

Pusselbitar för ett jämställdhetsarbete

– idéskrift med exempel på metoder



Förord

Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation (RIO) har till uppgift att stödja er på folkhögskolorna i ert arbete. RIO har i sin verksamhetsplan 2006-2009 för varje år valt ut ett av de områden som SUFO (statlig utvärdering av folkbildningen) hade kritik mot eller ansåg behövde utvecklas inom folkbildningen. Under läsåret 2007/08 har RIO arbetat med jämställdhet och projektet Långdansen. Efter att RIO:s kongress antog verksamhetsplanen har riksdagen antagit en proposition, ”Lära, växa och förändra” (*Folkbildningsproposition, 2005/06:192*), där kraven på jämställdhet är höga. Jag brukar kalla propositionen för folkbildningens läroplan.

**”Mäns och kvinnors lika värde och lika möjligheter
måste återspeglas i valet av verksamhet, verksamheternas innehåll,
i verksamhetsformerna och i organisationens uppbyggnad.”
(Ur Lära, växa och förändra, Folkbildningsproposition, 2005/06:192).**

Riksdagen skriver i strukturella nivåer. Börja där eller börja i ett avgränsat konkret område. Oavsett var ni börjar så kommer ert arbete att leda till det andra och ge konsekvenser på alla strukturella områden och på folkhögskolans vardag – över tid. Det är en process.

Långdansen har varit ett ettårigt projekt för RIO. Jämställdheten uttryckt som ”kvinnors och mäns lika värde och möjligheter” är en långsiktig process på era folkhögskolor.

Hösten 2007 deltog sju folkhögskolor med ”eldsjälar” i tre seminarier där de gav inspel till vad ett material om jämställdhet behöver innehålla. Parallellt har Anna Jutterdal (projektledare) och Agneta Wirén (resursperson) arbetat med detta material samt planerat seminarierna. Kapitlet om jämställdhetsplaner har Eberhard Stüber varit medförfattare till. Från RIO har undertecknad kanslichef och Lise-Lotte Wallin (styrelseledamot RIO och rektor för Helsjöns folkhögskola) ingått i en styrgrupp för projektet. Ett tack till er alla!

Våren 2008 erbjöds alla folkhögskolor att delta i fortbildning och att ingå i en ”långdans”. Det innebar att en skola besökte en annan för att studera jämställdhet på den folkhögskolan – och långdansen rullar sedan vidare till nästa skola osv. Huvudsyftet är att i en annan miljö träna sig att se och analysera jämställdhet, med tanken att detta gör det enklare att utveckla processen på ”hemma-skolan”. Under våren har 135 anställda vid folkhögskolor deltagit från 16 folkhögskolor. Varje folkhögskola skulle delta med minst en tredjedel av personalen för att öka möjligheten att arbetet med jämställdhet inte blir ett projekt på den enskilda folkhögskolan.

När RIO:s projekt nu upphör lämnar vi över till varje deltagande folkhögskola att fortsätta sin process. Vi hoppas också att fler folkhögskolor tar initiativ till egna långdanser och startar sin process, oavsett om det blir i augusti 2008 eller april 2010. Detta material hoppas vi ska fungera som en injektion när en folkhögskola vill komma igång, eller har kört fast eller bara behöver påfyllnad av tankar. Det är ett startmaterial och vi hänvisar

både i texten och i litteraturlistorna till fler möjligheter, andra ingångar och fördjupningar. Det är ett väldigt koncentrerat material, så läs långsamt. Nästan varje mening för sig. Metoderna i boken är exemplifierade med något område. Begränsa er inte till det. Använd er pedagogiska kunskap och omsätt metoderna till andra områden och nivåer, låt metoderna samverka. Prova, misslyckas och prova igen – känns det igen? Ni vet att det fungerar om miljön är tillåtande.

Att fördjupa sig är nödvändigt. Vi ger alltid deltagare litteratur när vi vill stimulera utveckling och tanke. Ingen av oss inom folkhögskolevärlden ifrågasätter heller att deltagares förändring kräver stöd. Det behöver alla som arbetar på folkhögskolor också. Stöd fås genom att ledningen ser arbetet som viktigt och har kunskap om det. Inget jämställdhetsarbete har hitintills blivit framgångsrikt om inte ledningen gett det aktiva stödet. Stöd kommer också genom att läsa, läsa mycket och läsa varierat. Läs för din egen skull och utmana dig själv. Och, var generösa mot varandra i det trevande arbete som en jämställdhetsprocess innebär. Svaren för er folkhögskola finns inte från början, de växer fram om klimatet är tillåtande och utforskande. Det finns ingen anledning att stressa utan låt det ta tid. Att det får ta tid innebär att ta små steg eller att avverka begränsade områden i turordning. Det innebär inte att avbryta processen för att ta upp den senare. En process pågår hela tiden. Processen behöver inte kallas jämställdhet. Det handlar om en vilja till medvetenhet om kön i allt. När ni ska rekrytera till styrelsen, arbetsmiljö, göra en ny broschyr, köpa in böcker till biblioteket, genomföra brandövningar, kvalitetssäkra skolans rutiner för städning/underhåll eller planera ny verksamhet eller kurs – det är i det arbetet jämställdhetsanalysen (kvinnors och mäns lika villkor och möjligheter) ska finnas.

Många säger att kvinnor inte vill bli rektorer. Det kanske är sant på er skola att ingen kvinna (intern eller extern) vill bli rektor. Stanna inte där. Fråga varför ingen kvinna vill OCH fråga varför män vill. Jämför svaren och analysera. Resultatet kan bli

att något måste förändras på folkhögskolan (t.ex. budgetprioritering för arbetstider eller förändrad organisation t.ex. nya arbetsbeskrivningar) eller att det är ok idag på er skola. Men säg inte att det är ok innan ni har ställt frågorna och analyserat svaren. Då vet ni med stolthet att er folkhögskola är jämställd och att inga dolda hinder finns för kvinnors och mäns möjligheter att påverka sitt arbete och sitt liv på lika villkor.

Folkhögskolornas stolthet är arbetet för demokratin. Vi är stolta över alla som efter studier på en folkhögskola har förändrat. Förändrat i politiken eller i sina liv. Alla folkhögskolor lägger stor vikt vid att ge deltagare kunskap, insikt och lust att till exempel leva miljömedvetet. Många rörelsefolkhögskolor lägger vikt vid att integrera sin rörelses analys och orsak till varför rörelsen finns. Nu när riksdagen gett folkbildningen ett uttalat jämställdhetsuppdrag är det på grund av deras tilltro till att folkhögskolor och studieförbund kan göra skillnad i samhället för framtiden genom att omsätta det vi alltid gjort till jämställdhetsarbete. Det kan folkbildningen! Läs kapitlet med historiska årtal, välj ett årtal i listan och ställ fyra frågor till dig själv: Om jag varit lärare 5 år före det årtalet, hur hade jag undervisat? Hur hade jag undervisat åren efter förändringen? Vilka hinder hade jag mött och hur hade jag mött hindren? Omsätt detta till idag.

Nu kanske du säger att ”jag håller inte med om att det behöver förändras”. Eller du säger att du inte håller med feminismen eller att du ogillar överdrivna krav på jämställdhet. Mitt svar är att folkbildningen ska bidra till att kvinnors och mäns värde och möjligheter ska bli jämställt. Det kräver av dig att du har en uppfattning om vad som är jämställt, hur du uppnår det och hur du analyserar att den jämställdheten är uppnådd. I avsnittet ”Genusperspektiv på Folkhögskolors historia finns en tablå och frågor som du kan börja utgå från. Folkbildningens organisation med olikheterna i våra profiler gör det möjligt att definiera jämställdhetens utgångspunkt på varje folkhögskola. För deltagarna kan det till och med bli mer spännande

och berikande om personal med olika åsikter agerar olika, men ändå med målet lika villkor och möjligheter. En folkhögskolas arbete och resultat avspeglar sig bland annat i nuets vardag. En folkhögskolas renommé avspeglar sig i vad deltagare långt efter studietiden tackar folkhögskolan för. En folkhögskolas värde avspeglar sig i vad deltagarna väljer (eller strävar efter) senare i livet, om de gör det med självförtroende som individer och hur deras livsval långsiktigt påverkar samhället.

Tänk på att olika diskrimineringsgrunder (kön, etnicitet, sexualitet, funktionshinder, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck) samverkar, och att klass också har betydelse. I forskningen benämns det som ett intersektionellt perspektiv. Den stora tålamodsutmaningen i den mer komplexa förståelsen av hur vi skapar en jämlik plats är att först kunna se och analysera varje grund för sig. Att inte kunna analysera varje grund enskilt innebär att risken för att någon av grunderna inte beaktas ökar.

Att ha (välja) ett queerperspektiv innebär att kunna se bortom våra biologiska kön och se kön som ett uttryck för hur människor ska bete sig enligt en norm. I materialet finns en övning om taltid. Komplettera övningen med att studera (med någon av observationsmetoderna) vem som

ger förslag, upprepar vad andra säger, förstärker andra, vems förslag som går till beslut och hur olika personer tillför något nytt till diskussionen. En ytterligare fördjupning att göra för dig själv är att fundera över dina kollegor/deltagare, om du anser att de är ”som kvinnor/män ska vara”. Vem är mest kvinnlig eller manlig, eller hur kombinerar en kollega/deltagare detta? Finns det någon överensstämmelse mellan hur kollegan/deltagaren blir bemött av andra på möten och din uppfattning om det manliga/kvinnliga hos kollegan/deltagaren – oavsett personens biologiska kön? För att fundera över kvinnligt och manligt kan det vara en bra idé att läsa om genuspedagogik på förskolor. Gör gärna ett studiebesök på en förskola. Vad är det den personalen medvetet arbetar med? Folkhögskolornas nuvarande deltagare har inte självklart mött den pedagogiken som barn. Flertalet av morgondagens deltagare kommer förhoppningsvis att ha fått en annan start. Är folkhögskolan mogen att möta morgondagens deltagare?

