inför-
des. Även sexköpslagen antogs som kriminaliserar köp av sexu-
ella tjänster och som gav eko runt om i världen. En annan fråga
som rörde på sig var den om kvinnors representation i statliga
bolagsstyrelser och privata bolagsstyrelser. Inspiration kom
igen från Norge som lagstiftade om könsrepresentation i bo-
lagsstyrelser.

**Många feminister blev det...
Vill du orientera dig om femi-
nism? Läs boken *Feminism* av
Lena Gemzöe.**

Perioden mellan valet 1998 och 2002 är en intressant
tid i svensk politik. Det blev då mycket populärt för po-
litiker att kalla sig feminister. Det ifrågasattes förstås
vad sådana programförklaringar egentligen stod för,
om det inte bara var blöta fingrar upp i luften för att
känna hur vinden blåste. Det kan man förstås undra
över, men för den som arbetar med förändringar är nog
den intressanta frågan vad det var som blåste.

Efter valet år 2002 hamnade jämställdhetsfrågorna i statsråds-
beredningen, men efter regeringsombildningen år 2003 blev
istället statsrådet Mona Sahlin ansvarig och placerades i justi-
tiedepartementet. I april år 2004 tillsattes Jämställdhetspolitis-
ka utredningen, där jag var särskild utredare, med uppdrag att
göra en översyn av jämställdhetspolitiken och särskilt överväga
målen och organiseringen. Utredningen lämnade betänkandet
Makt att forma samhället och sitt eget liv, SOU 2005:66 i augusti
2005, till statsrådet som då hette Jens Orback. I utredningen
gavs en rad förslag till förändringar utifrån utredningens di-
rektiv. Där finns också en genomgång av hur olika politikområ-
den arbetat med jämställdhet sedan propositionen *Delad makt,
delat ansvar* från 1994. Vill man jämföra hur det såg ut några år
tidigare kan man läsa de tre skrivelser som regeringen lämnat
till Riksdagen angående Jämställdhetspolitiken, särskilt *Jämt
och ständigt* 03/04:140. Det kan vara ett snabbt sätt att skaffa sig
information om jämställdhetsarbetet i alla 48 politikområden
som vi har i Sverige. Betänkandet låg tillsammans med andra
betänkanden till grund för den nya jämställdhetspolitiska pro-
positionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv*, prop.

Ny jämställdhetspolitisk proposition antogs av riksdagen i maj 2006. Makt att forma samhället och sitt eget liv.

Integrations- och jämställdhetsdepartementet skapades 2007.

2005/06:155, som antogs i maj 2006. I propositionen ligger inriktningen på jämtegrering fast. Under tolv år gällde alltså den gamla propositionen från 1994. Kanske är det svenskt rekord?

Valet år 2006 ledde till regimskifte och Nyamko Sabuni blev statsråd. I början av år 2007 genomfördes en ny institutionalisering inom jämställdhetspolitiken då det nya Integrations- och jämställdhetsdepartementet skapades.

STRATEGI

Man förstår inte något fullt ut förrän man kan förklara det för sin mormor. ALBERT EINSTEIN

DET FINNS ETT PAR utgångspunkter som jag har tyckt är en hjälp i arbetet med jämställdhetsfrågor. Den första är att jämställdhet handlar om förändring. Man kan inte arbeta med jämställdhet utan att tänka förändring. Det går tillbaka på två enkla frågor. Har vi jämställdhet? Ja eller nej? När jag har ställt de frågorna runt om på olika arbetsplatser och organisationer brukar svaret bli Nej! Inte alltid ett så kraftfullt nej, utan garanterat med att »det beror på« eller »ibland så« men ändå alltid nej. Vill vi ha det då? Ja! Och nu brukar svaret runga. Det vi har är ojämsälldhet, men vi vill ha jämställdhet. Och om man ska gå från något vi har, men inte vill ha, till något vi inte har, men vill ha, måste vi förändra.

Den andra utgångspunkten är att jämställdhet är ett normativ, ett rättesnöre. Det är inget »naturligt« utan handlar om en uttalad vilja som säger att, och på vilket sätt, samhället ska vara jämställt. Det är ett resultat av en ihärdig strävan efter en rimligare ordning, både internationellt och i Sverige. Själva strävandet är något som förenar då och nu, men det finns en viktig skillnad. Då var jämställdhet i formell opposition till den rådande ordningen, nu är jämställdhet ett formellt rättesnöre.

Jämställdhet handlar om förändring. Jämställdhet är ett normativ.

Då var jämställdhet i formell opposition till den rådande ordningen, nu är jämställdhet ett formellt rättesnöre.

Målen

För att klargöra vad jämställdhetsarbetet ska inrikta sig på har riksdagen slagit fast de nationella övergripande jämställdhetsmålen. De nu gällande målen antogs av riksdagen den 16 maj 2006 i propositionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken, prop. 2005/2006: 155*. Det finns ett övergripande mål och fyra delmål.

I det övergripande målet framhålls att en förutsättning för att nå de mål som beslutats är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på alla områden i livet. Det innebär i sin tur att om jämställdhetsnormen ska förverkligas måste alla områden i livet kännetecknas av jämställdhet. Det är denna helhetliga målsättning som jämtegrering är det strategiska svaret på.

De nya målen från år 2006 ersatte de mål som riksdagen antog på våren 1994 i propositionen *Delad makt – Delat ansvar, prop. 1993/94:147*. De målen var i sig avlagringar från mer än trettio års arbete med rötter tillbaka till 70-talet.

I Sverige har röster som är kritiska till jämställdhetsarbetet

ÖVERGRIPANDE MÅL

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv

En förutsättning för att kunna uppnå detta är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

DELMÅLEN

Jämn fördelning av makt och inflytande.

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Ekonomisk jämställdhet.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Mäns våld mot kvinnor skall upphöra.

Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

hävdat att de nationella jämställdhetsmålen upprepats som ett hjärntvättande mantra. Min erfarenhet är, tyvärr får jag säga, att det är ganska ovanligt att någon känner till att det överhuvudtaget finns nationella mål och ännu ovanligare att man vet hur de lyder. Om frågan ställs vad man tror kan vara ett mål brukar det vanligaste svaret bli »lika lön«. En annan synpunkt som också framkommit, och som jag däremot håller med om, är att vissa har en uppfattning om att vi redan är jämställda – till och med att jämställdheten har gått för långt! – men detta har ingenting med kännedom om några mål att göra. Snarare tvärtom. En första uppgift för den som arbetar med jämställdhetsfrågor kan därför vara att lyfta fram och förklara de nationella mål som har beslutats av Sveriges Riksdag.

Mål- och resultatstyrning

Jämställdhetspolitiska utredningen hade i uppdrag att göra en översyn av de mål som slogs fast i *Delad makt, delat ansvar* och hur effektivt de genomförts. Eftersom jämställdhetspolitiken är sektorsövergripande är de mål som formuleras där horisontella vilka varje annat politikområde ska tolka och utifrån detta formulera mål för det egna politikområdet.

Det styrsystem som finns i staten är mål- och resultatstyrning. Jämställdhetspolitiska utredningen undersökte hur de jämställdhetspolitiska målen styrt in i andra politikområden och i korthet kunde vi konstatera att mål- och resultatstyrningen inte varit effektiv på detta politikområde. Arbetet med jämställdhet som utförts i statliga verksamheter saknade ofta koppling till de nationella målen. Där man ändå hade arbetat med ett jämställdhetsperspektiv i verksamheterna var anledningen att man fått i uppgift att jämtegrera. Utan detta hade den statliga styrningen inte åstadkommit mycket. Frågan ställdes varför vi överhuvudtaget har mål om de inte används?

Utredningen menade att det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering borde utvecklas så att målen översattes till regional och lokal nivå och att indikatorer borde utarbetas för genomförande inom olika saksområden.

En första uppgift för den som arbetar med jämställdhetsfrågor kan vara att lyfta fram och förklara de nationella mål som finns.



Varför finns det jämställdhetspolitiska mål om de inte används?

I alla typer av verksamheter finns målsättningar för jämställdhet formulerade inom ramen för det personalpolitiska arbetet i jämställdhetsplanen. Det är utmärkt och är ett arbete som ska fortsätta. Men jämställdhetsintegrering handlar inte om de mål som emanerar ur jämställdhetslagen, utan om att sätta ett jämställdhetsperspektiv på de mål som gäller för sakfrågorna. Det är i den utåtriktade verksamheten som jämställdhet ska in, i den utbildning, den sjukvård, de kommunikationer, de produkter vi gör.

Stöddokument

Förutom de nationella målen finns det andra dokument som utgör den formella ryggraden i jämställdhetsarbetet.

I Sverige är jämställdhet inskrivet i en av våra grundlagar. I regeringsformens kapitel 1, Statsskickets grunder, 2§, slås fast att det allmänna skall motverka diskriminering av människor på grund av kön. I kapitel 2, Grundläggande fri- och rättigheter, 16§, står följande: »Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor...«. Hur den paragrafen ska tolkas framkom i ett remissvar som lämnades av riksdagens konstitutionsutskott på en motion som ville förtydliga myndigheternas uppdrag när det gäller jämställdhet. Utskottet menade att

»... det är en grundläggande princip i regeringsformen att det allmänna skall tillförsäkra män och kvinnor lika rättigheter. Redan härav följer att alla beslut bör analyseras ur jämställdhetsperspektiv innan de fattas«.

Vi har i Sverige sedan 1980 också en särskild jämställdhetslag för att reglera förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetslivet. Lagen har förtydligats och skärpts vid flera tillfällen. Till detta kommer sakpolitisk lagstiftning på en rad områden.

