

En jämställdhetsresa genom Sverige

Första upplagan 2013

Producerat med stöd av Europeiska Socialfonden

www.esf.se

Länsstyrelsen i Örebro län i samverkan
med övriga Länsstyrelser

Text & Grafik

Helena Österlind

Klabböle konsult

Text och innehåll

Lena Edman

Joyn Service Design

Layout och grafik

Kontaktpersoner

Kerstin Lillje

Länsstyrelsen i Örebro län

Särskilt sakkunnig i jämställdhet

019-19 35 30

070-62 48 604

kerstin.lillje@lansstyrelsen.se

Laila Berglund

Länsstyrelsen i Örebro län

Nationell koordinatör

019-19 35 46

0703-10 35 46

laila.berglund@lansstyrelsen.se

ESF JÄMT

Processtöd jämställdhetsintegrering



Länsstyrelserna



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Och?

Vad handlar det här om?

En jämställdhetsresa genom Sverige är namnet på den här spridningsprodukten i magasinformat som ESF Jämt tagit fram för att dela med sig av erfarenheter och framtidstankar som projektet lett till.

En Jämställdhetsresa genom Sverige handlar om en resa där du som läsare själv kan delta genom att använda tips, teori och metoder utifrån den roll som du har i din organisation, oavsett om du arbetar inom offentlig eller privat sektor.

Många exempel är hämtade från ESF Jämt och deras sätt att arbeta med jämställdhet. Poängen med att lyfta fram konkreta exempel från ESF Jämt är att inspirera fler aktörer att skapa sina egna modeller, resplaner, kartor och målbilder för att jobba med jämställdhet med siktet inställt på de jämställdhetspolitiska målen. ESF Jämt är en testverksamhet som nu stänger ner men det är genom att fånga upp (o)jämställda sammanhang, analysera varför de missgynnar kvinnor eller män samt testa hur vi kan göra annorlunda som vi lär oss göra jämställdhet. Det här pågår hela tiden så det finns alltid skäl att börja ett jämställdhetsarbete. Att kliva på tåget som tar oss med på en jämställdhetsresa genom Sverige med stopp på hållplatser som visat sig vara viktiga för att den fortsatta resan ska fungera. En framtidsresa helt enkelt.





En jämställdhetsresa genom Sverige syftar till att ge en bild av hur jämställdhet görs. På vilket sätt kvinnor och män i olika positioner och i olika organisationer kan jobba med jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsintegrering är den strategi som regeringen menar ska användas i alla sak- och politikområden vilket betyder att alla verksamheter har ett eget ansvar för att lära sig om jämställdhet och att aktivt besluta om på vilket sätt just den egna verksamheten kan göra. Det blir olika insatser beroende på vilken verksamhet det är och vem som bestämmer. Därför finns det inte en lösning på ojämställdheten utan flera. Du som är projektledare kan påverka inom ramen för projektet till exempel hur aktiviteter utformas och hur information om dem skickas ut. Vem är det som bestämmer vad som ska hända i projektet? Hur ser könsfördelningen ut bland deltagarna? Om den är ojämn kan det finnas skäl till att se över hur det kommer sig. Är du chef har du makt och möjlighet att fatta beslut och kan då också fundera på om/hur besluten påverkar kvinnor och män? Kommer någon grupp att få fördelar? Hur går det till att fatta jämställda beslut? Finns det möjlighet till att exempelvis få könsuppdelad statistik och en analys av den? Är du i handläggarrollen har du ansvar för att gå igenom projektansökningar där projekt har beskrivit vad de tänker göra inom det horisontella målet jämställdhet. Din uppgift blir att bedöma om det är relevant och realistiskt samt om det finns kompetens inom projektet för att genomföra det som står.

I egenskap av jämställdhetsexpert inom länsstyrelsen eller som konsult kan du bidra med dina kunskaper. I rollen som företagsledare kan det vara av intresse att attrahera kompetenta kvinnor och män och vara en arbetsgivare som valt värdegrundsarbete som en del i en vinstdrivande verksamhet. Som nyfiken på jämställdhet kommer du att mötas av en mängd gjorda erfarenheter och tips på hur jämställdhet kan göras vilket är jättebra. För att flytta fram positionerna inom jämställdhetsområdet behövs det fler som gör "jämställdhetsresan" och får på sig jämställdhetsglasögonen och ser på landskapet utanför som ett könsligt landskap. Då blir det lättare att se hur kvinnor, män, flickor och pojkar påverkas av omgivningen och på vilket sätt de själva interagerar med den.

Det handlar om att veta något om vilka livsvillkor som kvinnor och män har för det är avgörande för deras möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Välkommen med på en resa fylld med framtidsfrågor!

RESAN

Vart är vi på väg?

Det könsliga landskapet

sida 30

ESF Jämt

sida 14

OCH?
VAD HANDLAR
DET HÄR OM?

sida 2-3

BEAIVI

sida 33

Då kör vi då!



START

Och?

Varför?

Hur då?

4R

sida 37

BASUTBILDNING

RÅDGIVANDE
SAMTAL

Att välja jämställdhet

sida 27

GÖR EN PLAN

Ett projekt blir till

sida 20

PILOT-
MODELL

sida 35

Förändringens
fyra rum

sida 41

Jag hjälper er
på resan!



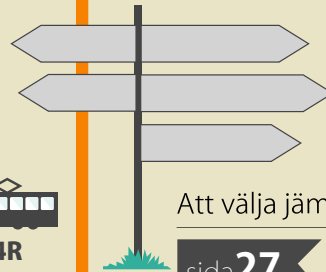
Projektstödjaren

sida 23



SWOT

sida 38



4R



GÖR EN PLAN



Är det jag som är normen?



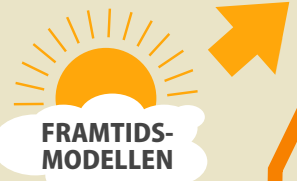
Ifrågasätt normen!

Kön spelar roll

sida **18**

SVENSKA KYRKAN ÖPPNAR DÖRRARNA

sida **34**



FRAMTIDS-MODELLEN

sida **46**



GENUSHANDEN

sida **39**



Med jämställdhetspolitiska mål i sikte

sida **15**



Är vi inte framme snart?



Heja!
Vi tror på er!

Aktörer

sida **22**



Och vad gör vi nu då?

sida **22**



Värt att veta om jämställdhet

sida **26**



60/40
Äntligen Jämställda!

Men vad gör ni då?

Att förflytta sig från antal till innehåll

sida **49**



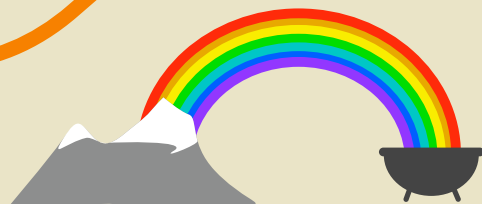
Vi har ju räknat.

Men om du vill jobba med jämställdhet, följ med på Jämställdhetsresan!



Vad har våld med vår verksamhet att göra?

sida **40**



Ett stöd som gjort skillnad

sida **16**



Ordlista

sida **52**



- PO1:** Kompetensförsörjning
- PO2:** Ökat arbetskraftsutbud inom socialfonden

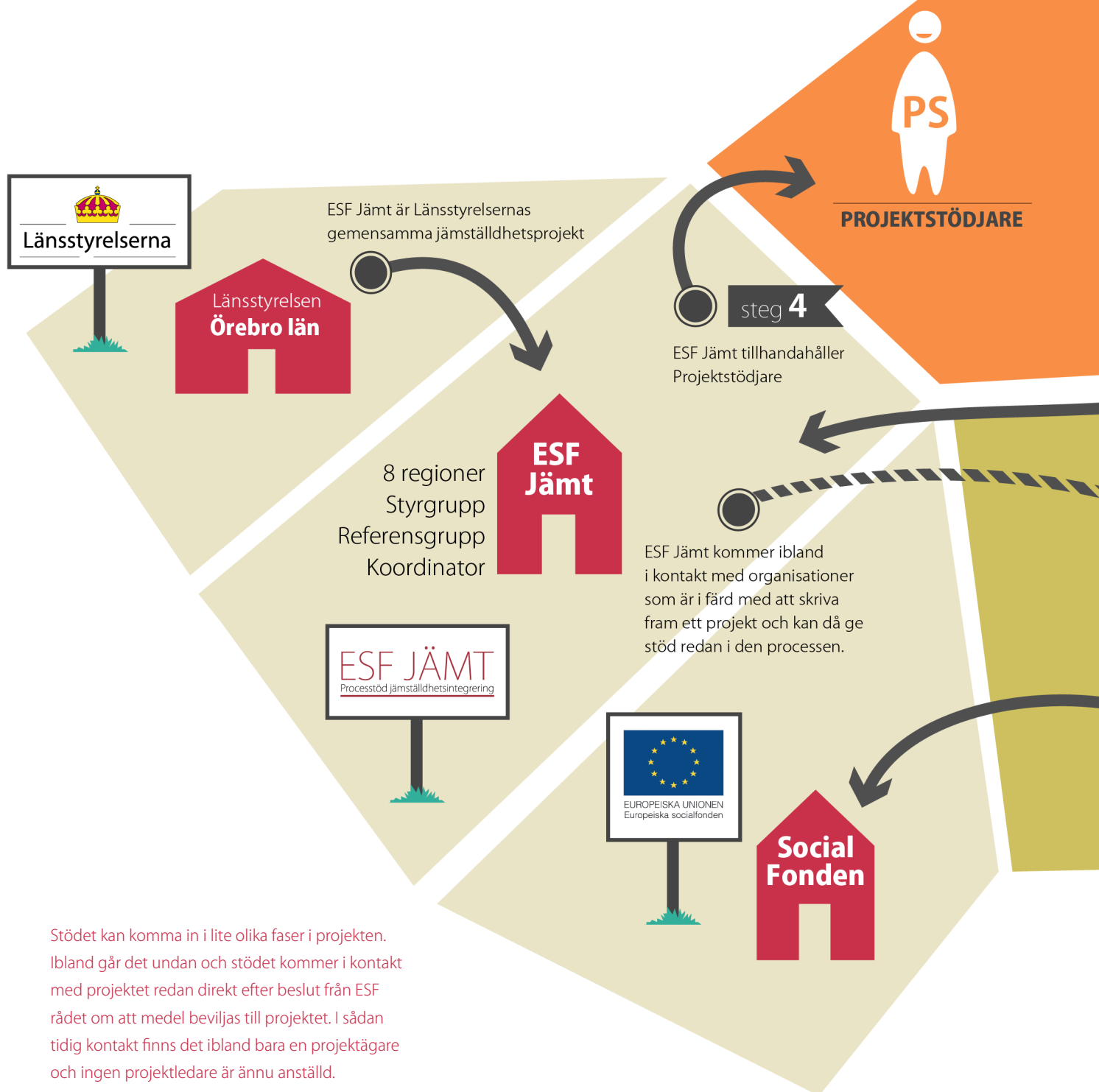
Alla resor har en början. ESF Jämt har genom att vara ett nationellt projekt tagit med sig ett antal medresenärer på en jämställdhetsresa genom Sverige. ESF Jämt är själva ett socialfondsprojekt som arbetat med att ge stöd till andra socialfondsprojekt i deras arbete med jämställdhetsintegrering. De erbjuder gratis rådgivning, utbildning och metoder till projekt som arbetar med PO1 och PO2 inom socialfonden. Alla socialfondsprojekt ska ta hänsyn till jämställdhetsaspekter i deras verksamhet. För att nå ut till så många som möjligt har ESF Jämt jobbat genom åtta projektstödjare som varit placerade på de åtta ställen i Sverige som har regionkontor. Projektstödjarna har bokstavligen varit resande i jämställdhet. De har tagit sig ut till projekt i såväl glesbygd som stad, kust som fjäll, stora och små projekt och de som verkligen tagit sig an jämställdhetsfrågorna och de som valt att stå kvar på perrongen när jämställdhetståget susat förbi.