Lycka till

Stockholm den 25 juni 2008

Stina Sundberg
Kanslichef, RIO

Innehållsförteckning

Inledning	7
<i>Tack</i>	8
<i>Disposition</i>	8
Formell jämställdhet – informella hinder	9
Samma rättigheter – samma lagar	9
Samma makt att forma samhället och sina liv	9
Jämställdhetsintegrering	11
Genusperspektiv på folkhögskolors historia	13
Kön, genus och heterosexuallitet	17
Kön och jämställdhet	17
Genussystemet – från vaggan till graven	18
Heterosexuella normer	19
Olika kvinnor och olika män – olika maktordningar	20
Jämställdhetsarbete ett förändringsarbete – ledningens ansvar	21
Förändringens fyra rum	21
<i>Nöjdhet</i>	21
<i>Censur/förnekelse</i>	21
<i>Förvirring/konflikt</i>	22
<i>Inspiration/förnyelse</i>	22
Jämställdhetsarbete en utmaning	22
De fem härskarteknikerna	23
Faktorer som främjar jämställdhetsarbete	25
Metoder	26
Integrera jämställdhetsperspektiv i hela verksamheten	27
<i>3R- eller 4R-metoden</i>	27
<i>Trappan</i>	28
<i>JämO:s Husmodell</i>	29
<i>Observationer</i>	31
<i>Pedagogisk dokumentation</i>	33
I personalgrupper och med deltagare	36
<i>Värderingsövningar</i>	36
<i>Kunna ta steg framåt</i>	39
<i>Vem är medborgaren?</i>	40
<i>Tändstickorna</i>	41
<i>När blir det sexuella trakasserier?</i>	41
Minnesarbete	44

Vad säger jämställdhetslagen?	46
<i>Jämställdhetsplan</i>	46
<i>Lönekartläggning</i>	49
<i>Lag och avtal</i>	50
Policy mot sexuella trakasserier	50
Jämställdhetsplaner – goda exempel och vanliga fel	51
Begrepp	58
Referenser	61
<i>Litteratur</i>	61
<i>Elektroniska källor</i>	63
<i>Film</i>	63
Litteraturtips	64
<i>Facklitteratur och artiklar</i>	64
<i>Populärvetenskaplig litteratur/rapportböcker mm.</i>	67
<i>Metodböcker</i>	69

Inledning

Vad är det som behövs för att arbeta för ökad jämställdhet? Hur kan ett arbete för minskad ojämställdhet se ut? Hur kan en folkhögskolas undervisning, personalmöten, temadagar, bemötande av deltagare, luncher, kursinformation, reparationer bli på ett mer jämställt sätt? Denna skrift kommer inte att ge svar på alla frågor. För den som vill läsa mer finns en tipslista på litteratur i slutet av skriften.

Men förhoppningen är att denna skrift ska ge inspiration och möjlighet till en start eller utveckling av ett arbete för ökad jämställdhet. Jämställdhet är ett mål – för att nå dit krävs ett långsiktigt förändringsarbete.

Det första som behövs är vilja.¹ Att vilja prioritera ett förändringsarbete som syftar till ökad jämställdhet. Personal kan inom sitt eget område på skolan arbeta medvetet för att öka jämställdheten. Då handlar det om den enskilde anställdes vilja till förändring. Om all verksamhet inom folkhögskolan ska förändras för att uppnå ökad jämställdhet krävs ledningens vilja – att ledningen systematiskt och långsiktigt leder förändringsarbetet.

För att nå ökad jämställdhet eller för att undersöka ojämställdhet kan uppslag på metoder behövas för att ge idéer och uppslag. Skriften ger exempel på metoder för att arbeta för ökad jämställdhet. Vissa metoder kanske passar i ett sammanhang men inte i ett annat. Ibland kan en blandning av olika metoder vara bra.

Ojämställdhet bygger ofta på medvetna och omedvetna stereotypa uppfattningar om kvinnor respektive män. Vi bemöter kvinnor och män olika – inte på grund av att vi har olika individer framför oss utan just beroende på om det är en man eller kvinna vi har framför oss. Vi förväntar oss ofta att kvinnor ska vara på ett visst sätt och män på ett annat sätt.

Att dela upp människor efter kön tycks vara något som blivit viktigt för oss. Det första vi frågar när någon fått barn är: *Vad blev det?* Och då menar vi förstås ingenting annat än: *Blev det en flicka eller en pojke?* Naturligtvis ställer vi frågan för att vi är nyfikna. Men att den första frågan är: *Vad blev det?* talar också om att det är viktigt för oss att veta om det är en pojke eller flicka.

Det finns undersökningar som visar att vi talar på olika sätt till flickor respektive pojkar, att vi har olika röstlägen och att vi uppmuntrar olika egenskaper beroende på om det är en liten flicka eller en liten pojke vi har framför oss. Detta gäller även i vuxen världen, det är bara svårare att få syn på. Våra olika uppfattningar, bemötanden och värderingar av kvinnor respektive män bildar och reproducerar normer och maktstrukturer som vi förhåller oss till.

Ett arbete för ökad jämställdhet kräver därför också kunskaper som handlar om kön, genus, sexualitet, makt och jämställdhet. Kunskaper som kan hjälpa oss att få upp ögonen för hur vi själva bemöter och

¹ Å andra sidan är Folkbildningspropositionen 2005/06:192, tydlig med att folkhögskolor måste bli bättre på jämställdhet. Därmed har folkhögskolorna en skyldighet att öka jämställdheten på skolorna.

värderar kvinnor respektive män olika. Skriften redogör kortfattat för några begrepp och teorier som kan vara bra att känna till.

Tack

Under hösten 2007 bjöd RIO in personal från folkhögskolor för att under tre seminarier delge erfarenheter av att arbeta med jämställdhetsfrågor på folkhögskolor. Stort tack till er som deltog! Agneta Wirén lärare och studierektor på Kvinnofolkohögskolan har tillsammans med mig ansvarat för höstens seminarierna och arbetat med framtagandet av denna skrift. Inte minst textavsnittet: "Genusperspektiv på folkhögskolors historia" är Agnetas verk. Juristen Eberhard Stüber har bidragit med kommentarer till jämställdhetsplaner och Stina Sundberg har skrivit en sammanställning över exempel från folkhögskolors jämställdhetsplaner. Det är också Stina som har författat delar av avsnittet "Vad säger jämställdhetslagen?"

Under våren 2008 deltog 17 folkhögskolor i RIO:s jämställdhetsprojekt: Långdansen. Personal med olika yrken på folkhögskolor har bland annat deltagit i utbildningsdagar och besökt en annan skola för att öva sig att få syn på ojämställdhet. Ett stort tack till alla ni som deltog, för era kloka synpunkter, frågor och intressanta diskussioner!

Anna Jutterdal

Projektledare och skribent

Disposition

För att sätta dagens jämställdhetsarbete i ett sammanhang ges i det första avsnittet, *Formell jämställdhet – informella hinder*, en historisk tillbakablick över de framgångar som nåtts på jämställdhetsområdet. Här kan du även läsa om jämställdhetsintegrering och folkhögskolornas historia ur ett genusperspektiv.

Vad har våra uppfattningar om kvinnor respektive män med jämställdhet att göra? Hur hänger heterosexuella normer ihop med genus och jämställdhetsfrågor? Det är några av frågorna som tas upp i avsnittet *Kön, genus och heterosexualitet*. Här kan du läsa om olika begrepp som rör jämställdhetsområdet i ett mer teoretiskt perspektiv.

I det tredje avsnittet, *Jämställdhetsarbete ett förändringsarbete – ledningens ansvar*, poängteras att ledningens agerande är avgörande i ett förändringsarbete för ökad jämställdhet. Avsnittet lyfter även upp utmaningar i ett jämställdhetsarbete och de fem härskarteknikerna. Sist i avsnittet lyfter vi fram främjande faktorer för ett fungerande jämställdhetsarbete.

I avsnittet *Metoder* presenteras en rad olika metoder som kan användas i ett jämställdhetsarbete. Därpå följer ett avsnittet *Vad säger Jämställdhetslagen?* Det tar i korthet upp vad som anges i lagen. Avsnittet tar också upp policy mot sexuella trakasserier. Sist i avsnittet ges också en lista på goda exempel och vanliga fel i folkhögskolors jämställdhetsplaner.

Näst sist i skriften finns en lista med *Begrepp* som är vanliga i diskussioner om jämställdhet. Och allra sist finns en tipslista på litteratur för den som vill läsa mer om jämställdhet och genus och om fler metoder för jämställdhetsarbete.

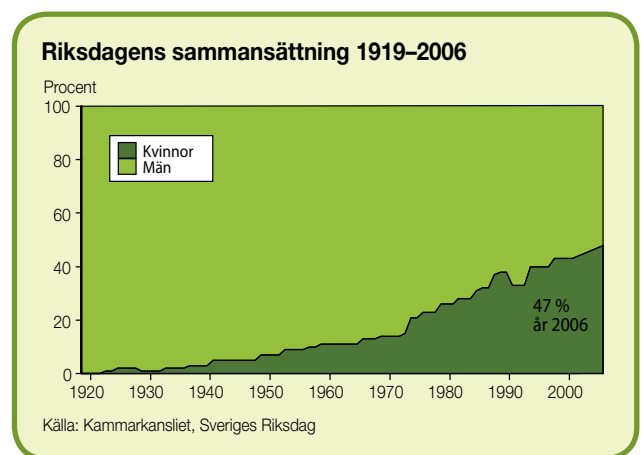
Formell jämställdhet – informella hinder

Det här avsnittet försöker sätta dagens jämställdhetsarbete i ett historiskt sammanhang. Kortfattat redovisas några formella lagar och förordningar som vi uppnått i Sverige som syftar till ökad jämställdhet. Här redogörs också kortfattat för informella hinder som gör det svårt att uppnå jämställdhet. Därefter kommer en historisk tillbakablick på folkhögskoleverksamhet ur ett genusperspektiv.

Samma rättigheter – samma lagar

Under 1900-talet har den formella jämställdheten ökat mellan kvinnor och män. Med formell jämställdhet menas till exempel att lagar har stiftats med avsikten att det ska bli mer jämställt mellan kvinnor och män.

Allmän rösträtt är något som vi idag ser som självklart i ett demokratiskt land. Men för hundra år sedan hade inte kvinnor rösträtt i Sverige. Här fick kvinnor allmän rösträtt 1921 och blev då även valbara till riksdagen. På Kvinnohistoriska samlingarnas hemsida kan man läsa om vilket slags motstånd kvinnorna och männen som engagerade sig i arbetet för kvinnlig rösträtt kunde möta.