Även internationellt finns överenskommelser om jämställdhet mellan kvinnor och män både i EU och FN liksom inom det nordiska samarbetet. Dessa presenterades i det historiska avsnittet.

Vi som arbetar med jämställdhetsfrågor kan alltså luta oss

Jämställdhetsintegrering handlar inte om de mål som emanerar ur jämställdhetslagen, utan om att sätta ett jämställdhetsperspektiv på de mål som gäller för sakfrågorna.

Jämställdhet finns inskrivet i Regeringsformen.

tungt mot överenskommelser, målsättningar och delvis bindande lagstiftning. Vi har faktiskt mandat att förändra.

Två mantran

För att ha vägledning att tänka och handla utifrån detta mandat att förändra har jag två mantran. Det första lyder så här: Jämställdhet skapas i varje vardaglig handling. Det kan ju beskrivas som utopiskt normativt, men det är en framåtsyftande tanke som fokuserar på målet och gör oss till aktörer för förändring. Jämställdhet skapas inte någon annanstans utan av var och en av oss. Tanken hämtar sin näring ur våra målsättningar och vår vilja att agera för jämställdhet.

Det andra mantrat lyder så här: En ojämsälld ordning upprätthålls inte genom historiska vingslag, även om de finns, utan av beslut som fattas och verkställs varje dag. Det kan ju låta dystopiskt men får nog ses som en verklighetsbeskrivning. När vi gör som vi brukar, återskapar vi ojämsälldhet. Den insikten är vår viktigaste kunskapskälla, när vi förstår hur det går till kan vi hitta vägarna ut. Ett jämställdhetsperspektiv på en verksamhet handlar i första rummet inte om att föra in något väsensnytt. Jämställdheten finns ju redan där, men i form av ojämsälldhet. Uppdraget är att få syn på ojämsälldheten. Det är det som uttrycks när man säger att det gäller att få jämställdhetsglasögonen på sig. Med glasögon tillförs inget nytt, men man får syn på det som finns. Det har visat sig märkvärdigt svårt för folk att fatta detta, kanske för att det då blir så tydligt att det är i det egna professionella utövandet som problemet ligger. Och att det är det professionella utövandet som ska ändras. Det handlar om att fortsätta att göra det man gör men kanske på ett nytt sätt. En gång konstruerade jag en konstgjord dialog för att hjälpa folk att hålla kvar den upplysta känslan. Här kommer den dialogen.

Jämställdhet skapas i varje vardaglig handling

En ojämsälld ordning upprätthålls inte genom historiska vingslag, även om de finns, utan av beslut som fattas och verkställs varje dag.

KONSTRUERAD FRÅGA:

– Bedriver ni ett särskilt ojämsälldhetsarbete här?

KONSTRUERAT SVAR:

– Nej, det är helt integrerat i den ordinarie verksamheten.

Jämtegrering som strategi

Strategi är ett grekiskt ord som betyder »härförarkonst«. När man väljer sin strategi väljer man så att säga hur truppen ska ställas upp så att slaget kan vinnas. Eller annorlunda uttryckt, så att man når sina mål. Beroende på hur man bedömer läget i samhället, styrkepositioner, tillgångar och brister, teoretiska och ideologiska överväganden och så vidare varierar val av strategi. Som visades i historieavsnittet har ett helhetsperspektiv alltid varit en utgångspunkt för jämställdhetspolitiken. Helhetsperspektivet består, men strategierna varierar. Om man tittar tillbaka hundra år i tiden var det strategiska valet att erövra rösträtten för att på så sätt kunna använda sig av och självständigt tala inifrån samhällets formella positioner. På 1970-talet var arbete det starka lokomotivet. En slags flankrörelse som bröt igenom linjerna. På 80-talet prioriterades maktförskjutningar på vissa områden, en strategisk positionering för kommando, frågan om ökad kvinnorepresentation. Man kan fokusera på särskilda insatser, och stärka förfördelade grupper, man kan satsa på spjutspetsar, man kan ideologiskt driva den enda frågans linje. Man kan besluta sig för jämställdhetsintegrering.

När man väljer jämtegrering som strategi väljer man den breda uppställningen. Alla är uppställda på slagfältet, »all policies and programmes«, som det står i FN:s Platform for Action. Det sympatiska med en sådan formulering är att man inte behöver veckla in sig i olika argumenteringar om var det ska gälla och var inte. Om det finns områden eller tillfällen där det inte är tillämpligt kommer det att visa sig i de analyser som görs. En gång ställde exempelvis en fysikstudent frågan om genusperspektivet i elektronernas rörelse kring kärnan. Han hade svårt att se den, sa han. Svaret blev att han var befriad. Vi är ju inte tokiga heller.

Jämställdhetsintegrering är en strategi som kan kombineras med andra strategiska insatser, som exempelvis i EU:s femte handlingsprogram för jämställdhet på medellång sikt där det framhålls att gender mainstreaming ska kombineras med aktiva åtgärder. Det viktiga är att komma ihåg att jämtegrering är en specifik strategi för att se till att jämställdhet finns i sakfrågorna och bärs av ordinarie verksamheter, inget annat. Strate-

»Nittonhundratalet inleddes med kamp för kvinnors rösträtt och formell jämställdhet med män. Det slutar med nya strategier för att utforma det vardagliga politiska arbetet med ett innehåll som ger kvinnor och män lika möjligheter och livsvillkor i realiteten.« GUNILLA FÜRST

Jämtegrering är en specifik strategi för att se till att jämställdhet finns i sakfrågorna och bärs av ordinarie verksamhet.

gin säger ingenting om sådant som kvinnorörelsens betydelse, vilka de jämställdhetspolitiska målen ska vara eller hur nya frågor ska växa fram och ta plats. Den säger att de som sitter på beslutsrätt och pengar ska känna sig och faktiskt vara ytterst ansvariga för jämställdhet i sina respektive sakfrågor.

Begrepp

Mainstreaming är inget begrepp som vi äger på jämställdhetsområde. Det används på alla möjliga områden där man vill ge uttryck för att det finns en »main stream«, en huvudfåra. I många sammanhang till exempel inom viss musik är mainstreamam det värsta man kan tänka sig, slätstruket och förutsägbart.

Men när vi använder begreppet inom jämställdhetsområdet finns inga värdeomdömen. Det vi är ute efter är den strukturella förflyttningen av jämställdhetsperspektivet in i verksamheternas ordinarie handläggning.

Innan mainstreaming officiellt översattes till jämställdhetsintegrering myntade jag begreppet jämtegrering. Ordet hittade jag på delvis därför att begreppet mainstreaming inte gillades eller förstods runt om i landet, men också för att markera att det var en specifik strategi som tydliggjorde och skärpte ansvaret för genomförande. Efter några år beslutade regeringskansliet att använda begreppet jämställdhetsintegrering. Oberoende av vilket begrepp som används menas samma sak, alla begrepp är i sig helt ok, men jag har beslutat mig för att använda jämtegrering för att kanske kunna undvika den ihopblandning som sker mellan denna specifika strategi och jämställdhetsarbete i allmänhet. Vi äger inte begreppen, de fylls med olika innehåll och förändras. Men betydelsen av ett begrepp blir till i användningen av det.

Erfarenheter har visat att mainstreaming eller jämställdhetsintegrering ibland har använts som förevändning för att skrota olika inrättningar som exempelvis särskilda jämställdhetsutskott där sakkunskapen om jämställdhetsfrågor varit samlad. Slagordet har varit att »alla ska göra det« men i realiteten har det visat sig att alla är detsamma som ingen. Andra har

Mainstreaming
mainstream=huvudfåra

Betydelsen av ett begrepp blir till i användningen av det.

Jämtegrering markerar en speciell strategi.

Jämställdhetsintegrering är det officiella namn som Regeringskansliet använder.

På de flesta håll har budgetansvar flyttats ut i verksamheterna. Har det inneburit att ingen är ansvarig? Har det inneburit att var och en knåpar ihop sin lilla variant? Har det inneburit att det inte finns några ekonomer anställda? Nä, just det.

När man jämtegrerar förflyttar man frågan, insikten, kunskapen om jämställdhet från sin rännil in i ordinarie verksamhet. In i kärnan, in i det som verksamheten går ut på.

hävdat att man nu inte kan ha särskilda insatser för att förbättra situationen för vissa människor. Snarare ska man vända på det resonemanget och hävda att med ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie beslutsfattande och verksamheter synliggörs var särskilda insatser för kvinnor eller för män verkligen behövs. Genom en tydlig benämning kan kanske missförstånd sällas ut från motstånd.

Definitioner

Jämtegrering är strategin för att vinna slaget om den jämställda kommunen, den jämställda skolan, de jämställda länsstyrelserna, det jämställda företaget, de jämställda kommunikationerna, det jämställda fritidsutbudet, den jämställda fysiska planeringen, den jämställda upphandlingen, den jämställda budgeten, den jämställda kommittéhandboken, det jämställda direktivet, ja, det jämställda i all oändlighet.

När beslutet om att arbeta utifrån strategin jämtegrering var fattat började arbetet med att hitta en definition som kunde vara vägledande i genomförandet. Det finns flera olika definitioner, men den mest använda i Sverige är den som en expertgrupp inom Europarådet tog fram 1998.

Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making.