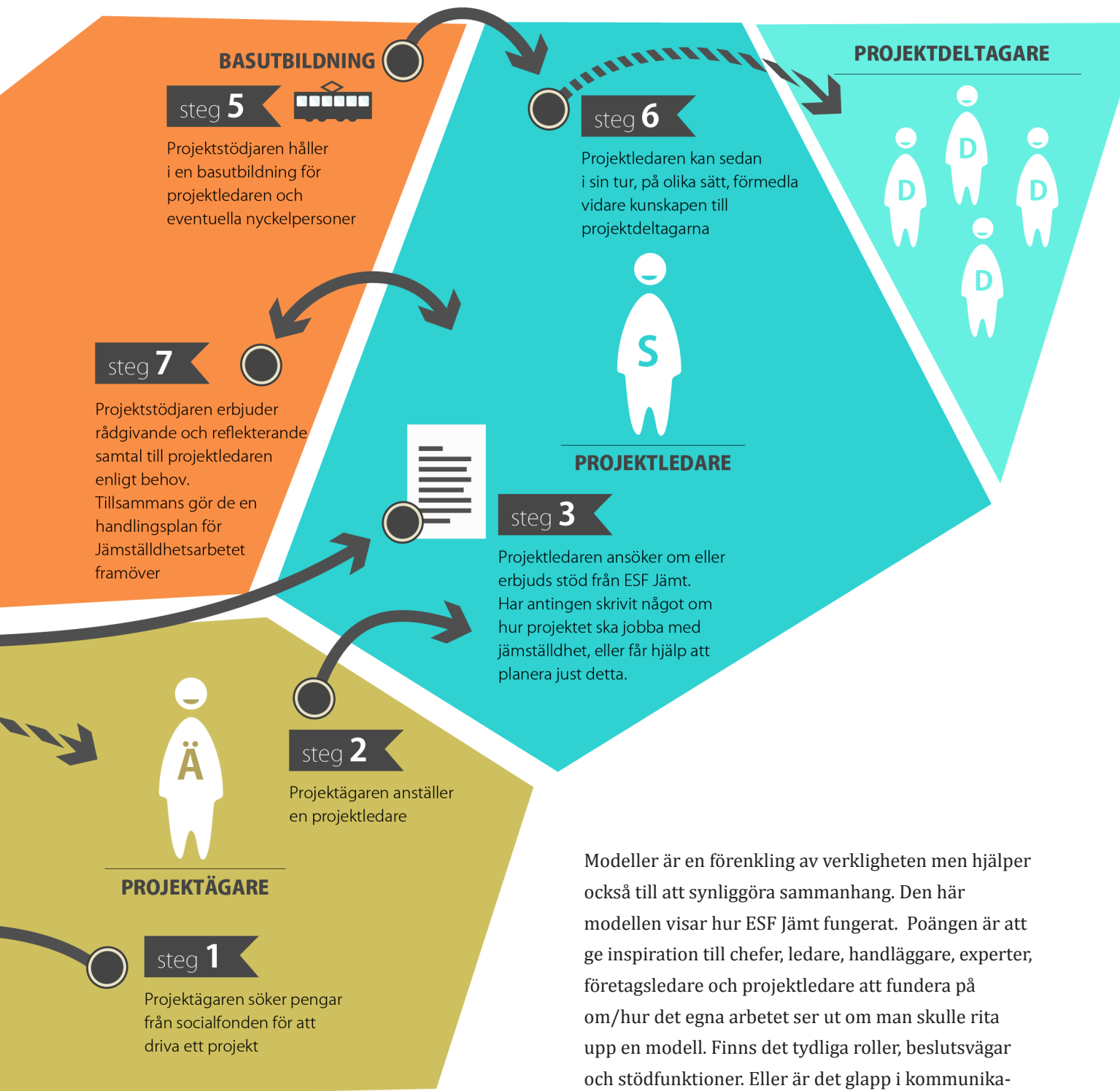
Den här jämställdhetsresan är ingen enkel tripp utan kräver resenärens aktiva medverkan. Resan rör upp och rör om i såväl privata som professionella sammanhang vilket ligger i dess karaktär. För att ESF Jämt ska ta ut en kompassriktning som leder till att projekten bättre förstår nyttan av ett aktivt jämställdhetsarbete och väljer det istället för att ta kända vägar och genvägar har följeforskare använts genom hela projektet. Följeforskarnas uppgift har varit att ge ytterligare dimensioner till det konkreta jämställdhetsarbetet. Detta har skett genom att följeforskarna ibland varit med på en del av resan och följt ESF Jämt på nära håll för att sedan kliva av och reflektera lite vid sidan om och sedan kommit tillbaka med förslag på färdriktning. Ett stort bidrag från följeforskarna är deras förslag att ESF Jämt skulle bli mer kvalitativt inriktat och tona ner det kvantitativa. Konkret innebar den förflyttningen att ett 40 tal fördjupningsprojekt valdes ut.

PROJEKTMODELLEN

Jämställdhet är något som görs!



Stödet kan komma in i lite olika faser i projekten. Ibland går det undan och stödet kommer i kontakt med projektet redan direkt efter beslut från ESF rådet om att medel beviljas till projektet. I sådan tidig kontakt finns det ibland bara en projektägare och ingen projektledare är ännu anställd.



Modeller är en förenkling av verkligheten men hjälper också till att synliggöra sammanhang. Den här modellen visar hur ESF Jämt fungerat. Poängen är att ge inspiration till chefer, ledare, handläggare, experter, företagsledare och projektledare att fundera på om/hur det egna arbetet ser ut om man skulle rita upp en modell. Finns det tydliga roller, beslutsvägar och stödfunktioner. Eller är det glapp i kommunikationen på vissa ställen? Just den här modellen har visat att det skiljer sig åt vad gäller målformuleringar kring jämställdhet hos de involverade aktörerna och den visar också att enskilda projekt har ganska mycket att hålla reda på. Modellen visar vikten av att bygga upp ett hållbart system för jämställdhetsintegrering.

“Jämställdhet är något som görs!”

Projektmodellen är som alla modeller en förenkling av verkligheten men den ger en överskådlig bild av hur ett väl fungerande stöd kan se ut.

Men systemet får inte bli överordnat det praktiska förändringsarbetet utan mer fungera som ett verktyg. Modellen kan också hjälpa till att ringa in vad det är som ska göras på olika nivåer. ESF Jämt har verkat i huvudsak lokalt men påverkat regionalt, nationellt och internationellt bara genom att finnas. Och en företagsledare som börjar jobba med jämställdhet på ett strukturerat sätt kommer att rita om kartan för sina ledarkollegor såväl samarbetspartners som konkurrenter eftersom jämställdhetsarbetet kommer att förändra förhållningssätt, kommunikation osv.

I en framtida modell gäller det att tillvarata lärdomar från ESF Jämt och växla upp dem till att gälla fler strukturfondsprogram och att jämställdhetsintegrering bör ske i alla stöd som projekt kommer i kontakt med.

Den främsta framgångsfaktorn för ESF Jämt har varit projektstödjarnas möjlighet att träffa projekt ute i projektens egna miljöer och att anpassa stödet till varje specifikt projekt, särskilt fördjupningsprojekten. Basutbildningarna har gett en stabil grund men sedan har det sett väldigt olika ut hur projekten valt att gå vidare. Det som varit otydligt för projekten är dels vad det innebär att vara ett socialfondsprojekt dels vad det innebär att arbeta med jämställdhet kopplat till sina egna projektmål, nationella jämställdhetsmålen samt obefintliga socialfondsmål (jämställdhet). Det är långt ifrån projektens vardag. Projektstödjarna har kunnat översätta vissa delar och placerat dem i projektens kontext.

Det är perfekt om det går att matcha en jämställdhetsexpert eller stöd med en företrädare för en bransch eller en organisation för då blir det ett anpassat och användbart jämställdhetsarbete som känns relevant för dem som blir involverade.

I vilken kontext finns du? Hur kan du använda den här modellen eller skapa en egen? Vilka stödfunktioner kan du använda? Vilka finansieringsmöjligheter finns det? Kan du själv ge förslag till olika aktörer om förbättringsmöjligheter? Det är en stor fördel att anpassa allt jämställdhetsarbete efter den specifika situation som aktören är i. Skraddarsydda samtal för att finna rätt form för just projektledaren, chefen eller handläggaren är en del av det jämställdhetsarbete som förändrar strukturer till förmån för både kvinnor och män. Ett sådant sätt att arbeta kräver förtroende och en ömsesidig respekt för varandras kompetenser.

***“När är det jämställt?
Vad är det för mål vi
ska nå upp till?
När är min insats klar?”***

Projektstödjare

ESF JÄMT



ESF Jämt är ett nationellt projekt som verkar utifrån åtta regionkontor. Stödet ska vara tillgängligt kostandsfritt, oavsett var i Sverige projekten finns.

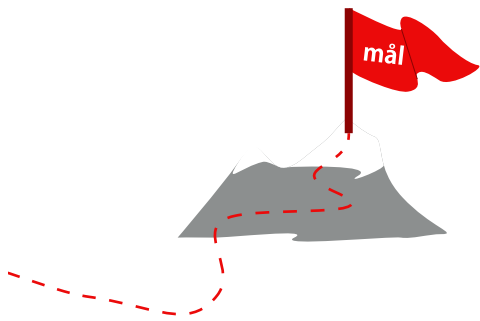
ESF Jämt är ett nationellt projekt som ger gratis stöd till socialfundsprojekt i deras jämställdhetsarbete. Stödet handlar om utbildning, rådgivning och att bidra med metoder som gör det möjligt att kartlägga och förändra en verksamhet med hjälp av ett jämställdhetsperspektiv. Utgångspunkten har varit de nationella jämställdhetspolitiska målen och jämställdhetsintegrering som strategi.

ESF Jämt är spännande då det involverar samtliga 21 länsstyrelser i Sverige och Länsstyrelsen i Örebro är projektägare. Till projektets organisation hör tät kontakt med ESF rådet som kanske mer än förväntat blivit delaktiga i en förändringens resa med ökad kunskap om jämställdhet som mål. Det finns en styrgrupp i projektet liksom en referensgrupp.