Källa: SCB 2008

”Rösträttskvinnorna stötte på olika slags motstånd. Dels ett **principiellt motstånd** som gick ut på att kvinnor och politik inte alls var förenligt, dels ett **tillsvidaremotstånd** som gick ut på att tiden eller kvinnan inte var mogen och att andra frågor måste lösas först. [...] De som vågade ställa krav på politiska rättigheter för kvinnor, bröt mot gängse sociala normer för hur man borde bete sig. Rösträtt för kvinnor ställde till oreda i genusordningen vad gäller uppfattningar om manligt och kvinnligt, vilket resulterade i att manliga förespråkare beskylldes för att vara feminina och kvinnliga manhaftiga.”²

Förenklat uttryckt präglades början och mitten av 1900-talet om ökade rättigheter för kvinnor – formell jämställdhet. Kvinnorörelsen arbetade för politiska förändringar som skulle gynna kvinnor som medborgare och göra kvinnor jämställda med männen.

I Finland infördes kvinnlig rösträtt 1906, Norge 1913 och Danmark och Island 1915 (Island tillhörde då Danmark), Sverige 1921. I Frankrike fick kvinnor rösträtt först 1944 och i Italien 1947.

Samma makt att forma samhället och sina liv

I slutet av 1980-talet insåg man att det trots alla de formella förändringarna för ökad jämställdhet som vunnits råder ojämställdhet på en rad områden. Man började allt mer tala om informella hinder för jämställdhet.³

² Kvinnohistoriska samlingarna

³ SOU 2005:66

Exempel på informell ojämställdhet:

Kvinnor har till exempel under decennier kunnat stå på valbara plats på partiernas riksdagslistor. Det har alltså inte funnits några formella hinder för en jämställd representation i riksdagen. Trots detta har majoriteten riksdagsledamöter alltid varit män. Inför valet 1994 hotade Stödstrumporna, ett nätverk av kvinnor, att bilda ett politiskt parti om inte de etablerade partierna såg till att öka antalet kvinnor på valbara platser. Stödstrumpornas kampanj var framgångsrik. På partiernas röstsedlar i valet 1994 hade de flesta partierna infört varannan damernas, dvs. varvat män och kvinnor. Sverige slog nästan världsrekord i antalet kvinnor i riksdagen med 40,4 procent. Seychellerna hade 46 procent kvinnor i parlamentet 1991.



Varannan minister i den svenska regeringen var kvinna.⁴



Sedan 1974 kan båda föräldrarna i heterosexuella par ta ut lika mycket av föräldraförsäkringen när de får barn. Trots detta tog pappor bara ut 20% av föräldrapenningsdagarna år 2005 med an mammor tog ut 80%.⁵



En majoritet av folkhögskolornas rektorer är män.



I en rapport om ojämställd vård från Sveriges Kommuner och Landsting visas bland annat att kvinnor och män kan få olika bemötande i vården på grund av omedvetna förväntningar på kvinnliga respektive manliga patienter från vårdpersonal. På grund av att personalen förväntar sig att män är på ett visst sätt och kvinnor på ett annat kan människor få felaktig vård.⁶



Män har generellt sett högre lön än kvinnor.⁷



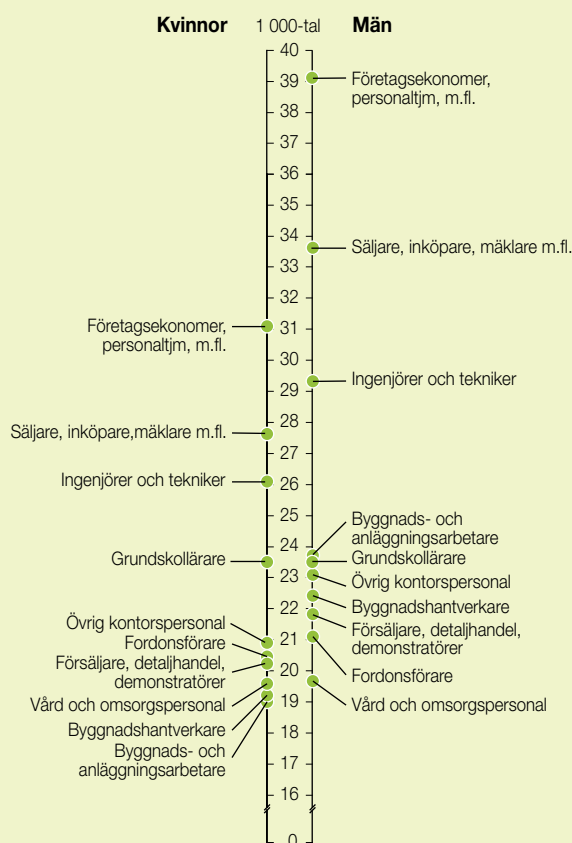
I heterosexuella par utför kvinnor mer av det obetalda hemarbetet än män.⁸



Under de senaste decennierna har flickor som grupp visat på bättre utbildningsresultat i jämförelse med pojkar som grupp som visat på sämre utbildningsresultat.⁹

Medellön i de tio största yrkesgrupperna 2006

Månadslön i 1 000-tal kronor



Källa: Lönestrukturst Statistik, Medlingsinstitutet

Källa: SCB 2008

4 Granvik Produktion

5 Statistiska Centralbyrån

6 Goldina Smirthwaite.

7 Statistiska Centralbyrån

8 Statistiska Centralbyrån

9 Mats Björnsson, 2005, (Utvecklingen innehåller både tendenser till en utjämnning mellan könen och till ett ökat gap, men riktningen är densamma.)

Forskare och jämställdhetsarbetare pratar om en genusordning. Med det menas att det finns normer och strukturer som gör att kvinnor och män behandlas olika, att vi förväntar oss olika saker av kvinnor och män och att män som grupp värderas högre än kvinnor som grupp. Från barnsben lär vi oss dessa strukturer eller normer för hur kvinnor och män ska vara – olika. Förenklat kan man säga att dessa strukturer eller normer för kvinnor respektive män leder till att det är svårt att uppnå jämställdhet och att vi därmed upprätthåller den informella ojämställdheten.

Sedan 1994 har jämställdhetsintegrering varit den strategi som regeringen förespråkar att man ska använda för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Strategin (som det står mer om i avsnittet Jämställdhetsintegrering) kan ses som ett försök att motverka de informella hindren för att uppnå jämställdhet genom att arbetsplatser t.ex. regeringskansli, myndigheter och kommuner som arbetar med jämställdhetsintegrering alltid ska ha ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamhetsdelar.¹⁰ Men ofta bedrivs arbete för ökad jämställdhet i projektform. Att initiera ett arbete i projektform kan vara bra för att t.ex. pröva olika arbetssätt. När projekt drivs vid sidan av ordinarie verksamhet är risken att den kunskap och de erfarenheter som görs i projektet inte tas till vara i den ordinarie verksamheten när projektiden är slut. När goda erfarenheter i projekt inte integreras i ordinarie verksamhet förändras inte organisationstrukturer eller attityder som upprätthåller ojämställdhet.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken¹¹ är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Under det övergripande målet finns fyra delmål:

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

Jämställdhet är alltså ett mål.

Jämställdhet är en fråga om ojämn maktfördelning mellan kvinnor och män. Idag har män som grupp mer makt än kvinnor som grupp.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den strategi som regeringen förespråkar för att nå ökad jämställdhet inom olika verksamheter. Jämställdhetsintegrering som strategi antogs av den svenska regeringen 1994, av FN på kvinnokonferensen i Peking 1995 och av EU 1996. Jämställdhetsintegrering är en strategi som syftar till att jämställdhetsarbetet ska genomföras systematiskt och långsiktigt.

¹⁰ Se till exempel: Ds 2001:64

¹¹ Regeringen, Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Jämställdhetspolitiska målen.

Några viktiga årtal

- 1919** Alla kvinnor får kommunal rösträtt och blir valbara till kommuner och landsting.
- 1921** Kvinnor får allmän rösträtt och blir valbara till riksdagen.
- 1922** De fem första kvinnorna väljs in till riksdagen.
- 1927** Statliga läroverk öppnas för kvinnor.
- 1931** Moderskapsförsäkring införs.
- 1935** Lika folkpension för kvinnor och män införs.
- 1938** Preventivmedel tillåts.
- 1939** Förvärvsarbetande kvinnor får inte avskedas på grund av graviditet, förlossning eller giftermål.
- 1947** Barnbidrag införs.
- 1955** Tre månaders lagstadgad betald ledighet införs för yrkesverksamma kvinnor som fött barn.
- 1958** Kvinnor får rätt att bli präster.
- 1965** Våldtäkt inom äktenskapet förbjuds.
- 1971** Särbeskattning införs.
- 1974** Föräldraförsäkring införs som ger föräldrar rätt att dela ledigheten vid barns födelse. Homosexualitet betraktas inte längre som en sjukdom.
- 1975** Ny abortlag, fri abort till och med 18:e veckan.
- 1980** Lag mot könsdiskriminering i arbetslivet införs.
- 1982** All kvinnomisshandel på enskild plats faller under allmänt åtal. Förbud mot pornografiska föreställningar på offentlig plats införs. Ny namnlag, vid giftermål får kvinnan och mannen välja vems efternamn de vill ha.
- 1983** Alla yrken öppna för kvinnor.
- 1987** Sambolagen införs.
- 1995** En månad av föräldraförsäkringen reserveras för fadern respektive modern och kan inte överlåtas. Lag om registrering av partnerskap för samkönade par.

(Källa SCB, Kvinnohistoriska samlingarna och RFSL)

Genom att systematisera förändringsarbetet är förhoppningen att de informella hindren därmed också ska försvinna. Nedan ges en kortfattad beskrivning av jämställdhetsintegrering.

”I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv.”¹² Att jämställdhetsintegrera innebär att jämställdhetsarbetet bedrivs inom varje verksamhetsområde i en organisation eller på en arbetsplats. Jämställdhetsintegrering innebär att man omfördelar resurser i den ordinarie verksamheten för att uppnå specifika jämställdhetsmål.¹³ Syftet med jämställdhetsintegrering är att arbeta för ökad jämställdhet kontinuerligt och långsiktigt i ordinarie verksamhet. (Ibland kallas jämställdhetsintegrering också för jämtegrering eller gender mainstreaming).

För att alla verksamhetsdelar i en organisation ska kunna genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv krävs att integreringen genomförs av ordinarie personal och att ansvaret ligger på samma personer som är ansvariga för verksamheten.¹⁴ Arbetet ska alltså inte placeras som en verksamhet eller ett projekt vid sidan av ordinarie verksamhet utan ingå som en del i allt arbete som görs.