En fråga som förts fram är om inte mainstreaming bara är ett nytt ord för den gamla integreringen av kvinnor i diverse situationer och organisationer utan att det liksom skulle märkas. Svaret på frågan är att det definitivt är något nytt. Det är, säger Sida, en strategi som »serves to highlight the need to challenge the status quo.«

OPERATIONALISERING

För flera år sedan var jag på ett departement och pratade om det som då fortfarande kallades *mainstreaming*. Jag gjorde mitt bästa för att få deltagarna att känna entusiasm och förstå den tillit som riktades till deras förmåga att vara aktörer för jämställdhet. Den tillförordnade chefen såg emellertid inte entusiastisk ut. Snarare blek. En filmscen dök då upp i huvudet som en metafor för det uppdrag de hade fått. Scenen, som jag beskrev för departementsfolket, var ett öde fält och längs hela horisonten red samurajer upp och ställde sig stridsberedda. På given signal gjorde de chock ut över det öde fältet. Och det, sa jag, det är *mainstreaming*. Att ta sakfrågorna i besittning, galoppera fram, *schvungfullt*. Den tillförordnade chefen såg om möjligt ännu blekare ut och sa efter ett tags tystnad – Jag känner mig som att jag inte ens har en häst.

OCH DET ÄR DET som operationaliseringen handlar om, att få fram »hästarna«, det som behövs för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Ett första steg kan vara att skaffa sig en bild av hur olika nivåer hänger ihop med varandra. Det »samband« som ledsagat mig under åren är en mycket enkel bild som också den här skriften till stora delar är upplagd ifrån. Budskapet som jag vill förmedla är att det alltid är rätt tid och rätt plats att börja jämtgrera, men man måste känna sin tid och sin plats. Det kan man göra genom denna enkla modell. Beroende på utgångslä-

Ordet operationalisering går tillbaka på det latinska ordet för arbete. Att operationalisera en strategi betyder helt enkelt att arbeta med den.



Det är väldigt svårt att veta vad man ska göra innan man har beslutat sig för vad man gör nåt åt.

get kommer arbetet att behöva olika insatser. Första steget är alltså att göra en liten inventering av utgångsläget. Finns det mål för jämställdhet i verksamheten? Hur ser de ut? Vilka är de problem som målen vill råda bot på? I ett tidigare avsnitt diskuterades de nationella jämställdhetsmålen, men för de flesta som ska jämtegrera är det de egna målen i verksamheten som det handlar om. Det kan vara mål på exempelvis övergripande kommunnivå eller det kan vara mål för hur morgonsamlingen på en förskola ska fungera jämställt. Finns det inga mål måste man skaffa fram dom. Metoder finns för sådant arbete. Det viktiga är att ha klart för sig vilka problem och mål man arbetar med. Annars kan man leverera ett raseri av undersökningar som ingen sedan vet vad man ska använda till. Det är väldigt svårt att veta vad man ska göra innan man har beslutat sig för vad man gör nåt åt.

Finns det ett beslut att verksamheten ska jämtegreras? Finns det en handlingsplan för hur det ska gå till och vilka som har ansvar och när det ska vara gjort? Är hela beslutskedjan med, är ordinarie styrdokument som verksamhetsplaner och budget jämtegrerade? Finns det en förståelse för den kunskap som verksamheten behöver för att jämtegreras? Har man gjort sig förtrogen med modeller och metoder?

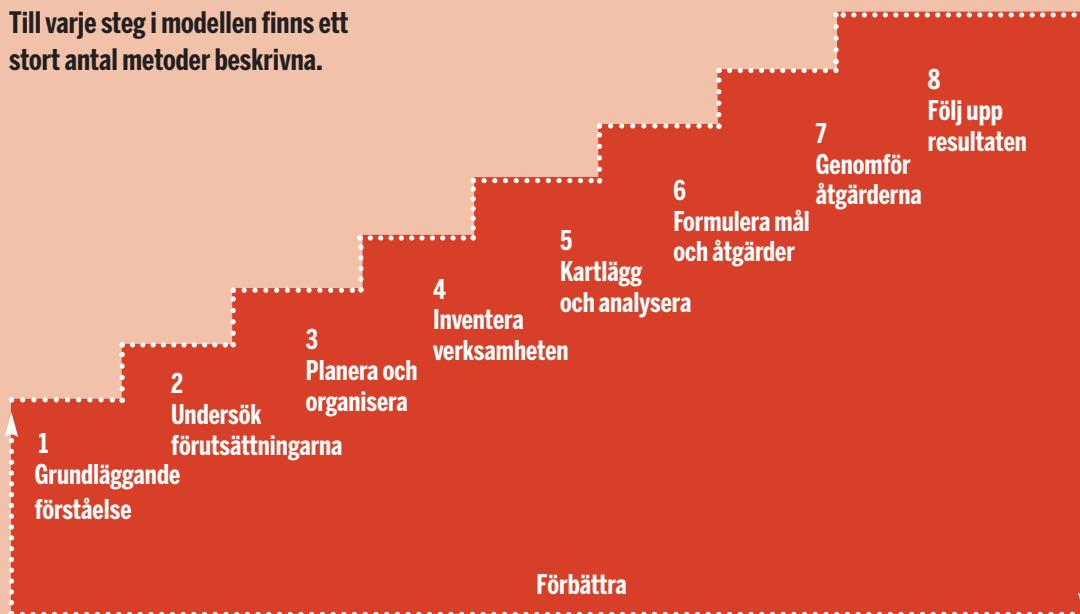
Trappan – JämStöd

JämStöd är namnet på en utredning som hade i uppdrag att informera om och utveckla metoder och modeller för hur statliga verksamheter ska jämställdhetsintegreras i praktiken. Utredningen presenterade sitt betänkande i tre delar år 2007. Under de två år som utredningen arbetade mötte jag ofta positiva erfarenheter av deras arbete. Behovet av kontinuerligt stöd är stort, det är en erfarenhet jag har av alla års arbete.

En politiker som jag arbetade med på Kommunförbundet uttryckte behovet av stöd så här.

– När jag just har varit på utbildning förstår jag precis hur det ska gå till. Men när jag sen kommer hem och ska förklara det för andra så kan jag inte.

Till varje steg i modellen finns ett stort antal metoder beskrivna.



Det är en brist att vi i Sverige, åtminstone i dagsläget, inte har en fast institution för detta. Det måste finnas ett mellanting mellan eviga institutioner och ryckiga projekt på årsbasis som gör att halva tiden går åt till ansökningar och avrapporteringar.

JämStöd har i modellen Trappan beskrivit arbetsgången för hållbar jämställdhetsintegrering. Det som poängteras är att ett utvecklingsarbete behöver en god grund och att alltför raska kliv leder till instabila förändringar.

Litar

LITAR bygger på några kontrollord som jag haft nytta av. Lokalisering handlar om att tänka till så att arbetet förläggs inom ordinarie strukturer och att välja den startpunkt som kan ge mest positiva effekter. Identitet för att inte hamna i jämställdhetsarbetets ottydligheter. Jämställdhetsdelegationens logga och glasögon är exempel på bra identiteter. Transparens för att det vi håller på med inte är hemligt. Det ska vara en öppen process. Ett bra exempel är Göteborgs stad där medborgarna kunde följa ett stort projekt på hemsidan. www.goteborg.se Av-

Trappan är en modell för hållbar jämställdhetsintegrering.

Lokalisering

Identitet

Transparens

Avgränsning

Resultat



Jämställdhetsdelegationens
logotyp.

**»Inte kan det väl fortsätta
vara frivilligt att försäkra sig
om att servicen svarar lika väl
mot kvinnors som mot mäns
behov?«**

ANN BOMAN, JÄMSTÖD

gränsning för att komma ihåg att var och en arbetar med jämtegrering i det egna arbetet där man själv »makes a difference«. Det är ingen idé att lägga tid på att diskutera det man inte kan påverka. Resultat för att inte drunkna i processens virvlar.

Att arbeta med jämtegrering är en process, det har ofta sagts och är sant, men jag vill poängtera vikten av att vara inriktad på resultat. Alla som arbetar med jämtegrering ska eftersträva resultat som är relevanta och meningsfulla för den verksamhet som det handlar om. Annars finns en risk att vi slösar med både våra medel och vår tid. Det blir ett spel för gallerierna.

Men när verkliga resultat efterfrågas, när det vi uppnått återkopplas och får konsekvenser i verksamheten, då har vi en verklig process, ett framåtskridande.

* STYRNING

Styrning, kunskap och metoder är ingredienser i arbetet med jämtegrering. Det är inte så att de kommer uppradade efter varandra utan förhållandet är rörligt. Ny kunskap kan ge insikt om behov av ny styrning, ny styrning kräver nya metoder, nya metoder ger upphov till ny kunskap och så vidare i en förändringsprocess där man utvärderar och följer upp sina resultat. Men var helst jag arbetat, i Sverige eller i andra länder, har jag återkommit till de tre ingredienserna. Alla verksamheter styrs alltid på något sätt. Kunskap krävs alltid. Metoder används alltid när vi gör något, vare sig vi är medvetna om det eller inte.

När man jämtegrerar ska ordinarie styrvägar och dokument identifieras. Ansvaret ligger i linjen, inte på personalkontoret. Den som har ett verksamhetsansvar har också ansvar för jämställdhetsarbetet i verksamheten.

En vanlig smitväg från uppdraget att jämtegrera är att hävda att det inte är relevant i den egna verksamheten. Jämställdhet är viktigt, visst, men inte just här. Ett exempel är från en Läns-

arbetsnämnd. Länsarbetsnämnderna har sedan 70-talet i uppdrag att arbeta med jämställdhetsfrågor. Ändå var det person som dröjande sa.