ESF Jämt är starkt fokuserade på att göra jämställdhet. Det har skett genom att koordinatören tillsammans med projektstöderna byggt ett koncept som tar projekten, i huvudsak projektledarna, med på en jämställdhetsresa genom deras eget projekt. Genom täta kontakter, gemensamma träffar där material tas fram, kritiskt granskas och går igenom, kan projektet erbjuda ett kvalitetssäkrat stöd oavsett var i Sverige projekt kommer i kontakt med ESF Jämt. Det har handlat om en stor mängd utbildningsinsatser där de flesta projekt gått igenom en basutbildning för att därefter fördjupa sig i metoder och strategier som fungerar i just deras sammanhang. ESF Jämt har bidragit med att projektnpassa jämställdhet i teori och praktik med de jämställdhetspolitiska målen i sikte. Genom att ställa tre frågor Vad, Varför och Hur har många resor startat inom jämställdhetsområdet.

Den som är intresserad av att förändra en ojämn maktbalans mellan kvinnor och män ställer ofta frågan Hur och ESF Jämt kan med kunskaper om jämställdhetsintegrering bidra till att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”



Med jämställdhetspolitiska målen i sikte

I Sverige är jämställdhet ett eget politikområde och det finns en minister med särskilt ansvar för frågorna. Det finns också ett övergripande nationellt jämställdhetspolitiskt mål liksom fyra delmål.

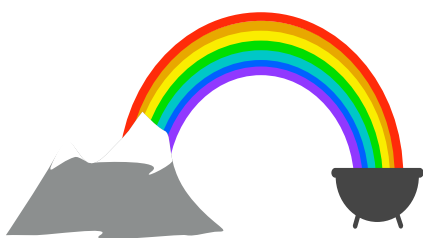
ESF Jämt har använt jämställdhetspolitiska målen som plattform i sitt arbete med att förklara och motivera till aktivt jämställdhetsarbete inom socialfondsprojekt. Eftersom socialfonden saknar mål för jämställdhet finns det egentligen inget formellt och övergripande mål att nå upp till för de projekt som beviljats medel. Det är en svaghet på flera sätt. Dels har ESF Jämt mindre mandat eftersom det inte finns något högt stående mål att hänvisa till när stödet möter projekt som ställer sig frågande till nyttan med jämställdhetsintegrering. Det lämnar utrymme för egna tolkningar om vad som är meningen med projekten. Framförallt finns det inget som binder samman den europeiska socialfunds nivån med det som sker i de lokala projekten.

Det övergripande målet är:

”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”

De fyra delmålen är:

1. En jämn representation av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. En jämn fördelning av ansvar vad gäller vård och omsorg
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra



Ett stöd som gjort skillnad

“Vi bedömer att stödet är ett värdefullt bidrag till projektens arbete med jämställdhet – ibland helt avgörande. Däremot ser vi brister när det gäller de ramar som omgärdar stödet. Dessa brister påverkar möjligheterna för hållbarhet i projekten” (Följeforskare)

ESF Jämt har:

- Varit ”ögonöppnare” både när det gäller att se sig själv och att synliggöra ojämställdhet i projektarbetet.
- Varit bra med extern hjälp vid arbete med styrgrupper.
- Skapat förutsättningar för att arbeta med jämställdhetsperspektivet.
- Synliggjort skev könsfördelning i utbildningar
- Visat hur 4R – metoden har bidragit till fördjupad analys, exempelvis kring om kvinnor och män har olika behov i ett arbete kring entreprenörskap.
- Gett projekt en skjuts på vägen som gör att de letar efter mer.
- fått projekt att se vad de egentligen skrivit i ansökan och jämfört med vad de faktiskt gjort inom jämställdhetsområdet
- Bidragit till bättre analyser av arbetet.
- Sedan projektstarten ingått i ett EU-nätverk ”The European Community of Practice on Gender Mainstreaming”, Gender Cop för socialfondsmyndigheter i EU, som utarbetat en minimi-standard för jämställdhet i Socialfonden.

A vibrant rainbow arches across a clear blue sky, its colors transitioning from red at the top to violet at the bottom. Below the rainbow, a lush green landscape unfolds, featuring a dense forest of tall evergreen trees. In the foreground, a well-maintained green lawn is visible, with a red house and a smaller building nestled among the trees. The scene is bathed in bright, natural light, creating a serene and picturesque atmosphere.

***”Vi har fått
hjälp att
beskriva det
vi redan gör!”***

Projektledare

Kön spelar roll

Är det jag som är normen?

lfrågasätt normen!



I egenskap av chef, företagsledare, handläggare, projektledare eller jämställdhetsexpert får du frågan Men, vad spelar kön för roll? Eller kön spelar ingen roll vi behandlar alla lika. Vadå, ska alla bli likadana nu? Frågorna är reaktioner på jämställdhetsarbetet som går ut på att undersöka om, när och hur kvinnor och män ges olika förutsättningar till utbildning, karriär eller fritidsintressen på grund av sitt kön. Ofta sker det helt omedvetet men det får ändå konsekvenser. Och konsekvenser som kommer av kön behöver granskas för att eventuellt kunna ändra på förutsättningar och villkor som ger kvinnor och män lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

En lärdom från ESF Jämt är att många aktörer såväl projekt som myndigheter inledningsvis tror att kön inte alls spelar någon roll men ju mer kunskap som tas in om makt, kön och förändringsarbete så blir det tydligt att föreställningar om vad kvinnor respektive män är intresserade av, duktiga på eller ämnade för påverkar såväl fördelning av resurser som möjlighet till anställning.

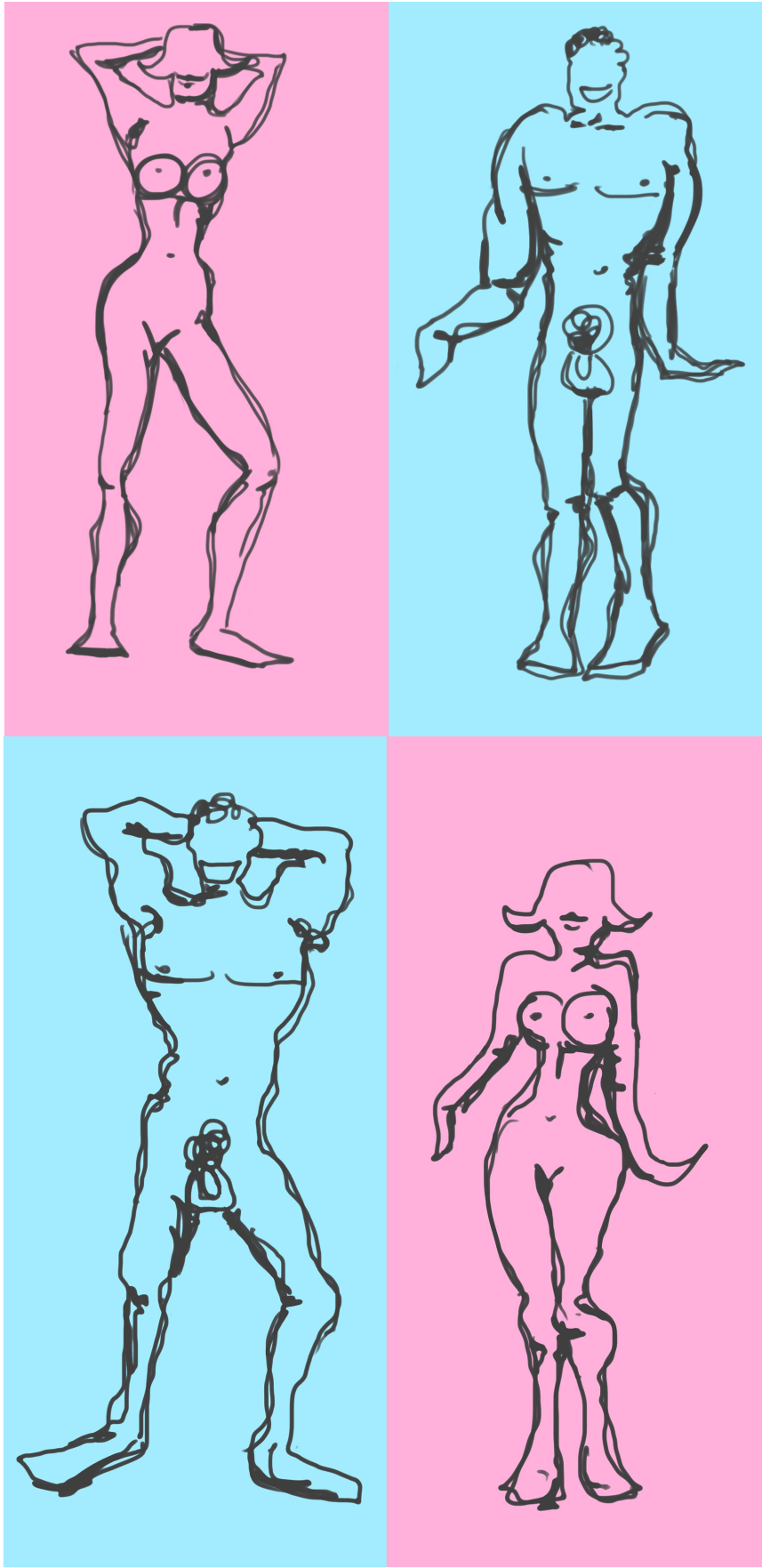
I vilka sammanhang skapas ojämställdhet? Och hur kan de förändras? Vad behöver göras för att vända ojämställda situationer till jämställda?

Att ställa frågor till den egna verksamheten och aktiviteter är en bra början för att förstå hur ett jämställdhetsperspektiv fungerar:



- Inkluderas kvinnor respektive män i projektet?
- Hur fördelas resurser mellan kvinnor respektive män i projektet?
- Vilken påverkansmöjlighet har projektet exempelvis vad det gäller tips till kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden? (Stereotypa rekommendationer)
- Vad händer med projektet om det endast är ena könet som nyttjar det projektet erbjuder?
- På vilket sätt arbetar projektet för att nå både kvinnor och män?
- Hur hanteras jämställdhetsfrågor internt i projektets egen organisation och ägarorganisation?

Kön spelar roll och det är bra om projekten kommer fram till hur de själva kan ta tag i jämställdhetsfrågorna i sin organisation för att ge en trovärdig bild gentemot deltagare. Sopa framför egen dörr!





Ett jämställdhetsarbete påbörjas

Jämställdhetsarbetet fungerar bäst när det planeras in redan i början av en process eller ett projekt. Även ESF Jämt har märkt att de projekt som tagit kontakt tidigt, redan i projektskrivningsfasen, har mycket lättare att jobba med jämställdhet som en naturlig del i projektet än dem som kommer på att jämställdhet är något de måste ha med och lägger till några rader om det i ansökan utan direkt koppling till projektets syfte. Många gånger blir skrivningarna om de horisontella målen, däribland jämställdhet, väldigt krystade. Då är det klokt att ta in kompetens som kan bidra med att se på vilket sätt ett jämställdhetsperspektiv kan bli en del av genomförandet och formulera sig därefter.

