



SAMLADE METODER FÖR
JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING
FRÅN ESF JÄMT

GÖR! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt
Första upplagan 2012

Text Sandra Dahlén

Länsstyrelsen i Örebro län i samverkan med övriga Länsstyrelser, 2012
ISBN 978-91-637-2317-9

Distribution: Davidsons Tryckeri AB

Producerad med stöd av Europeiska Socialfonden, www.esf.se

ESF Jämt drivs av länsstyrelserna och är ett nationellt projekt som tillhandahåller processtöd i *jämställdhetsintegrering*. Projektet finansieras av Europeiska socialfonden. Sökande och etablerade socialfondsprojekt erbjuds processtöd för att göra jämställdhetsperspektivet till en självklar del av verksamheten – de erbjuds stöd i jämställdhetsintegrering. Med hjälp av detta stöd, och de metoder som finns beskrivna i boken, har verksamheter fått upp ögonen för hur de i sitt dagliga arbete, trots andra intentioner, skapar ojämställda villkor mellan kvinnor och män. Med hjälp av engagemang och användbara metoder kan verksamheter börja ge likvärdig service och på så sätt verkligen nå sina mål.

Detta material kan stå för sig själv, men kan även ses som ett metodologiskt komplement till ESF Jämt:s material Dragkraft. ESF Jämt har även gett ut 14 sätt att jobba jämt! Tillsammans blir dessa tre material en bra bas för arbete med jämställdhetsintegrering.

www.esf.se/jamt



Innehåll

Inledning	7
Jämställdhet	8
Genus	10
Sammankopplade maktstrukturer	11
Genus och din verksamhet	11
Effektivt arbete för jämställdhet	13
 Att lära sig om genus, ojämställdhet och ojämlikhet	 15
<i>Ingångar till ojämställdhet</i>	16
METOD: ÅRTALSQUIZ	16
METOD: JÄMSTÄLLDHETSQUIZ	18
METOD: VÄRDERINGSÖVNINGAR	20
Heta stolen	21
Fyra hörn	22
Motsatser	23
METOD: GRUPPSAMTAL OM HÄRSKARTEKNIKER OCH MOTSTRATEGIER	24
 <i>Ingångar till genus</i>	26
METOD: EGENSKAPSÖVNING	26
METOD: EN VANLIG MAN	28
METOD: ARTIKELÖVNING	30
METOD: MEDIEGRANSKNING	31
 <i>Normer och sammanflätade maktordningar</i>	34
METOD: NORMFRÅGOR	34
METOD: SAMHÄLLSSTEGEN	35
METOD: NORMTRIANGELN	37
METOD: ETT STEG FRAM	38

Att undersöka och förändra den egna verksamheten	43
 <i>Att granska sig själv!</i>	44
METOD: TEFLONTESTET	44
METOD: HOMOGENITETSSTICK	46
 <i>Att undersöka och förändra!</i>	48
METOD: FOKUS PÅ JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL	48
METOD: SWOT-ANALYS	50
METOD: ÖNSKETÄNKANDE	54
METOD: 4R	55
METOD: GENUSHANDEN	61
Fem punkter på arbetsförmedlingen	64
 <i>Checklistor</i>	65
METOD: CHECKLISTA FÖR UPPHANDLING AV UTBILDNING	65
METOD: CHECKLISTA FÖR UTBILDARE	66
METOD: UTVÄRDERA JÄMT	67
 <i>Att gå från projekt till självklara rutiner</i>	69
METOD: IMPLEMENTERINGSPLAN	69

Inledning

I din hand håller du en samling av metoder för jämställdhetsintegrering. Materialet är för dig som ska processleda andra för att nå jämställdhet i sin verksamhet. ESF Jämt har via sina projektstödjare valt ut de interaktiva metoder som är effektiva, kreativa och fungerar riktigt bra. Dessa varvas med små användbara tips. Som inledning finns den kunskapsram i form av teori och fakta, eller låt säga stödet, att luta sig emot i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Jämställdhet

De flesta av oss är för jämställdhet. Många gånger är det något vi enas kring – att människor ska ha samma möjligheter och rättigheter oavsett kön. Det känns så självklart, att vi ska få vara individer och inte bli behandlade utifrån den grupp vi anses tillhöra. Trots detta självklara blir det ändå inte så, vi gör det *ojämställt* – kvinnor och män får inte likvärdiga villkor i samhällets olika sfärer. Det fastställs gång på gång i forskning i Sverige och internationellt. FN uppmärksammar regelbundet ojämställdhet som ett stort problem som påverkar allt från staters budgetar till nära relationer och hälsa. Världen är överens, genom flertalet dokument och konferenser. EU har jämställdhet högt på sin politiska dagordning, förordar jämställdhetsintegrering och fördelar medel för arbetet.

I Sverige har vi tydliga jämställdhetspolitiska mål. Dessa har stått fast oberoende av regering och möjliggör därmed ett långsiktigt arbete. Det övergripande målet med svensk jämställdhetspolitik är att: *Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.*

Målet delas upp i fyra delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande: kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet: kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet: kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge omsorg på lika villkor
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Länsstyrelserna har i uppgift att implementera arbetet för att nå målen i sina regioner. ESF Jämt:s arbete är en del av detta uppdrag.

Med hjälp av ihärdigt arbete på många fronter har vi rört oss mot ett mer jämställt samhälle. Män tar idag ut mer föräldraledighet än tidigare. Många

kvinnor förvärvsarbetar. I riksdag och regering sitter ungefär hälften kvinnor och hälften män. Det finns lagligt skydd i bland annat arbetsliv och skola mot diskriminering. Efter år av jämställdhetsarbete kan man undra om vi inte är framme snart? Men forskning visar att det är långt kvar. En del går bakåt och mycket står stilla. Resurser fördelas fortfarande ojämnt, kvinnor och män bemöts olika och har inte lika stort inflytande över sina liv och samhället. Lönegapet mellan kvinnor och män består och har tidvis gått bakåt. I kommunernas beslutsfattande organ är kvinnor väldigt underrepresenterade. De flesta män lägger inte ner lika mycket tid, eller tar huvudansvar, för det obetalda hem- och hushållsarbetet, som kvinnor. Pojkar presterar sämre i skolan och är underrepresenterade som studenter på högskolor och universitet. Mäns psykiska ohälsa fångas inte upp och leder till fler självmord bland män än bland kvinnor. I medier får mestadels män komma till tals och flertalet chefspositioner innehåller män. I skolan och på arbetsplatser rapporteras höga förekomster av sexuella trakasserier. Mäns våld mot kvinnor är så omfattande att FN riktat kritik mot Sverige. Rapporter visar dessutom att myndigheter såsom försäkringskassan och arbetsförmedlingen i enskilda ärenden erbjuder olika insatser, och allt för många gånger fattar olika beslut, för kvinnor och män. Ojämställdhet i möte med vården är väl kartlagd, likväl som *ojämlikheten*. Personer med utländsk bakgrund och låg utbildning får sämre service än de med svensk bakgrund och högre utbildning. *Ojämlikhet* mellan olika grupper av människor, är även en del av *ojämställdheten*. Kvinnor har över lag sämre position på arbetsmarknaden än män. Men medan en del kvinnor har svårt att få chefsbefattningar har andra svårt att få ett kvalificerat arbete över huvud taget baserat på etnicitet eller funktionsförmåga. Många kvinnor har svårt att få stöd när de utsätts för våld, men en del kvinnor blir extra osynliggjorda och stödinsatser uteblir, exempelvis utifrån sexuell läggning.

Listan på ojämställdhet kan göras lång. Men det är även viktigt att se samband. Våld skapar ohälsa och låga inkomster skapar svårigheter att ta sig ur våldsamma relationer. Stort ansvar för hem och barn skapar mindre möjligheter till politiskt engagemang eller framgång på arbetsmarknaden. Ansvar för hemarbete kopplas även till att fler kvinnor än män är sjukskrivna, och att fler kvinnor än män fastnar i långtidssjukskrivningar. På detta sätt är bland annat kategorier som kön kopplat till makt – till vem som får vad och vilka möjligheter vi har att forma våra liv och samhället.

I SCB:s skrift **På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet** finns den senaste svenska statistiken samlad.

Genus

Genusperspektiv är den teoretiska grunden för att förstå ojämställdhet, och för att kunna förändra. Genus handlar om att vi alla lär oss kön, att vi lär oss att vi ska vara kvinnor och män med allt vad det innebär. Detta genomsyrar hela samhället och skapar ett genussystem byggt på två principer:

1: Isärhållande Biologiskt skulle vi kunna se det som att vi alla befinner oss på en könsskala med olika utseende, hormonnivåer och gener.

Men från sekunden vi föds får vi lära oss att delas in i två *motsatta* grupper – kvinnor och män. Till dessa grupper kopplas olika utseenden, egenskaper, beteenden och sfärer i samhället. Olika bemötanden ger generellt olika erfarenheter. Detta isärhållande baserat på kön skapar strukturer på arbetsmarknaden, i skolor, i hem, i medier osv, och är kopplat till utrymme och resurser likväl som identiteter och intressen.

2: Hierarki Det män gör, och det som är kopplat till manlighet, värderas högre i samhället än kvinnlighet och det som kvinnor gör. Upprätthållandet av isärhållningen sker på grund av denna hierarki – annars skulle uppdelningen inte vara lika intressant. Hierarkin syns bland annat i den högre värderingen av mäns arbete, i självklarheten i mäns större talutrymme eller att pojkar får lära sig att inte vara som flickor då det ses som något dåligt. En del i hierarkin är att mannen ses som norm. Exempelvis framställs mäns historia som allmän och kallas för historia. Kvinnors historia kallas för *kvinnohistoria*. I vardagen blir vi alla bemötta utifrån denna hierarki. Samma beteenden och egenskaper kan tolkas olika. Det kan exempelvis gälla samma beteende hos föräldrar. Föräldraledighet på tre månader kan ses som tillräcklig för en man, som ses som en bra pappa som ens är föräldraledig. Detta omdöme brukar inte gälla kvinnor.

Eftersom vi lär oss dessa skillnader från födsel uppfattas de ofta som naturliga och omöjliga att påverka. Varje kultur och varje tid har dock sina föreställningar om kön som skapas i varje samhälle. Genussystemet skapas och upprätthålls genom alla våra val, beteenden och attityder. Det är som

att vi alla skrivit under ett genuskontrakt om sakernas ordning. Men i och med att det är samhälleligt skapat är det även möjligt att förändra – något det finns otaliga exempel på.

Sammankopplade maktstrukturer

Vi blir dock inte bara kategoriserade som kvinnor eller män. Vi blir alla även kategoriserade utifrån exempelvis de grunder som definieras i diskrimineringslagen såsom ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionsförmåga. Även dessa kategorier är självklart skapade. Vem som ses som ung eller gammal, svensk eller invandrare osv, är även det något samhället skapar. Att just dessa kategorier, eller diskrimineringsgrunder, definieras i lagen är inte en slump. Forskning är tydlig med hur normer och hierarkier är kopplade till dessa grunder. De som ses som svenskar har bättre villkor, och generellt mer makt, än de som ses som invandrare. De med hög funktionsförmåga har bättre villkor än de med funktionsnedsättningar, heterosexuella har bättre villkor än homo- och bisexuella, de mitt i livet har bättre villkor än unga och gamla och de som ses som kvinnor och män har mer makt än de med könsöverskridande identiteter och uttryck.

Men föreställningar och kategoriseringar är även sammankopplade. Ingen är bara kvinna eller man. Alla har en etnicitet/hudfärg, sexuell läggning, funktionsförmåga osv. Kopplat till detta finns även föreställningar och status. Exempelvis kopplas en manlig man till heterosexualitet och hög funktionsförmåga. Forskning visar exempelvis även att det finns mer positiva föreställningar om vita svenskfödda män än om mörkhyade män med utländsk bakgrund. Vi behöver alla förhålla oss till dessa normer som ger en del fördelar och andra nackdelar. Inte bara manlighet är norm utan även sådant som vithet eller heterosexualitet är det i samhället i stort. Därför är det oerhört viktigt att i ett arbete för jämställdhet inte bara titta på hur det ser ut *mellan* grupperna kvinnor och män. Det är även viktigt att titta på villkor *inom* grupperna. På detta sätt kan *intersektionella* analyser av makt, ihop med genusanalyser, fördjupa arbetet för jämställdhet så inte bara vissa kvinnor och män, utan alla, får större makt att forma sina liv och samhället.

Genus och din verksamhet

Genussystemet, i kombination med andra strukturer, genomsyrar våra liv på alla plan. Därför kan det kännas trögt med förändring. Men med vilja

och lite mod är det fullt möjligt. Det här materialet vill koppla samman samhället i stort med just den verksamhet där du verkar och vill förändra. Vad av genussystemet finns i verksamheten? Kan det vara så hos er, precis som överallt annars, att ni tror att ni ger likvärdig service till alla men att det egentligen inte är så? Kan det vara så att personer bemöts, och erbjuds insatser, utifrån exempelvis kön istället för som individ? Kan det vara så att resurser fördelas olika trots att var och en vill vara rättvis? Hur kan föreställningar om kön, etnicitet, sexualitet mm påverka det dagliga arbetet? Vilka *normer, isärhållningar* och *hierarkier* är du med och upprätthåller? I de projekt ESF Jämt varit inblandade i har viktiga upptäckter gjorts och orättvisor åtgärdats. I en arbetsmarkandspolitisk insats upptäcktes att fler killar än tjejer avbröt projektet i förtid på grund av personalens olika bemötande. I en annan satsning upptäcktes att projektet mest fanns till för arbetssökande killar. På ett tredje ställe upptäcktes hur resurserna mest spenderades på män. I ett projekt kopplat till hälsa fick de syn på hur de ställer olika frågor, och ger olika stöd, till kvinnor och män.