- Vad kan vi göra egentligen här hos oss? Folk är ju som dom är. Nä, hos oss är det för sent. Man måste börja tidigare. Man måste börja i skolan!
- Men jag har arbetat med skolor också och där sägs det:
 - Det är för sent. Man måste börja i förskolan!
- Och på förskolorna sägs det:
 - Det är för sent. Man måste börja i hemmet!

Så under årens lopp har jag kommit till den slutsatsen att måhända är jämställdhet den typen av fråga som om den icke löses i självaste konceptionsögonblicket är det för sent!

Budgetprocessen

Runt om i världen pågår arbeten med jämställdhet inom ramen för olika budgetarbeten, ofta på nationell nivå. Den inriktning som dominerat har varit att uppskatta hur stor del av resurser som kommer kvinnor respektive män till godo. Det kan i och för sig vara nog så intressant, men det ändrar ingenting. För att åstadkomma förändring måste man in i själva processen, det vill säga i underlag, i beräkningar, i frågeställningar, i fördelningsbeskrivningar etc. Varje siffra har sin berättelse och det är där som jämställdhetsperspektivet ska in. Det svenska arbetet med budgeten har varit inriktad just på processen.

Målet med arbetet är att synliggöra kön i den statliga budgetprocessen och statsbudgeten så att regeringens jämställdhetspolitik kommer till uttryck inom alla politikområden.

Under några år har den svenska budgetpropositionen innehållit en särskild bilaga om just fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. De rubriker som används där skulle varje kommun och landsting kunna använda sig av. Det

»Den som har ett verksamhetsansvar har också ett ansvar för jämställdhet i verksamheten.«

Läs om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män i budgetpropositionen.

Göteborgs budget styr mot nya och jämställda normer.

finns givetvis skillnader att ta hänsyn till, men modellen är fullt överförbar. Materialet finns på www.regeringen.se

I Göteborgs stad har också arbetet med att integrera jämställdhet i budgetprocessen pågått i flera år. I fullmäktiges mål för budgeten 2008 står det bland annat så här

»Både kvinnors och män behov och erfarenheter ska tas tillvara och ligga till grund för att skapa nya normer och handlingsmönster. Göteborgs stad ska utvecklas till en förebild och föregångare i jämställdhet.

Kunskap ska omsättas i praktisk handling för att åstadkomma reella förändringar. För att veta huruvida ojämställdhet råder behöver kvinnors och mäns situationer synliggöras och analyseras. Detta görs genom att könsuppdelade statistik och faktaunderlag samt redovisa jämställdhetskONSEKVENSER i beslutsunderlag och vid förändringar.

Jämställdhetsarbetet ska integreras inom alla politikens områden; i styrningen av organisationen, formuleringar av mål, verksamhetsplanering, uppföljning och i utvärdering.«

Göteborgs stads budgetprocess finns beskriven i *Gör det jämt*.

Inga luftiga policypastejer.

Identifiera kärnan i den egna verksamheten.



Hur ser jämställdheten ut där?



Sätt upp ett mål.



Styr mot resultat.

Handlingsplan

På senare tid har riktiga handlingsplaner för genomförande av jämtegrering tagits fram på olika ställen. Det är inte luftiga policypastejer utan de gör precis det som är meningen att man ska göra. De identifierar kärnan i den egna verksamheten, undersöker hur det ser ut med jämställdheten där och de styr mot resultat. Ett utmärkt exempel är arbetet inom ramen för projektet Verka Jämställt. Verka Jämställt var ett utvecklingsprojekt där fyra länsstyrelser och sexton regionala myndigheter och organisationer samarbetade. Projektet liksom handlingsplanerna finns på www.verkajamstallt.se

Den handlingsplan som jag allra mest vill rekommendera andra att studera är den från Arbetsmiljöverkets Örebro-distrikt. De inledande meningarna, något nerkortade, sätter prägeln.

Arbetsmiljöverket har till uppgift att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet samt att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv.

Insatserna som görs för att nå detta är främst inspektioner. Arbetsmiljöverket skall ständigt sträva efter att belysa jämställdhetsaspekten i sin tillsyn av arbetsmiljön.

Övergripande mål är att jämställdhetsperspektivet genomsyrar hela tillsynsverksamheten vid Arbetsmiljöverket, distriktet i Örebro.

Effektmål: planering, genomförande och uppföljning av tillsynsverksamheten; utbildning i jämställdhet för all personal har genomförts; metoder har utarbetats; det finns stöd och samordning.

Ett antal gånger under de senare åren har jag upplevt att verksamhetsmål blandas ihop och med implementeringsmål. De första handlar om vad vi vill uppnå, de andra om vägen dit. För att arbetet ska bli bra behövs bägge sakerna. Effektmålen ovan bär den kvaliteten.

Arbetsplaner, vp och redovisning vid Länsstyrelsen i Norrbotten

Detta är ett exempel på hur jämställdhetsfrågan gått från rännilen i en separat plan till att bli ett genomgående krav i de normala styrdokumentet.

I direktivet för arbetet med arbetsplaner och vp 2007–09 ges chefer och medarbetare vägledning till utformningen av arbetsplaner som underlag för myndighetens verksamhetsplan. I strukturen för samtliga enheters arbetsplaner ska jämställdhet ingå.

»Länsstyrelsen ska integrera ett jämställdhetsperspektiv genom att i all sin verksamhet belysa, analysera och beakta kvinnors och män villkor i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Att integrera ett jäm-

ÖVERGRIPANDE MÅL

Effektmål:

- **brister i nuläget**
- **så här vill vi ha det**
- **aktiviteter med ansvarig och när det ska vara klart**
- **avstämningstidpunkter**

De nationella jämställdhetsmålen inarbetas i det regionala arbetet.

ställdhetsperspektiv innebär att forma verksamheten, dels på ett sådant sätt att båda könen får del av den på lika villkor, dels så att den bidrar till jämställdhet i samhället i enlighet med de nya jämställdhetspolitiska målen. Länsstyrelsen ska i samverkan med lokala och regionala aktörer utarbeta regionala jämställdhetsmål.«

Uppdraget konkretiseras sedan i direktiv till arbetsplaner för varje enhet under rubriken Jämställdhetsintegrering.

»Under året ska särskilt fokus läggas på regional utveckling, landsbygdsutveckling, social tillsyn, kommunikationer och hållbar samhällsplanering samt boende. Samverkan ska ske med strategiska statliga myndigheter och andra viktiga aktörer i länet. Riktade utbildningar ska genomföras i enlighet med länsstyrelsens handlingsplan för jämställdhetsintegrering.«

För redovisningen följer åiterrapporteringskrav

»Hur arbetet med jämställdhetsintegrering har bidragit till en utveckling av verksamheten inom ovanstående områden, särskilt med avseende på resultat för det utåtriktade arbetet, samt: vilka insatser som gjorts av länsstyrelsen för att övergripande stödja viktiga aktörer i länet när det gäller jämställdhetsintegrering, samt omfattningen och resultatet av dessa insatser«.

Eftersom jämställdhetsarbetet är inskrivet i ordinarie styrdokument följer det också den tidsplan för verksamhetsplanering och uppföljning som gäller vid länsstyrelsen. www.bd.lst.se

Role-model

All styrning handlar inte om planer och budgetar utan om att ledande personer gör sig till frontfigurer för en förändring. Olof Palme är ett sådant exempel. På 70-talet då jämställdhetsvågorna gick höga fotograferades han med förkläde i köket och dragandes barnvagn. Samma medvetna agerande gav den förre japanske statsministern Koizumi exempel på vid ett besök i Sverige. Han och hela följet av japanska tv-bolag gjorde ett studiebesök på en förskola. Plötsligt frågade Koizumi om han fick vara med och leka. Det fick han och i tv visades hur han gömde sig under filt och förtjust hoppade upp. Ett par minuter tog det. Efteråt frågade en reporter om det hade varit roligt. Det hade det. Men sen blev Koizumi allvarlig och sa att han kommit ihåg hur hans pappa aldrig lekt med honom. Hur papporna är frånvarande. Det var ju ett direkt inlägg i den japanska samhällsdebatten där just cementerade könsroller är ett hinder för Japans utveckling.

Många av samhällets symboler är manligt kodade, det är män som avbildas och omtalas. Ett exempel är våra pengar, som Dennis Kullman brukar poängtera. Gustav Vasa är en tusenlapp. Selma Lagerlöf en tjuga. Jag har därför ett förslag till en ny role-model.

Astrid Lindgren på 1000-lappen!!

Alla som arbetar i en organisation vet vikten av att ledningen är synlig i jämställdhetsfrågorna. Om ledningen inte tar sitt ansvar är det mycket svårt att åstadkomma särskilt mycket och det måste man inse om man försöker förstå sin tid och plats.

Balanserad styrning

Det finns befintliga styrmodeller som det går alldeles utmärkt att lägga ett jämställdhetsperspektiv på. Inom ramen för Arbetsgruppen för metodutveckling i regeringskansliet prövades olika modeller och metoder i konkreta verksamheter. En styrmodell som används i olika typer av organisationer och företag och som många är bekanta med är balanserad styrning, ibland kallat balanserade styrkort efter det engelska namnet Balanced Scorecard. Det var Hallandstrafiken som inom ramen för metodgruppens arbete integrerade ett jämställdhetsperspektiv i sitt balanserade styrkort. Arbetet var framgångsrikt och man utarbetade individuella styrkort för medarbetarna. Läs vidare i *Gör det jämt*.

EN FRÅGA ANLÄNDER

Vad händer här?

**Insats för att
säkra jämställdheten**

Vad händer sen?

Vad händer här?

**Insats för att
säkra jämställdheten**

Vad händer sen?