Jämställdhetsperspektivet från projekt till ordinarie verksamhet

Det är vanligt att det uppstår ett antal frågetecken när exempelvis projekt börjar närma sig slutrapportering. Vad ska hända efter projektet? Hur ska jämställdhetsfrågorna leva kvar?

Vem tar ansvar för alla erfarenheter som gjorts?

Under tiden som ESF Jämt funnits har de kunnat ge tips på sätt att implementera jämställdhet i ordinarie verksamhet men mycket bygger på att den aktör som påbörjar ett jämställdhetsarbete med aktiviteter, kartläggningar, analyser osv också är beredd på att ta hand om resultaten.

Det är som att lära sig cykla med hjälp av stödhjul. Det är klokt att använda extern kompetens som ett stöd (ungefär som ett stödhjul på en cykel) De som gör det känner sig stolta och glada när de upptäcker att de kan trampa iväg utan stöd. De har lärt sig cykla! De kan välja väg själva framöver och vet att det finns stödfunktioner under resans gång som är tillgängliga för dem. Medan projekt som lagt över ansvaret för jämställdhet på stödet blir väldigt vingliga när stödhjulen plockas bort. De har inte tränat utan vilat på stödhjulen under resans gång.

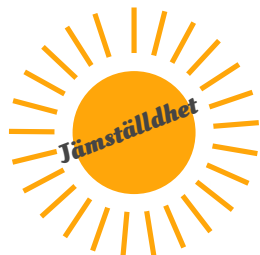


“På vilket sätt är det tänkt att projekten ska bidra till ökad jämställdhet?”

Följeforskare

PROJEKTMODELLEN

AKTÖRER



En gemensam resa

Projektstödjaren är bärare av kunskaper, metoder och modeller för jämställdhetsarbete medan projektledaren vet vad själva projektet handlar om och syftar till. Det gäller att mötas och att bli samarbetspartners på jämställdhetsresan. Projektstödjaren kan ge hur mycket stöd som helst i form av tid, material och utbildning. Men saknas viljan och ett eget driv hos projektledaren händer det väldigt lite. En stor poäng är dock att uppmärksamma de små stegen. Varje projekt utgår från sina förhållanden och därmed möjligheter att göra jämställdhet. Att projektstödjaren finns och pekar på vad jämställdhetsinsatser kan göra för projektet bidrar ofta till att verksamheten påverkas.

Checklistor kan vara bra som ett slags "kom ihåg" listor men de får inte bli statiska och framförallt är jämställdhetsintegrering mer än checklistor. Om detta talar projektstödjaren och projektledarna mycket vilket faktiskt är en del av framgångarna i ESF Jämt. De rådgivande samtalen som ofta har karaktären av vardagligt samtal med projektledaren ger nycklar till hur konkret jämställdhetsarbete ska bedrivas i projektet.



“Min roll är att ställa frågor och ge feedback. Kan man tänka så här, vad tror ni om detta, kan ni göra så?”

Projektstödjare

Projektstödjaren

Projektstödjaren är guiden i jämställdhetsområdet och hjälper projekten att förstå vad jämställdhet är och innebär i relation till den verksamhet som projektet bedriver och för den målgrupp som de träffar.

Projektstödjaren är ett bollplank som guidar genom jämställdhetsteori och djungeln av metoder som finns inom jämställdhetsområdet.

För att överhuvudtaget komma till något arbete alls behöver det byggas förtroenden. Därför är stora delar av projektstödjarens tid avsatt till rådgivande och reflekterande samtal. Det handlar om att avdramatisera jämställdhetsintegrering trots att strategin faktiskt kan vända upp och ner på människors verklighet och verksamheters innehåll.

Projektledare

Projektledaren är den som leder det operativa arbetet i ett projekt och ofta den person som projektstödjarna kommer i kontakt med.

Projektledaren har en huvudroll i projektet och kan bidra till att resurser inom projektet kommer kvinnor och män till del på lika villkor.

Det kan handla om att planera aktiviteter utifrån ett jämställdhetsperspektiv. En utmaning är att sprida och implementera kunskaperna i projektet och i den ägande organisationen.

ESF och Socialfonden

Svenska ESF-rådet har till uppgift att förvalta Integrationsfonden och Socialfonden i Sverige mellan åren 2007-2013. Europeiska socialfonden stöder projekt som främjar kompetensutveckling och motverkar utanförskap. Under perioden 2007-2013 satsas över 12 miljarder kronor på att hjälpa kvinnor och män att stärka sin kompetens och förbättra sina utsikter till arbete.



Följeforskare

Det har varit samma följeforskare genom hela ESF Jämt vilket varit bra för projektets egen utveckling. Följeforskarna har varit delaktiga i de vägval som projektet gjort. Inledningsvis var projektet väldigt inriktat på antal genomförda utbildningar och hur många projekt som projektstödarna träffade. Men allteftersom växte behovet av att ge mer kvalificerat stöd genom att låta stödet gå mer på djupet. Följeforskarna menar att ESF Jämt är ett mycket välskött projekt med en fungerande organisation och väldigt självgående projektstödare. Kritiken ligger mer i förutsättningarna som projektet har att verka i. Hur tänker ESF rådet hantera behovet av mer kompetenta handläggare som kan svara upp mot förväntningarna från projekten som förmodligen kommer att producera bättre skrivningar allteftersom?



Koordinator

Koordinator har gett stabilitet till projektstödarna genom att se till att gruppen träffats regelbundet och tagit fram relevant material för projekten. Koordinator har också varit tydlig med att ha ett positivt och utvecklingsorienterat förhållningssätt. Koordinator har skött administrationen kring projektet och levererat in dess lägesrapporter till socialfonden. Koordinator har sett till att väldigt mycket av projektets aktiviteter dokumenterats.



Ordförande i styrgruppen

Ordföranden för styrgruppen har en viktig uppgift i ESF Jämt som den som kommunicerar med länsstyrelserna om hur ESF Jämt ska agera. Hur det fungerar för projektstödjarna och vilka strategiska beslut som ska tas. Styrgruppen består av de särskilt sakkunniga i de åtta län där ESF rådet har regionkontor. Ordförande träffar också referensgruppen som består av alla andra sakkunniga vid de andra länsstyrelserna som är viktiga för förankringen av hur ESF Jämt fungerar och för idéer kring dess utveckling.



Projektägare

Projektägaren är viktig men ganska osynlig i ESF Jämt. Projektstödjarna försöker få träffa projektägare för att säkra hållbarheten i jämställdhetsarbetet i pågående projekt men framförallt så att ägaren tar ansvar när projektet tar slut. Projektägaren har ibland varit med på ESF Jämts utbildningar eller träffat någon av stödjarna. Det handlar om att projektägaren känner sig ansvarig för projektet och hur de arbetar med jämställdhet.

ESF Rådet

ESF rådet beslutar tillsammans med partnerskapet om vilka projekt som ska få stöd. De har möjlighet att motivera projekt att prioritera jämställdhet beroende på hur direktiven i ansökningarna formuleras och bedöms. ESF rådet har följt projektet och har lärt sig mer om vad jämställdhetsintegrering är och vilket stöd som behövs för att projekt ska kunna tillämpa jämställdhetskunskaper i praktiken.

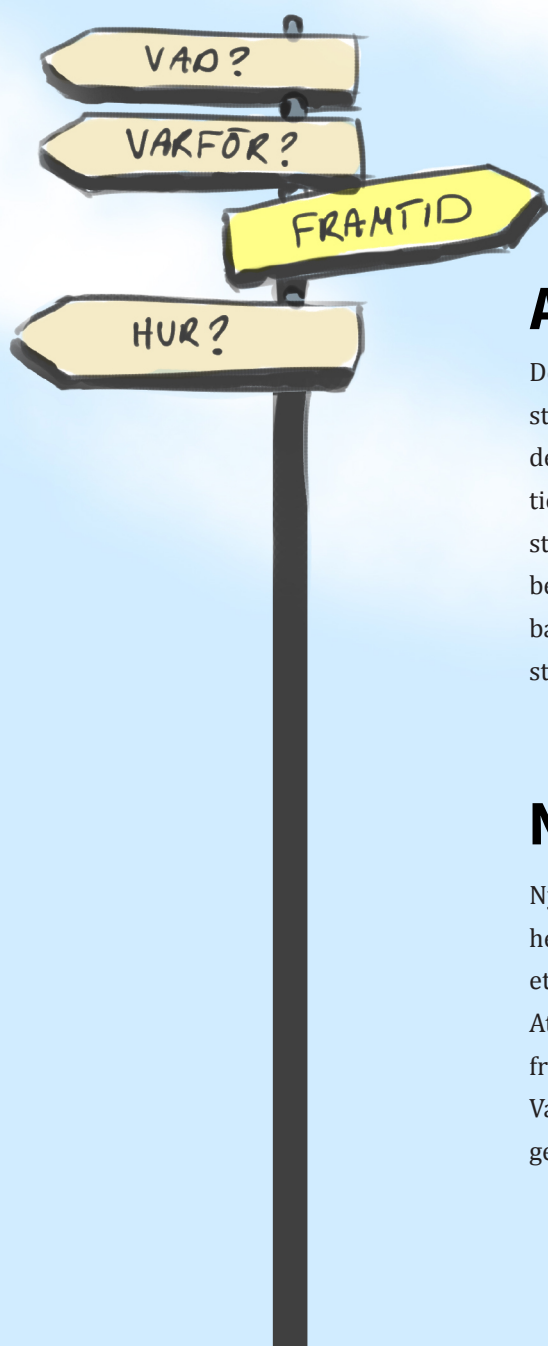
Gender CoP

ESF Jämt har funnits med i styrgruppen för den satsning på jämställdhetsintegrering på europainivå som kallas Gender Cop. Det är koordinatören som deltagit i styrgruppen och främst delat med sig av ESF Jämts erfarenheter av att vara ett socialfondsprojekt och att arbeta med jämställdhetsintegrering för egen del men främst som stöd för andra socialfondsprojekt vad gäller deras jämställdhetsarbete. Deltagandet har inte direkt berört projektstödjarna eller projekten. Gender Cop är en strategisk nivå för att sätta en ”jämställdhetsstandard” för socialfondsprojekt.

VÄRT ATT VETA OM JÄMSTÄLLDHET

- 1.** 1921 är året då kvinnor får rösträtt i Sverige
- 2.** www.jamstall.nu är en portal om det mesta inom jämställdhetsområdet
- 3.** "Man föds inte som kvinna, man blir det"
Citatet är hämtat ur boken *Det andra könet* av Simone de Beauvoir, 1908 - 1986. Hon var fransk författare och feminist.
- 4.** Diskrimineringsombudsmannen (DO) bildades den 1 januari 2009. DO är en statlig myndighetsom arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter. Det gör myndigheten främst genom att se till att diskrimineringslagen följs.
- 5.** Att synliggöra skillnader mellan kvinnor och män är en grundförutsättning för att kunna bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Statistik är ett viktigt verktyg för att visa på skillnader och hur jämställdheten utvecklas över tid. Statistiska Centralbyrån, SCB, har tagit fram och sammanställt statistik som är särskilt viktig ur jämställdhetsperspektiv. Den senaste sammanställningen finns redovisad i skriften *På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet*.
- 6.** Maskulinitetsforskning är en forskningsinriktning som inspirerats av feministisk teori och tänkande och som ägnar sig åt empiriska och teoretiska studier av mäns psykologiska, sociala och kulturella livsvillkor, livsstilar, attityder och handlingssätt.
- 7.** Regeringen har släppt en handlingsplan för jämställd regional tillväxt 2012-2014. En jämn fördelning av makt och resurser är en förutsättning för hållbar tillväxt i hela landet.