På olika sätt *gör* vi det ojämsställt. Det blir inte så av sig själv, trots att vi oftast inte är medvetna om det. För att komma åt detta måste vi granska oss själva och verksamheten – vad är det vi gör när vi gör som vi brukar? Hur kan vi tänka och *göra* annorlunda? Dessa ingångar kan kännas befriande, men även besvärliga. Att granska sig själv och ändra på invanda mönster krävs aktiva handlingar. Men dessa handlingar leder till en kvalitativt bättre service med större möjligheter att nå uppsatta mål. Dessutom brukar fördjupade kunskaper om genus och jämställdhet vara personligt berikande både för kvinnor, män och transpersoner. Det blir lättare att förstå sig själv, och det sammanhang man befinner sig i, samtidigt som det ger möjligheter att utforska och utveckla fler möjligheter i livet. Jämställdhet ger även exempelvis bättre hälsa och fördjupade relationer – särskilt för män.

De goda förutsättningarna

Som framgångsfaktor för ett hållbart arbete med jämställdhetsintegrering är följande faktorer viktiga: att ha regelbundna möten, träffa många av de inblandade, föra dialog, lägga tid och utrymme för reflektion och funderingar. Det är själva processen som ger ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Effektivt arbete för jämställdhet

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet ska finnas med i alla samhällsområden och verksamheter istället för att drivas som en enskild fråga. För organisationer och projekt betyder jämställdhetsintegrering att de tjänster och den service som erbjuds är anpassad och av lika hög kvalitet för alla, oavsett kön. Det är alltså den utåtriktade verksamheten som står i fokus (ej organisationens interna strukturer eller personalens inbördes villkor). I detta fokus är således både *kvantitet* och *kvalitet* viktigt.

- **Kvantitet** handlar om jämn könsfördelning. Hur många kvinnor och män finns i verksamheten? Hur många kvinnor och män fullföljer sin medverkan projektiden ut? Hur många kvinnor och män når de resultatet i verksamheten satt upp? Hur många kvinnor respektive män finns i vilka grupper/åtgärder/platser? osv
- **Kvalitet** handlar om resurser, arbetsmiljö och andra villkor. Hur mycket av de resurser som finns får kvinnor respektive män tillgång till? Vems behov tillgodoses? Vem gynnas av hur verksamheten fungerar idag? Vem trivs i verksamheten och har makt att påverka den? Finns andra variabler än kön som ger utslag i hur behov blir tillgodosedda?

Det handlar om makt!

Jämställdhet är kopplat till makt. Några kan ha mer makt i form av utrymme, resurser och tolkningsföreträde, på bekostnad av andra som har mindre makt. Det är viktigt att våga se kopplingen till makt – först då kan en förändring ske som går på djupet.

Det finns inte några genvägar till jämställdhet. Först måste alla inom verksamheten lära sig mycket om hur ojämsställdheten ser ut och fungerar. Kunskapen måste kopplas till hur vi ser på oss själva och varandra och hur vi själva kan råka göra ojämsställdhet. Sedan går det att börja göra skillnad. Detta måste få ta tid, systematiseras och integreras i verksamheten. Det fungerar således inte med något "quick fix". Jämställdhet uppnås genom medvetet, envist och långsiktigt arbete. Förändringsarbete är som kondition. Det går inte att genomföra ett litet projekt och så blir det bra, likväl

som det inte går att motionera under en period för att sedan ha bra kondition. Man behöver motionera hela tiden för att bibehålla bra kondition.

4F-stegen

ESF Jämt har summerat forskning och erfarenheter för ett **framgångsrikt** arbete för jämställdhetsintegrering. Det bygger i stort sätt på fyra steg representerat av de fyra **F**:en: **F**örstå, **F**örutsättningar, **F**örändring, **F**ölja upp.

Följa upp – Steg 4 handlar om uppföljning och utvärdering – hur har det gått och vad behöver vi ändra på för framtiden? Nya mål och aktiviteter!

Förändring – I steg 3 är det dags att sätta upp mätbara mål och göra en handlingsplan.

Förutsättningar – Steg 2 berör kartläggning och analys av den egna verksamheten – hur ser den egentligen ut?

Förstå – Steg 1 handlar om att få grundläggande kunskaper och förståelse för genus och jämställdhet.

Forskningen är tydlig med att alla dessa steg är viktiga i ett förändringsarbete. Det är även viktigt att ledningen är tydlig i att den vill nå jämställdhet och styr arbetet. Ledningen behöver även engagera och ta tillvara på personer i hela organisationen, på olika nivåer, samt avsätta resurser.

Visst kan man vilja förändra världen. Men en bra start är att börja där man verkar. Med jämställdhetsintegrering kan du, tillsammans med andra, förändra verksamheten i just din organisation. Blir din service jämställd förändras mycket för många andra.

Att lära sig om genus, ojämställdhet och ojämlikhet

Föreläsningar som metod att förmedla kunskaper och skapa insikter kan fungera mycket bra och är ofta nödvändiga delar av en utbildning. Men det behöver även finnas utrymme för mer interaktivt lärande, samt tid för reflektion, för att kunskaper ska kännas relevanta och göra oss berörda. I interaktiva former tas även kunskaper från deltagare tillvara och bidrar till ett gemensamt lärande. Alla metoder i detta kapitel är interaktiva och kopplar genus och ojämställdhet till en konkret verklighet. Olika metoder kan användas vid olika stadier av en utbildningsprocess – en del tidigt och andra senare.

Ingångar till ojämställdhet

I början av en kunskapsprocess kan det vara bra att på ett lekfullt sätt få information och möjligheter till reflektion. Nedan följer några metoder som fungerar bra i ett inledande skede då du som processledare inte känner gruppen så bra än.

Humor

Humor i kunskapsförmedling fungerar ofta mycket bra. Skratt bryter isen och förmedlar att det kan vara roligt att arbeta för jämställdhet. Humoristiska inslag kan exempelvis vara att visa "roliga" bilder, till exempel på när Europeiska rådet sammanträder (i stort sett bara män), gamla stereotypa annonser och inspelningar som exempelvis folkstormen efter första kvinnan som läste nyheter i radio. Förutom skratt och avslappnad stämning går det att ta tillfället i akt och prata om vad som var norm förr och hur det är nu, samt vad vi kanske kommer att skratta åt om 50 år.

METOD: ÅRTALSQUIZ

SYFTE: Årtalsquiz är en ingång att börja prata om ojämställdhet/jämställdhet. Metoden ger historiska fakta och möjlighet att reflektera över hur framgångar föregåtts av kamp. Quizet ger även möjlighet att reflektera över vad som är självklart idag och vad som kanske kommer att vara det imorgon.

GÖR SÅ HÄR: Årtalsquizet kan göras på olika sätt. Du kan:

- 1) Dela ut papper med händelser och årtal i gruppen. Läs sedan varje fråga högt och låt deltagarna själva kryssa i det svar de tror stämmer. Gå sedan igenom de rätta svaren och passa på att prata lite om det som skedde vid varje årtal.
- 2) Dela in en större grupp i mindre grupper. Ge varje grupp ett papper med händelser och årtal och låt grupperna, inom en given tidsram, svara på frågorna. Återsaml sedan grupperna för gemensam genomgång av rätt svar. Då kan du passa på att berätta lite om det som skedde vid varje årtal.

Nedan finns exempel på händelser och årtal. Välj gärna ut de du vill använda och lägg till årtal som passar de ämnen du som processledare vill beröra.

När hände vad?

1. Första kvinnan i regeringen _____
2. Lag som förbjöd köp av sexuella tjänster _____
3. Ny diskrimineringslag _____
4. Alla yrken öppnades för båda könen _____
5. Kvinnor tilläts åka Vasaloppet _____
6. Kvinnor fick en egen tävlingsklass i Vasaloppet _____
7. Föräldraförsäkringen _____
8. Allmän rösträtt _____
9. Första året för damhockey i OS _____
10. Ny namnlag där man och kvinna får välja vems efternamn de vill ha _____
11. Avtal om lika lön för lika arbete mellan SAF och LO infördes _____
12. Nya, (nuvarande) jämställdhetspolitiska mål _____

	1974	1982	2009	
1988	1947	2006	1981	
1921	1999	1998	1960	1983

Rätt svar: 1: 1947, 2: 1999, 3: 2009, 4: 1983, 5: 1981 (Första kvinnan deltog 1923, året därpå förbjöds kvinnor), 6: 1988, 7: 1974, 8: 1921, 9: 1998, 10: 1982, 11: 1960, 12: 2006

METOD: JÄMSTÄLLDHETSQUIZ

SYFTE: Att på ett lättisamt sätt förmedla fakta om jämställdhet.

GÖR SÅ HÄR: Jämställdhetsquizet kan göras på olika sätt. Du kan:

- 1) Dela ut lappar med frågor och möjlighet att fylla i 1, X eller 2. Ställ sedan frågorna och ge var och en möjlighet att fylla i svar på sin lapp. Ge sedan de rätta svaren och passa på att ge mer information om varje fråga.
- 2) Dela in gruppen i mindre grupper. Ge varje grupp ett papper med frågor och låt grupperna, inom en given tidsram, svara på frågorna. Återsaml sedan grupperna för gemensam genomgång då du ger rätt svar och passar på att ge mer information om varje fråga.
- 3) Lägga tre olika lappar med antingen 1, X eller 2 på golvet. Be deltagarna att ställa sig upp. Läs upp en fråga i taget och be deltagarna ställa sig vid den lapp de tror är rätt svar. När alla frågor är genomgångna kan du be deltagarna att sitta ned för mer information om varje fråga.

Nedan finns exempel på frågor som kan ställas i ett Jämställdhetsquiz. Välj gärna ut de frågor som känns relevanta för sammanhanget. Lagg gärna till egna frågor som relaterar till de ämnen som är aktuella för situationen och/eller är aktuella regionalt. Ett tips är att kolla upp om det finns nyare siffror än de nedan.

1. Efter valet 2010 är könsfördelningen i Sveriges riksdag så gott som jämställd, hur ser fördelningen ut?

- 1) 47 % kvinnor – 53 % män
- X) 45 % kvinnor – 55 % män
- 2) 49 % kvinnor – 51 % män

2. Hur många av de 30 största yrkena har en jämn könsfördelning (60/40 %)?

- 1) 13
- X) 7
- 2) 4

3. Hur stor del av mäns löner tjänar kvinnor, när alla andra faktorer än kön är borträknade?

- 1) 86 %
- X) 94 %
- 2) 99 %

4. Hur stor andel av alla sjukskrivningar står män för?

- 1) 33 %
- X) 66 %
- 2) 80 %

5. Vem lägger mest tid på obetalt hushållsarbete? (Hämtning av barn, städning, gräsklippning, matlagning osv)

- 1) En ensamstående småbarnsmor
- X) Båda gör lika mycket i parrelationen
- 2) Kvinnan som är sammanboende med en man och har barn

6. Vilket är det enskilt största hotet mot kvinnors hälsa globalt?

- 1) Våld i nära relationer
- X) Hiv
- 2) Rökning

7. Vilken är den vanligaste typen av anmäld misshandel i Sverige?

- 1) Misshandel mot kvinna av obekant utomhus
- X) Misshandel av man mot obekant utomhus
- 2) Misshandel mot kvinna av bekant inomhus

Rätt svar: 1: X, 2: 2, 3: X, 4: 1, 5: 2, 6: 1, 7: X

Kläder, normer och villkor

Ett sätt att komma in på hur vi egentligen ser på och värderar kön, samt hur normer styr oss i vardagen, kan vara att låta gruppen reflektera över klädval. Följande exempel kan användas som ingång:

Du är ensam hemma med Kalle 9 år. Han vill gå till skolan i rosa klänning. Vad gör du då?

Nästa morgon är du med Lisa 9 år. Hon vill gå till skolan i blå snickarbyxor. Vad gör du då? Dessa exempel ger dig som processledare möjlighet att komma in på frågor om förväntningar, anpassning till normer och status/värdering av kvinnor och kvinnlighet samt män och manlighet.

METOD: VÄRDERINGSÖVNINGAR

Det finns några olika övningar som gemensamt kallas för värderingsövningar. De mest använda är Fyra hörn och Heta stolen. Det gemensamma för alla värderingsövningar är att de skapar ett tryggt inramat utrymme för reflektion kring värdeladdade frågor. Utmärkande är även att deltagarna alltid visar sina ståndpunkter genom att förflytta kroppen – exempelvis till en annan stol, ett papper på golvet eller ett hörn i rummet. För att poängtera det reflekterande syftet finns alltid en tydlig möjlighet att byta åsikt genom att under, eller i slutet av ett påstående/fråga, byta plats till annan stol, lapp, eller hörn. Värderingsövningar fungerar bäst i mindre grupper på max 20 personer.

Var alltid tydlig med reglerna för värderingsövningar:

- Var och en talar för sig själv
- En talar i taget
- Var och en har rätt att ändra åsikt
- Den som leder övningen är neutral i frågan och fördelar ordet

SYFTE: De tre metoder som nedan är beskrivna, och dess påståenden, har i detta sammanhang syftet att deltagare ska få en ingång att börja reflektera över, och samtala om, jämställdhet.