Genusperspektiv på folkhögskolors historia

I regeringens folkbildningsproposition Lära växa förändra står:

”Mäns och kvinnors lika värde och lika möjligheter måste återspeglas i valet av verksamhet, verksamheternas innehåll, i verksamhetsformerna och i organisationens uppbyggnad.”¹⁵

Folkhögskolans och folkbildningens historia finns beskriven i en rad årsböcker och jubileumsskrifter, men i dessa historieskrivningar analyseras så gott som aldrig kategorin kön. Medan den övriga skolvärlden och samhället utanför i perioder livligt debatterat jämställdhet och relationen mellan könen, verkar åtminstone folkhögskolan ända in på 1970-talet stått utanför denna diskussion. Vad kan denna brist på genusperspektiv och detta ointresse för jämställdhetsfrågor bero på?

Orsaken är inte att kvinnor varit frånvarande inom folkbildningen. Folkhögskolan var redan från starten öppen för kvinnliga elever, först på särskilda, ofta kortare kurser eller på särskilda kvinno-folkhögskolor, och sedan 1920-talet mer och mer i könsblandade långa vinterkurser. Från 1940-talet och framåt har kvinnor utgjort en allt större majoritet av deltagarna. Samma mönster kan observeras även inom studieförbunden där kvinnor varit i majoritet från 1950-talet. Man kan alltså tydligt se att kvinnor tagit för sig mer och mer inom folkbildningen. Någon diskussion om vad detta har betytt för själva folkbildningen verkar dock nästan aldrig ha skett. Däremot har det i perioder livligt diskuterats vad folkbildningen ska betyda för kvinnorna.

12 Regeringen, Integrations och jämställdhetsdepartementet, Jämställdhetsintegrering

13 Ulrika Lorentzi, 2001.

14 Ulrika Lorentzi, 2001.

15 Folkbildningsproposition, 2005/06:192, s. 26-27

Särskilt i börjat av 1900-talet skrevs mycket om kvinnors deltagande i bildningsarbetet. På nätet kan man under uppslagsordet ”svensk folkbildningsbiografi” få ett stort antal träffar med rubriker som ”Hvad ha vi rätt att kräva av kvinnorna?” (1905), ”Uppfostran till kvinnlighet” (1905), ”Uppllys kvinnorna” (1904), ”Ett ord om kvinnors fostran” (1907) och ”Den kvinnliga folkhögskolan” (1907). Dessa rubriker från Morgonbris, Tidskrift för hemmet, Svenska folkhögskolans årsbok, Sveriges väl m.fl. tyder på att det handlade om en könsindelad bildning, där kvinnor skulle fostras till goda husmödrar och anpassas till männens värld. Tidens syn på vad kvinnor respektive män skulle företa sig i samhällslivet präglade även kursinnehållet. Då kvinnor skulle bli husmödrar blev till exempel den textila slöjden ett mycket viktigt ämne.¹⁶

Medborgarskolan på Fogelstad (1920–53) utgjorde härvidlag ett undantag. Visserligen var detta en skola för kvinnor men kurserna hade ett emancipatoriskt mål, som innebar kvinnors aktiva deltagande i samhällslivet på samma villkor som männen. Gruppen kring Fogelstad valde att inte bli folkhögskola, och kanske det berodde på att de visste att den anpassning som där gällde inte var något för dem. Vad finns då skrivet om de kvinnor som arbetade inom folkbildningen? Medan Fogelstadgruppen är väl representerad, lyser kvinnorna i folkhögskolan med sin frånvaro i de jubileumsskrifter som givits ut. Man kan säga att alla de kvinnor som arbetat som pedagoger och initiativtagare osynliggjorts. Om kvinnor nämns är det för det mesta som fruar och husmödrar och sällan med sina egna namn. Först under 1980-talet började folkbildningens historia granskas ur ett feministiskt perspektiv och kvinnornas betydelse belysas. Kvinnliga erfarenheter, kvinnors hantverk och betydande kvinnliga personligheter började beskrivas i olika rapporter.

Det var dock först på 1990-talet som könsuppfattningen inom folkhögskolan på allvar började problematiseras. Agneta Wirén och Berit Larsson skrev 1992 en kritisk artikel om särartstänkandet inom folkbildningen och den kvinnopolitiskt konservativa och patriarkala folkhögskoletraditionen.¹⁷ Berit Larsson utvecklade detta vidare i Ljus och upplysning äfven för qvinnan och lyfte där fram hur den tidiga folkhögskolan använde sig av en strängt könsindelad bildning för ett könsindelad medborgarskap. Kvinnors bildning skulle vara ett komplement till männens, och den tidiga folkhögskolan valde därmed att befästa skillnaden mellan könen och på detta sätt skilja sig från tidens kvinnoemancipatoriska rörelse. Arbetsområdena hölls isär och diskussionen präglades nästan helt av männens definitioner av medborgare, medborgarskap och medborgerlig bildning. Kvinnorna behandlades inte som jämlika eller i behov av samma personlighetsutveckling som männen, utan fick i folkhögskolan en särartsutbildning, som skulle passa deras kompletterande medborgarskap.¹⁸

Trots att den tidiga folkhögskolan saknade internat så vittnar skolorna om att de lyckades skapa en hemprägel. Föreståndaren och hans hustru stod i centrum och folkhögskolefamiljen kom att fungera som en mönsterfamilj. Könsrollsuppdelningen i ”storstugan” skulle bli normgivande för hur män och kvinnor skulle leva tillsammans.

Larsson menar vidare att folkhögskolan är den skolform som tydligare än det svenska läroverket framhärdat som patriarkal institution. Medan läroverken kan sägas från början ha varit fraternella, dvs. de odlade ett broderskap där det inte fanns plats för flickor eller kvinnor, har folkhögskolan från början varit paternell, dvs. en fadersinstitution, där kvinnor fick plats, men då med en särskild funktion. Läroverken öppnades så småningom för flickor och måste då ta itu med sitt broderskap, medan folkhögskolan kunde fortleva med sitt faderskap.

16 Marianne Marcusdotter, 2005.

17 Berit Larsson och Agneta Wirén, 1992.

18 Larsson Berit, 1997.

Berit Larsson delar in kvinnors bildning inom den svenska folkhögskolan i tre perioder:

Under den första perioden (1868–1920) utformas bildningen könsspecifikt och det startas kvinnofolkhögskolor, kvinnokurser, husmodersutbildningar och lanthushållsskolor. Könen ses som komplementära och i den tidiga patriarkala folkhögskolan erbjuds kvinnor en särpräglad medborgerlig bildning. Kvinnors förhållande till män präglas under perioden mer av komplementaritet än av intressekonflikter.

Under den andra perioden (ca 1920–1970) byggde männen upp institutioner efter sina egna intressen, men tillträdet till dem var könsneutralt. Larsson menar att det var en könsblind period där det säkert fanns jämställdhetsambitioner, men att detta inte ledde till jämställdhet eftersom det inte vägdes in från början.

Under den tredje perioden (ca 1970–) börjar kategorin kön problematiseras på nytt, men från en helt ny utgångspunkt. Kvinnor med förankring i kvinnorörelsen blir aktiva och en rad kvinnokurser startar på folkhögskolorna. Kvinnofolkhögskolor startar i Danmark, Norge och Sverige.

I den litteratur som senare skrivits om könsrelationer inom folkbildningsvärlden konstateras ofta den patriarkala atmosfären. Kerstin Rydbeck skriver: ”Folkbildningsvärlden har varit och är kanske fortfarande i många avseenden en mycket manligt präglad värld”.¹⁹ Kerstin Rydbeck menar att kvinnors intressen osynliggjorts i folkhögskolan och frågar sig om inte kvinnornas svaga position kvarstår än idag. Folkbildningen har betytt mycket ur ett klassperspektiv, men Rydbeck undrar om folkbildningen och folkhögskolan verkligen är organiserad även för kvinnor.²⁰

Det kan alltså konstateras att folkbildningen och folkhögskolan betytt mycket för kvinnor men att framför allt folkhögskolan varit könspolitiskt konservativ och könsblind långt fram i nutiden. Under 1970- och 80-talen startade en rad kvinnokurser på olika folkhögskolor, och diskussionen om rättvisa löner, den könssegregerade arbetsmarknaden och våld mot kvinnor var intensiv. Efter ett antal år försvann de flesta kvinnokurserna. Vart tog diskussionen om jämställdhet, feminism och genusperspektiv vägen därefter? Var finns diskussionen kring intersektionalitet och queer idag? Folkhögskolans lärarkår har hög medelålder och kanske detta är orsaken till att de samtal om genus, sexualitet och hbt, som är så angelägna för dagens 20-åringar, verkar saknas? Är den långa patriarkala traditionen ytterligare ett hinder?

Ersatta dagar för vård av barn 1974–2007¹

Antal dagar i 1 000-tal och andel (%) använda dagar av kvinnor och män

År	Föräldrapenning				Tillfällig föräldrapenning			
	Antal	Använda dagar av (%)		Antal	Använda dagar av (%)			
		Kv	M		Kv	M		
1974	19 020	100	0	690	60	40		
1980	27 020	95	5	3 040	63	37		
1985	33 190	94	6	4 160	67	33		
1990	48 290	93	7	5 730	66	34		
1995	47 030	90	10	4 890	68	32		
2000	35 660	88	12	4 400	66	34		
2005	42 660	80	20	4 420	64	36		
2006	43 480	79	21	4 960	63	37		
2007	45 290	79	21	4 570	64	36		

1 De 10 s.k. "pappdagarna" och kontaktdagarna ingår inte.
Fr.o.m. 1995 periodiseras statistiken till det år då utbetalningen gjordes.

Källa: SCB 2008

19 Kerstin Rydbeck, 2001.

20 Kerstin Rydbeck, 2001.

Hur står det till med **jämställdheten** på folkhögskolor idag? Här är några citat från personal på ett tio-tal folkhögskolor.

"I styrelsen sitter bara män."

"På vår skola har 4 män och 13 kvinnor deltid."

"Om man vill förändring är det tufft att vara ensam."

"Det socialpedagogiska arbetet hamnar ofta på de kvinnliga lärarna."

"Jämställdhetsfrågor väcker starka känslor hos personalen – det händer att människor blir både arga och rädda."