ATT VÄLJA JÄMSTÄLLDHET



Att leda ledare?

Det är ett genomgående problem att få med ledningen på jämställdhetsståget. Det kan bero på flera anledningar såsom tidsbrist, en medveten delegering av frågan till projektledaren eller annan person i organisationen, ovilja osv. Helt avgörande för framgång är att chef/ledare tar ställning för projektet och dess jämställdhetsarbete. ESF Jämt har haft begränsad möjlighet att leda ledare varför det blivit stor mängd basutbildningar för projektmedarbetare men liten insats hos t ex styrgrupper.

Nytt och nyttigt

Nyttan med jämställdhet är att varje projekt som tar in frågan i verksamheten kommer att vässa kvaliteten, nå ut till fler och fördela resurser på ett rättvisare sätt. Men ändå är detta ingen självklarhet för projekten.

Att blunda för jämställdhetsfrågorna kan utestänga kvinnor eller män från att delta. Är det okej?

Vad är det som är så skrämmande med begrepp som jämställdhet, genus och förändringsarbete?

Och?

*“Vad har jämställdhet
med mig att göra?”*

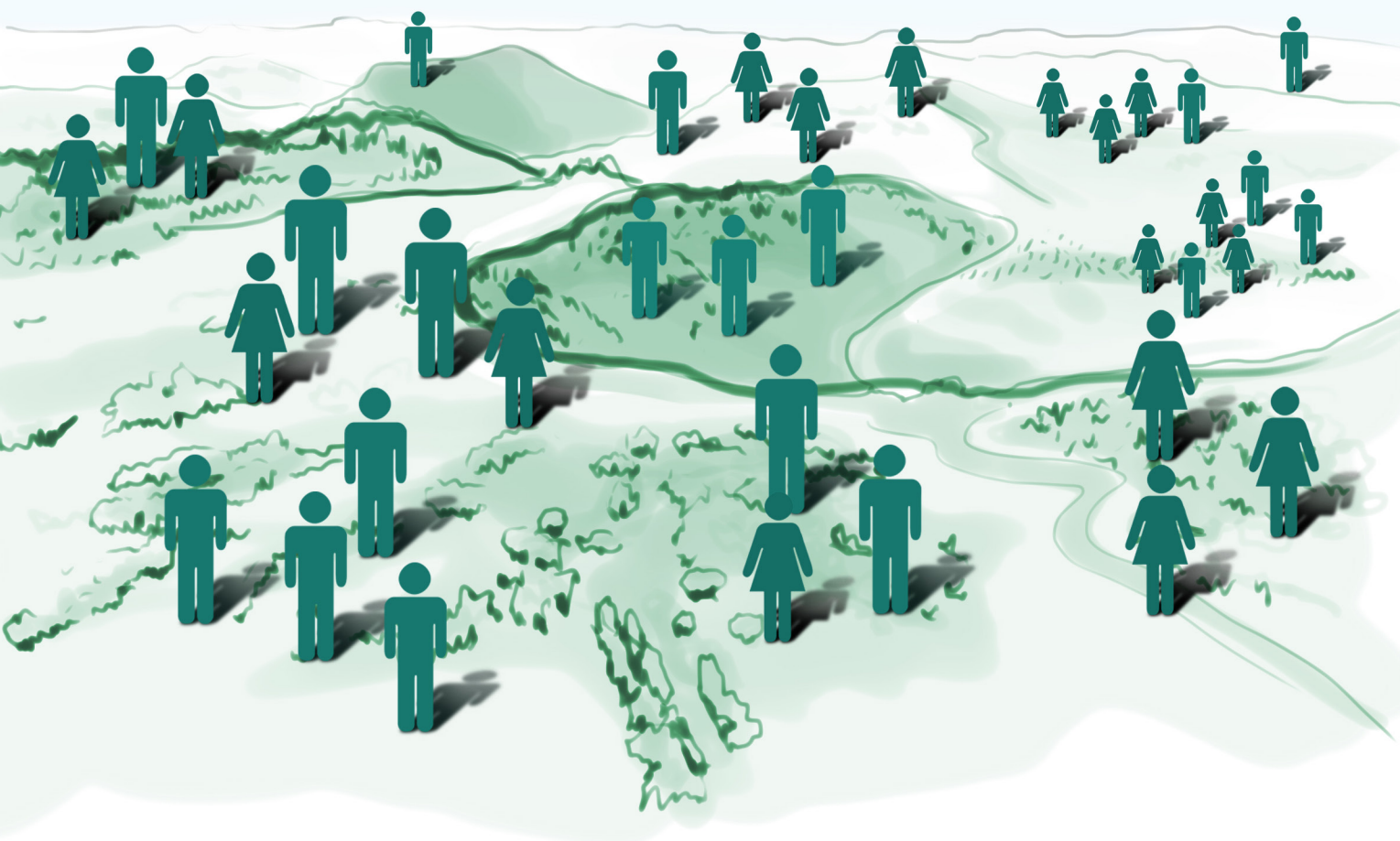
Tycker du att det är svårt att veta vad Jämställdhet är i praktiken?

Jämställdhet är något som påverkar alla på ett eller annat sätt. Det här är ett klotterplank där du kan skriva ner dina tankar, funderingar och upplevelser som du har kring jämställdhet. Många gånger klarnar saker för en när man får sätta tankar på print. Vad blir ditt inlägg i debatten?



PROJEKTMODELLEN

REGIONALA FÖRUTSÄTTNINGAR



Det könsliga landskapet

Det blir intressant att se på Sverige som ett könsligt landskap. Det betyder i det här sammanhanget att ESF Jämt verkat i åtta regioner som var och en utgör ett könsligt landskap men som också tillsammans bildar ett könsligt landskap. Poängen med en genomlysning av de åtta regionerna är att det utgör varje projektstöds plattform. Plattformarna påverkas av regionala förutsättningar såsom infrastruktur, arbetsmarknad, regionalt utvecklingsarbete, jämställdhetsarbete och samverkans klimat.

De val vi gör påverkas fortfarande av vår könstillhörighet. Jämställdhet handlar om makt, inflytande och strukturer och hur vi fördelar resurser så att kvinnor och män, flickor och pojkar ges samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livet alla områden.

Vi behöver veta något om kvinnors respektive mäns livsvillkor.

Ett sätt har varit att använda den fickfakta som finns på nationell nivå och som vissa länsstyrelser även valt att ta fram regionalt. Fickfaktaboken kan med fördel användas av såväl förtroendevalda som av företagsledare eller en intresserad allmänhet. Med hjälp av statistik och en kortfattad analys målas en bild upp av hur kvinnor och män har det inom en mängd områden: utbildning, pensionssparande, sjukskrivning, ensamhushåll, ekonomi, populäraste yrkena och dess lönenivåer liksom hur vi bor och när flickor och pojkar flyttar hemifrån. Det här sammantaget ger en intressant bild av ett könsligt landskap som är bra att använda när t ex strukturfondsprojekt ska skrivas fram och även när de ska beviljas. Det finns också olika vana av att arbeta med jämställdhet ute i Sveriges avlånga land. Och län/regioner som har god erfarenhet av jämställdhetsarbete och regionalt utvecklingsarbete och även klarar att sätta samman dessa två områden kommer att ha försprång när det gäller att få med kvinnor och män ute i länet som aktörer. Det kan handla om att ta fram inbjudningar och samverkansaktiviteter och även om att använda de stödstrukturer för jämställdhet som finns.

ESF Jämt är ett konkret exempel på en stödmodell för jämställdhetsarbete och hur det tagits emot ute i landet har sett väldigt olika ut. Men stödet som ESF Jämt erbjuder har varit detsamma oavsett projektstödjare eller region. Det har varit en del i kvalitetssäkringen att alla projektstödjare ska utgå ifrån samma material.

ESF Jämt har även gett ett antal projekt mer tid och kallar dessa projekt fördjupningsprojekt. Syftet med fördjupningsprojektet är att kunna ge ytterligare kvalitativt stöd i jämställdhetsintegrering och hinna göra fler aktiviteter med projekten.

Röster från projekt runt om i Sverige

Övre Norrland

- iWood
"För deltagarna ur målgruppen, träindustriföretag, har jämställdheten blivit en del av agendan"

Mellersta Norrland

- Helt rätt i Berg
"Koppla diskussionerna till deltagarnas vardag. Det gör att det känns meningsfullt"

Norra Mellansverige

- Unga till arbete
"Fakta kan inte diskuteras bort"

Östra Mellansverige

- NUEVO K2
"Att räkna är lätt – men att räkna rätt saker är svårare"

Västsverige

- Avanto
"Jämlärmöten där ledare/medarbetare möts för erfarenhetsutbyte samt skriparverkstad som ska ge stöd i upprättandet av jämställdhetsplaner"

Stockholm

- You Learn
"En framgångsfaktor har varit det aktiva ägandeskap som projektledningen visat"

Småland & Öarna

- Kompetensfokus fritidsledare
"förändring inom fritidsverksamheten bygger mycket på jämställdhetsintegrering"

Sydsverige

- Omvänt mentorskap
"Genom mentorskap ska kommunens chefer bli bättre på mångfaldsfrågor och i förlängningen applicera mångfald i sin verksamhet. Mentorerna är kvinnor födda utanför Sverige"



BEAIVI

Fördjupningsprojekt

Beaivi är ett projekt som väckt flera frågor genom att arbeta med jämställdhet. Beaivi syftar till att kompetenshöja renägande samer i jämställdhetsfrågor och därmed få dem att kanske välja normbrytande utbildningar, yrkesval och företagsidéer. Det samiska samhället är speciellt för att det anpassas efter renarnas tillvaro och därmed årstidernas växlingar.

Det är ofta männen som är ordförande i samebyarna och tar hand om skogen och om renarna. Det är svårt att leva på rennäringen varför fler kvinnor än män utbildar sig och har ett jobb utanför rennäringen. Det är en intressant situation att gruppen kvinnor är högutbildade och arbetar i samhället medan männen som sällan har utbildning är dem som sitter på makten i samebyn. Projektet Beaivi har även handlat om (o)hälsa då samer, främst unga män, är överrepresenterade vad gäller exempelvis självmord. Hur kan samer få bättre hälsa? Är ett jämställdhetsperspektiv en del av lösningen? Projektet har genomfört flera utbildningar och många av deltagarna, både kvinnor och män, har önskat ett mindre könsstereotyp tänk i det samiska samhället eftersom det låser in och stressar såväl kvinnor som män.