Heta stolen

GÖR SÅ HÄR: Be deltagarna att sätta sig i en ring med stolar. En stol ska vara tom. Gå igenom vad som kommer att ske och börja sedan med ett par lättare påstående såsom "Sommaren är en härlig årstid" eller "Glass är gott". Den som håller med om påståenden byter till en annan stol. Den som inte håller med sitter kvar. Fortsätt sedan med påståenden som tangerar det ämne du vill beröra. Exempelvis:

- Kvinnor och män har lika mycket att vinna på ett jämställt samhälle
- Ett företag fungerar bättre om det finns både kvinnor och män på alla nivåer
- Att småbarnsföräldrar ska kunna fungera både som föräldrar och arbetstagare är allas ansvar på arbetsplatsen
- Att föräldralediga ofta halkar efter i löneutvecklingen är naturligt
- Att vara hemma med barn borde ses som en merit
- Det är viktigt att företag aktivt visar att man inte accepterar sexuella trakasserier
- Kvinnor och män kommer till tals på lika villkor på vår arbetsplats
- Män som avviker från den traditionella mansrollen, ses med skepsis av många människor
- Det är bra att kvinnor bildar nätverk på mansdominerade arbetsplatser
- Det är bra med åtgärder, arbetsrotation till exempel, som uppmuntrar kvinnor och män att göra sysslor som vanligen görs av det andra könet
- Om en pojke vill gå till förskolan i klänning, så bör han få göra det
- De flesta kvinnor vill inte bli chefer

Efter varje påstående ska det ges möjlighet att kommentera sin ståndpunkt. Ställ gärna öppna följdfrågor som processledare, och försök få så många olika åsikter att komma fram.

Påståenden i värderingsövningar bör modifieras och väljas utifrån den grupp och det ämne som är aktuellt. Vid valet av påståenden är det viktigt att tänka på tre saker:

- 1) Påståendet ska inte handla om fakta. Exempelvis är det bevisat att samhället är ojämställt. Det går därför inte att formulera påståendet "Samhället är jämställt mellan kvinnor och män". Däremot kan man tycka att det är bra eller dåligt – det är en värdering. Påståendet "Samhället borde bli mer jämställt" fungerar därmed bättre i en värderingsövning.
- 2) Påståendet ska inte ha ett "rätt" eller självklart svar som alla håller med om. Om processledaren misstänker att alla, eller nästan alla, kommer att positionera sig likadant fungerar inte övningen som den är tänkt. Istället kan den skapa känsla av osäkerhet och utsatthet.
- 3) Påståenden ska inte handla om personer eller redan utsatta grupper. Det tenderar ofta till att göra utsatta grupper ännu mer utsatta. Välj påståenden så att alla i rummet oavsett sexuell läggning, etnicitet, funktionsförmåga osv känner sig inkluderade.

Fyra hörn

GÖR SÅ HÄR: Beskriv det dilemma eller den fråga du vill diskutera för gruppen. Varje hörn i rummet representerar en åsikt. Ett fjärde hörn ska alltid vara "öppet" för deltagare att välja om inte något annat hörn passar. Be

Exempel på fråga med valbara svar:

Var har arbetet med jämställdhet kommit längst?

- 1) I den politiska världen
- 2) På arbetsplatser
- 3) I hemmen
- 4) Öppet hörn för eget förslag

deltagarna att ställa sig i det hörn som bäst stämmer överens med den åsikt de har efter att ha hört dilemman.

När deltagare ställt sig i olika hörn ber du dem, att inom sitt hörn, dela med sig till varandra av varför de valt just det hörnet. Står en deltagare ensam i

ett hörn får den dela med sig till dig som är processledare. Låt sedan deltagare från varje hörn berätta för hela gruppen varför de valt just det hörnet.

Motsatser

GÖR SÅ HÄR: Presentera ett påstående och dess motsats, exempelvis:

Löneskillnader mellan kvinnor och män beror på kompetens	Löneskillnader mellan kvinnor och män beror på kön					
	1	2	3	4	5	6

Lägg sedan ut lappar med siffrorna 1–6 på golvet i en lång rad. Berätta att siffrorna representerar en skala som de ska positionera sig på. Poängtera att det inte finns någon mitt – antingen lutar man mer åt det ena eller andra hållet när man ställt sig på en siffra. Be deltagarna att ställa sig på den siffra de tycker bäst representerar sin ståndpunkt. När deltagare ställt sig på olika siffror ber du dem, att inom sin siffra, dela med sig till varandra av varför de valt just den siffran. Står en deltagare ensam på en siffra får den dela med sig till dig som är processledare. Låt sedan deltagare från varje siffra berätta för hela gruppen varför de valt just den siffran.

Ibland har deltagare svårt att snabbt bestämma sig för om de ska byta stol, vilket hörn eller siffra de ska välja. Uppmuntra då deltagaren att göra ett snabbt val och sedan se hur det känns. Efteråt går det alltid att ändra sig!

(De flesta exempel på frågor och påståenden är tagna ur: Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok, Eva Amundsdotter, Minna Gillberg)

METOD: GRUPPSAMTAL OM HÄRSKARTEKNIKER OCH MOTSTRATEGIER

SYFTE: Att lära sig om härskartekniker samt hur de kan bemötas.

GÖR SÅ HÄR: Börja med att hålla en kortare föreläsning om härskartekniker.

Du kan läsa om härskartekniker på kilden.forskningsradet.no, sök på härskartekniker, eller exempelvis i Motboken – motstånd mot jämställdhetsarbete, Länsstyrelsen Jämtlands län.

Ge deltagarna varsitt papper med härskartekniker samt mot- och bekräftarstrategier kort beskrivna. Sedan beskriver du uppgiften för deltagarna:

Beskriv en fiktiv eller upplevd situation i din verksamhet där en eller flera härskartekniker utövas. Försök att beskriva det så ingående som möjligt:

- Var utspelar sig exemplet? På jobbet eller på fritiden?
- I vilken typ av sammanhang?
- Ute eller inne?
- På vilken typ av plats eller i vilket typ av rum?
- Vilka var närvarande och vilken relation hade de till varandra?
- Vad sade personerna till varandra?
- Förekom kroppsspråk, gester m.m?

Grupperna får sedan samlas för gemensam genomgång. Presentera sedan nästa gruppuppgift som handlar om hur den utsatta personen i exemplet hade kunnat agera för att ta tillbaka makten, samt hur andra runt omkring hade kunnat agera. Poängtera att de inte ska diskutera vad personen hade kunnat göra för att inte bli utsatt. Istället ska fokus ligga på det som redan skett, och hur det kan hanteras där och då. Be deltagarna att ta fram förslag på de *motstrategier* den person som utsattes för en härskarteknik kan

använda, samt vilka *bekräftelsestrategier* som de andra personerna i exemplet kan stödja den utsatte personen med. Som en hjälp på vägen får deltagarna med sig följande frågor:

- Vilken eller vilka härskartekniker är det som beskrivs i exemplet?
- Hur tror ni att den utsatta personen upplevde det?
- Finns det omständigheter som påverkar hur personen upplever sig kunna, alternativt får, agera?
- Vilka andra var närvarande?
- Vilka relationer hade dessa till den som utövade härskartekniken, samt till den som blev utsatt? Har detta någon betydelse?
- Om det hade varit möjligt att agera på flera olika sätt, vilket sätt hade varit mest konstruktivt för de inblandade och för fortsättningen?
- På vilka sätt hade de runt omkring kunnat ge stöd till den utsatte i den direkta situationen?
- Kan stöd ges även efteråt? I så fall, på vilket sätt?
- Vilka arbetssätt, rutiner eller annat, kan skapas för att undvika att denna typ av situation uppkommer?

Avsluta genom att ge möjlighet till reflektioner i helgrupp.

Värdegrundskontrakt

När flera personer vistas under samma tak, eller deltar i samma projekt/ verksamhet, kan lätt härskartekniker och sådant som sexuella trakasserier uppstå. Attityder, "jargong" och grupperingar kan skapa en dålig arbetsmiljö och påverka projektets mål negativt. Deltagare i ett projekt kan därför behöva skapa en gemensam värdegrund och överenskommelse kring arbetsmiljö. Det kan göras genom att de gemensamt med projektledare arbetar fram ett värdegrundskontrakt. Arbetet med kontraktet möjliggör för deltagarna att lära sig om genus, härskartekniker

➔ och sexuella trakasserier, samt diskutera hur de gemensamt kan skapa en god arbetsmiljö. I kontraktet är det viktigt att det står vad som är okej – hur var och en ska bete sig för att främja goda villkor för alla (istället för att fokusera det man **inte** får göra).

Anställda inom projektet kan även på förhand diskutera igenom förhållningsregler och skriva ett kontrakt färdigt för deltagare att ta ställning till i ett inledande skede. Hur man än väljer att göra är det dock viktigt att projektgruppen i förväg bestämt hur de ska agera när de upplever dålig jargong eller om exempelvis trakasserier eller hot uppstår.

Ingångar till genus

Att förmedla kunskaper om genus behöver göras på sätt så deltagare känner sig berörda. Nedan finns metoder som skapar möjlighet till interaktiv kunskapsinhämtning, samt reflektioner kring genus.

METOD: EGENSKAPSÖVNING

SYFTE: Metoden är en ingång till kunskaper och förståelse kring hur kön skapas och vad det får för konsekvenser.

GÖR SÅ HÄR: Beskriv hur en brainstorming går till – att det gäller att vara impulsiv och att allt som sägs skrivs upp. Fråga sedan gruppen: Hur bör *män* vara i dagens samhälle? Poängtera att det inte gäller vad deltagarna själva har för önskemål utan hur man allmänt ser på detta – vilka allmänna förväntningar som finns på hur män är och ska vara. Du kan även hjälpa gruppen genom att säga att de ska lyfta vad de tror att hundra slumpvis utvalda personer på stan skulle säga. Be deltagarna att brainstorma! Skriv upp allt som deltagarna säger i en lista. Ställ sedan frågan: Finns det olika förväntningar på olika män? Riktas samma förväntningar mot exempelvis svenskfödda ljushyade män som mot mörkhyade utlandsfödda män? Gör sedan samma sak utifrån frågan: Hur bör *kvinnor* vara i dagens samhälle? Finns det olika förväntningar på olika kvinnor?

När båda listorna är avklarade är ett tips att gå vidare med bikupor. Deltagarna får kort, där de sitter, reflektera tre och tre över listorna och vad de tänker på när de ser alla ord. Vid återsamlingen kan något sägas från varje grupp.

Använd det som kommit upp för att fördjupa/ge mer information om genus och reflektera tillsammans i gruppen kring exempelvis följande frågor:

- Finns det någon som helt lever upp till dessa förväntningar?
- Hur kan de ord som kommit upp kopplas till makt?
- Vad får dessa förväntningar för konsekvenser?
- Vad händer med dem som bryter mot normer kring exempelvis kön? Vad/för vem går det bra att bryta och inte?
- Vilka "sfärer" ska män och kvinnor befinna sig i utifrån dessa listor? Finns det förväntningar på att olika män och olika kvinnor ska vistas inom olika "sfärer"?
- Hur kan det som kommit upp i brainstormingen kopplas till de jämställdhetspolitiska målen?

Här finns möjlighet att gå vidare genom att koppla listorna och reflektionerna till deltagarnas verksamhet med frågan: Hur finns dessa föreställningar om kön med i vår verksamhet?

Ett sätt att få syn på hur både kvinnor och män är delaktiga i att upprätthålla ojämställdhet kan vara att i gruppen gemensamt titta på och reflektera utifrån filmen **Glen the great runner**. Filmen är tre minuter lång och kan beställas från Lisbet Gabrielson Film AB.

Filmen kan även visas för att komma in på frågor om **kompetens** och samtal om individuell bedömning med frågor som: Vem eller vad anses kompetent i vårt samhälle? Vems insats värderas mest i filmen? Vem anstränger sig mest?

METOD: EN VANLIG MAN

SYFTE: Metoden är en ingång till kunskaper och förståelse kring hur kön skapas och vad det får för konsekvenser. Denna metod syftar särskilt till att fokusera på män och maskulinitet.

GÖR SÅ HÄR: Skriv upp "vanlig man" i mitten på tavlan. Fråga deltagarna: Vad skulle hundra slumpvis utvalda personer på stan säga utmärker en vanlig man (utseende, egenskaper, jobb etc)? Tydliggör att det handlar om föreställningar i samhället i stort – de vi får om vi slår ihop hundra slumpvis utvalda personer. Skriv ner deltagarnas svar i en lista. Skriv sedan till vänster om listan "manlig man" och fråga samma sak. Skriv ner deras svar. Skriv sedan ytterligare till vänster "övermanlig man" och be om hundra slumpvis utvalda personers svar. Detta kan behöva förklaras – att det kan vara en "macho-man" som kanske gått lite för långt. Skriv sedan "omanlig man" till höger om vanlig man och fråga på samma sätt som tidigare samt skriv upp svaren.

Gör gruppen uppmärksam på att det som står under "omanlig man" ofta likväl skulle kunna stå under "kvinna" – att vi bygger definitionen av manlighet på att det är motsatsen till kvinnlighet. Passa även på att nämna heteronormen – att det i definitionen av manlighet inbegriper åtrå av en kvinnlig kvinna.

Fotbolls-liknelse

Synen på olika manligheter kan kopplas till fotboll. Den "vanlige mannen" tittar på fotboll. Den "manlige mannen" är fotbollsspelare. Den "övermanlige mannen" är fotbollshuligan och den "omanlige mannen" är ointresserad av fotboll.

Skriv sedan "Bra person/bra vän" och be deltagarna säga vad hundra slumpvis utvalda personer på stan skulle säga om detta. Reflektera sedan tillsammans över listorna:

- Vilken kolumn liknar den om bra person/vän?
- Vad får det för konsekvenser att män förväntas sträva mot något som inte är förenligt med att vara en bra person?

- Hur formar förväntningar på manlighet män? Hur formar förväntningar på manlighet kvinnor?
- Vilka ord i kolumnerna kan kopplas till makt/har med makt att göra?
- Finns det olika förväntningar på olika män, exempelvis utifrån ålder eller etnicitet? Hur ser statusen ut mellan dessa olika förväntningar?
- Kan män leva upp till alla förväntningar om manlighet?
- Vilka ideal går det att bryta mot? Vilka är svårare?
- Vad kan avsteg från manlighet få för konsekvenser för män?