"Det finns en väldigt liten respons hos personalen att diskutera jämställdhetsfrågor."

"Det förekommer sexuella trakasserier på vår skola."

"I vissa situationer ställer vi högre krav på kvinnliga deltagare än på manliga deltagare."

"Vi pratar mer om deltagarna än oss själva i de här frågorna."

"Allt jämställdhetsarbete vilar på en person"

"Rektor och ledningsgruppen prioriterar inte jämställdhet."

"Deltagarna är väldigt viktiga för diskussionen om jämställdhet ska vara levande."

Kön, genus och heterosexuallitet

Jämställdhet och frågor om manligt och kvinnligt är något som de flesta har tankar och åsikter om. För att kunna arbeta med jämställdhetsfrågor är det viktigt att ledning och personal får utbildning i kön, genus, heterosexuallitet, makt och jämställdhet. I detta avsnitt redogörs kortfattat för några begrepp och teorier som är bra att känna till. Begreppen och teorierna söker förklara varför det är så svårt att uppnå jämställdhet och är samtidigt en hjälp för att kunna analysera ojämställdhet.

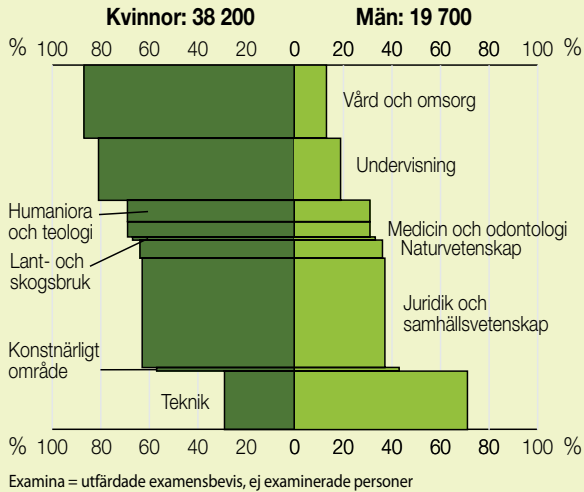
Kön och jämställdhet

På ett mycket förenklat sätt redogörs nedan för tre, idag, vanliga sätt att förstå kön. Hur man förstår kön påverkar också hur man ser på maktförhållanden mellan könen och vad man vill göra för att förändra ojämställdhet. En och samma person kan ha alla dessa tre modeller som grund för hur personen uppfattar män/manlighet och kvinnor/kvinnlighet. I ett arbete för ökad jämställdhet är det viktigt att fråga sig: Om vi gör på detta sätt, hur förstår vi då kön?

	Kvinnor och män ÄR olika.	Kvinnor och män har uppfostrats till att bli olika.	Vi GÖR kön.
Uppfattningar om kön	Kvinnor och män är av naturen olika – gillar olika saker, har olika egenskaper, är lämpade för olika saker.	Samhälleliga strukturer gör att kvinnor och män "blir olika", gillar olika saker m.m. Strukturerna "talar om" för oss hur vi ska agera.	Vi gör oss till kvinnor respektive män. I vår vardag presenterar kvinnor respektive män sig som olika. Vi upprepar ständigt detta mönster, vilket leder till att föreställningar om män och kvinnor som olika varandra bekräftas och uppfattas som sanna. Därmed bildas normer för hur kvinnor och män bör agera.
Maktförhållande	Det som kvinnor gör värderas lägre i samhället än det som män gör.	Det finns en maktstruktur där män som grupp har mer makt och det som betraktas som manligt värderas högre än kvinnor/kvinnligt.	Människor har över tid skapat normer där män generellt sett har mer makt än kvinnor och där det som betraktas som manligt värderas högre än det som betraktas som kvinnligt.
Hur uppnå Jämställdhet?	Det som kvinnor gör måste uppvärderas så att det får samma status som det som män gör.	Maktstrukturen mellan kvinnor och män måste brytas så att kvinnor och män får samma makt.	Normer som leder till att män och manlighet värderas högre än kvinnor och kvinnlighet ska motverkas så att kvinnor och män får samma makt.

Källa: SCB 2008

Antal uttagna examensbevis i högskolans grundutbildning läsåret 2006/07 efter område Antal och könsfördelning (%)



Källa: Studerande vid universitet och högskolor, Högskoleverket

OM...

...du anser att kvinnor och män är olika av naturen. Hur ska du då kunna arbeta för de jämställdhetspolitiska målen eller

det som

föreskrivs i Folkbildningspropositionen?

... du anser att det är maktstrukturer och normer som gör att kvinnor och män blir olika.

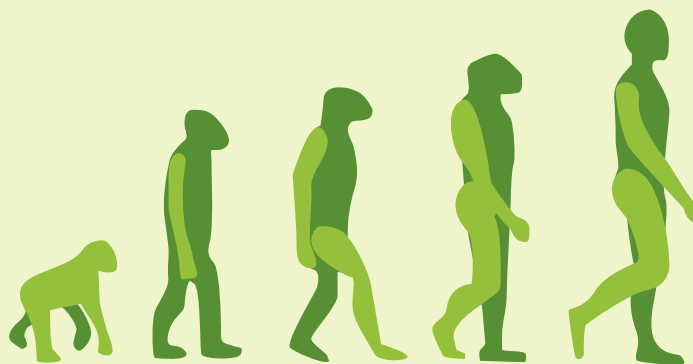
Hur ska du då kunna arbeta för de jämställdhetspolitiska målen eller det som föreskrivs i Folkbildningspropositionen?

...du anser att vi alla gör oss till kvinnor och män i en ständigt pågående process. Hur ska du då kunna arbeta för de jämställdhetspolitiska målen eller det som föreskrivs i Folkbildningspropositionen?

Genussystemet – från vaggan till graven

Ett sätt att förstå och analysera genusordningen, det vill säga att kvinnor och män uppfattas som olika är med hjälp av historikerns Yvonne Hirdmans teori om genusordningen. Genusordningen bygger på två principer. Den ena principen handlar om att kvinnor och män hålls isär. Kvinnor och män anvisas t.ex. olika platser och olika jobb samt tilldelas olika egenskaper. Köns isärhållande upprätthålls t.ex. genom arbetsdelning där kvinnligt och manligt inte blandas, herr- och damlag inom idrotter, att kvinnor och män ofta har olika fritidsintressen. Den andra principen handlar om att män utgör normen för hur en människa ska vara, medan kvinnan är undantaget – den avvikande. Män värderas generellt sett högre än kvinnor och män som grupp blir därigenom överordnade kvinnor som grupp.

Illustration: Malin Johansson



Detta är en vanligt förekommande bild av människans utveckling. Med vilken blick ser du bilden? Från apa till människa? Från apa till man? Från apa till kvinna?

Hirdman menar att dessa två principer, isärhållande av könen samt mannen som norm, upprätthålls av både kvinnor och män i det hon kallar för genuskontrakt. En förutsättning för den manliga överordningen är att kvinnor och män hålls isär, att det finns en manlig och en kvinnlig sfär som inte blandas.²¹

21 Exempelvis: Yvonne Hirdman, 2003.

Det finns många exempel på hur vi delar in saker i kvinnliga och manliga sfärer eller håller isär könen. Det första vi frågar när någon fått barn är ofta: *Vad blev det?* I födelseannonser kan man läsa: Flaggan i topp det blev en med snopp! I leksaksaffärer återfinns ofta leksaker som är till för flickor på rosa hyllor medan leksaker som är till för pojkar återfinns på andra hyllor i mörkare färger. En leksaksaffär talar alltså om för en flicka eller en pojke vilka hyllor som de ska gå till – och att de inte ska gå till samma hyllor för att välja leksaker. I idrottsvärlden har man flicklag och pojklag, damlag och herrlag. När det gäller klädaffärer förhåller det sig på liknande sätt. Det finns klädaffärer eller klädavdelningar för män och andra för kvinnor. En man ska inte gå in på damavdelningen och prova en tröja utan på herravdelningen. Många arbetsplatser är mansdominerade eller kvinnodominerade. Pappor förväntas vara på vissa sätt och mammor på andra sätt mot sina barn. När heterosexuella par dör och begravs på Svenska kyrkans kyrkogårdar står ofta mannens namn överst på gravstenen och under mannens namn kan det stå ”hans maka ...”.²²

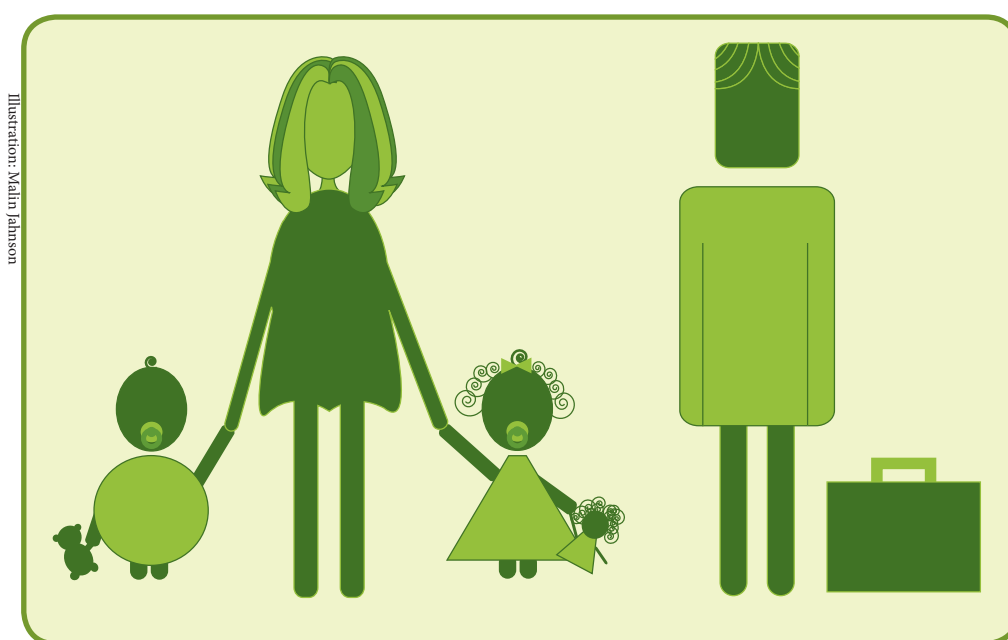


Illustration: Malin Jansson

Den andra principen, mannen som norm, visar sig också på flera sätt, t.ex. när vi talar: ”politiker” – ”kvinnlig politiker”, ”präst” – ”kvinnlig präst”, ”läkare” – ”kvinnlig läkare”. Med ord skiljer vi ut dem som är annorlunda – kvinnor. Här utgör män en norm för vad som betraktas som det normala utan att vi pekar ut gruppen män. Samtidigt visar det hur viktigt det är att skilja ut kön – i alla fall kvinnor. För att i ett jämställdhetsarbete kunna arbeta mot denna isärhållning och män som norm måste vi bli medvetna om vilka förväntningar och föreställningar vi har om kvinnor respektive män. För detta krävs reflexion och fördjupad kunskap om kön.