**Osv genom hela
ärendeprocessen.**

**Nu har vi gjort det vi kan för
ett jämställt resultat.**

Styrkort från Hallandstrafiken

Vision

Vi ska göra kollektivtrafiken till förstahandsalternativet.

Strategi

Ökad kundanpassning.

Finans

Strategiskt mål

Vi har en ekonomi i balans.

Framgångsfaktorer

Att såväl kunder som ägare efterfrågar våra tjänster.

Styrtal

Intäkt totalt
Intäkt som andel av skattekrona/ kommun och landsting
Nollresultat

Kund

Strategiskt mål

80 % av våra kunder, kvinnor som män, är nöjda med våra tjänster år 2005.

Framgångsfaktorer

Hög turtäthet
Bra bemötande

Styrtal

Nöjda kunder, kv/m
Antal reklamationer, kv/m
Antal turer per linje

Verksamhet

Strategiskt mål

Vi har ett för kvinnor och män anpassat utbud med hög kvalitet.

Framgångsfaktorer

Flexibelt linjenät
Serviceinriktade förare

Styrtal

Gångavstånd till hållplats
Andel invånare med tillgång till X antal turer per timma
Andel kunder nöjda med utbudet, kv/m
Andel nya resenärer, kv/m
Antal resor
Marknadsandel, kv/m

Nyckeltal och processkarta

Länsstyrelsen i Östergötland tog initiativ till att prova nyckeltal som ett sätt att styra mot jämställdhet. För att få fram vilka nyckeltal som var tillämpliga togs ärendeprocesskartor fram. Det betyder att man systematiskt kartlägger varje moment som en fråga går igenom i en organisation, från det att ärendet eller frågan väcks till dess att den lämnar organisationen. Om en organisation vill ha ett jämställt resultat räcker det inte att bara titta på slutprodukten. Det är lite som att slänga in jästen när degen redan är i ugnen. Ojämställdheten skapas som sagt i varje vardaglig handling. På länsstyrelsen i Östergötland döptes de moment som bedömdes som nödvändiga att säkra ur jämställdhetssynpunkt till insatsmoment. I varje insatsmoment diskuterades så vilka metoder som kunde användas för att säkra momentet ur jämställdhetssynpunkt som exempelvis check-

Utveckling

Strategiskt mål

Vi ska se till att göra »rätt« saker. Vi ska också utveckla nya trafikformer som ökar tillgängligheten.

Framgångsfaktorer

Nya roller THM/OP
Flexibla trafiksystem

Styrtal

Antal organisationsförändringar
Antal kreativa förslag
Antal färdtjänsttillstånd, kv/m
Andel certifierade utbud med avseende på tillgänglighet

Medarbetare

Strategiskt mål

Vi har motiverade medarbetare med »rätt« kompetens och med en jämn könsfördelning.

Framgångsfaktorer

Utvecklingssamtal
Jämställda arbetsförhållanden
Fort- och vidareutbildning

Styrtal

Medarbetarbarometer, kv/m
Antal kvinnor/män, lön och placering i organisationen
Antal utbildningsdagar, kv/m
Antal internkommunikationsmöten
Antal medarbetarsamtal

Samhällsnytta

Strategiskt mål

Vi har ägare som är nöjda med vårt bidrag till samhällsutvecklingen.

Framgångsfaktorer

Positiv samhällsutveckling

Styrtal

NöjdÄgarIndex, kv/m
Miljöpåverkan
Trafiksäkerhet
Jämställt resande
Regional utveckling

listor. När alla moment är säkrade kan man ta fram nyckeltal, antingen i ord eller i siffror som kan vägas mot målvärden.

Nyckeltal används för att kontinuerligt följa upp om det går som man har tänkt. De som arbetar med nyckeltal brukar vara noga med att poängtera att man inte ska ha en drös nyckeltal. De nyckeltal man väljer ska mäta rätt saker och samma saker över tid.

Läs vidare i *Gör det jämt*.

* KUNSKAP

Att jämtgrera innebär att sammanföra varje verksamhets specifika professionella kompetens med kunskap om jämställdhet. Den som leder ett arbete med jämtgrering bör skaffa sig en översikt över kunskapsläget på den fråga det handlar om.

Statistikförordningen säger att en offentlig statistik som är individbaserad ska vara uppdelad på kö.

Det handlar om forskning, andra studier, statistik och erfarenhetsbaserad kunskap. Idag finns genusforskning på snart sagt varje frågeområde, men förutom detta måste ny kunskap om den egna konkreta verksamheten tas fram.

En inställning som jag stött på är att det bara behövs teori och vilja för ett förändringsarbete mot jämställdhet. Men det är inte tillräckligt. »Vill man så kan man« är en devis som faktiskt inte är sann, inte rakt av. Vill man då om man kan? Inte nödvändigtvis, men att ha kunskap underlättar onekligen att arbeta med saken.

Man kan inte be människor göra det de inte kan.

**Vill man så kan man?
Kan man så vill man?**

En överdriven inställning till kunskap stötte jag på i en kommunal nämnd. Där hade det gjorts undersökningar av könsfördelningen i olika planeringsgrupperingar. Man hade helt enkelt räknat. En förnumstig ledamot frågade då om detta var vetenskapligt säkert. Jag frågade då om han ansåg att det var vetenskapligt säkert att grupperna överhuvudtaget fanns.

Ett annat exempel är då folk säger att de har genusuppdelad statistik. Det är ju oerhört intressant, men det visar sig ju att det är helt vanlig könsuppdelad statistik. Den kan användas för analyser utifrån genus men det är en helt annan sak. Det är könsuppdelning som statistikförordningen kräver, man ska inte blanda bort korten. Jämställdhet handlar om ordningen mellan alla kvinnor och alla män. När man inser det begriper man också den enorma komplexitet som finns i frågan och behovet av konkretisering.

Ganska ofta vinglar jämställdhetsarbete också in på privatiserade frågor. Vid diskussioner om ansvar för jämställda verksamheter gentemot medborgarna kan kommentarer om vem som städar hemma komma upp. Att säga att »jag städar toaletten hemma« ger inga poäng hos mig. Eller menar de allvar? Me-

nar de att jag ska bry mig? Jag tycker förstås att det obetalda arbetet ska delas jämt, men vilka styrmedel finns för detta? Ska jag vara en tidsstudieman i deras hem? Den arbetsplats som tar frågan på allvar ska använda sig av det utrymme som finns i jämställdhetslagen, exempelvis att främja ett jämt uttag av föräldraledighet, eller att gå bortom den och se till att alla kan arbeta heltid. Det där är personalpolitiska frågor och ska hantearas där. Så beroende på humör säger jag ibland, helt rätt, det skiter jag i. Eller mer snorkigt, det där är anekdotisk evidens och det sysslar vi inte med. Jämtegrering handlar om jämställdheten i våra verksamheter och det är det professionella utförandet som står i centrum.

Utbildning och flying experts

Strategin jämtegrering ställer större krav på kunskap än något jämställdhetsarbete har gjort förut. Den breddar arenorna för jämställdhetsarbete och ökar antalet aktörer. Det kräver stora insatser på utbildningar eftersom personer som aldrig förut arbetat med jämställdhetsfrågor finner sig vara ansvariga för att anlägga ett jämställdhetsperspektiv i sina verksamheter.

Det behövs grundläggande utbildningar för alla inom ett verksamhetsområde. Och då menar jag alla. Om en organisation verkligen har beslutat sig för att styra om mot en jämställd verksamhet är det något som angår samtliga. Men förutom sådana generella kunskapshöjningar behövs särskilda utbildningar för olika funktioner.

Mellanchefer är en grupp som är mycket viktiga. Det beror på att de sitter mellan högsta ledningen som fattar de övergripande besluten och själva utförandet. Det är de som ska översätta policier till handling.

Det finns flera ambitiösa utbildningar som handlar om jämställdhet. Här kommer bara ett litet axplock. **Stockholm Jämt** var

Jämtegrering handlar om jämställdheten i våra verksamheter och det är det professionella utförandet som står i centrum.

**Har du viljan?
Vi har kunskapen**

**jämvikt.
Näringslivets
Ledarskapsakademi.**

en plattform för ett mycket omfattande arbete där bland annat projektet Jämställda kommuner genomförde strukturerade utbildningsåtgärder, www.sthlmjamt.se

Vid **Stockholms läns landsting** genomfördes mellan juni 2004 och december 2007 en certifierad jämställdhetsutbildning för cirka 500 chefer i landstinget. Utbildningen har löpande utvärderats av IPULS (institutet för professionell utveckling av läkare i Sverige) ulrika.gellerstedt@sll.se

Regeringskansliet har systematiska utbildningar som är värda att studera och finns presenterade i rapporten *Gender mainstreaming in the EU Member States*.

Ett arbete som varit uthålligt, från 1994 till 2007, och åstadkommit resultat är **På lika villkor**. Det är Rita Liedholm som drivit fram kompetensutveckling för pedagoger utifrån sin vision »en skola på lika villkor«. Finns i Falu kommun.

En organisation som ska ha en jämställd verksamhet måste själva vara bärare av kunskapen i form av rutiner som säkrar handläggningen. Men all spetskompetens behöver man inte. Internationellt används begreppet **flying experts** för personer som kan sättas in i vissa situationer. Sådana insatser bör ingå i en tydlig handlingsplan. Det är den som ber någon komma flygande som är ansvarig för att det leder till något.

Man kan inte bara få ett uppdrag, man måste utbildas för det.