Avsluta gärna med ett citat från Nils 18 år ur boken Killar, Annica Bergdahl:

"Vi killar har lärt oss att omtanke är något dåligt, ett tecken på svaghet. Vi ska aldrig slappna av för då får folk reda på vad som döljer sig inne i oss. Hela mansrollen går ut på att förtrycka det kvinnliga inom oss. Det leder till att man är en halv person, utan förmåga att prata, söka hjälp eller lita på folk. Och det leder till att man förtrycker allt kvinnligt utanför sig själv också. Den här synen på mannen skapar ett känslolöst fängelse. Ingen följer mansidealet helt men ändå är det det idealet som sätter grunddragen för hur en kille ska vara. Killar ska vara hårda tuffa, ständigt kåta, fria, oberoende, känslolösa och ensamma. Men dom måste inte vara så. Jag tror på att det är samhället som formar människor. Om man bara gör så gott man kan genom sitt sätt att vara, förändras det. Det är ju jättebra att gå nära andra människor, visa tillgivenhet och vara mjuk annars pajar vi. Det är inte starkt att bli en jävla zombie".

(Metoden är ursprungligen från Ingen ser oss, Amphi produktion, här omgjord av ESF Jämt med ny titel).

Machofabriken är ett uppskattat metodmaterial med filmer och övningar som fokuserar på män, maskulinitet och våld. Se mer på www.machofabriken.se.

METOD: ARTIKELÖVNING

SYFTE: Att på ett interaktivt sätt lära sig om genus och ojämställdhet kopplat till det ämne som är aktuellt för gruppen.

GÖR SÅ HÄR: Ta fram artiklar som berör ojämställdhet kring det ämne du vill fokusera – exempelvis hälsa, chefsskap eller arbetsmarknad. Ta fram olika artiklar som berör olika aspekter av det ämnet.

Dela in deltagarna i mindre grupper där varje grupp får en artikel att läsa och reflektera över. Skicka med dem följande frågor::

- Utgå från artikeln och lista vilka förväntade egenskaper för kvinnor och män som kan uttydas i texten
- Vilka effekter kan dessa förväntningar ge? (För exempelvis hälsa, arbetsmarknad, chefsskap)
- Tar artikeln upp andra jämställdhetsaspekter förutom exempelvis kvinnors och mäns hälsa (om det är det ämnet som fokuseras)?

Be deltagarna att återsamlas och presentera listorna för varandra. Be dem att även tillsammans reflektera kring:

- Finns det egenskaper som återkommer i alla grupperns listor?
- Hur tror ni förväntningar påverkar möjligheten på arbetsmarknaden, avancemang, politisk påverkan, möjlighet till god hälsa osv?
- Hur har dessa artiklar, era listor och era tankar kring villkor på samhällets olika områden, relevans för erat projekt/verksamhet?
- Hur kan man ta med kunskap om kön i det dagliga arbetet?

UPPMÄRKSAMMA: Även om vissa artiklar kanske bara behandlar situationen för ett kön så konstrueras det andra könet ofta som något "tvärtom". Genom att i en artikel beskriva kvinnor som exempelvis ledsna eller deprimerade så blir bilden av män att de inte är ledsna och deprimerade. Vi konstruerar således kön även i frånvaro av kön. Om information, eller intervjuer,

bara kopplas till ett kön, så säger det även något om vad som är möjligt och vem som "finns". Om information om exempelvis anorexi bara handlar om, och riktas till tjejer, "finns" inte killar med anorexi.

METOD: MEDIETRANSKRIPTION

SYFTE: Att granska text och bild utifrån ett genusperspektiv, samt normkritiskt perspektiv.

I de allra flesta bilder och texter uttalas föreställningar om personer och grupper utan att detta är medvetet eller önskvärt från den som tagit fram materialet. Text och bild kan på detta sätt cementera synen på exempelvis kön, etnicitet, ålder och sexuell läggning.

GÖR SÅ HÄR: Medietranskription kan gälla olika tidningar, annonser, kataloger och hemsidestexter. Metoden bidrar på så sätt till att få upp ögonen för hur samhället i stort skapar kön och olika villkor för olika personer och grupper. Men granskningen kan även göras med fokus på det egna materialet som är knutet till projektet. Då bidrar metoden till att undersöka den egna verksamheten som ett led i ett internt förändringsarbete.

Välj ut det material du vill att deltagarna ska granska. Dela in en större grupp i mindre grupper. Ge varje grupp material att granska samt punkter att utgå ifrån – exempelvis:

Textens sammanhang

- Var är texten publicerad? Under vilken avdelning eller rubrik?
- Hur samspelar rubrik, ingress, brödtext, bild och bildtext?
- Spelar skribentens ålder, kön, etnicitet eller samhällsklass roll i texten?
- Vad handlar texten om? Vad fokuseras, vad står i bakgrunden, vad saknas?
- Handlar texten om någon specifik grupp? Någon grupp som ses som norm eller ickenorm?
- Vem är den tänkta läsaren?

- Vilken vikt läggs vid personer i texten kopplat till kön, ålder, etnicitet, samhällsklass osv?

Själva texten

- Vad har texten för ton? Är något alarmerande? Glädjande? Konstaterande?
- Vilka kommer till tals i texten? (kön, ålder, etnicitet, funktionshinder, klass, sexuell läggning, geografiskt område)
- Vilka beskrivs i texten? (kön, ålder, etnicitet, funktionsförmåga, klass, sexuell läggning, geografiskt område) Är de som beskrivs desamma som kommer till tals?
- Beskrivs personer eller grupper utifrån stereotyper?
- Förekommer värdeladdade ord såsom exempelvis stark, svag, hjälplös, god, ond, offer, förövare, bidragstagande?
- Beskrivs olika grupper på olika sätt? Med olika ord, negativt eller positivt?
- Vems perspektiv intar textförfattaren?

Bilder

- Vad fångar din uppmärksamhet
- Hur kopplas rubrik till bild?
- Finns både kvinnor och män representerade på bilden/bilderna? Vilka kvinnor och män syns – finns en spridning utifrån ålder, hudfärg/hårfärg, funktionsförmåga? Är alla tydliga kvinnor eller män?
- I vilken miljö/miljöer är bilder tagna? Ute, inne, hemmiljö, arbetsmiljö?
- Vad gör personen/personerna på bilden? Är hen aktiv eller passiv? Poserar personen? I så fall på vilket sätt?
- Vad säger blicken? Är den inåtvänd, sexuellt inbjudande, tom, självsäker?
- Hur är personer klädda utifrån kön? Utifrån hudfärg/hårfärg? Avslappnat eller formellt? I yrkes- eller privatkläder? Är personer påklädda alls?

- Är personer namngivna? Med för- och efternamn?
- Var finns personer i förhållande till kameran? På avstånd, nära, fotat ovanifrån eller underifrån?
- Vilka framställs som objekt att betrakta eller som handlande aktiva subjekt?

Posera som på bilderna

Ett tips är att be deltagarna att prova att posera som personer på bilderna gör. Hur känns det att posera som männen på bilderna? Hur känns det att posera som kvinnorna?

Återsamla grupperna för redovisning och reflektion!

Ett sätt att gå vidare med texter är att be deltagarna att fundera över om det är möjligt att skriva om en text med exempelvis följande riktlinjer:

- Upprepning av huvudord (använd exempelvis läraren, besökaren, ordföranden osv istället för hon eller han)?
- Könsnutralt pronomen – hen
- Omskrivning till plural; de, dem, dom
- Direkt tilltal; du
- Inte låta det manliga ordet alltid komma först – hon och han istället för han och hon, kvinnor och män, istället för män och kvinnor
- Använd könsneutrala beteckningar såsom riksdagsledamot (istället för riksdagsman), tjänsteperson/anställd (istället för tjänsteman), forskare (istället för vetenskapsman), pedagog (istället för fröken), kassapersonal (istället för kassör/kassörska), brandsoldat (istället för brandman)

Räkna huvuden!

Bildanalys kan även gå till så att deltagarna enbart räknar bilder på kvinnor/flickor och män/pojkar. Detta brukar lämpa sig bra i dagstidningar, kvällspress och lokalpress. Be grupper om två eller tre att dra streck för varje kön och sedan räkna ihop antalen. Be även deltagarna att notera i vilka sammanhang (nyheter, annonser, politik, underhållning, sport, ekonomi osv) de flesta kvinnor och de flesta män kopplas till. Det kan även vara intressant att notera vilka personer som är på bild för att de uttalar sig eller för att de illustrerar något. Gör sedan en gemensam genomgång och reflektera över resultaten.

Normer och sammanflätade maktordningar

Genus handlar mycket om normer, om oskrivna regler som skapar strukturer och exempelvis gör mannen till norm. Men det finns även många normer kring sådant som hudfärg, religion, sexualitet, ålder och funktionsförmåga. I följande metoder får deltagare möjlighet att upptäcka dessa normer samt se hur de samverkar – hur ojämlikhet och ojämställdhet är sammanflätat.

METOD: NORMFRÅGOR

SYFTE: Att i ett inledande skede få reflektera över normer. Syftet är att synliggöra hur många av oss sällan reflekterar över de normer vi själva uppbär, likväl som vi är medvetna om dessa när vi bryter mot dem genom vårt kön, funktionsförmåga, religion, sexualitet osv. Syftet är även att öppna upp för samtal om jämställdhet och att inkludera kvinnor och män i jämställdhetsarbetet

GÖR SÅ HÄR: Välj ut de frågor du tycker passar bäst för gruppen och ditt syfte. Övningen kan sedan göras i två versioner. Antingen kan deltagarna få alla frågor presenterade på samma gång eller en fråga i taget.

Gör du den första versionen ger du deltagarna någon minut att fundera och skriva ner små noteringar på varje fråga. Sedan får de dela med sig av det de känner sig bekväma med för gemensam reflektion.

Gör du den andra versionen får deltagarna exempelvis först reflektera över kön. Sedan får de dela med sig av det de känner sig bekväma med för gemensam genomgång och reflektion. Sedan går ni vidare med nästa fråga.

Exempel på normfrågor:

- När tänkte du på ditt kön senast?
- När tänkte du på hur bra du är på att se/gå/höra senast?
- När tänkte du på din religion, etniska bakgrund eller hudfärg senast?

Frågorna kan göras fler och bytas ut beroende av vad samtalsledaren vill uppnå och få gruppen att reflektera över.

När tänkte du senast på ojämställdhet?

En annan fråga som fungerar bra att använda tidigt i en process är: När tänkte du senast på ojämställdhet?

METOD: SAMHÄLLSSTEGEN

SYFTE: Att få syn på och diskutera hur makt är kopplat till exempelvis kön, hudfärg, sexualitet, funktionsförmåga, ålder, könsuttryck och klassbakgrund. Metoden öppnar upp för kunskapsinhämtning kring hur vi kategoriseras, hur det ger olika möjligheter till inflytande i samhället och makt att påverka sitt eget liv, samt hur olika maktstrukturer samverkar.

För att kunna göra metoden behöver du bilder från materialet **Bryt!** Det finns som pdf på www.rfslungdom.se/vårt-material

GÖR SÅ HÄR: Be deltagarna brainstorma kring ordet makt. Lägg gärna till några viktiga poänger om de inte kommer upp, som att makt kan handla om vem som anses normal, vem som får vara med och fatta viktiga beslut i samhället, vem som har mest tillgång till olika byggnader och transportmedel, vem som ligger bra till när de söker jobb, vilka som ses som "normala", vilka som buntas ihop till grupper med särskilda egenskaper och vilka som nästan aldrig buntas ihop.

Placera ut bilderna slumpvis på ett stort bord eller på golvet. Låt deltagarna tillsammans placera bilderna i en hierarki där den som har mycket makt hamnar högst upp och den som har minst makt hamnar längst ner. Låt dem göra detta antingen under tystnad eller genom att prata och diskutera med varandra. Var tydlig med att övningen handlar om samhället som det ser ut idag, hur det ser ut generellt i Sverige, och inte hur man själv tycker att det borde vara.

När deltagarna är färdiga med att lägga ut bilderna (de behöver inte alla vara överens) kan du som processledare med fördel ge mer input om makt och laborera med bildernas platser. Det kan exempelvis hända att deltagarna placerar människor högt upp i hierarkin med hänvisning till att det trots allt finns kända framgångsrika människor med just den hudfärgen, kön, sexuella läggningen eller funktionsnedsättningen. Påminn om att det är normer och strukturer i samhället generellt vi pratar om, inte individer, undantag eller enstaka fall. Poängtera att normer är föränderliga och skiljer sig åt mellan olika sammanhang. Det är alltså inte statistiskt vem som hamnar var i olika hierarkier.

Diskutera vilka egenskaper av dem man kan se på bilderna som avgör att någon hamnar högt upp i hierarkin/samhället. Fokusera på egenskaper och aspekter som ger fördelar och privilegier. Skriv gärna upp dessa och upprepa högt.

Diskutera:

- Vad har personerna som hamnar högt upp i hierarkin gemensamt?

Gå sedan vidare genom att titta på hur hierarkierna ser ut i andra sammanhang. Hur ser det ut om man istället befinner sig i Europaparlamentet? I en liten svensk by? I någon av Sveriges tre största städer? I Sveriges riksdag?

Diskutera:

- På vilket sätt liknar hierarkierna i de olika sammanhangen varandra? Vad skiljer dem åt?

Vems kompetens tas tillvara i samhället?