Heterosexuella normer

I ett arbete för att motverka informella hinder för jämställdhet är det viktigt att synliggöra och fundera kring heterosexuella normer. Våra förväntningar på kvinnor respektive män – hur vi förstår kön – hänger ihop med både genusordningen, normer och maktstrukturer för kön, samt heterosexuella normer.

Heterosexualitet bygger på föreställningar eller förväntningar om att bli kär i en person som är olik en själv eller som kompletterar en själv – en olikhet som liksom ligger i att den andra personen är av det andra könet. Kvinnor förväntas bli kära i män och män förväntas bli kära i kvinnor – vi förväntas leva heterosexuellt. Via lagar, institutioner, förväntningar skapas normer om att heterosexualitet är det

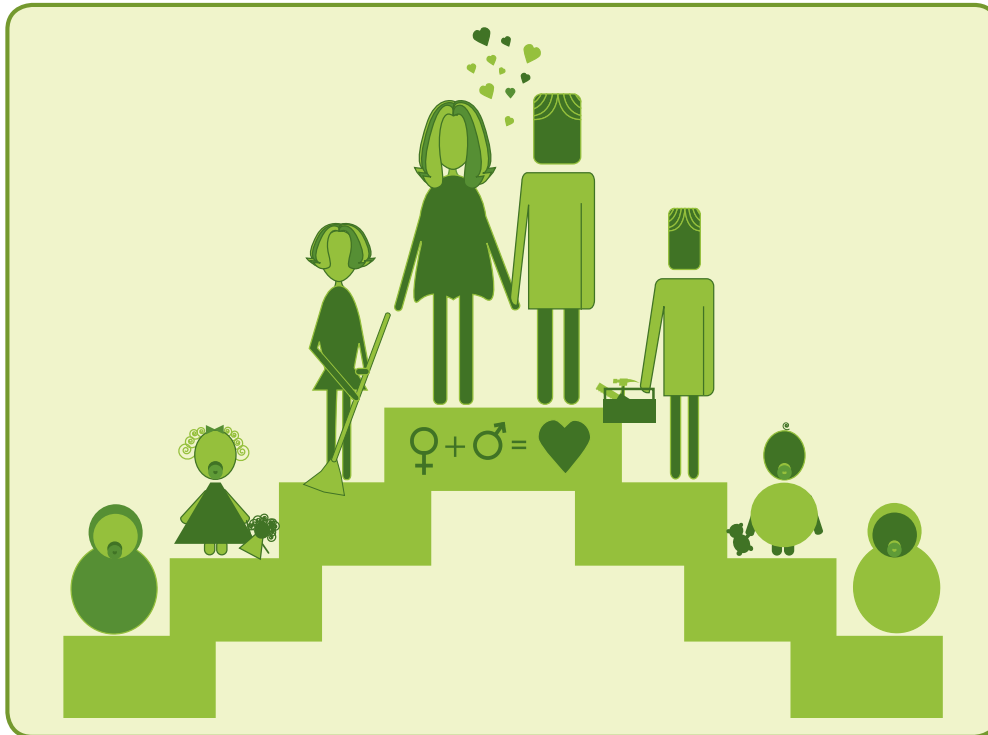


Illustration: Malin Johanson

naturliga sättet att visa attraktion på – medan exempelvis homosexualitet är ett avvikande och annorlunda sätt.²³ Samtidigt är heterosexuell attraktion och kärlek är ett område där kvinnor och män inte förväntas hållas isär – utan istället ”ska” hållas ihop. Men då även heterosexuella normer bygger på uppfattningar om att kvinnor och män *är* olika finns det paradoxalt nog en likhet mellan dessa normer och det Hirdman menar med den isärhållande principen.

Olika kvinnor och olika män – olika maktordningar

Homosexuella talar om att ”komma ut” som homosexuell. Hur många heterosexuella ”kommer ut” som heterosexuella?

När man talar om kvinnor eller män som grupp är det lätt att tro att alla kvinnor respektive alla män är lika. Så är det givetvis inte. Alla kvinnor har till exempel inte samma intressen, kommer inte från samma land, är inte i samma ålder, har inte samma ekonomiska förutsättningar. Beroende på i vilket sammanhang man befinner sig kan genusordningen ta sig olika uttryck och det finns även andra normer och maktordningar som kan komma till uttryck. Forskare har alltmer börjat intressera sig för hur olika maktordningar, som exempelvis har med etnicitet, funktionshinder, klass, kön, sexualitet och ålder att göra, samverkar. Forskare menar att diskriminering inte bara kan förstås utifrån t.ex. ett klassperspektiv eller ett könsperspektiv. Analysen av hur olika maktordningar uttrycks kallas för intersektionalitet. Med ett intersektionellt perspektiv försöker man alltså förstå hur olika maktordningar samverkar med varandra.²⁴ Det är viktigt att vara medveten om att olika maktordningar kan samspela i ett arbete för ökad jämställdhet. Ett jämställdhetsarbete berör alltså både frågor om kön, sexualitet och makt. Frågor som handlar om hur vi uppfattar vår egen identitet. Därför kan ett jämställdhetsarbete väcka starka känslor.

23 Se bland andra: Fanny Ambjörnsson, 2006. Sandra Dahlé, 2006. Janne Bromseth & Hanna Wildow, 2007, Rickard Jonsson, 2007, 24 Se exempelvis: Paulina de los Reyes & Diana Mulinari, 2005, Ulla Eriksson-Zetterquist och Alexander Styhre, 2007,

Jämställdhetsarbete ett förändringsarbete – ledningens ansvar

Jämställdhetsarbete kan göras på olika sätt och effekten kan bli mer eller mindre djupgående i en organisation. En medarbetare kan arbeta med jämställdhetsperspektiv inom sitt eget verksamhetsområde. Effekterna av arbetet syns då främst just inom det specifika verksamhetsområdet. Men en enskild medarbetares arbete inom det egna verksamhetsområdet ger inte möjligheter till djupgående förändringar i hela skolans verksamhet.

Vill en folkhögskola långsiktigt förändra verksamheterna så att de blir mer jämställda krävs att ledningen tar ansvar och leder förändringsarbetet, precis som i andra typer av förändringsarbeten. Filosofen Eva Mark talar om systembevarande och systemförändrande jämställdhetsarbete.²⁵ Ett systembevarande jämställdhetsarbete kan t.ex. vara att utjämna ojämn könsrepresentation i styrelser. Ett systemförändrande arbete handlar däremot om att undersöka verksamheten ur ett könsperspektiv, kritiskt analysera verksamheten med hjälp av genusteorier och försöka förändra strukturer på djupet för att nå en ökad jämställdhet. Båda typerna av jämställdhetsarbete kan behövas, men endast ett systembevarande arbete leder inte till djupgående förändringar.

Det är viktigt att ledningen på folkhögskolan bestämmer sig för att prioritera förändringsarbetet, ge medarbetare tydliga uppdrag och resurser för att kunna utföra uppdragen. Praktiskt jämställdhetsarbete visar att ledningens agerande i förändringsarbetet är avgörande för hur arbetet fungerar.²⁶

Förändringens fyra rum

Jämställdhetsarbete är ett förändringsarbete. Därför kan det vara bra att som ledare ta hjälp av teorier om förändringsarbete. I flera jämställdhetsarbeten har modellen Förändringens fyra rum använts.²⁷ Modellen ger ledare och medarbetare möjlighet att förstå vad som händer i en förändringsprocess.²⁸ I detta avsnitt ges en mycket kortfattad redogörelse för modellen.

I en förändringsprocess går medarbetare in i olika stadier som i denna modell delas in i fyra rum: Nöjdhet, Censur/förnekelse, Förvirring/konflikt och Inspiration/förnyelse.²⁹

Nöjdhet

» Vi är nöjda. Arbetet rullar på som vanligt.

Censur/förnekelse

» När vi inte vill se problem i verksamheten, vi censurerar och förnekar.

25 Eva Mark, 2007.

26 Anna Jutterdal, 2008.

27 Se t.ex. Eva Amundsdotter & Minna Gillberg, 2005.

28 Förändringens fyra rum är framtagen av psykologen Claes Janssen, 1996, *Förändringens fyra rum: en praktisk vardagspsykologi*, Stockholm: Wahlström & Widstrand

29 Detta textavsnitt är även inspirerat av en föreläsning med Sören Holm, konsult, www.mastercoach.se, för folkhögskolerektorer 22 april 2008.

Förvirring/konflikt

» Problemen går inte längre att blunda för. Det uppstår förvirring och konflikter.

Inspiration/förnyelse

» Här föds idéer och möjligheter till förändring.

När det gäller ett förändringsarbete som syftar till jämställdhet är rummet censur/förnekelse det svåraste och kanske det vanligaste tillståndet. Detta för att jämställdhetsarbete ofta innebär att vi måste förändra invanda vanor som berör hur vi uppfattar våra identiteter.

Det gäller som ledare att veta hur de olika stadierna kan hanteras och vad det är som medarbetarna är i behov av. Antagligen finns det många rektorer som kan känna igen modellen utifrån erfarenheter från att leda andra typer av förändringsarbeten eller omorganisationer.³⁰

Denna modell kan även vara till hjälp för alla medarbetare som arbetar för ökad jämställdhet på folkhögskolor men inte får det stöd som krävs från ledningen.

Jämställdhetsarbete en utmaning

Detta avsnitt handlar om olika former av utmaningar och motstånd som kan uppkomma i arbetet för ökad jämställdhet. Där efter tas härskartekniker upp som exempel på hur man kan synliggöra och motverka motstånd i form av informellt maktutövande. Ett förändringsarbete för ökad jämställdhet väcker precis som andra förändringsarbeten ofta motstånd. Kanske för att förändringar i sig är obehagliga och väcker rädslor, kanske för att våra värderingar om manligt och kvinnligt är så djupt rotade i oss, kanske för att det ofta handlar om att omfördela makt.