Beaivi jobbade även med ett jämställdhetsperspektiv när det skulle upphandla utvärdering av projektet. Ett krav var genuskompetens eftersom utvärderarna skulle tillföra projektet kunskaper och tips om det fortsatta jämställdhetsarbetet inom och efter projekttiden.

SVENSKA KYRKAN ÖPPNAR PORTARNA

Fördjupningsprojekt



De projekt som har lyckats bäst är de som ansträngt sig för att koppla samman kunskaper om jämställdhet med den egna projektiden och viktiga frågor som projektet avser svara upp mot. Vad betyder det att göra jämställdhet i det här projektet är en relevant fråga att ställa sig innan resan börjar. Ett gott exempel är Svenska kyrkan öppnar portarna och deras konkreta översyn av sitt magasin som heter "Därför att ingen har lejt oss".

I upphandlingen av layout och tryck ställde projektet krav på att bilder, färger och rubriker skulle väljas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Resultatet blev en helt annan tidning som också uppskattades av läsekretsen. Det här projektet har också utmärkt sig på ett positivt sätt genom att göra en implementeringsstrategi. Det betyder att projektet tillsammans med Projektstödjaren tog fram en plan för hur jämställdhetsarbete skulle fortsätta i ordinarie verksamhet när projektiden tog slut.

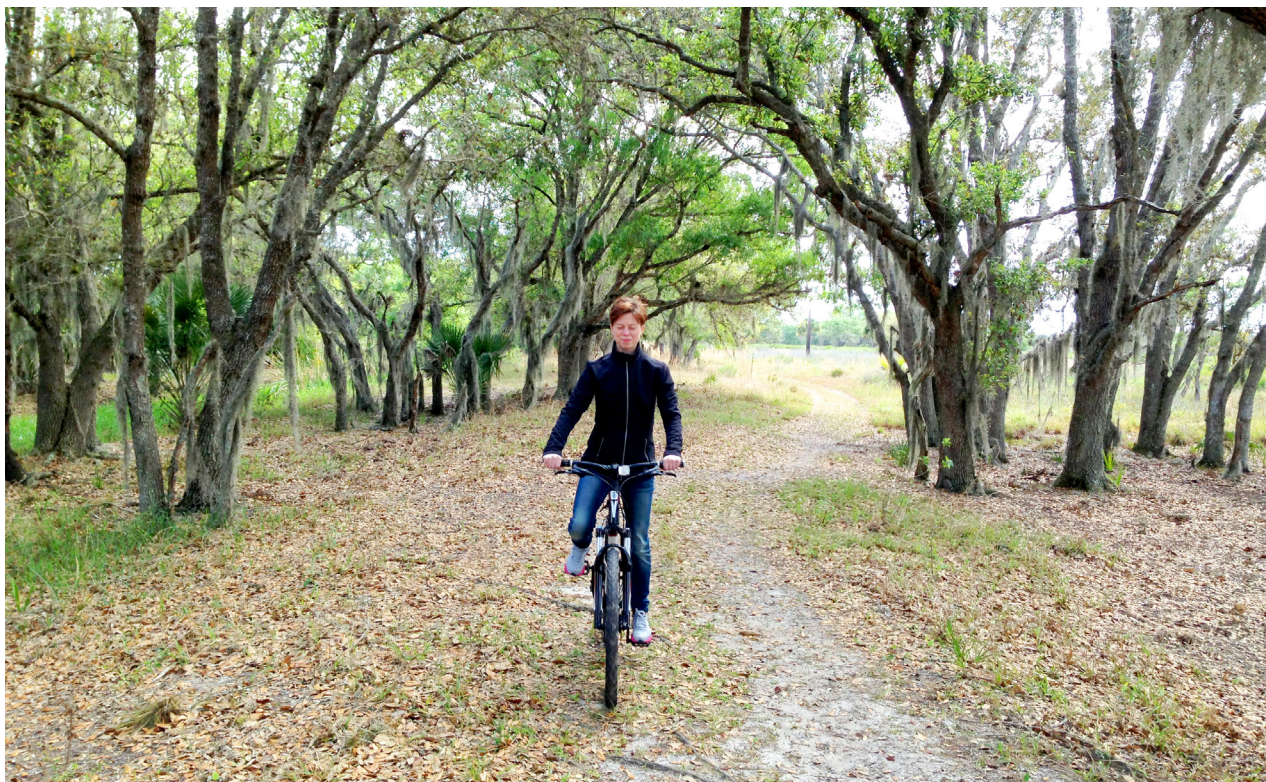
PILOTMODELL

För företagshälsovård i Jämtlands län

Erfarenheterna från projektet "Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län" gav insikt om vikten av att utveckla en företagshälsovård med genusperspektiv för att kunna ge kvinnor och män ett rättvist stöd i rehabilitering samt i det förebyggande och främjande arbetet. Lärdomarna från projektet låg sedan till grund för de krav på genusperspektiv som ställdes i upphandlingen av företagshälsovård.

Utmaningen och det innovativa i det här projektet var att införliva ett genusperspektiv i företagshälsovården. Ett gott resultat från pilotmodellen är att jobbet fortsätter löpande i samarbete med Offerdals företagshälsovård. Det har skett en förändring i arbetsätt.

Upphandlingen har resulterat i att Krokoms kommun har kunnat välja en leverantör av företagshälsovård med kunskap och förmåga att ta in genus- och jämställdhetsaspekter i sina tjänster. Samarbetet med företagshälsovården kommer att bidra till ett lärande kring genus och jämställdhet i kommunen.



ATT GÖRA JÄMSTÄLLDHET

“Visst är det konstigt att vi ska ge projekten en massa metoder. Det handlar ju ändå om att dom måste göra något”

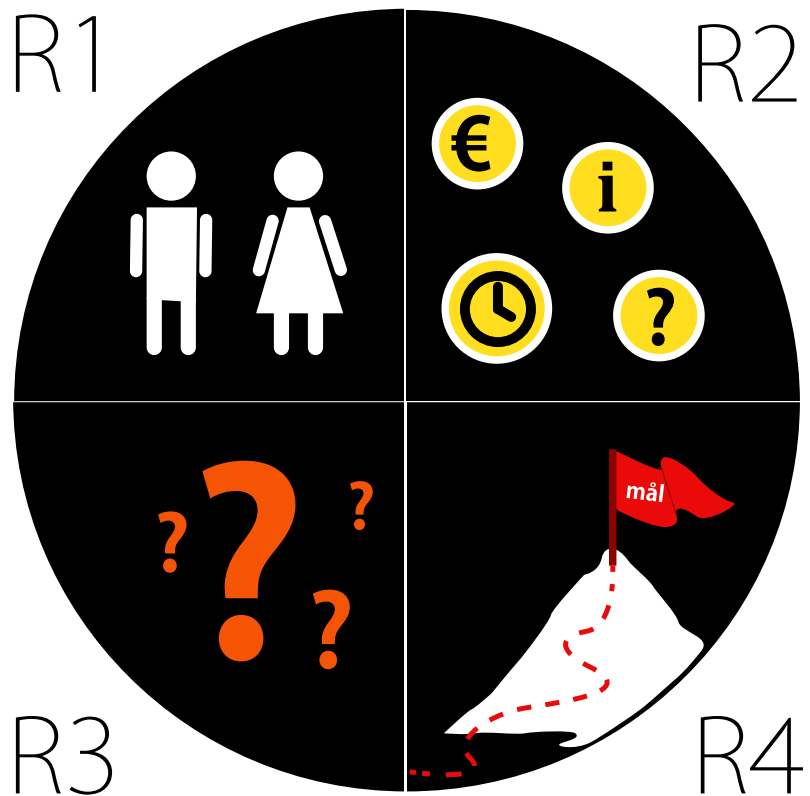
Projektstödjare

Projektstödjaren (i citatet ovan) menar att det finns något av en övertro på just antalet metoder inom jämställdhetsområdet. Att det per definition är bra att överösa projekten med många metoder och att deras arbete då blir bra. Projektstödjaren menar att det räcker med ett eller två förslag på metoder eftersom det inte är antalet metoder som räknas. Det är inte metoderna som gör jobbet utan projektet behöver sätta sig in i metoden och med stöd av projektstödjaren arbeta sig igenom metodens delar.

De fyra delmålen är:

1. En jämn representation av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. En jämn fördelning av ansvar vad gäller vård och omsorg
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

För att de nationella målen ska uppnås behövs ett aktivt arbete. Då finns det ett antal metoder att välja bland. Det som ESF jämt använt är 4R som relaterar till delmål 1 och 2, SWOT som relaterar till delmål 2 och genushandens som relaterar till delmål 3. Det fjärde delmålet är livsviktig kunskap som projekt och verksamheter kan ta till sig på olika sätt. Det kan upplevas som svårt att se vilken koppling våldsproblematik har till den egna verksamheten. Ett sätt är att ändå ta upp delmålet och informera om de stödstrukturer som finns för kvinnor och män som blir utsatta för våld



4R

Det finns flera metoder inom jämställdhetsområdet men ingen universallösning.

Därför behöver varje verksamhet bestämma vilken som bäst kan anpassas till dem. Den främsta framgångsfaktorn är att göra något av det som kommer fram i t ex kartläggningar.

Att använda resultaten – att realisera!

R1: Det första R:et är en kartläggning av antalet kvinnor respektive män, hur könen finns representerade inom en organisations delar och nivåer. Framträder det ett könsmonster och isåfall vilken effekt får det?

R2: Det andra R:et handlar om fördelning av resurser mellan kvinnor respektive män. Det kan vara resurser i forma av tid, pengar, talutrymme osv.

R3: Det tredje R:et ställer frågan varför representationen (R1) respektive reurser (R2) ser ut som det gör? Vem får vad och på vilka villkor?

Här är det en analys som görs och för det behövs kunskap om jämställdhet och genus.

R4: Det fjärde R:et motiverar till att ta fram en plan för hur verksamheten ska ändras efter en genomgång av de tre första R:en. Det handlar om att göra förändringarna och fokusera på hur en jämställd verksamhet drivs. (Källa: Gör! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt)

SWOT

Swot är en favorit hos projekten eftersom den går ganska snabbt att göra och metoden känns ofta igen från annat utvecklingsarbete.

Genom att göra en swot analys kartläggs och bedöms möjligheter att genomföra t ex ett projekt i en verksamhet. Genom att ta reda på en verksamhets Styrkor, Svagheter, Möjligheter och Hot utifrån ett jämställdhetsperspektiv kommer det ganska snabbt fram en bild över vad som redan görs inom jämställdhetsområdet men också vilka hinder som kan stoppa upp ett förändringsarbete. Ofta är det en god idé att skriva ner hindren och svagheter för att på ett strukturerat sätt, eventuellt i en handlingsplan, gå igenom hur vart och ett av hindren ska tacklas. Många verksamheter har en intern och en extern sida och i den här modellen är Styrkor och Svagheter mer kopplade till det interna dvs vad verksamheten själv kan bestämma över och förändra. Möjligheter och Hot är externa och påverkas/påverkar t ex kunder och/eller medborgare. Hur kan svagheter hanteras med hjälp av styrkorna?