En variant av Samhällsstegen är att koppla den till just kompetens och ställa frågorna:

- Vems kompetens tas tillvara i samhället? Detta kan sedan kopplas till frågor om rekrytering, kompetensprofiler och kompetensutveckling.
- Hade bildernas position ändrats beroende på arbetsplats? Ge exempel på detta!

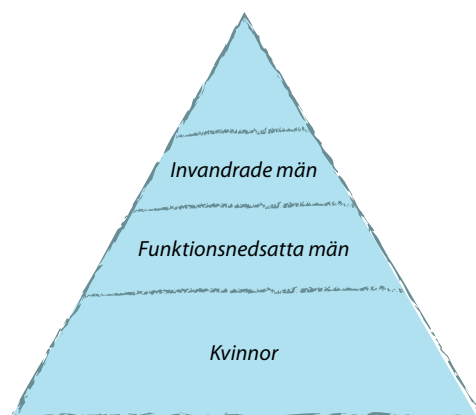
(Metoden finns i Bryt! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet, RFSL Ungdom)

METOD: NORMTRIANGELN

SYFTE: Metoden visar på hur normer kan styra och begränsa, vem eller vilka som ses som norm och hur det påverkar vår möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare. Metoden vill även synliggöra hur en minoritet kan vara norm och samtidigt vara majoritet på många avdelningar, arbetsplatser, styrelser, som chefer osv.

GÖR SÅ HÄR: Rita upp en triangel för gruppen. Berätta att hela triangeln symboliserar hela Sveriges befolkning, kvinnor som män. Triangeln kan även symbolisera ett län eller en kommuns befolkning. Visa sedan hur befolkningssammansättningen ser ut genom att göra indelningar genom streck i triangeln. Om hälften av befolkningen är män – dra ett streck över halva triangeln.

Reflektera med gruppen: Om män är norm i samhället, och generellt har bäst positioner, är frågan om alla män har bra positioner? Är alla män norm? Lyft diskrimineringsgrunderna etnisk bakgrund, religion, ålder, sexuell läggning, könsidentitet/könsuttryck och funktionsnedsättning. Poängtera att gruppen män har inbördes olika positioner och dessa inverkar på möjligheten att exempelvis få arbete. Fråga gruppen: Vilka är inte norm inom gruppen män? Vilka har dålig position på exempelvis arbetsmarknaden och ses som särskilda grupper? För varje grupp som nämns drar du ett streck i triangeln. På så sätt krymper normfältet i triangeln successivt. Detta lilla område som skapas i toppen får symbolisera den grupp som bara är en liten del av vår befolkning, men som är norm och på detta sett innehar bäst position på toppen. Triangeln blir på detta sätt ett visuellt intryck av hur normer fungerar.



Normtriangeln kan även användas till att påvisa att gruppen kvinnor inte är en minoritetsgrupp utan en majoritetsgrupp. Detta kan tydliggöras med regional, nationell eller internationell statistik.

METOD: ETT STEG FRAM

SYFTE: Att få syn på normer och hur de är kopplade till orättvisor. Genom metoden synliggörs fördelar och nackdelar som personer och grupper kan få utifrån hur de kategoriseras och får olika villkor i livet.

GÖR SÅ HÄR: Välj ut, eller lägg till de påståenden som du tycker passar bäst för gruppen och ditt syfte.

Övningen kan göras i två versioner. Antingen kan deltagarna utgå från sig själva, eller så kan deltagarna göra övningen genom att få kort med roller som de sedan ska utgå ifrån. Om du väljer att låta deltagarna utgå ifrån sig själva är det viktigt att du och gruppen känner varandra ganska väl. Poängtera gärna för deltagarna att de får ljuga om de vill det och att det inte kommer att kontrolleras. Detta kan skapa ytterligare trygghet i gruppen. Fördelen med denna version är att deltagarna i högre grad kan få syn på hur de själva påverkas och gynnas av olika normer.

Väljer du att göra versionen med rollkortet är det viktigt att poängtera för deltagarna att de inte får visa eller berätta om sina kort för varandra. Dela ut korten och be alla att läsa tyst vad som står på deras kort. Be alla att fundera en stund över sin roll: Hur bor de? Vad har deras roll för bakgrund? Vad gör de på dagarna? På kvällarna? Vad drömmer de om?

Be sedan gruppen att under tystnad placera sig på en linje i rummet bredvid varandra. Berätta för deltagarna att du kommer läsa upp ett antal påståenden. Varje gång ett påstående stämmer in på sig själv/sin roll (beroende på vilken version du väljer) ska man flytta fram ett steg, annars skall man stanna kvar på sin plats. Läs sakta upp påståendena en i taget med paus emellan. När alla påståenden har lästs upp gäller det att stanna kvar på den plats man har hamnat.

Påståenden:

- Mina högtider har en röd siffra i almanackan.
- Ingen har aggressivt frågat mig om jag är kille eller tjej.
- Ingen har förklarat mitt humör med att jag har mens.
- Jag är inte rädd för att stoppas av polisen.
- Jag kan köpa hudfärgade plåster som liknar min hudfärg.
- Jag har aldrig blivit kallad något nedlåtande som syftar på min hudfärg eller vilken del av världen som jag kommer ifrån.
- Jag tog mig in i den här byggnaden och rummet utan att tänka på trösklar och trappor.

- Jag kan gå hand i hand på stan med någon jag har ihop det med utan att få konstiga blickar.
- Varje dag kan jag läsa i tidningen om framgångsrika människor med samma hudfärg som jag själv har.
- Om jag var på besök i riksdagen skulle folk lätt kunna ta mig för en riksdagsledamot.
- Jag behöver inte leta extrapriser när jag handlar mat.
- Jag bor i ett område med relativt låg arbetslöshet.
- Jag har aldrig behövt oroa mig för att komma ut med min sexuella läggning.
- Jag är inte på min vakt när jag går förbi en grupp män sent på kvällen.
- Jag reser vart jag vill utan att jag i förväg behöver ta reda på om det finns några funktionshinder på flyget, tåget eller bussen.
- Jag behöver inte oroa mig för att min lön är lägre än kollegornas bara på grund av mitt kön.

Om deltagarna har haft roller, be dem berätta om sina roller för varandra. Låt dem diskutera med den som hamnat närmast om hur det kommer sig att de hamnat just där. I samlad grupp är det sedan viktigt att låta deltagarna reflektera kring hur de förhållit sig till rollerna. I rollkortet finns bara en liten del av varje persons identitet med. Om det inte står utskrivet vad personen har för etnicitet, sexuell läggning, funktionsförmåga eller kön, vad lägger vi då själva in? Hur tog man ställning till påståendet när informationen på kortet inte var tillräcklig? Vad var det som fick en att ge sin roll de egenskaperna?

Fortsätt sedan att diskutera:

- Var något påstående oklart eller svårt att ta ställning till? Varför?
- Hur kändes det att ta ett steg framåt? Hur kändes det att stanna kvar?

- Vad händer när man hamnar långt bak eller långt fram? Vad ser man?
- Vad innebär det i en persons vardag att vara någon som hamnar långt fram? Vilka fördelar får man? Hur påverkar det samhället att vissa personer har fördelar gentemot andra?
- Hur kan man gå vidare när man har fått kunskap om de fördelar och nackdelar man får av samhället? Vad kan man göra för att motarbeta dessa orättvisor?

De som står långt bak ser de som står långt fram. De som står längst fram står däremot med ryggen mot dem som står bakom. De ser därför endast de som har ungefär samma villkor och erfarenheter som de själva. De med många privilegier kan därför tycka "att det inte är så farligt det där med diskriminering". Av dem som står långt fram krävs en aktiv handling – att vända sig om och lära sig mer för att få syn på de olikheter och olika förutsättningar som finns.

(Metoden finns i Bryt! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet, RFSL Ungdom)

ROLLER:

Du är en trettioårig kvinna. Du pluggar på universitetet och har bott i Sverige i fem år.

Du är en judisk man i trettioårsåldern. Du är skådespelare men jobbar som vårdbiträde.

Du är en tjugottårig samisk tjej. Du jobbar på kontor och sitter i rullstol.

Du är gift och sitter i kommunfullmäktige. Du har dyslexi. Du har tre barn och har anlitat en barnflicka.

Du är en kille som har flytt med din familj från Irak. Du går i nian och drömmer om att bli läkare.

Du är en kille som bor i en storstadsförort. Din mamma jobbar som städare, din pappa är arbetslös.

Du är singel och strax över trettio. Du är gymnasielärare och bor kvar i din hemstad på Sveriges västkust.

Du är en heterosexuell tvåbarnsmamma som jobbar som säljare av kontorsmaterial. Du bor i en villa.

Du är ordförande i en partipolitisk ungdomsorganisation. Dina föräldrar kom till Sverige från Chile på 70-talet.

Du är född i en tjejkropp men har känt sen dagis att du egentligen är en kille. Dina föräldrar är lärare.

Du är en muslimsk tjej. Du bor med dina föräldrar som är djupt troende. Du pluggar till jurist på universitetet.

Du är en heterosexuell man som arbetar som dansare på operan. Du är uppvuxen i ett litet samhälle i södra Sverige.

Du är en sjuttonårig tjej som inte avslutat grundskolan. Du jobbar på en snabbmatskedja.

Du är sjutton år, du går samhällsprogrammet på gymnasiet och har nyligen blivit förälder.

Du är en femtonårig tjej. Du bor hemma hos dina föräldrar i en by i Västerbottens inland. Du är adopterad.

Du är dotter till en amerikansk ambassadör. Du är kristen och bor i Sverige. Du går i en skola för synskadade.

Du är en man i femtioårsåldern. Du jobbar som polis. Du har nyss skilt dig från din make.

Du är dotter till en undersköterska och studerar ekonomi på universitetet. Du spelar innebandy på fritiden.

Du lever som gömd flykting. Du bor tillsammans med din familj i ett rum i en lägenhet.

Att undersöka och förändra den egna verksamheten

Först måste var och en lära sig mycket om genussystemet, ojämställdhet och ojämlikhet. Med den kunskapen i ryggen går det sedan att börja förändra den egna verksamheten så att de som nås av den får likvärdig service. I detta kapitel finns metoder för granskning av sig själv och den egna verksamheten, samt verktyg för att hitta nya sätt och rutiner för att kunna ge likvärdig service. Om deltagarna har genuskunskap i ryggen är dessa metoder effektiva för att nå förändring.

Att granska sig själv!

För att kunna bedriva ett arbete för jämställdhet som ger reell förändring behöver den som ska förändra verksamheten granska sig själv. Beroende på bakgrund, erfarenheter och hur var och en kategoriseras av samhället har vi olika kunskaper och blinda fläckar. När vi granskar oss själva ser vi vår position, våra privilegier och vad vi behöver för kunskaper för att kunna ge ett likvärdigt bemötande.

METOD: TEFLONTESTET

SYFTE: Metoden syftar till att synliggöra egen position i förhållande till olika normer – även de normområden som man passerar inom. Metoden försöker synliggöra på vilka områden en individ utsätts för särskiljande behandling av både privilegierande och diskriminerande karaktär. Tanken är att kunna förhålla sig till normer och de egna positionerna på ett medvetet sätt så att man exempelvis vet vad man behöver lära mer om eller så man inte råkar diskriminera.

Testet visar på olika områden man upplever friktion och brott mot olika normer och av vilka anledningar. Friktioner kan vara allt från obehag, ovälkommet stirrande eller nonchalerande till tydlig diskriminering, hot och våld.

Teflontestet är ett självskattningstest som visar på vilka områden man å ena sidan är privilegierad eller å andra sidan har friktioner mot normer. Ordet *teflon* används för att ge en bild av ett område som genom en persons förutsättningar gör att inget bränner vid eller klibbar fast – områden där man har liten eller ingen friktion mot normen i samhället, där man passerar inom normen. Teflontestet visar ”levd kunskap”. I de fall det finns en egenupplevd friktion finns det även större kompetens och fingertoppskänsla kring vad som är ok att säga eller göra inom området. Saknas friktion så saknas ofta även kompetens att avgöra detta. Då behövs den kompetensen hittas på annat sätt för att inte omedvetet diskriminera.

GÖR SÅ HÄR: Tryck ut testet nedan och dela ut till deltagarna. Be deltagarna att kryssa i hur ofta de upplever *friktion* utifrån föreställningar om exempelvis ålder, kön, hudfärg, funktionsförmåga mm.

Friktion på grund av föreställningar om:	Ofta	Ibland	Sällan
Ålder			
Kön			
Sexualitet			
Etnicitet			
Hudfärg			
Funktionalitet			
Trosbekännelse			
Klass			
Kroppsstorlek			
...			
...			

Kryssen i sällankolumnen utgör teflonområden.
Det är på dessa områden som deltagarna tillhör eller ryms inom normen.

Samla sedan gruppen till gemensam reflektion utifrån exempelvis följande frågor:

- Hur kändes det att fylla i och få syn på resultatet i testet?
- Någon som är förvånad?
- Hur kan svaren se olika ut i olika sammanhang? (Olika perioder i livet eller sammanhang som privat bland vänner eller på arbetsplats)
- Hur kan jag använda dessa kunskaper/insikter om normer och privilegier konstruktivt?
- Hur kan vi förhålla oss till dessa resultat i arbetsgruppen på ett konstruktivt sätt?

Genom att lägga samman kryssraderna från testet för en hel grupp eller arbetsplats går det att göra sig en bild av gruppens positioner i förhållande till normer. Det kan sedan vara ett verktyg för att kunna arbeta strategiskt för att exempelvis skapa en heterogen kompetens och se på vilka områden som särskilt riskeras att negligeras.

(Metoden är från texten Tricky Business av Louise Andersson, Normkritisk pedagogik – Makt, lärande och strategier för förändring, här med några förtydligande frågor.)