Forskare talar om olika former av motstånd. Statsvetaren Ingrid Pincus talar om aktivt och passivt motstånd. Det aktiva motståndet kan vara tydliga motargument när man ska fatta reella beslut. Ett argument kan vara att det finns andra och viktigare frågor som måste prioriteras och att ett jämställdhetsarbete inte är förenligt med dessa viktiga frågor. Tystnad är en form av passivt motstånd. Det vill säga att frågor om jämställdhet aldrig aktualiseras – de liksom glöms bort.³¹

Statsvetaren Malin Rönnblom menar att motstånd mot eller begränsning av jämställdhet och jämställdhetsarbete ofta handlar om att människor anser att män och kvinnor av naturen är olika och har olika intressen. Ett exempel skulle kunna vara att någon förklarar det låga antalet kvinnliga folkhögskolerektorer med argumentet att kvinnor inte är intresserade av att vara rektorer – för att de är kvinnor. En annan form av motstånd kan vara att jämställdhetsarbete betraktas som ett frivilligt arbete för dem som är intresserade.³² Det kan vara bra att vara förberedd på att jämställdhetsarbete ofta väcker känslor och motstånd. Ett jämställdhetsarbete som inte väcker motstånd är sällan på väg att skapa de förändringar som behövs.

30 Tips till rektorer: Läs Eva Amundsdotter & Minna Gillberg, 2005, *Den jämställda arbetsplatsen, en metodbok*

31 Ingrid Pincus, 1997.

32 Malin Rönnblom, 2005,.

De fem härskarteknikerna

”De fem härskarteknikerna”³³ är exempel på motstånd och informell makt som kan komma till uttryck i möten mellan människor. De har formulerats av den norska socialpsykologen Berit Ås.

Att använda sig av härskartekniker, medvetet eller omedvetet, är ett sätt att utöva makt över andra människor. Att identifiera härskartekniker ger människor möjligheten att förstå vad som sker när de till exempel inte blir lyssnade på, ignorerade eller förbisedda. Att känna igen härskartekniker ger oss möjligheter att lyfta upp det som händer och föra en diskussion om hur vi bemöter varandra. Kunskap om härskarteknikerna kan användas i olika sammanhang där man vill synliggöra och arbeta mot diskriminering.

Den som ser att en person blir utsatt för någon av de fem härskarteknikerna har ett stort ansvar i att stötta den som utsätts och att försöka motverka att teknikerna förekommer.

Berit Ås har delat in härskarteknikerna i fem grupper:

Osynliggörande • Förlöjligande • Undanhållande av information Dubbelbestraffning • Påförande av skuld och skam

Osynliggörande

När en persons åsikter, presentationer, förslag inte lyssnas på och inte följs upp.

Det är en ordlös teknik som visar sig i att människor inte lyssnar på vad du har att säga. På ett personalmöte kanske de börjar bladdra i papper, knäppa med pennor, småviska med varandra eller gå på toaletten.

Om du blir osynliggjord: Kräv uppmärksamhet genom att vänta med att prata till alla är tysta. Tänk på ditt kroppsspråk så att du ser säker ut.

Om du ser att någon annan blir osynliggjord: Säg till andra att vara tysta. Referera till det som sagts av den som osynliggjorts.

Förlöjligande

När människor gör sig roliga på andra människors bekostnad.

Det kan vara en arbetskamrat eller chef som får en annan arbetskamrat att framstå som löjlig genom nedsättande kommentarer eller skämt om personen i fråga eller det den säger.

Om du blir förlöjligad: Säg ifrån, tala om att du inte uppskattar skämtet.

Om du ser att någon annan blir förlöjligad: Skratta inte med i skämtet. Tala om att du inte uppskattar den typen av skämt.

Undanhållande av information

När inte alla berörda får ta del av all information, vilket kan leda till att någon känner sig och blir okunnig i en fråga. Det kan vara information till personalen inför ett personalmöte som endast ges till vissa, men som borde ges till alla. De personer som på personalmötet inte fått all information har då inte lika stor möjlighet att delta i diskussioner eller i beslutsfattande.

33 Texten om Härskartekniker är skriven med inspiration från Härskartekniker: ett verktyg för att upptäcka över- och underordning, Jämställdhetsutskottet i Umeå Kommun.

Om du undanhålls information: Be att få all information i tid till personalmötet så att även du kan vara väl förberedd.

Om du ser att någon annan undanhålls information: Säg på personalmötet att alla berörda måste få all information i god tid så att alla blir lika delaktiga i processen.

Dubbel bestraffning

När en person blir kritiserad eller utskäld hur hon än gör. Det kan vara för att hon eller han missar viktiga möten för att vara hemma med sjukt barn och samtidigt blir kritiserad på förskolan för att barnet är där trots att barnet är sjukt.

Om du blir utsatt för dubbel bestraffning: Ifrågasätt varför personen säger som hon gör och be om konstruktiva förslag på lösningar.

Om du ser att någon annan blir utsatt för dubbel bestraffning: Ge konstruktiva förslag på hur situationen kan lösas. Visa tydligt att det inte är den som blir dubbelbestraffad som ensam utgör problemet.

Påförande av skuld och skam

Är en kombination av förlöjligande och dubbel bestraffning. När en persons åsikter på ett personalmöte betraktas som privata eller oviktiga och förlöjligas kan det leda till att personen känner skuld och skam för sina åsikter.

Om någon blir utsatt för påförande av skuld och/eller skam är det viktigt att människor runt omkring stöttar personen. Att känna igen mönstren gör det möjligt att utmana dem och bryta påförandet av skuld och skam både på sig själv och andra.

Faktorer som främjar jämställdhetsarbete

Utvärderingar från praktiskt jämställdhetsarbete visar på faktorer som främjar respektive hindrar ett fungerande jämställdhetsarbete.¹

Främjande faktorer

- » Ledningen uppfattar jämställdhetsarbete som ett långsiktigt förändringsarbete.
- » Ledningen initierar, ansvarar, sätter upp mål, ger resurser och följer upp arbetet.
- » Delmål sätts upp – en hel verksamhet kan inte förändras på en gång.
- » Hela personalgrupper deltar i förändringsarbetet.
- » En person med övergripande ansvar för skolans jämställdhetsarbete finns placerad i högsta ledningen.
- » Ledning och medarbetare får kontinuerlig utbildning i jämställdhet, genus och förändringsarbete.
- » Ledningen är tydliga i sin kommunikation till medarbetare om det jämställdhetsarbete som ska genomföras.
- » Såväl små som stora framgångar firas och ges uppmärksamhet inom organisationen.
- » Ledningen avsätter och ger medarbetare tid och resurser för att arbeta med jämställdhetsfrågor.
- » Förändringsarbetet sker systematiskt.
- » Någon/några i organisationen blir ansvariga för förändringsarbetet och att dessa får tydliga mandat från ledningen.
- » Ledningen efterfrågar resultat.
- » Ledningen ansvarar för att goda erfarenheter från jämställdhetsprojekt implementeras i ordinarie verksamheter.
- » Små som stora framgångar i jämställdhetsarbetet uppmärksammas och firas.

¹ Anna Jutterdal, 2008.

Metoder

Under de senaste tio åren har det utarbetats en rad olika metoder för att arbeta med jämställdhet (se vidare litteraturtips). Det är bra att det finns olika sätt att välja mellan, men samtidigt finns en risk i att ha alltför stor tilltro till snabba lösningar. Ofta kan människor säga: – *Det här är jätteviktiga frågor, men hur ska vi göra?* Det verkar finnas en önskan om att någon ska säga: – *Om ni gör så här så kommer er verksamhet att bli jämställd.* Men tyvärr finns det inga patentlösningar.

För att kunna arbeta för ökad jämställdhet krävs kunskaper. Ledning och medarbetare måste ha jämställdhetskunskaper om hur det faktiskt förhåller sig i samhället och i den verksamhet där man arbetar. För att få reda på fakta om sin egen verksamhet kan kartläggningar vara en metod. För att kunna arbeta mot stereotypa normer kring kön och sexualitet och för att kritiskt kunna analysera sin verksamhet måste man dessutom skaffa sig kunskaper som inte är lika lättillgängliga och som tar längre tid – teorier om genus, sexualitet och jämställdhet. Detta kan man få genom studier, diskussioner, reflexion och kartläggningar. Att arbeta med jämställdhetsfrågor handlar om en process – ett långsiktigt förändringsarbete. Det är viktigt att man sätter upp etappmål för vad som ska förändras. Att försöka förändra hela verksamheten på en gång är inte framgångsrikt.

I detta avsnitt ges ett antal metoder som kan användas med olika tidsperspektiv och inom olika delar av verksamheten. En metod kan fungera på en folkhögskola, medan den fungerar dåligt på en annan. En metod kan passa vid ett tillfälle i en speciell verksamhetsdel, men inte vid ett annat tillfälle eller i en annan verksamhetsdel.

Det är viktigt att arbeta metodiskt och långsiktigt både med den ojämställdhet som vi kan mäta med hjälp av t.ex. könsuppdelad statistik och den som handlar om våra föreställningar och förväntningar på kvinnor respektive män.

Så här kan man börja:

1. Bestäm er för att arbeta för ökad jämställdhet.
2. Skaffa kunskaper om genus, sexualitet, jämställdhet och förändringsarbete.
3. Undersök hur ojämställdheten ser ut på den egna arbetsplatsen.
4. Formulera vad som ska förändras och sätt upp etappmål som ni ska arbeta mot.
5. Bestäm er för metoder som ska hjälpa till att uppnå målen.
6. Utvärdera effekterna av förändringsarbetet och fråga: Har vi uppnått målen?

Därefter sätts nya etappmål upp.

Integrera jämställdhetsperspektiv i hela verksamheten

Följande metoder kan användas för att arbeta för ökad jämställdhet i hela verksamheten. Dessa metoder används ofta när en verksamhet beslutat sig för att jämställdhetsintegrera. Naturligtvis måste etappmål sättas upp, men den långsiktiga planen ska vara att all verksamhet förändras till att bli mer jämställd.