Jämställdhetsintegrering på länsstyrelsen i Norrbottens län

Länsstyrelserna är myndigheter som i sina regleringsbrev under flera år har fått tydliga uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering. Det har då visat sig att det inte räcker att bara säga till personer på olika enheter att nu ska ni anlägga ett jämställdhetsperspektiv. Man kan inte bara få ett uppdrag, man måste utbildas för det. Att förstå jämställdhet är inte medfött och det ingår troligen inte i det "normala" sättet att utföra sitt arbete. Här kommer ett exempel på hur man har arbetat med utbildning och uppföljning på länsstyrelsen i Norrbotten.

Utbildning i Jämställdhetsintegrering har genomförts med samma upplägg på flera enheter vid länsstyrelsen.

Utbildning har genomförts i tre steg:

- **STEG 1** Jämställdhetsenheten vid länsstyrelsen gjorde tillsammans med enhetschefen en inventering av enhetens olika verksamhetsområden. Därefter kom man gemensamt fram till vilket verksamhetsområde på enheten som var bäst att börja arbeta med.
- **STEG 2** För att stimulera arbetet genom att tillföra professionell kunskap har externa föreläsare på enhetens sakområde bjudits in. Det har också motiverat till fortsatt arbete.
- **STEG 3** Hela enheten har, ibland tillsammans med externa aktörer, samlats för en halvdagsutbildning i jämställdhetsintegrering. Denna halvdagsutbildning har baserats på övningar för att engagera hela enheten. Övningarna återfinns i JämStöds material.

STEG 3: Halvdags utbildning för att skapa engagemang

Övningen **Isbrytare** användes. En hypotes som berör sakområdet har formulerats. Deltagarna har fritt ur hjärtat fått kommentera orsaker till hypotesens innehåll. Sedan har de spånat om konsekvenser. I nästa steg har deltagarna diskuterat om det finns belegg i form av forskning eller andra studier för de orsaker och konsekvenser som framkommit. Reflektion över hur bedömningar görs och hur faktaunderlagen ser ut avslutade övningen. Hur relevant är jämställdhet egentligen för enhetens arbete?

- Nästa del i utbildningen har bestått av en kortare historik ur jämställdhetssynpunkt.
- Statistik och andra fakta om läget i länet när det gäller jämställdhet har därefter presenterats.
- Metoden JämKart har väglett bedömningen av hur olika verksamheter lever upp till de nationella jämställdhetspolitiska målen.
- Sista steget har inneburit ett beslut om vilken verksamhet som enheten ska börja göra sin jämställdhetsanalys.
- Uppföljning av jämställdhetsintegreringen sker etappvis i tertialgenomgångarna och slutligen i enheternas årsredovisningar.

ISBRYTARE

Hypotes
Konsekvenser
Belägg
Reflektion
Relevans

Kunskaper av olika slag

Förändringsarbete är aldrig särskilt lätt, organisationer kan röra lite på sig men lätt falla tillbaka. Befintliga strukturer tenderar att käka upp förändringsviljan. Den som vill skaffa sig en överblick över genusmedveten organisationsforskning kan läsa *Det ordnar sig*.

Ett bra sätt att skaffa fram kunskap i en specifik fråga kan vara att **samarbeta med något universitet**. Institutioner är ofta intresserade av att få uppsatsämnen för studenter på lite mer avancerade nivåer. Ett exempel är en beställning som rättsenheten vid länsstyrelsen i Östergötland gjorde av Linköpings universitet av en studie av påföljder vid trafikförseelser. *Att få varning eller körkortet återkallat?* Det är frågan! Den är en mycket skojig läsning.

(O)jämsställdheten i hälsa och vård är en kunskapsöversikt av genusmedicin från Sveriges kommuner och Landsting. Där redovisas aktuell forskning om genus i vården. Rapporten fick stor uppmärksamhet när den publicerades och får här exemplifiera att sådant som kan verka som allmängods för oss som arbetar med jämställdhetsfrågor är sprängstoff när det tar sig till större kretsar. Gör alltså ordentliga sammanställningar av kunskapsläget!

Inom ramen för nätverket **Gävleborg Jämt** genomförde kommuner och organisationer i länet olika jämtegreringsarbeten. Ett handlade om hemtjänsten inom äldreomsorgen i Ovanåkers kommun. Undersökningen som genomfördes av Viveka Danielsson ställer frågan **Spelar kön roll för hur jag får min hemtjänst i Ovanåkers kommun?** Och så heter också rapporten.

Det som gör den här rapporten så utmärkt är dels den tydliga frågeställningen som leder direkt in till kärnan i verksamheten, dels den metodiska elegans som kännetecknar genomförandet.

I korthet har Viveka Danielsson analyserat utfallet utifrån kön i de bedömningsmetoder som hemtjänsten arbetar efter. Bedömning av vårdtyngd har kopplats till vårdinsats och undersök-

Befintliga strukturer tenderar att käka upp förändringsviljan.

Sådant som kan verka som allmängods kan bli sprängstoff.

ningen har påvisat diskrepanser i utfallet för kvinnor och män. Svaret på undersökningens fråga är att ja, kön spelar roll för hur jag får min hemtjänst i Ovanåkers kommun. Att ändra på detta är ett beslut som de ansvariga måste ta, men den metodik som använts för att ta fram fakta kan med lätthet användas för att styra mot jämställdhet, dvs varje steg i vårdbedömning och beslut om vårdinsats samt dess utförande ska säkras ur jämställdhetssynpunkt. Jag önskar att alla kommuner och landsting i Sverige gjorde en »ovanåkrare«.

En gång frågade en person, en expert på fiskerifrågor, vad det var han skulle göra när han jämtegrerade sin verksamhet. Skulle han dela upp fiskbeståndet i hanar och honor, undrade han.

– Ja, svarade jag, om fiskarna är dina normala kollegor så får du väl göra det. Men vi andra håller oss till folk.

Hur fungerar det vi gör för folk? Hur fungerar det för dom som det faktiskt är till för? Det är den enkla frågan. Den som åkte buss i Stockholm på 70-talet och jämför dåtidens bussar med dagens förstår vad det handlar om. Att äntra en buss med barnvagn för trettio år sedan var ett kraftprov. Idag kommer bussen, niger till trottoarnivå och öppnar dörrar så breda att de vore värdiga en ladugård. Det har gjorts möjligt genom tekniska lösningar, men det är inte på pneumatiken som sådan som vi gör jämställdhetsanalyser utan på funktionen för folk

Bli metodiskt elegant.

Benchmarking är en metod som till och från varit på tapeten. Det betyder att man jämför sig med andra, gärna i en annan bransch än den egna, som gör något som man själv ska göra, bara att de gör det bättre, gärna bäst. Jag har lärt mig mycket av helt andra områden än jämställdhet. En sådan sak är omsorg i detaljen. Det har jag har lärt mig framförallt av arbete med handikappfrågor, man måste vara precis i utförandet om det ska ha verklig betydelse för de människor som det är till för.

Gräv där du står. Hälsa på där andra gräver!

**Omsorg i detaljen.
KAD=Knowledge based
development.**

Jämställdhet har så länge levt i sidoordnade projekt att ingen egentligen efterfrågat verkliga resultat.

Med jämtegrering ökar den efterfrågan eftersom man rör sig i ordinarie verksamheter.

Ett annat område som jag tagit mycket hjälp ifrån är verkstadsindustrin. Det jag tagit med mig därifrån är framförallt vad som krävs för att säkerställa en önskvärt hög kvalitetetsnivå. Jag har inspirerats av KAD, knowledge based development.

Ett tredje exempel kommer från fritidsvärlden, nya sitsar skulle införskaffas till en utomhusarena. Den noggrannhet som personen som skulle genomföra köpet lade i dagen var imponerande. En arena med sådana stolar som kanske skulle köpas in besöktes; tål dom att man hoppar på dom? upp och hoppa; tål de vatten? blöt ner dom; blir man blå i baken om man gnider mycket? gnid, gnid; hur många skruvar sitter de fast med? räkna etc etc. Det som var det gemensamma för hela denna procedur var egentligen hur stor kostnaden är idag och i framtiden. Kostnaden finns inte bara i inköpsögonblicket utan har följdverkningar så länge arenan består. Jag eftersträvar att det ska finnas ett utrymme för sådan noggrannhet i jämställdhetsarbetet.

Sammantaget vill jag säga att de bästa medarbetare man kan ha i ett jämställdhetsarbete är kvalitetsutvecklare och controllers.

VOLVO – Your concept car

Vad gäller för företagen?

Många exempel av jämställdhetsarbete kommer från den offentliga sektorn men fler och fler företag arbetar nu med jämställdhetsfrågor inte bara inom ramen för personalpolitik utan också in i verksamheterna. Volvos konceptbil framtagen av kvinnor på Volvo utifrån ett medvetet könsperspektiv är ett mycket uppmärksammat exempel. www.volvocars.com Det återstår dock ännu för bilindustrin att låta de lösningar som presenterades där bli till verklighet i större skala i självaste produktionen.

Projektet JA i arbetslivet vid Länsstyrelsen i Norrbotten är ett exempel på arbete med en bredd av arbetsplatser från exempel-

JA i arbetslivet

vis tillverkningsindustrin som lett till att även verksamhetsfrågor har blivit aktuella. Personalfrågor och verksamhetsfrågor hänger ihop och det viktiga är att ha klart för sig på vilket sätt de gör det. doris.thornlund@bd.lst.se

Alla företag som använder olika styrmodeller som exempelvis balanserade styrkort kan med lätthet lägga in ett kundperspektiv utifrån en jämställdhetssynpunkt i sina styrkort. Flera exempel på styrmodeller med jämställdhet som är tillämpliga för företag finns i *Gör det jämt*.