Metoden **Ett steg fram**, som presenterats tidigare i materialet, är även det en möjlighet att granska sig själv och sin personalgrupp. Då behöver deltagare utgå ifrån sig själva i övningen, och inte utifrån rollkort.

METOD: HOMOGENITETSSTICK

SYFTE: Att få syn på och reflektera över personalgruppens sammansättning. Ofta är grupper väldigt homogena i sin sammansättning. Det får konsekvenser för hur projekt/verksamheter utformas, vad som ses som problem, hur deltagare bemöts osv. Genom denna metod synliggörs och problematiseras normer som skapar homogenitet.

GÖR SÅ HÄR: Berätta för deltagarna att i den här övningen gäller det att ta stick. Det görs genom att hitta det som är gemensamt. Det gäller att hitta så många stick som möjligt, att identifiera så många "likheter" som möjligt som alla i gruppen har gemensamt.

Dela in i grupper om tre till fyra personer i varje. Be deltagarna att komma på så många likheter som möjligt. Exempelvis hudfärg, modersmål, fritidsintressen, ålder, etnisk bakgrund osv. För att göra det svårare får man inte säga saker man gillar eller ogillar.

Samlas sedan och reflektera gemensamt över exempelvis följande frågor:

- Vad togs inte upp? Vad beror det på att vissa saker kommer upp men inte andra?
- Var det någon av diskrimineringsgrunderna ni inte tog upp och vad beror det i så fall på?
- Vilka fördelar respektive nackdelar finns det med att vara en homogen grupp?
- Vad innebär det för projektet/verksamheten och de deltagare ni möter, att gruppen är väldigt hetero/homogen?
- Vad behöver deltagarna lära sig mer om? Vilken kunskap och erfarenheter finns inte i gruppen?
- Vad kan deltagarna behöva vara särskilt uppmärksamma kring i sin verksamhet?

Vilka är vi öppna för i vår verksamhet?

I varje projekt är det viktigt att fundera över vilka verksamheten egentligen är öppen för. Hur kan projektarbetares position göra dem "blinda" så att de i praktiken råkar utesluta personer? Några frågor som var och en behöver ställa sig är: Vem tilltalar verksamhetens skrivna information? Vem syns på bild i informationsmaterial? Har vi verksamhet under stora religiösa högtider? Kan alla, oavsett funktionsförmåga, ta del av vår information? Kan alla, oavsett funktionsförmåga, ta sig in i våra lokaler? Är de exempel jag använder mig av heteronormativa? Utgår jag ifrån att jag alltid kan se/vet en persons könsidentitet eller sexuella läggning?

Ett tips är att beställa Mångkulturella almanackan från www.mkc.botkyrka.se/alma för att se när olika stora högtider infaller under året.

(Metoden är från Ageraguiden, Förbundet Vi Unga)

Att undersöka och förändra!

För att kunna förändra sitt projekt så det ger likvärdig service till alla oavsett sådant som kön, utseende och bakgrund, är det viktigt att först göra grundliga gemensamma analyser av verksamheten. Sedan behövs verktyg såsom mallar, tydliga rutiner och planer som skapar jämställd service. Följande metoder hjälper deltagarna att analysera och besluta sig för nya rutiner.

METOD: FOKUS PÅ JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL

SYFTE: Analysen ska hjälpa deltagarna att koppla verksamheten till de jämställdhetspolitiska målen, samt börja reflektera över makt kopplat till kön och till den egna verksamheten. Metoden öppnar även upp för tankar om hur jämställdhetsintegrering i verksamheten kan komma att se ut – hur kvinnors och mäns olika tillgång till makt kan skapa olika behov och insatser i ett projekt.

GÖR SÅ HÄR: Presentera det övergripande jämställdhetspolitiska målet: *Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*. Låt gruppen resonera kring begreppet makt med hjälp av exempelvis följande frågor:

- Vad behöver var och en för att ha makt att forma samhället och sitt liv?
- När har en person mycket makt?
- Bidra tillsammans med svar på frågan såsom, arbete, pengar, tid för engagemang, utbildning, någorlunda god hälsa, tillgång till språk och "koder", bli lyssnad på, låg utsatthet för våld. Du kan även behöva hjälpa gruppen att koppla makt till sådant som vem som ses som normal, kan ta sig in i byggnader och har namn som lättare leder till arbete.

Ställ sedan frågan (och rita upp en skala): Var på en maktsskala över samhället och sina egna liv står era deltagare? Har de mycket eller lite makt? Be gruppen att resonera utifrån skalan.

– Befinner sig kvinnor och män bland projektets deltagare på olika steg i den här maktsskalan?

Fokusera sedan de jämställdhetspolitiska delmålen:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande: kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.
 - Gör vår verksamhet skillnad för/påverkar den kvinnors och mäns möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare?
 - Hur kan vår verksamhet påverka fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män?
2. Ekonomisk jämställdhet: kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
 - Hur påverkar vår verksamhet kvinnors och mäns ekonomi? Utbildning, företagande, arbete?
 - På vilket sätt påverkas projektet av olika villkor på arbetsmarknaden (ojämnt löneläge, hel- och deltidsarbete, fler män än kvinnor i arbetsmarknadspolitiska åtgärder osv)?
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet: kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge omsorg på lika villkor.
 - Är det möjligt att kombinera deltagande i projektet med ansvar för hem och barn?
 - Hur påverkar vår verksamhet kvinnors respektive mäns möjlighet att ta ansvar för det obetalda hemarbetet?
 - Hur påverkar vår verksamhet kvinnors respektive mäns möjlighet att ta ansvar för det obetalda omsorgsarbetet?
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.
 - Hur påverkar vår verksamhet mäns våld mot kvinnor?
 - Hur påverkar vår verksamhet kvinnors och mäns rätt till kroppslig integritet? Har exempelvis sådant som sexuella trakasserier varit aktuellt?
 - Hur hanterar vi sexuella trakasserier?
 - Kan rädsla för våld, eller utsatthet för våld, förhindra någons deltagande i projektet?

Avslutningsvis kan följande övergripande frågor ställas:

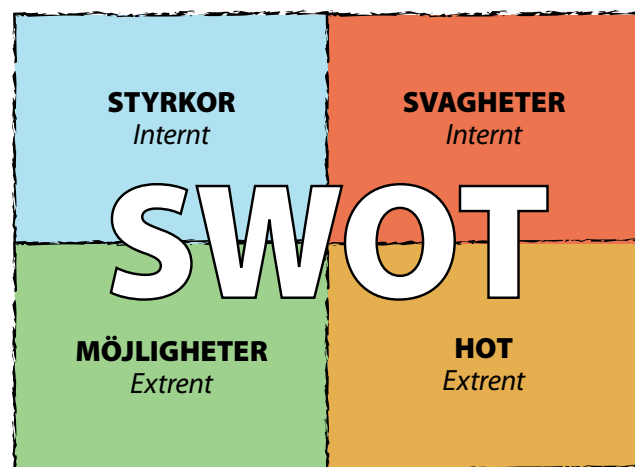
- Har kvinnor och män lika möjlighet till påverkan och inflytande inom projektet?
- Hur kan vår verksamhet bidra till positiv fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män – både internt i verksamheten samt externt i samhället?

Tid för reflektion

För att ett projekt ska kunna jämställdhetsintegreras behövs särskild tid för utbildning, analys och implementering. Men det behövs även tid för processledare och projektgrupp att mer förutsättningslöst, och utan metoder eller föreläsningar, träffas och reflektera över jämställdhetsarbetet: Vad har hänt sedan sist? Vad snurrar i huvuden just nu? Vad tänker vi om framtiden?

METOD: SWOT-ANALYS

Strengths – styrkor, Weaknesses – svagheter, Opportunities – möjligheter och Threats – hot



SYFTE: SWOT-analys ger möjlighet att på ett strukturerat sätt kartlägga och bedöma möjligheterna att exempelvis genomföra ett projekt eller en verksamhetsförändring. Metoden ger en bild av vilka prioriteringar som är viktiga och hur arbetet för, i det här fallet, jämställdhetsintegrering, bäst läggs upp. Svaret i analysen ska leda fram till en konkret handlingsplan.

Styrkor och **svagheter** är sådant som organisationen kan påverka (genom egna beslut). **Möjligheter** och **hot** är sådant som organisationen inte kan påverka (beslut som fattas av andra, exempelvis regeringen)

GÖR SÅ HÄR: Innan själva SWOT-analysen drar igång kan det vara en god idé att ha benat ut verksamheten så det blir tydligt vad deltagarna tar sin utgångspunkt i. Det kan göras genom en "inventerings-mindmap". Det kan du som processledare antingen göra på förhand eller tillsammans med deltagarna. Rita en cirkel med projektnamnet i. Dra sedan streck utifrån denna där du/ni identifierar vilka olika delar/moment/aktiviteter som ryms i projektet. Det kan både vara konkreta aktiviteter (exempelvis utbildningar och studiebesök) men även information (material och hemsida) eller samspel (exempelvis deltagarnas interaktioner, styrgruppsmöten) osv.

Utifrån dessa olika områden får deltagarna sedan fundera över hur de på respektive punkt kan få med ett jämställdhetsperspektiv och identifiera styrkor, svagheter, möjligheter och hot.

Tips: Om deltagarna fastnar i sitt tänkande kring jämställdhetsperspektiv kan du som processledare fråga hur de olika delarna i projektet kan bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Du kan även fråga gruppen om respektive område på något sätt bidrar till genussystemet genom:

- **isärhållandet av könen** (har män och kvinnor olika ansvar? får de olika insatser? framställs de olika i material? Delar män och kvinnor upp sig i lokaler och aktiviteter?)

- ➔ – **att män har högre status** (Utgår verksamheten från mäns behov, önsknings eller farhågor? Får män mer resurser? Får män mer utrymme än kvinnor?)

Vilka frågor som är mest relevanta för en jämställdhets-SWOT beror på vilken verksamhet som ska analyseras. Några hållpunkter går ändå att ge. I exemplet nedan är det jämställdhetsintegrering av en projektverksamhet som står i fokus. En större grupp kan behöva delas in i mindre grupper för att göra följande analyser:

Styrkor

Vilka interna styrkor kan projektet dra nytta av vid arbetet med jämställdhetsintegreringen? Vad gör vi bra och vad har vi för tillgångar och resurser? Exempelvis: Kunskap om jämställdhet, tidigare erfarenheter, könssupplad statistik, könsfördelning i olika grupper, genomtänkta målsättningar, en bra analys/kartläggning, vilja och intresse.

Svagheter

Vilka interna svagheter kan påverka jämställdhetsintegreringen negativt? Vad kan vi göra bättre och när är vi sårbara? Exempelvis: Könsfördelning, motstånd, ointresse, verksamhetsstruktur, brist på könssupplad statistik och bristande intern kommunikation.

Konsekvenstest

I samtal om svagheter kan det vara fruktbart att låta gruppen fundera över: Vad får det för konsekvenser om vi **inte** arbetar aktivt med jämställdhet? Vill vi ha dessa konsekvenser?

Om inte, hur ska vi göra något åt det? I och med detta är de inne på en handlingsplan!

Möjligheter

Vilka externa möjligheter kan ni dra nytta av vid jämställdhetsintegreringen? Finns möjligheter och situationer vi är medvetna om men ej nyttjar? Exempelvis: Strukturella förändringar efterfrågas, branschen är redo, kännedom om målgruppen och dess behov, både kvinnor och män finns i projektets målgrupp.

Hot

Vilka externa hot kan påverka jämställdhetsintegreringen negativt? Finns externa processer som hindrar oss eller ekonomiska förutsättningar? Exempelvis: Branschen är inte redo, brist på kunskap hos externa samarbetspartners eller ojämn könsfördelning i målgruppen.

Om det är flera smågrupper som arbetar parallellt, eller om det finns många idéer, kan deltagarna använda "klistermärkespluppar" för att rösta. Alla deltagare/grupper får presentera sina diskussioner och sätta upp sina utvecklade mindmaps. Deltagarna får sedan fem "pluppar" var som de får sätta ut på de områden de tycker är roligast, viktigast och enklast att åtgärda. Antingen får de sprida ut sina röster, eller sätta alla fem pluppar på ett och samma förslag. Det kan på förhand, eller efter omröstningen, vara bra att enas kring hur många olika områden/insatser som är rimliga att genomföra.

Samla in och summera analyserna och förslagen. Dessa ska nu leda till en konkret handlingsplan. Då det ofta kommer fram många olika förslag behöver gruppen gemensamt prioritera och välja områden och åtgärder i handlingsplanen.

Vad och hur	När	Ansvar	Mätbart mål	Hur, när och av vem följs det upp?

Mall för handlingsplan för jämställdhetsintegrering

Beskrivandet av HUR

Något som kan vara en ögonöppnare kring projekts jämställdhetsarbete är att deltagare får beskriva HUR de har arbetat och HUR de har tänkt. Många gånger står det i ansökningar och lägesrapporter att de SKA göra insatser men de beskriver inte HUR.

Speciellt under en SWOT-analys är detta en bra fråga när de ska titta på sina svagheter och hot, att de utifrån HUR beskriver hanteringen av dilemmat.

METOD: ÖNSKETÄNKANDE

SYFTE: Önsketänkande öppnar upp för att vara positiv och kreativ i diskussioner om mål med jämställdhetsintegreringen. Metoden hjälper gruppen att tänka fritt och inte begränsas av verksamheten och dess förutsättningar.

GÖR SÅ HÄR: Dela in deltagarna i små grupper. Be dem sedan att tänka sig in i att de redan har jämställdhetsintegrerat sitt projekt. De ska alla vara nöjda med arbetet och vad de har åstadkommit. Poängtera att de ska tänka bort hinder och begränsningar. Fokuset ska vara på det framgångsrika arbetet med jämställdhet.