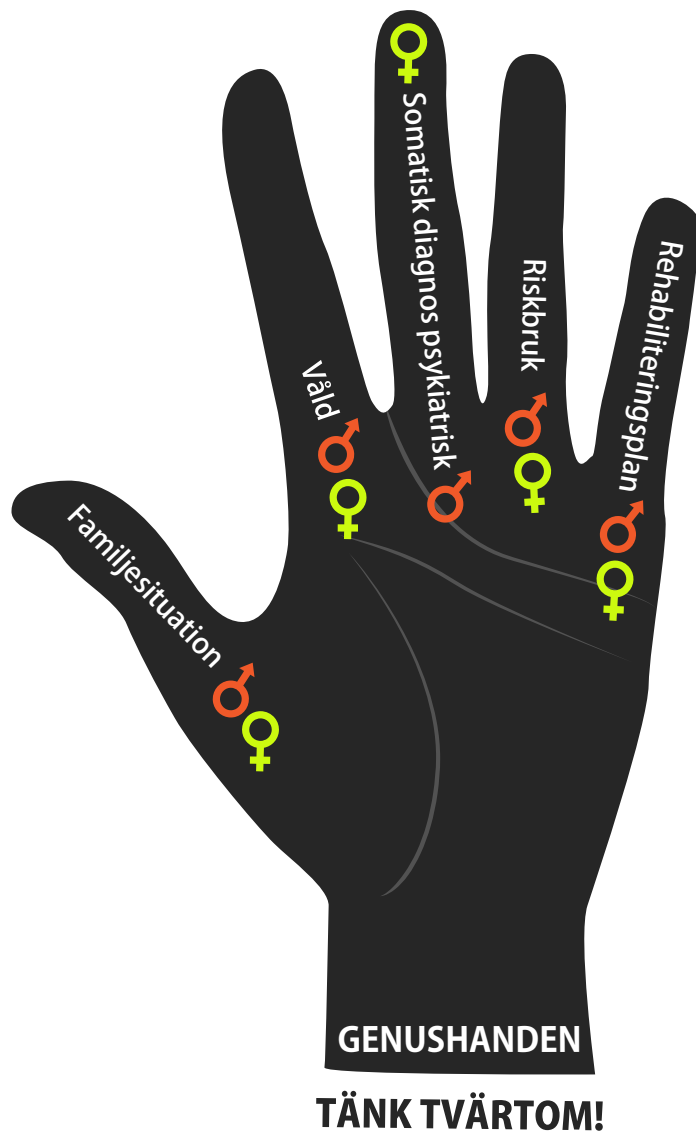
(Källa: Gör! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt)

STYRKOR
Strengths

SVAGHETER
Weaknesses

MÖJLIGHETER
Opportunities

HOT
Threats



Genushanden

Genom Genushanden blir det tydligt att frågor har kön. Det är enkelt att tänka att frågorna är neutrala och inte formade efter varken kvinnor eller män. Är föreställningar om kön (o)medvetet i vägen för att det ska blir rätt bedömning?

Genushanden hjälper verksamheter att skaffa sig jämställda rutiner så att de som möter exempelvis en verksamhets service får samma frågor oavsett kön och därmed likvärdig service.

Genushanden fungerar som en påminnelse om hur vi bemöter kvinnor och män. Den uppmanar till att tänka tvärtom. Hur hade jag agerat om det hade varit en kvinna istället eller en man? Lika eller olika? Varför? Och vad får det för konsekvenser t ex inom vård och omsorg?

(källa: Skurups vårdcentral, Region Skåne)



Vad har våld med vår verksamhet att göra?

Det fjärde delmålet upplevs av många projekt som svårt att arbeta med. Och det är lite provocerande i sin formulering Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Det är jämställdhetspolitikens enda "ska" mål vilket gör det tydligt. Likväl som att inte jämställdhetsfrågorna ska sidordnas andra frågor ska inte frågor om våld sidordnas inom jämställdhetsområdet. Det finns starka samband mellan mäns våld mot kvinnor och de övriga jämställdhetspolitiska delmålen. Det finns kopplingar mellan våld och ett försvagat medborgarskap. En av de särskilt sakkunniga i jämställdhet formulerar saken enligt följande: "Hur ska du orka ha ett arbete, undvika sjukskrivning och vara en aktiv samhällsmedborgare om du utsätts för våld? Hur ska barnen som drabbas orka ta sig igenom en utbildning och på sikt bli självförsörjande. Våldet får så förödande effekter på alla plan."

Det är bra att ge exempel på vad som menas med frihet från våld och vad psykisk och fysisk utsatthet ger för (o)jämställda konsekvenser. Bland chefer, projektledare, experter och handledare finns förmodligen både offer och förövare kopplat till våld. Och för verksamheter är det viktigt att veta vad som ska göras om personer behöver stöd i en våldsproblematik. Det finns väl fungerande stödstrukturer på nationell nivå och ett sätt att bidra till att öppna upp för kontakt är att dela ut uppgifter till stöd och uppmuntra till att ta fram regionala eller arbetsplats-specifika stödstrukturer.



Förändringens fyra rum

Att vara nöjd kan bli statistiskt.
 Projekt som träffar ESF Jämt kan sägas
 göra en resa mellan fyra rum.

Ett förändringsarbete tar tid och ofta är det någon som går före och visar vägen genom processen. Denna person vet vilka steg som ska tas och har målet i sikte. Det kan t ex vara en projektstödjare som vill utmana ett projekt så att de ser en bredare målgrupp när de ska planera och bjuda in till aktiviteter inom sitt projekt. Det kan också vara så att själva aktiviteterna behöver ses över utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Modellen är ett stöd för att dels förstå rörelsen mellan de olika rummen/ tillstånden, dels hur man själv kan bidra till rörelsen, i sig själv och hos andra. Det är då lättare att t ex förstå vad som händer när förvirring och konfliktkänslor uppstår. Modellen utgör som namnet anger rum för förändring och förflyttning. En del personer och organisationer kan stanna länge i ett rum men det kan också vara helt flyktiga besök i de olika rummen. Vad är det som gör att många verksamheter reagerar med att säga något i stil med "vi har inga jämställdhetsproblem här". Vad är det som gör att det är så lockande att censurera genus?

Modellen kan bidra med att öka förståelse för olika dragningskrafter och även med att se lösningar. Den person som utvecklat Förändringens fyra rum heter Claes Janssen och är psykolog och författare.

“Vad är det vi gör som gör att det vi gör blir bra?”

ESF Jämt som projekt har också själva gått igenom rummen och tagit med sig en del aktörer på den resan. En nyttig men besvärlig lärdom för projektet eftersom det visar sig att viktiga aktörer för ESF Jämt är i olika rum vid olika tider och därför kan förvänta sig helt olika saker och resultat från projektet. Men de flesta av dem har i alla fall insett att jämställdhet är något som görs och något som behöver väljas.

Med kunskap om makt, kön och förändringsarbete kan så stora processer såsom socialfonden påverkas. Detta genom att varje socialfundsprojekt blivit varse om att kön spelar roll för projektens resultat. För en del räcker det med den insikten för andra är det startskottet till ett genomgripande arbete.

ESF Jämt har bidragit med såväl kaos som förvirring men genom sitt eget och även följeforskarnas och projektens input så har flera projekt och en del projektägare blivit väldigt inspirerade och tagit till sig ny kunskap och omsatt den i konkreta handlingar.

Projektstödjarna har under åren stöttat projekt med skräddarsydda utbildningar, verktyg och metoder

2009-2013

Fler än **2000** olika socialfondsprojekt har fått enskild rådgivning

Närmare
900
utbildningar har genomförts

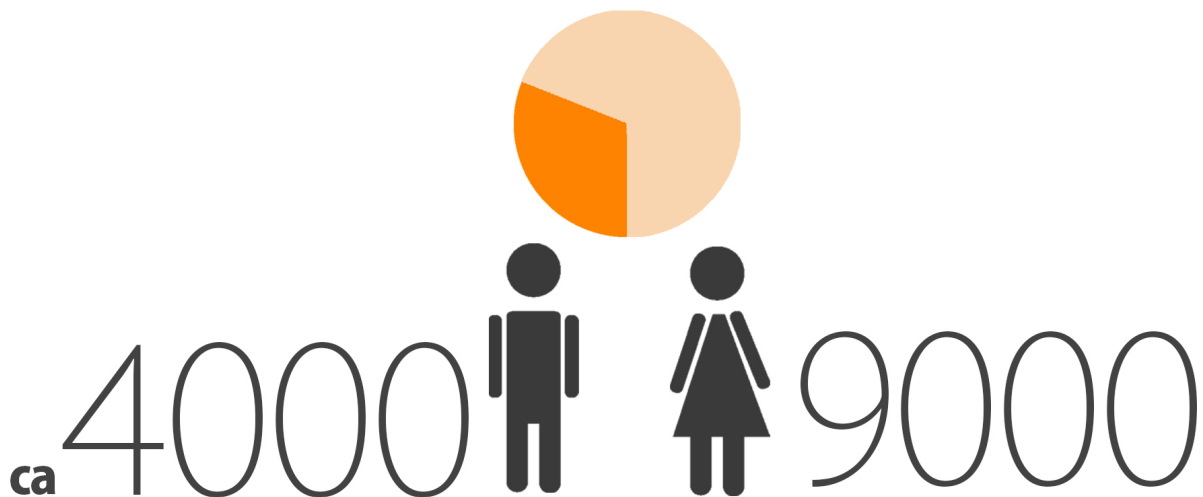
&



21
Länsstyrelser

&

8
Projektstödjare



Antal män och kvinnor som tagit del av ESF Jämts aktiviteter

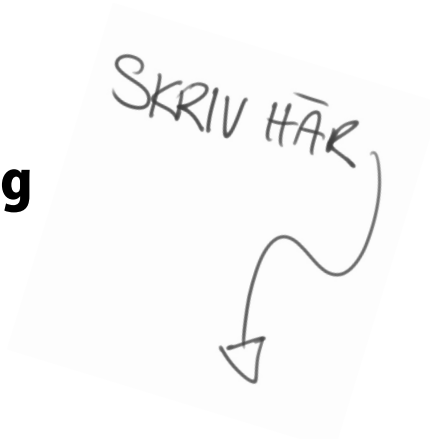
ESF Jämt har även arrangerat och medverkat vid ett stort antal konferenser och utbildningar med mera

Och?

*“Vad kan jag
göra åt saken?”*

Tycker du att jämställdhets- arbetet är svårt att greppa? Vad skulle kunna vara små steg som du kan ta för ett mer jämställt samhälle?

Jämställdhet är något som påverkar alla på ett eller annat sätt. Det här är ett klotterplank där du kan skriva ner dina tankar, funderingar och upplevelser som du har kring jämställdhet. Många gånger klarnar saker för en när man får sätta tankar på print. Vad blir ditt inlägg i debatten?