Nutek är den myndighet som allra mest och tidigt arbetat gentemot näringslivet. Där finns en rad publikationer som behandlar både frågan om kvinnor och företagande och frågan om jämställdhet i företag. www.nutek.se

* METODER

Metod betyder tillvägagångssätt. Under tidigare avsnitt har flera metoder redan presenterats i sina sammanhang. I detta metodavsnitt har jag samlat några få metoder som används mycket och som legat till grund för stora delar av den utveckling som den här boken handlar om. När man arbetar medvetet metodiskt blir kunskapen som tas fram möjlig att dela med andra, alla kan följa hur man kommit fram till sitt resultat.

Under alla år som jag arbetat med jämställdhet har frågan om det inte går att göra det enklare infunnit sig. Kan man inte hitta på en enda fråga? Jag har vägletts av önskan om metodisk enkelhet, men jag har insett att jämställdhet inte kan vara enklare än andra komplexa samhällsfrågor. Att tro att det finns »en enda fråga« som löser upp alla knutar och får fjällen att falla från ögonen och den eftersträlvade ordningen att uppstå är en fantasi. Det gäller att sätta stopp innan förenklingskravet gör oss imbecilla.

Statistik

Statistik är drottningen bland jämställdhetens metoder. Statistiska centralbyrån har spelat stor roll för frågans utveckling

NUTEK

Allting ska göras så enkelt som möjligt, men inte enklare.

ALBERT EINSTEIN

När man arbetar metodiskt blir kunskapen som tas fram möjlig att dela med andra.

På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet, i var jämställdhetskämpes ficka!

Problemformulering



Beställning



Produktion



Analys



Presentation



Publicering

Förenklad bild av
statistikprocessen.

och har också satt sin prägel på det arbete som görs runt om i världen. SCB presenterar vartannat år könsuppdelad statistik i *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*. Den bör finnas i varje jämtegrerares ficka! Det finns också ordentliga metodböcker för framtagandet av könsuppdelad statistik, *Engendering Statistics. A Tool for Change* och *Könsuppdelad statistik och Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys*. Här återger jag bara en förenklad bild av statistikprocessen.

Statistiska centralbyrån presenterade år 1996 för första gången ett Jämställdhetsindex för kommuner i Sverige. JämIndex mäter hur jämställda invånarna i en kommun eller region är jämfört med invånare i andra. Ett antal variabler vägs samman och om skillnaden mellan kvinnor och män är liten får kommunerna eller regionerna bra jämställdhetsvärden.

www.scb.se. Länsstyrelsen i Norrbotten har använt sig av kommunbesök i sina diskussioner med kommunerna.

SMART

Det finns en enkel metod, SMART, utarbetad av Mieke Verloo för att kolla om uppdraget att anlägga ett jämställdhetsperspektiv har relevans för den egna verksamheten. SMART står för Simple Method to Assess the Relevance of policies To gender. Metoden består av två frågor.

1. Berör frågeområdet (ärendet, utredningen, direktiven, skrivelsen etc) helt eller delvis en eller flera målgrupper?

- **Om svaret är ja** har området betydelse för relationen mellan kvinnor och män.

Visa hur.

- **Om svaret är nej.**

Fortsätt till nästa fråga

2. Finns det faktamaterial och adekvat statistik som bekräftar att området inte har relevans för jämställdhet?

Visa hur.

Med utgångspunkt från SMART har flera varianter på en metod kallad Reflexen utarbetats, bland annat av Simone Lindsten på länsstyrelsen i Göteborg. Reflexen är en kombination av Smart och 3R-metoden.

Checklisor

SMART och Reflexen är två varianter av enkla checklisor. »Jag brukar göra listor på vad jag ska göra, och så följer jag dom.« Det var Ingrid Bergmans svar på frågan hur hon kunde hinna med så mycket. Att ställa upp listor av olika slag är mycket populärt, men tyvärr är det få som är som Ingrid Bergman. Det är få som följs. Att göra en checklista lär man sig mycket av men det är få som överlevt självaste skapelseprocessen. Ska ni göra en checklista, ställ då frågan: Vem ska följa den? Varför det? Vad händer om de inte följs? Hur mycket av det vi gör bygger på checklisor? Mitt förslag är att om en checklista tas fram så ska ni samtidigt lägga upp glasklara direktiv för dess användande. Användas av vem, när då, rapporteras hur då, konsekvenser? En sinnebild för checklistans användande finns i flyget. Vid varje start gås samma checklista igenom och om det fallerar på någon punkt står planet kvar på backen tills problemet är åtgärdat.

Checklista för jämställd planering vid Länsstyrelsen i Skåne län är en utmärkt och omfattande checklista. Om den listan följdes och åtgärdades över hela landet skulle vi skapa jämställdhet i varje vardaglig handling.

Studiebesök

Studeibesök är en metod som alldeles för lite praktiseras inom jämställdhetsområdet. Man hälsar helt enkelt på andra ställen som arbetar med sånt man själv är intresserad av. Det bästa exemplet som jag har är den studieresa som JämKom-projektet vid Kommunförbundet för tio år sedan gjorde till Andenes kommun i Nordnorge. Andenes gjorde sig berömt då kommunen utropade sig till drömmekommunen för kvinnor! Bakgrunden var att kvinnor flyttade från Andenes på ett sätt som hotade hela bygden. Nu skulle de vilja stanna kvar och då måste saker och ting ändra sig! Lärdomen från denna studieresa var förutom att lära sig hur de gått tillväga med sitt arbete också deras absoluta ärlighet om vad som varit lyckat och vad som varit misslyckat. En mycket exakt kunskap från Andenes är att

om en checklista för handläggning tas fram är det absolut förbjudet att fabricera ett enkelt sätt att avstå från listan.

Jag brukar göra listor på vad jag ska göra, och så följer jag dom.

INGRID BERGMAN

Ingen relevans = dödsstämpel

Några tips på hur en checklista kan utformas.

1. Checklistan ska relateras till jämställdhetsmålen i verksamheten – det gör »checkandet« begripligt.

2. Innan en checklista utformas ska man ställa sig frågor om Varför ska vi checka? Vem ska checka? När ska det ske och ska det redovisas till någon?

3. Checklistan ska utformas av eller i samarbete med den/de som ska använda den.

4. Utgå från de vardagliga rutinerna och identifiera hur saker skulle kunna göras annorlunda för att bidra till att uppfylla jämställdhetsmålen i organisationen.

5. Identifiera när och var (i vilka situationer) en checklista skulle kunna komma till pass.

6. Vad ska checkas? Det beror naturligtvis på vilken typ av verksamhet det gäller, men ett tips är att utgå från de frågor en kartläggningsmetod ställer, exempelvis 3R-metoden.

Hur studerar man en icke-fråga?

I Andenes togs det fram en stämpel »Ingen relevans« som man kunde använda utan argumentation. Gissa om den blev populär?

3R metoden

Framtagandet av 3R-metoden gjorde jag i slutet av 80-talet, men det var inom ramen för projektet JämKom på Kommunförbundet som den döptes. Bakgrunden var en beställning från dåvarande Skolöverstyrelsen att jag skulle göra en studie för att klarlägga hur ett studieförbund hade arbetat med jämställdhet. Jag gjorde en studie av organisationens hela historik och kunde konstatera att de inte hade arbetat med jämställdhet på en medveten nivå. Samtidigt var det alldeles uppenbart att hela organisationen genomgående var uppbyggd utifrån kön och ett extremt tydligt exempel på hur ojämställdhet internaliseras och normaliseras i varje liten del. Det stod alldeles klart då minsta lilla genusanalys gjordes. Men hur skulle jag få andra att se samma sak som jag? Hur skulle jag få organisationen att acceptera en genusteoretiskt grundad förståelse? Svaret kom farande ur de källmaterial, framförallt verksamhetsberättelser, som jag använde. Svaret var fakta. *Intet fascinerar som fakta* hette därför också den rapport som SÖ fick.

Hur såg då metodiken ut för att ta fram dessa fakta? Hur studerar man en ickefråga? Jag utgick från den verklighetsbeskrivning som fanns i källmaterialet och systematiserande den utifrån kön. Alla organisationer består av de människor som är engagerade där, som anställda, som tillfälliga, som brukare. Alla har sin plats i organisationen. Alltså räknade jag fram var kvinnor och män fanns representerade och presenterade detta grafiskt utifrån deras egen organisationsstruktur och hur det hade förändrats över tid. Alla organisationer består också av summan av alla resurser. Alltså pressade jag ur källmaterialet så mycket som möjligt om hur olika resurser fördelades på kvinnor och män. Både materiella resurser som löner och kostnader för verksamheter och immateriella resurser som titlar och positioner undersöktes. Alla organisationer har också ett syfte, själva anledningen till att de existerar. Hur såg det ut med jämställdheten i deras produktion, i material, i kurser, i det som de reellt gjorde?

Och voilà, där är de tre R:en.

Representation

Resurser

Realia

3R-metoden har använts och finns presenterad på många ställen i Sverige och utomlands. Här kommer mitt favoritexempel. Min favorit är det för att de undersökningar utifrån 3R som gjordes där ledde till faktisk och bestående förändring. Exemplet visar också att en metod inte kan ändra världen på egen hand. För detta krävs beslut av personer som sitter på beslutspositioner och att de står upp för besluten när det blåser och i Umeå fanns det både politiker och tjänstemän som gjorde detta. Men det är också ett bra exempel på att 3R kan användas för att få syn på det man har och sedan styra efter de fakta som framkommit.