Låt var och en fundera en stund på hur det skulle vara när projektet nått sina jämställdhetsmål. Be sedan deltagarna att agera reportrar och intervjua sina kollegor. Ställ exempelvis följande frågor:

- Vad har ni gjort för att lyckas så bra?
- Vilka förändringar krävdes?
- Vilka processer krävdes?
- Vilka insatser krävdes?

Be deltagarna att formulera sig så konkret som möjligt. Avsluta genom att öppna upp för reflektioner i grupp och/eller gruppvisa redovisningar.

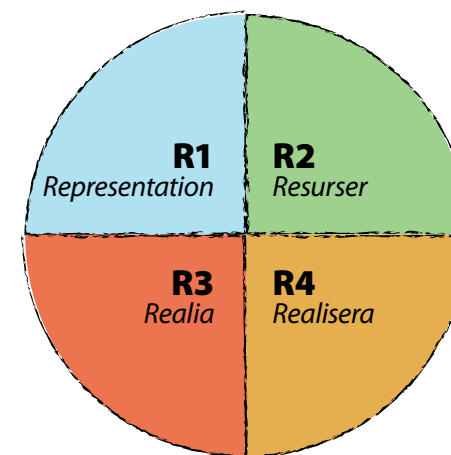
Nästa steg i processen blir att uppmana deltagarna att konkretisera sitt önsketänkande utifrån sina resurser i en handlingsplan. Fråga deltagarna: Finns det delar i önsketänkandet som ni kan genomföra nu? Be dem att formulera sig så konkret som möjligt i en handlingsplan. I denna ska det tydligt formuleras: ett antal aktiviteter, tidsplan, mätbara mål, ansvar och uppföljning.

Att formulera ojämställdhet

Det kan även vara effektivt att göra tvärtom – att låta deltagarna formulera hur de kan göra sitt projekt så **ojämställt** som möjligt. Sedan får de jämföra detta med verkligheten. Inte sällan ser de ofta bara gradskillnader mot vad som redan görs. Sedan kan deltagarna välja ut några punkter som känns viktigast, enklast och roligast att ändra i projektet. Detta placeras sedan i en handlingsplan med åtgärder.

METOD: 4R

SYFTE: Metoden syftar till att kartlägga och analysera verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Tanken är att ta reda på hur verksamheten styrs och på vilket sätt den behöver förändras för att kvinnors och mäns behov ska tillgodoses. Den huvudsakliga frågan som besvaras är: Vem får vad och på vilka villkor? Utifrån kunskapen om detta går det att ta steget vidare för att möjliggöra förbättring.



4R-metoden ger:

- Kunskap om antalet kvinnor och män på olika nivåer och positioner inom organisationen
- Kunskap om hur resurser fördelas mellan kvinnor och män
- Förståelse för vilka könsmönster som präglar organisationen och vad de får för effekter
- En åtgärdsplan

GÖR SÅ HÄR: Behandla ett R i taget. Beskriv frågorna för varje R och låt deltagarna fundera över och formulera svaren. R1 och R2 kan behandlas tillsammans genom exempelvis storbild. Men det går även att låta deltagarna sitta i mindre grupper för analysarbetet. Ofta behöver gruppen tid på sig att undersöka alla olika delar i ett projekt. De kan då dela upp sinsemellan vem/vilka som ska undersöka vad till nästa träff. Då redovisas vad som framkommit och så får gruppen gemensamt reflektera över detta. R3 kan behöva mer ”input” från processledaren för att deltagarna ska kunna göra analyser och se mönster. Ofta är var och en så fast i organisationens egna normer och strukturer att det kan bli svårt att analysera dessa utan mycket exempel och frågor från processledaren.

Steg 1: Representation – vem får vad?

- Vilka personer och grupper finns inom projektet? (styrgrupp, referensgrupp, projektmedarbetare, deltagare i potentiell målgrupp, deltagare i projektet, utbildare m fl)
- Hur ser representationen ut inom verksamheten, på olika nivåer och positioner?
- Vem får vilka arbetsuppgifter?
- Vem fattar beslut?
- Vem består målgruppen av? Det kan vara fruktbart att dela upp målgruppen i en potentiell och en faktisk målgrupp. Den potentiella målgruppen är alla de som skulle kunna ingå i projektet, exempelvis alla långtidsarbetslösa i en kommun (om det är arbetslöshet projektet fokuserar). Den faktiska målgruppen består av deltagarna som ingår i projektet.

Steg 2: Resurser – hur mycket?

- Hur fördelas pengarna?
- Vem får mest utrymme och tid?
- Vilka frågeställningar prioriteras?
- Vem får ta del av viktig information?

Se mall för resursfördelning på nästa uppslag

Hur fördelas egentligen resurser? Vad får det vi gör för konsekvenser?

På ytan kan resursfördelningen se jämn ut mellan kvinnor och män. I ett projekt som syftar till att slussa vidare till arbete kanske lika många kvinnor som män får arbete. Men frågan är vilka som får deltidsarbeten eller heltidsarbeten? Vilka får visstidsanställningar eller fasta anställningar? Vilka får lönestöd? Vidare kan man titta på om projektet bidrar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden eller ej. Genom SCB:s statistik i foldern **På tal om kvinnor och män** går det att klassa arbeten som kvinno- respektive mansdominerade för att sedan se vilka arbeten projektet slussat vidare kvinnor och män till.

Steg 3: Realia – på vilka villkor?

De första två stegen besvarar vem som får vad och hur mycket. I det tredje steget ska uppgifterna analyseras för att visa på vilka effekter som skillnaderna får för kvinnor och män, samt vilka normer och värderingar som råder inom verksamheten.

- Vilka könsmönster ser vi?
- Utgår verksamheten från kundens/brukarens/deltagarens könstillhörighet?

	Datum	Föreläsare man	Föreläsare kvinna	Total kostnad	Kostnad/tim	Fortbildningstim/dag	Totalt antal deltagare	Antal män	Män	Antal kvinnor	Kvinnor	Antal timmar män	Antal timmar kvinnor	Totalt antal timmar	Kostnad män	Kostnad kvinnor	Total kostnad
Utbildning 1																	
Utbildning 2																	
Utbildning 3																	
Utbildning 4																	
Utbildning 5																	
Utbildning 6																	
...																	
...																	
...																	

Med hjälp av exempelvis Excel går det att programmera in automatiska uträkningar när siffror förs in tabellen! Denna mall är framtagen av KompoBib2020

- Vad ser vi för mönster inom könsgруппerna – finns det mönster kopplat till exempelvis funktionsförmåga, etnicitet, sexuell läggning eller ålder?
- Vems behov tillgodoses?
- Vad tas för givet om kön? Vad görs avvikande eller annorlunda?
- Vem gynnas av hur verksamheten fungerar idag?

Kartlägg köns-mönster	Beskriv konsekvenser av köns- mönstret	Mål: Hur vill vi att det ska se ut istället? (kort- och långsiktigt)	Hur når vi dit? Lista åtgärder	Vem ansvarar? Tidsplan?
Följ upp/mät resultat				

Mall för köns-mönster

Steg 4: Realisera – formulera nya mål och åtgärder

Det fjärde steget handlar om visioner för en jämställd verksamhet, om att formulera mål och åtgärder för att nå dit.

Presentera huvudfrågan till handlingsplanen för gruppen: Vad vill vi uppnå, när det gäller jämställdhet, när projektet avslutas? Låt de sedan även formulera:

- Vilka aktiviteter behöver vi genomföra för att nå dit?
- Vilka resurser behöver vi för att genomföra dessa aktiviteter?
- Vem ska göra vad och när?
- Hur följs åtgärderna upp – hur mäts resultat?

Dessa frågor fungerar ofta bra att diskutera i mindre grupper med efterföljande redovisning och gemensamt beslut för slutgiltig handlingsplan. (Se även *mall för handlingsplan* sid 53 samt metoden *Önsketänkande* sid 54.)

TIPS: Om det är lite svårt för deltagarna att veta vilka punkter de ska ha med i handlingsplanen så kan följande input vara behjälplig:

- Representation
- Kompetensutveckling (organisation och målgrupp)
- Könsuppdelad statistik
- Krav vid upphandling/anlita konsult/föreläsare/utbildare/utvärderare
- Resursfördelning ska mätas under genomförande

METOD: GENUSHANDEN

Inom de flesta verksamheter säger man att de har samma rutiner oavsett vem de möter. Men i verkligheten blir det inte alltid så. Kön kan exempelvis avgöra vilka frågor och följdfrågor som ställs, samt hur svar tas emot. Kompetens och erfarenheter är exempel på värdeladdade och könskodade ord. Forskning visar att män och kvinnor, likväl som utlandsfödda och de som är födda i Sverige, bedöms olika vad det gäller kompetens och vad som ses som relevanta erfarenheter. Samma sak gäller exempelvis bedömning och behandling av ohälsa.

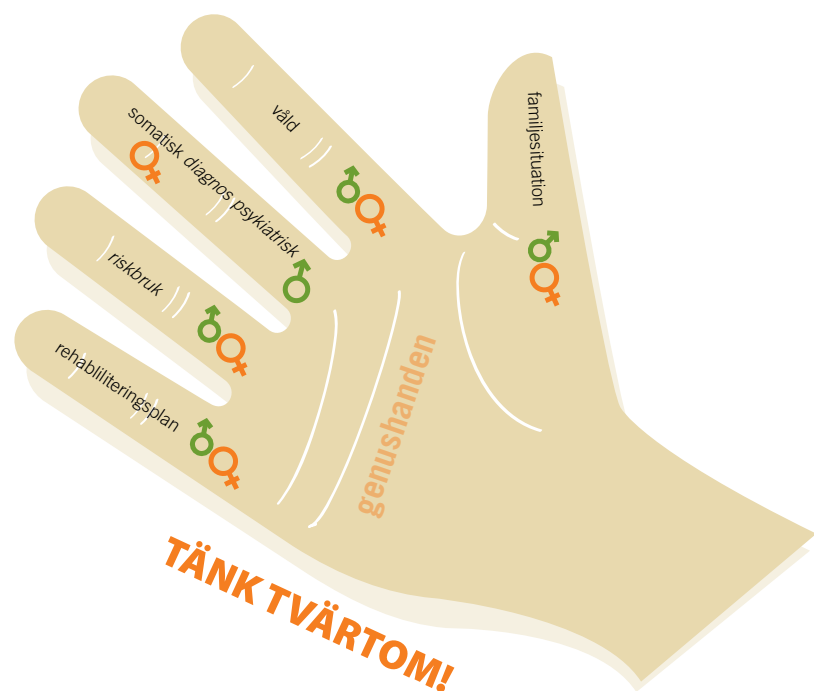
Vid varje möte med individer där det ska göras någon form av bedömning som ska leda till någon insats (såsom kompetensutveckling, praktik, behandling osv.) kan det vara fruktbart att tänka tvärtom vad det gäller kön.

Gäller det exempelvis en kvinna behöver man reflektera:

- Hur hade jag tänkt kring detta om det var en man som sa det som kvinnan nu säger?
- Hade det gjort någon skillnad och i så fall vilken skillnad?”
- Om det gjort skillnad, vad får det för konsekvenser? För individen, för projektet?
- Vill vi ha dessa konsekvenser?
- Om inte, hur ska vi göra istället?

För att få in detta ”tvärtom-tänk” kan det fungera bra att vara två vid bedömningssituationer. Det hjälper också att använda ett systematiserat arbetssätt. Så som att använda samma frågeformulär och ställa frågorna i samma ordning, liksom att systematisera processen (antal träffar och omfång på träffarna i tid). Detta minskar även risken att göra könsstereotypa bedömningar. Det kanske inte helt och hållet går, eller alltid är önskvärt med helt könsneutral bedömning. Men det är viktigt att hela tiden aktivt fundera över dessa frågor så att var och en får så individuella bedömning som möjligt.

Metoden Genushanden har tagits fram på en vårdcentral i syfte att öka kvaliteten i vården för kvinnor och män. Genom att granska journalhandlingar kunde de se, att de tvärtemot vad de själva hade för ambitioner, hade ställt helt olika frågor till män och kvinnor. De kunde även se att våld är ett stort ohälsoproblem som det sällan pratas om.



© Skurups vårdcentral
Region Skåne

SYFTE: Genushanden hjälper verksamheten att få jämställda rutiner så deltagare, och de som möts av verksamhetens service, får samma frågor oavsett kön, och därmed likvärdig service. Just denna genushand som beskrivs nedan är kopplad till vård och hälsa.

Handens fem fingrar får här symbolisera fem olika ingångar och uppmaningar:

- **Tumme:** kvinnor tillfrågas ofta om sin familjesituation, men sällan män. Tänk tvärtom – fråga även mannen!
- **Pekfinger:** Våld och hot är en riskfaktor för exempelvis långvarig sjukskrivning, men samtidigt ofta ett dolt problem – våga fråga om våld!
- **Långfinger:** Ofta ges en somatisk inriktning på mäns diagnoser, medan kvinnor oftare får psykosomatisk diagnos. Detta skapar stor risk för att missa mäns depressioner samtidigt som det finns en risk för medikalisering hos kvinnor.
- **Ringfinger:** Riskbruk och alkohol är mer skamligt för kvinnor. Fråga alltid och gör till rutin att kolla alla långtidssjukskrivna med prov.
- **Lillfinger:** Män får tidigare specialistremisser och större stöd hos arbetsgivaren. Män rehabiliteras utifrån arbete medan kvinnor rehabiliteras utifrån social situation.