FRAMTIDSMODELL



**FRAMTIDS-
MODELLEN**

Från projektstödsmodell till strategiskt stöd

Hur ser framtidens jämställdhetsarbete ut? Det är en öppen fråga till flera aktörer. En viktig insikt som ESF Jämt bidragit med är att det krävs samsyn mellan aktörerna - till exempel en gemensam målbild. Det är viktigt att det finns mål som handlar om jämställdhet hos varje aktör och inte bara generella mål med verksamheten. Ett sätt att uppmärksamma relevansen hos varje jämställdhetspolitiskt delmål är att ställa frågor till verksamheten om och hur respektive delmål påverkar eller påverkas av verksamheten. Det kan vara frågor såsom; påverkar verksamheten kvinnors och mäns möjlighet att få omsorg? får verksamheten (o)lika konsekvenser för kvinnor och män? Genom att relatera nationella mål till regionala/lokala verksamheter blir målen mer konkreta och ESF Jämt har bidragit till att regionalisera målen och göra dem mer hanterbara på projektnivå.

“Det handlar om att gemensamt bidra till en användning av socialfonden i Sverige som innebär smart, hållbar och inkluderande tillväxt”

- EU 2020 strategins ledord



Tre tips för framtiden:

ESF Jämt har genom sitt sätt att organisera jämställdhetsarbetet visat på några förbättringsområden:

Mål

Tydliga mål och indikatorer behövs för att projekten då måste jobba mot dem. Det behövs en tydligare gemensam målbild för de ingående aktörerna.

Ägarskap

Utveckla ägarutbildning och styrgruppsutbildning.

Utvärdering

Utvärderare av projekt ska ha jämställdhetskunskap vilket blir lättare att tillse om det tidigt i projekten bestäms hur utvärderingen ska genomföras och upphandlas.

Det har visat sig att de allra flesta verksamheter har bäring på alla fyra delmål trots att det är väldigt olika verksamheter.

ESF Jämt har framgångsrikt relaterat till de nationella jämställdhetspolitiska målen och bidragit till att regionalisera dem och göra dem hanterbara på projektnivå.

Framtidens jämställdhetsarbete har en del luckor att överbrygga.

Det finns glapp i systemet som gör att ett projekt idagsläget kan passera hos handläggare och beviljas medel från socialfonden utan att ha beskrivit hur de ska jobba med jämställdhetsintegrering konkret. Här kommer det i framtiden att vara högre kompetens hos handläggare som kan ställa frågor till projekt och även hjälpa dem att se och skriva hur jämställdhetsarbetet i projektet kan genomföras.

I framtiden finns det olika stödformer för aktivt jämställdhetsarbete. Förmodligen kommer virtuella verktyg att skapas eftersom det inte alls är hållbart och därmed försvarbart att åka mellan Umeå och Kiruna för att träffa en eller två personer i en eller två timmar och sedan göra samma resa tillbaka. Det är klart att alla projekt ska få stöd oavsett var i Sverige de finns eller om de är stora eller små men resan får göras via internet eller på annat sätt för att spara på människor och miljö.

Det gäller att få såväl strukturfonderna som enskilda projekt att se hur alla delar i hållbarhetsbegreppet hänger ihop. Hur kan vi genom ökad kunskap om jämställdhet och konkreta insatser inom det området bidra även till ekonomisk och ekologisk utveckling?



“Om du vill ha något du aldrig haft, måste du göra något du aldrig gjort”

Ett annat perspektiv som förmodligen kommer att stärkas i framtidens jämställdhetsarbete är kopplingen till regional tillväxt och då egentligen i den meningen att det är i befintliga utvecklingsfrågor av relevans för respektive län som ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med. Här kommer regeringens direktiv till länsstyrelserna och regionförbund om att ta fram strategier och planer för Jämställd regional tillväxt att spela roll.

I framtiden kommer nog jämställdhet att vara ett gemensamt projekt med många involverade på olika nivåer och med olika roller. Delaktigheten är viktig och inställningen att alla kan bidra. Men fortfarande är det ledare/chefer som har huvudansvaret för att ta med frågor om jämställdhet på agendor och att sedan driva på så att det blir aktiviteter av det som beslutas. Jämställdhet på papper och i policydokument är bra men inte tillräckligt. I framtidens jämställdhetsarbete är fokus på inkludering och att på ett smart sätt göra jämställdhet i såväl enskilda projekt som i stora organisationer och myndigheter. Delar och helhet behöver passa ihop. Det har ESF Jämt visat. Här behöver män med makta ansvar för jämställdhetsfrågan och i ord och handling visa det. Då blir det skillnad.

ESF Jämt har fungerat som en modell, en språngbräda, för framtidens jämställdhetsarbete. Det är dags att börja göra imperativ av jämställdhetsskrivningar. För att jämställdhet är något som görs!

Att förflytta sig från antal till innehåll



ESF Jämt har överträffat alla kvantitativa mål och presenterat väldigt goda resultat och når upp till att 95% av de som gått utbildningar inom ramen för ESF Jämt är nöjda med stödet. Det har utbildats tusentals personer och projektstödarna har träffat hundratals projektledare för att i många, många timmar tala om jämställdhet och även genomföra insatser. Förutom de kvantitativa resultaten har ESF Jämt också arbetat med kvalitet och i framtidens jämställdhetsarbete kommer det ha skett en förflyttning som handlar om att antal spelar mindre roll. Det är vad och hur och varför något görs som är intressant. Det här innebär att myndigheter behöver se över vad de efterfrågar när projekt ska redovisa till dem osv. Är det antal eller innehåll?

Med siktet inställt på framtiden

Jämställdhet är en framtidsfråga som kommer att vara avgörande för om en kommun blir attraktiv för både kvinnor och män, om en arbetsgivare lyckas rekrytera och behålla kompetenta kvinnor och män liksom om kvinnor och män deltar i samhällsfrågor om alltifrån barnomsorg till infrastruktur. Jämställdhetsperspektivet är viktigt i varje del eftersom ett samhälle ska fungera för såväl kvinnor som män. I dag är det fortfarande så att mannen är norm och har då ett privilegium som bland annat består av att inte behöva fundera så mycket på vad det innebär att vara just norm. Att vara den mall som många strukturer utgår ifrån. Här handlar det väldigt mycket om att öppna ögonen för ett normkritiskt förhållningssätt som innebär att normen ifrågasätts och omprövas. Finns det fler/andra sätt att bygga samhälleliga strukturer på? Hur inkluderar vi flickor, pojkar, kvinnor och män i att uppnå ett jämställt samhälle där alla kan forma samhället och sina egna liv?



Mycket handlar om vilken inställning som myndigheter, chefer, strateger, medborgare har till jämställdhetsfrågor. Det är så mycket vunnet om det går att påminna sig om att ställa den enkla frågan Vem får Vad och på Vilka Villkor och att agera därefter. Jämställdhetsglasögonen gör det möjligt att se just möjligheter. Dom är inte alltid så lätta att få på sig men väl på plats skärper de blicken och kan bidra till att forma en ny modell och karta för framtidens jämställdhetsarbete – visst är du med på den resan? Resan till framtidens jämställdhetsarbete börjar nu!

Och?

“Vad händer nu?”

Vems ansvar är det här med jämställdhet egentligen? Har du något ansvar?

Jämställdhet är något som påverkar alla på ett eller annat sätt. Det här är ett klotterplank där du kan skriva ner dina tankar, funderingar och upplevelser som du har kring jämställdhet. Många gånger klarnar saker för en när man får sätta tankar på print. Vad blir ditt inlägg i debatten?





ORDLISTA

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om kvinnor respektive män och att dessa grupper ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Jämställdhet är en viktig jämlikhetsfråga.

Jämlikhet

Jämlikhet är ett paraplybegrepp och handlar om att alla individer och grupper i samhället ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning osv.

Genusperspektiv

Med genusperspektiv avses att man analyserar företeelser, förhållanden och processer i samhället inom politik, ekonomi, utbildning, vetenskap, kultur etc. utifrån ett perspektiv som tar hänsyn till att relationer mellan kön kan inverka även i till synes könsneutrala sammanhang. Genusperspektiv uppmärksammar även att föreställningar om kön som skapar systematisk ojämlikhet mellan könen.

Jämställdhetsanalys

Underlag och statistik analyseras utifrån kön och makt. Därefter jämförs resultat och analys med uppställda jämställdhetsmål.

Jämställdhetsintegrering

Är en politisk strategi som innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Genus

Med begreppet genus avses de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade, det vill säga de föreställningar, idéer och handlingar som formar våra sociala kön. Termen genus är ett socialt konstruerat klassifikationssystem som delar in människor i två kategorier, kvinnor och män, och som förknippar dessa kategorier med olika uppsättningar beteendemässiga, kulturella, psykologiska och sociala egenskaper och handlingsmönster.

Kön

Kön är i dagligt tal framförallt ett sätt att kategorisera människor. Kön delar ofta in människor i grupperna "kvinnor" och "män". Kön har flera olika delar.

Makt

Makt avser antingen handling, det vill säga maktutövning, eller förmåga, det vill säga maktresurser. Makt är relationellt, något som skapas mellan människor.

Genussystem

Termerna könsmaktsordning/könsmaktssystem används för att beskriva de strukturer och processer som ligger till grund för mäns samhällsliga dominans över kvinnor. Analyser av könsmaktssystem försöker blottlägga de underliggande mekanismer som ger upphov till ojämlikheten, till exempel genom att visa vilka processer i det dagliga samspelet mellan könen som leder till att en ojämlik struktur vidmakthålls. Framför allt undersöks hur sådant som förefaller könsneutralt kan få snedfördelande konsekvenser, därför att män och kvinnor lever under olika och ojämlika villkor.

Genusforskning

Genusforskningen tar sin utgångspunkt i maktförhållandet mellan könen och undersöker kvinnors och mäns liv och livsvillkor och könets sociala och kulturella manifestationer i både då- och nutid. Den kritiserar och omtolkar även forskning som gjort manlighet till norm och är på det sättet av både kompletterande och förändrande karaktär.

Normkritik

Det handlar om att ställa kritiska frågor kring de normer som en verksamhet, exempelvis undervisning, vilar på, kring vilka som inkluderas respektive exkluderas i undervisningen, vilka som den är anpassad efter och vilka som missgynnas. Syftet med att granska normer är begripa vad som möjliggör diskriminering och att bli medveten om sina egna föreställningar för att kunna ge alla individer samma förutsättningar.

Stereotyp

Förenklad framställning av kvinnor eller män, där grupperna kvinnor och män framställs som olika och med olika egenskaper – exempelvis män som starka och aktiva, kvinnor ofta omvårdande och passiva.

Struktur

Struktur betyder egentligen 'byggnad'. Ordet används om den helhet eller det mönster som byggs upp av de ingående delarna. Ofta används ordet abstrakt och betyder då ungefär 'uppbyggnad', 'ordning'. Samhällsstrukturen handlar om hur samhället är uppbyggt av människor och deras institutioner: företag, organisationer, myndigheter, skolor och högskolor och så vidare.

Mer information om ESF Jämt och genomförda aktiviteter finns på:
www.lansstyrelsen.se/orebro

**“Jämställdhet är
något som görs”**