Jämtegrering i Umeå Fritid

Politik är att vilja, verkställa och fördela resurser.

Umeå fritid bestämde sig för att med hjälp av 3R metoden undersöka hur nyttjandet av sportanläggningar och fördelningen av fritidsnämndens stöd till föreningslivet fördelades på kvinnor och män. Till nämndens förvåning verkade det som om 30 procent av vad det vara månade var det som gick till kvinnorna. Vare sig det gällde representation eller resurser.

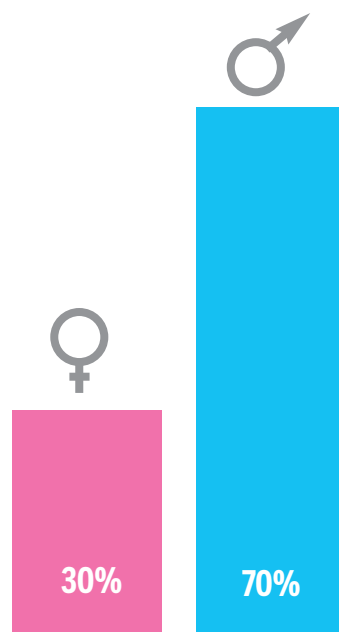
Slutsatsen blev att frågan måste ställas om kvinnorna missgynnades. Ja, ville en del svara. Kvinnorna var ju klart underrepresenterade. Nej, tyckte andra, resultaten borde sammanvägas med andra satsningar och dessutom måste valfrihetsperspektivet respekteras, folk har ju olika intressen.

Andra undersökningar genomfördes men fördelningen 30-70 stod sig. Nämnden konstaterade att manliga normer och värderingar styr verksamheten.

So far, so good. Det är nu det hettar till. I fördelningen av tider eftersträvades att

bästa laget ska ha bästa träningstiderna och möjligheterna. Vilka var då bästa laget? Ett herrlag enligt fördelningsbeslutet. Men Damlaget var det bästa i verkligheten!

3R är en metod för att få syn på det man har. Man kan också styra med 3R utifrån de fakta som framkommer.



Ett resultat av att valfrihetsperspektivet respekterats?

Fördelning tider

Fritidsnämnden

Allsvenskan damer

Allsvenskan herrar

Superettan

Div 1 dam

Div 2 herr

Div 2 dam

Div 3 herr

Div 3 dam

Div 4 herr

Ungdomsblocket

Umeå blev känt!

Alltså gjorde Fritidsnämnden om fördelningen efter de kriterier som de antagit. Denna förändring ledde till ilskna insändare och personangrepp. Fritidsnämnden fick gå i clinch med makt-språk, unken kvinnosyn och okunskap. Men det ledde till att jämställdhetsarbetet blev tydligt och Umeå blev känt.

På fritidsförvaltningen följer man utvecklingen i en databank, jämställdhet är en del av rutinuppföljningen.

Den som vill ha exakt upplägg av projektet och hur de arbetar nu ska kontakta Christer Lindvall, fritidsnämnden i Umeå www.umea.se

Värderingsövningar

Exemplet från Umeå Fritid visar att det kan behövas metoder för att diskutera jämställdhetsfrågor eftersom de är laddade med så många känslor och uppfattningar. Värderingsövningar är en bra och välprövad metod för detta. Här vill jag dock argumentera för att övningarna ska utföras ordentligt. Jag har varit med om slarviga utföranden som förstört dynamiken i övningarna. Det finns sammanställningar av sådana övningar på flera håll. Ett exempel är boken *Frihet, jämlikhet, medborgarskap*.

KÄLLOR

Checklista för jämställd planering. Länsstyrelsen i Skåne län

Council of Europe: *Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)*. Strasbourg, 1998

Delad makt, delat ansvar. Regeringens proposition 1993/94:147 om jämställdhetspolitiken.

Hedman, Perucci, Sundström, *Engendering Statistics. A tool for Change*. Statistiska centralbyrån. 1996

Frihet, jämlikhet, medborgarskap. Handbok i demokratins teori och praktik.

Ordfront förlag. 2002

Från sidovagn till huvudfåra. Lägesrapport för social välfärd. Socialdepartementet. Ds 1999:64

Fürst, Gunilla, *Jämställda på svenska*. Svenska Institutet, 2000

Förenta Nationernas fjärde kvinnokonferens. Peking den 4-15 september 1995. Aktstycken utgivna av Utrikesdepartementet. Ny serie II:51

Gemzöe, Lena, *Feminism*, Bilda förlag, Stockholm 2005

Gender Mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental level. Gunilla Sterner, Helene Biller. Regeringskansliet. 2007

Gör det jämt. Att integrera jämställdhet i verksamheten. Näringsdepartementet, 2001

Hirdman, Yvonne, *Det tänkande hjärtat*. Ordfront. Stockholm. 2006

Hirdman, Yvonne, *Gösta och genusordningen*, Ordfront, Stockholm. 2007

Jacobsson, Eeva, *Att få varning eller körkortet återkallat? Det är frågan!* Linköpings universitet. 1998

Jämställdhetspolitiken inför 90-talet. Regeringens proposition 1987/88:105

Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden. Regeringens skrivelse 2002/03:140

Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet. Regeringens skrivelse 1999/2000:24

Jämställdhetspolitiken. Regeringens skrivelse 1996/97:41

Kvinnors rättigheter – en handbok för aktivister, journalister och beslutsfattare. En handbok om kvinnors rättigheter framtagen av CEDAW-nätverket. CEDAW-Nätverket, 2004

Könsuppdelad statistik. Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys. CBM 2004:1. Statistiska centralbyrån.

Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken. Regeringens proposition 2005/06:155 om jämställdhetspolitiken

Manns, Ulla, *Kvinnofrågan 1880–1921*. En artikelbibliografi. Lund, 1992

Morrissey, Olander, *Sida vid sida. Verktyg för konkret jämställdhetsarbete*. Kompetensmäklarna. Uppsala. 2001

Moving ahead. Gender budgeting in Sweden. Regeringskansliet. 2006

Nordström, S., Simonsson, C., Humble, D.: *Quality Work in Gender Equality. A Handbook for the Workplace*, Länsstyrelsen i Jämtlands län, 2005

Nya vägar. Organiseringen av jämställdhetsarbetet i Sverige. Näringsdepartementet, 2004 (?)

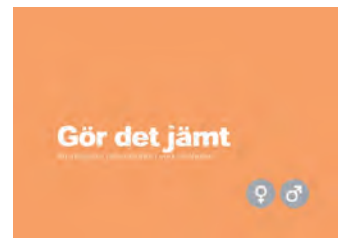
Nyckeltal för jämställdhet. Rapport från Länsstyrelsen Östergötland. 1999

Om forskning. Regeringens proposition 1986/87:80

Pietilä, Hilikka, *The Unfinished Story of Women and The United Nations*. United Nations Non-Governmental Liaison Service (UN-NGLS), 2007

Processledarutbildning i jämtegrering 2000 i Göteborgs stad. Broschyr, Göteborgs stad. 2000

På lika villkor. Falu kommun. 2007



På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006. Statistiska Centralbyrån

Shalkwyk, Thomas & Woroniuk, *Mainstreaming: A Strategy for Achieving Equality Between Women & Men. A think Piece*. Department for Policy and Legal Services. Sida, 1966

Seip, Löchen, Halsaa Albrektsen, *Hva er makt?* Oslo, 1978

Smirthwaite, Goldina, *(O)jämställdhet i hälsa och vård – en genusmedicinsk kunskapsöversikt*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2007

SOU 1975:58 *Målet är jämställdhet*

SOU 1979:56 *Steg på väg*. Nationell handlingsplan för jämställdhet utarbetad av jämställdhetskommittén.

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv*. Jämställdhetspolitiken mot nya mål.

SOU 2005:66 *Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen*.

SOU 2007:15 *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering; JämStöds Praktika*. Metodbok för jämställdhetsintegrering; *Jämställd medborgarservice*. Goda råd om jämställdhetsintegrering. En idébok för chefer och strateger.

SOU 2007:67 *Regeringsformen ur ett könsperspektiv – en övergripande genomgång*. Grundlagsutredningen rapport IV

Socialdepartementet, *Shared power, shared responsibility*. 1995

Thorfinn, Helena, *Könsneutralt budgetarbete*, Jämställdhetsgruppen. Sida. 2000

Åström, Gertrud, *Varför mainstreaming?* Svenska kommunförbundet, 1996

Åström, Gertrud, »Ut ur sidorummet« i *Delad makt, delat ansvar*. Magasin med anledning av propositionen om jämställdhetspolitiken. Socialdepartementet, 1994

Åström, Gertrud, »Kommuner med känsla för jämställdhet« i *Genus i praktiken – på hans eller hennes villkor?* Baude, A. et al. (red) Stockholm, 1998

Åström, Hirdman, *Kontrakt i kris*. Stockholm, 1992

Wahl, Holgersson, Höök, Linghag, *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. Lund. 2001

www.goteborg.se

www.nutek.se

www.regeringen.se

www.sthlmjamt.se

www.umea.se

www.verkajamstallt.se

www.vovocars.com

Ändrad ordning. *Strategisk utveckling för jämställdhet*. Näringsdepartementet. Ds 2001:64

$$J = mm^p$$

**Jämställdhet = makt gånger
möjligheten upphöjt till princip.**

**»Den som aldrig begått ett misstag
har aldrig prövat något nytt.«**

ALBERT EINSTEIN



Jämställdhetsdelegationen
www.jamstalld.com



Europeiska unionens
strukturfonder



Länsstyrelsen
Norrbotten