GÖR SÅ HÄR: Presentera informationen ovan om ”tvärtom-tänk. Presentera sedan Genushanden ovan för gruppen. Be dem att fundera och formulera: Vad skulle vi behöva granska i vår verksamhet för att få syn på hur vi *gör ojämställdhet*? Efter att granskningar är gjorda behöver deltagarna gå vidare med följande fråga: Utifrån granskningarna, vilka ”checkfrågor” skulle vi alltid behöva ställa i mötet med våra deltagare/patienter/klienter?

Det är viktigt att då och då stanna upp i en verksamhet och granska de rutiner och frågor som är uppställda – även när de är medvetet framtagna för att bidra till jämställd service. När tiden går är det lätt att falla tillbaka i gamla mönster. Dessutom kanske någon modifierar, hittar nya och ännu bättre rutiner och frågor som behöver spridas inom kollegiet.

Varje verksamhet kan på detta sätt ta fram sin hand – sitt batteri med obligatoriska frågor.

Fem punkter på arbetsförmedlingen

I ett projekt/verksamhet som arbetar med deltagares etablering på arbetsmarknaden kan följande fem punkter från Ulla Rantakeisus studie *Klass, kön och platsanvisning*, om arbetsförmedlingens bemötande av unga arbetslösa, bilda en *genushand*:

- **Kravställande** Tjejer förväntas i större utsträckning än killar anpassa sin arbetskraft efter de villkor som råder på arbetsmarknaden. Detta kan gälla exempelvis typ av yrke, geografisk placering eller deltidsarbete. Killar ges större möjlighet att förhandla bort (potentiella) jobb de av olika skäl inte vill ha.
- **Stöd och resurser** Killar får i större utsträckning hjälp i sitt sökande av arbetsförmedlingen, t ex med att hitta (potentiella) jobb och ta kontakt med arbetsgivare. Fler killar än tjejer ges möjlighet att delta i arbetsmarknadsutbildningar.
- **Könssegregerad arbetsmarknad** Tjejer förväntas i större utsträckning stå för förändringar av den könssegregerade arbetsmarknaden genom att närma sig mansdominerade yrken, medan färre krav ställs på att killar närmar sig kvinnodominerade yrken.
- **Familjeliv** Tjejer tar i större utsträckning än killar hänsyn till partner och (framtida) barn i sitt arbetssökande. Detta ansvarstagande i det privata riskerar att göra att de ses som ”dåliga” arbetssökande (trots att de är mer flexibla och beredvilliga än de flesta killar). Killar synliggörs inte, av sig själva eller arbetsförmedlingen, som partners eller fäder.
- **Kön och klass** Genom att medelklassungdomarnas syn på arbete som mål (karriär) korresponderar bättre med arbetsförmedlingens förhållningssätt, än arbetarklassungdomarnas syn på arbete som medel (där målet är fritid/familj), hamnar arbetarklasstjejerna i en dubbelt utsatt position på klassstillhörighet och kön. En annan aspekt är att majoriteten deltidsanställda/deltidsarbetslösa är kvinnor och återfinns inom arbetarklassyrken, t ex inom vård och handel. Vilken hjälp får deltidsarbetslösa på arbetsförmedlingen?

Checklistor

Checklistor, av olika slag, kan vara hjälpsamma verktyg i jämställdhetsintegrering av verksamheter. Det är såklart viktigt att checklistorna är en del av ett större arbete för jämställdhet och att de aktivt används. Nedan följer några olika förslag på checklistor.

METOD: CHECKLISTA FÖR UPPHANDLING AV UTBILDNING

SYFTE: Att ställa krav på, och påverka utbildningsleverantörer, genom tydliga krav i upphandlingar om jämställdhetsperspektiv. Många projekt består till stor del av utbildningsinsatser. Därmed blir det viktigt att ställa krav på föreläsare och konsulter som är involverade i projektet.

GÖR SÅ HÄR: Inför en upphandling, fundera kring:

- Hur ser det ut med könsrepresentationen bland de externa konsulter och utbildare som ni tar in. Anlitar projektet både män och kvinnor? Anlitas ”likadana” män och kvinnor, exempelvis ur etnicitetssynpunkt?
- Ställ krav på utbildaren att den ska ha genuskunskaper, samt att dessa ska kunna styrkas med referenser och intyg.
- Undvik en-menings-formuleringar om att ”perspektivet ska finnas med” (som utbildaren lätt kan kryssa utan att behöva motivera sig). Formulera istället öppna frågor om ”hur?” – exempelvis: Hur kommer genus och jämställdhet att belysas under utbildningen?
- Formulera eventuellt konkreta beskrivningar i upphandlingen om på vilket sätt ni vill att jämställdhetsperspektivet ska beaktas (antingen konkret kopplat till utbildningens ämnesinnehåll eller mer allmänt). Exempelvis att utbildaren ska:
 - 1) Synliggöra kvinnor och män genom exempel, statistik och bilder
 - 2) Inkludera genusperspektiv på de ämnen som behandlas
- Fatta eventuellt beslut om hur jämställdhets- och genuskunskaper ska viktas i upphandlingen.
- Visa *Checklista för utbildare*, som är beskriven nedan, samt metoden *Mediegranskning*, beskriven på sid 31 för den utbildare som upphandlats. Meddela att det är ett krav att listorna ska följas i så stor utsträckning som möjligt.

Tips: Krav utifrån denna lista kan självklart även användas i kontakt med samarbetspartners.

METOD: CHECKLISTA FÖR UTBILDARE

SYFTE: Att säkerställa att du som utbildare har ett genusperspektiv på det material, ämnen och frågor som används och lyfts upp under utbildningen. Genusperspektivet gäller även de metoder som används samt bemötande av grupp/deltagare.

Denna checklista kan även vara en utgångspunkt för att *utvärdera* utbildningen ur ett jämställdhetsperspektiv.

GÖR SÅ HÄR: Följande exempel kan ses över för dig som är utbildare:

- Vilka bilder visas? Räkna antalet män och kvinnor på bild, samt se i vilka situationer de presenteras
- Representation och framställning vid utbildningstillfället
- Hur presenteras och representeras män och kvinnor i utbildningsinnehållet?
- Används både "hon" och "han" i exempel och resonemang?
- Används exempel som både män och kvinnor kan relatera till?
- Används ickenormativa exempel, texter och berättelser kopplat till exempelvis sexuell läggning, etnicitet, ålder och funktionsförmåga?
- Finns strategier för allas möjlighet till delaktighet i utbildningen?
- Hur fördelas samtalsutrymme med avseende på kön (och även andra kategorier)? Är det möjligt att räkna antalet inlägg och taltid fördelat på kön?
- Hur ser det ut med andra strukturer som kan relateras till kön, exempelvis föreläsarens roll, olika deltagarkategorier etc.

METOD: UTVÄRDERA JÄMT

SYFTE: Att systematisera utvärderingar så de synliggör effekter kopplade till kön. Med tydliga frågor kring kön och jämställdhet går det att upptäcka på vilket sätt projektet nått kvinnor och män, samt hur resurser och inflytande fördelats dem emellan.

Ha med tankar på utvärdering redan i ett tidigt skede!

Finns tydliga målformuleringar, könsstatistik och mallar för resursfördelning från start, blir det även lättare att senare utvärdera kvaliteten på projektets jämställdhetsarbete.

Det är viktigt att ha ett uppföljningssystem och att definiera vad det är som ska följas upp och utvärderas. Finns det något överenskommet med utvärderaren kring vad den ska utvärdera vad gäller jämställdhet? Vem ska genomföra uppföljning och utvärdering? Hur ska det gå till och när? Med en tydlig tidsram skapas förutsättningar för att utvärderingen blir gjord. Slutligen är det viktigt att reflektera över och bestämma vem ska analysera resultaten. Det är viktigt att personer med kunskap, såsom projektledare, styrgrupp, projektdeltagare och utvärderare, är med och kan fördjupa analysen.

GÖR SÅ HÄR: Utgå från de jämställdhetspolitiska delmålen och konkretisera dem till din egen verksamhet. Följande exempel kan ses över vid utvärdering:

Mål:

- Vad finns det för jämställdhetsaspekter av projektmålen?
- Finns det specifika jämställdhetsmål/-aktiviteter i projektet? Om det finns specifika jämställdhetsmål – har dessa uppnåtts?
- Har projektet lett till några positiva eller negativa oväntade effekter ur ett jämställdhetsperspektiv?

Vad har gjorts för att skapa jämställdhet?

- Har någon jämställdhetsutbildning genomförts?

- Har någon jämställdhetsplan skrivits?
- Är något material kring jämställdhet framtaget?
- Redovisas konsuppdela statistik?
- Finns något uppföljningssystem som säkerställer att jämställdhets-synpunkter ses över och analyseras?
- Har det genomförts några förändringar efter framkomna negativa ojämslällda resultat?
- Finns ett medvetet normkritiskt förhållningssätt i exempelvis i utbildnings-/handledningssituationer
- Har det gjorts normkritiska analyser av text- och bildmaterial?

Målgrupp och deltagare:

- Hur många kvinnor respektive män fanns bland de potentiella deltagarna, d v s den målgrupp (t ex unga arbetssökande eller anställda inom en viss sektor) som projektet vänder sig till?
- Hur många kvinnor respektive män blev faktiska deltagare i projektet? Speglas könsfördelningen bland de potentiella deltagarna? Om inte, vad kan det bero på?
- Hur ser könsfördelningen ut bland eventuella avhoppare? Om fördelningen inte är representativ, vad kan det bero på?

Resurser i projektet:

- Vem (vilket kön) har nyttjat vilka resurser och i vilket omfattning? Resurser kan exempelvis vara tid (exempelvis med coach), utbildning, aktiviteter, lokaler, utrustning och material. Utgå från ert statistiska underlag.
- Vad kan en eventuell ojämn fördelning bero på?

Se över projektresultat:

- Hur många kvinnor respektive män har exempelvis ökat sin kunskap och/eller kompetens, nätverkat och utbytt erfarenheter med andra personer, börjat studera, fått en praktikplats eller anställning, skattar bättre hälsa? (Olika frågor beroende på verksamhet)?

- Vad beror skillnader och likheter på?
- Finns det skillnader mellan mäns och kvinnors upplevelser vad gäller exempelvis förbättrade möjligheter och position på arbetsmarknaden eller i arbetslivet? Hur upplever deltagare möjligheten att delta i alla aktiviteter, få ta del av resurser och påverka projektet? Upplevs bemötande från projektmedarbetare och konsulter (t ex coacher och utbildare) som icke-normativt och respektfullt? Jämför kvinnors och mäns svar!

Upphandling:

- Har jämställdhet tagits i beaktande vid eventuell upphandling? (Se exempel från *Checklista för upphandling av utbildning*, sid 65)

Att gå från projekt till självklara rutiner

Hur får man jämställdhetsintegrering att gå från projekt till att vara en del i ordinarie verksamhet? Hur kan man ta arbetet längre och införa hållbara långsiktiga rutiner för att säkerställa att de som nås av verksamheten får likvärdig service? Följande implementeringsplan kan vara behjälplig.

METOD: IMPLEMENTERINGSPLAN

SYFTE: Att ta fram en implementeringsplan så strategisk planering och kunskap kring jämställdhet och jämställdhetsintegrering tas till vara och blir en del av ordinarie verksamhet.

GÖR SÅ HÄR: Arrangera ett möte med projektet (projektledare, medarbetare och gärna någon från styrgruppen). Skriv upp ett antal områden, synligt för alla, som ni i tur och ordning utgår ifrån under mötet. Dessa områden kan exempelvis vara: administrativa rutiner/ekonomi, information, utbildning, upphandling och uppföljning. Varje område behandlas sedan utifrån följande frågor:

- Vilka erfarenheter har ni gjort inom jämställdhet i relation till "området" i projektet?
- Har ni arbetat på andra eller nya sätt i projektet jämfört med den ordinarie organisationen?
- Vem har ansvaret för "området" i er ordinarie organisation? Vem ska lärdomarna och erfarenheterna "skickas vidare" till?

Skriv upp, tolka (om det behövs) och sortera det som kommer upp under mötet. Använd gärna pilar för att visa på trestegsraketen: OMRÅDE – LÄRDOM – ANSVARIG.

Det kan vara svårt för deltagarna att komma fram till vem som är ansvarig för den aktuella frågan i organisationen. Där kan de behöva extra input/"press" från processledaren för att hitta rätt person.

Efter mötet är det viktigt att ta vara på resultatet av mötet genom att föra in det i en mer ordnad, skriftlig form. Det är bra om du som processledare har möjlighet att ge kommentarer på dokumentet innan den godtas och görs gällande. Dokumentet måste sedan delges styrgruppen så de förslag som framkommit förankras hos dem.

I din hand håller du en samling av metoder för jämställdhetsintegrering. Materialet är för dig som ska processleda andra för att nå jämställdhet i sin verksamhet. ESF Jämt har via sina projektstödjare valt ut de interaktiva metoder som är effektiva, kreativa och fungerar riktigt bra. Dessa varvas med små användbara tips. Som inledning finns den kunskapsram i form av teori och fakta, eller låt säga stödet, att luta sig emot i arbetet med jämställdhetsintegrering.

ESF Jämt drivs av länsstyrelserna och är ett nationellt projekt som tillhandahåller processtöd i jämställdhetsintegrering. Projektet finansieras av Europeiska socialfonden. Sökande och etablerade socialfundsprojekt erbjuder processtöd för att göra jämställdhetsperspektivet till en självklar del av verksamheten – de erbjuder stöd i jämställdhetsintegrering. Med hjälp av detta stöd, och de metoder som finns beskrivna i boken, har verksamheter fått upp ögonen för hur de i sitt dagliga arbete, trots andra intentioner, skapar ojämställda villkor mellan kvinnor och män. Med hjälp av engagemang och användbara metoder kan verksamheter börja ge likvärdig service och på så sätt verkligen nå sina mål.

www.esf.se/jamt