3R- eller 4R-metoden

I slutet av 1990-talet utvecklades 3R-metoden av dåvarande Svenska kommunförbundet i ett projekt för kommuner kallat JämKom. 3R-metoden är en strategi eller metod för att metodiskt kunna jämställdhetsintegrera en verksamhet.³⁴ De tre R:en står för Representation, Resurser och Realia. De två första R:en handlar om att ta fram fakta i form av statistik, medan det tredje R:et handlar om att försöka förstå de fakta som framkommit och att försöka sätta upp mål och ta fram metoder för att åtgärda eventuella brister.³⁵ Det som presenteras nedan bygger på den modell som Svenska kommunförbundet tog fram och den utvecklade modell som den statliga utredningen JämStöd³⁶ tagit fram.

Representation

Detta ska ge svar på hur könsfördelningen ser ut på olika nivåer i organisationen eller på olika platser. Hur ser könsfördelningen ut i styrelse, ledning, i olika personalgrupper, kursråd, elevkår, matråd, café-grupp och bland deltagare på olika kurser? Hur ser skolans måldokument ut? Hur ser könsfördelningen ut i olika rum på skolan och på olika uteplatser? Vilka utför det socialpedagogiska arbetet? Under representation kan man också undersöka både den formella och informella beslutsprocessen i organisationen.

Resurser

Detta ska ge svar på hur resursfördelning i verksamheten fördelas mellan kvinnor och män. Man kan till exempel ställa frågor som: Hur fördelar sig taltiden mellan kvinnor och män på personalmötet eller i klassrummet? Vilket socialpedagogiskt arbete värderas? Vilka resurser ges till det socialpedagogiska arbetet? Hur fördelas kostnader för verksamheten? Hur informeras personal om viktiga beslut och när informeras de? Hur fördelas ekonomiska resurser mellan kvinnliga respektive manliga kursdeltagare? Vilka vänder sig till vaktmästare, kökspersonal, receptionen? Hur ser de ekonomiska resurserna till de olika lokalerna och uteplatserna ut?

Realia

Detta ska ge svar på frågan hur det kommer sig att representationen och resurserna som undersökts ser ut som de gör. Tillgodoses kvinnors respektive mäns intressen och önskemål i lika stor utsträckning och hur tillgodoses de? Om det till exempel visar sig att män har mer taltid än kvinnor på personalmöten ska man fundera över hur det kommer sig och vad man kan göra för att förändra detta. Här krävs det även fördjupad kunskap om genus och jämställdhet. Ofta kommer man fram till att det är omedvetna normer och förväntningar på kvinnor respektive män som ligger till grund. Därför är det viktigt att ta tid till diskussioner och utbildning, innan man sätter upp nya mål för förändring.

34 Ulrika Lorentzi, 2001.

35 Ulrika Lorentzi, 2001.

36 SOU 2007:15.

Realisera – det fjärde R:et

JämStöd³⁷ har lagt till ett fjärde R till den ursprungliga 3R-metoden. Det handlar om att realisera nya mål och åtgärder utifrån det som framkommit i undersökningarna. Hur ska verksamheten se ut för att vara jämställd? Räcker nuvarande verksamhetsmål eller ska man formulera nya? Man sätter upp konkreta mål och bestämmer när de ska vara uppfyllda och när utvärdering ska ske.

Trappan

JämStöd³⁸ är en statlig utredning som på regeringens uppdrag har utvecklat strategier för hur verksamheter kan jämställdhetsintegrera verksamheter. JämStöd har tagit fram en modell som kallas för Trappan.³⁹ I Trappan kan olika metoder användas, till exempel 4R-metoden. Nedan redogörs för en modell, inspirerad av JämStöds trappa men lite anpassad till folkhögskolors verksamheter.

- 1. Ge grundläggande förståelse.** Hela personalgruppen, såväl ledning som medarbetare, ska erbjudas kunskap om jämställdhet, genus, svensk jämställdhetspolitik och vad strategin jämställdhetsintegrering innebär.
- 2. Undersök förutsättningarna** genom att fråga er: Hur skulle en jämställd verksamhet se ut hos oss? Har vi en gemensam bild? Vad kan hindra oss respektera stödja oss i vårt arbete för en mer jämställd verksamhet?
- 3. Inventera, kartlägg och analysera verksamheten.** Ledning eller ledning och personal bestämmer hur inventeringen, kartläggningen och analysen ska organiseras. **Inventering:** Vilka olika delar består vår verksamhet av? **Kartlägg och analysera:** Genomför en jämställdhetsanalys genom att undersöka och besvara frågorna: Vilka är målgrupperna för verksamheterna? Hur ser könsfördelningen ut? Hur är resurserna fördelade mellan könen? Vilka könsmönster framträder? Vilka konsekvenser har resursfördelningen och könsmönstren för kvinnor respektive män? Bestäm vad som ska analyseras!
- 4. Formulera mål och åtgärder.** Ledning eller ledning och personal tar fram en åtgärdsplan genom att formulera mål och åtgärder för att skapa en jämställd verksamhet. Vad ska vi förändra? Vilka metoder ska vi använda i arbetet? När ska vi ha uppnått målen? När ska vi utvärdera? Hur kan vi mäta de insatser vi gör?
- 5. Planera och organisera.** Ledning eller ledning och personal bestämmer hur arbetet ska ledas, organiseras och genomföras. Hur följs arbetet upp? Har resurser avsatts? Hur kan man föra in jämställdhetsarbetet i verksamhetsplaner och andra styrdokument? Har fortutbildning i genus planerats in?
- 6. Genomför åtgärderna.**
- 7. Följ upp resultaten.** Har målen nåtts? Vad blev resultatet av arbetet? Vad har fungerat bra? Vad hade kunnat göras bättre? Hur ser man till att de positiva förändringarna består? Vad blir nästa steg? Hur kan arbetet leva vidare? Hur firas framgångarna?

37 SOU 2007:15
38 SOU 2007:15.
39 SOU 2007:15.

JämO:s Husmodell

Husmodellen är utarbetad av JämO inom ett skolprojekt⁴⁰. Ni kan läsa om den i sin helhet i “Att våga hoppa jämfota” – en rapport från ett jämställdhetspedagogiskt projekt. Husmodellen återges här anpassad för folkhögskolor.

Modellen kan användas av deltagare, personal eller ledning som vill genomföra en kartläggning av skolmiljön ur ett genusperspektiv. JämO rekommenderar att hela skolan är delaktig i arbetet.

Syftet med metoden är att genomföra en kartläggning av ojämställdhet för att sedan ur ett genusperspektiv analysera det som kommer fram i kartläggningen. Steget därefter är att sätta upp konkreta mål för att förändra ojämställdheten och att genomföra aktiviteter som hjälper er att uppfylla de uppsatta målen.

Modellen förutsätter i likhet med alla andra metoder att den kombineras med kunskap om genussystemet och härskartekniker för att kunna genomföra analyser av det man upptäcker i kartläggningen.



Husmodellen kan användas för att:

- analysera kvinnliga respektive manliga deltagares/personals skolmiljö/arbetsmiljö.
- upptäcka ojämställda situationer på skolan.
- formulera konkreta mål för det praktiska jämställdhetsarbetet.
- planera konkreta åtgärder för att förverkliga de uppsatta målen.

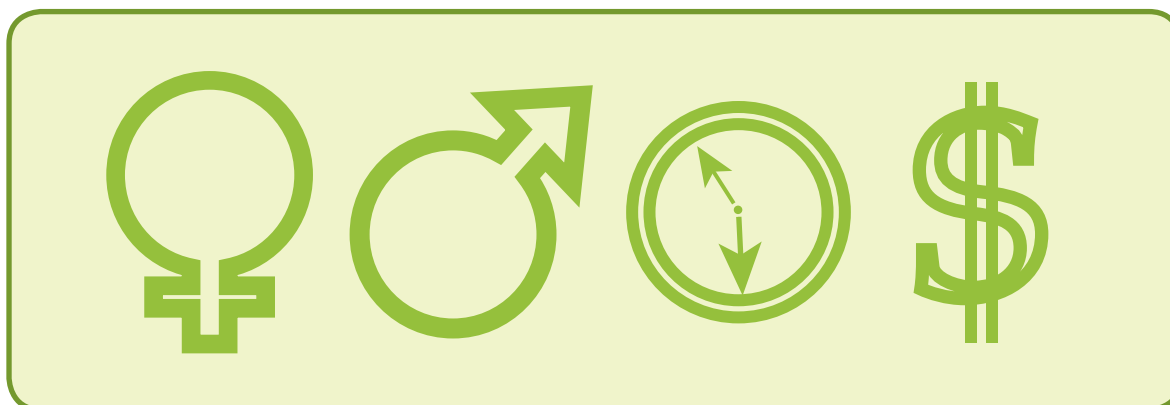
Gör så här:

Rita upp delar av eller hela er skola på ett stort papper. Det kan vara både utom- och inomhusmiljö, aktiviteter och ämnesområden. Ge varje rum/ställe/aktivitet/ämne ett namn: matsal, gymnastiksal, toaletter, klassrum, lärarrum, vaktmästeri, parken, skolgården, entrén till skolan, friluftsdag, kulturaktiviteter på kvällstid, temadagar, musiklektion, matematik, svenska osv.

Bestäm er för att börja med ett område, t.ex. inomhusmiljön.

40 JämO, 2004.

Använd symboler för kvinna, man, tid och pengar.



Kartläggningen görs bäst i grupp, där gruppen diskuterar och placerar in symboler tillsammans. Ta hjälp av följande frågor:

Hur används folkhögskolan?

- » I vilka rum brukar kvinnor respektive män vistas?
- » Vilka rum, platser, aktiviteter, ämnesområden ogillar/undviker kvinnliga deltagare på er skola? Vad tror ni det är som de ogillar?
- » Vilka rum, platser, aktiviteter, ämnesområden ogillar/undviker manliga deltagare på er skola? Vad tror ni det är som de ogillar?
- » Hur ser könsfördelningen ut på de olika kurserna?

Fördelning av skolans resurser

Hur fördelas de ekonomiska resurserna på de olika rummen, platserna, aktiviteterna, ämnesområdena? (Placera ut stora och små penningpåsar.)

Vilka rum, platser, aktiviteter, ämnesområden tar en stor respektive liten andel av skolans tidsmässiga resurser och uppmärksamhet i anspråk? (Placera ut stora och små klockor.)

Blir kvinnor respektive män i er skola orättvist behandlade?

På vilket sätt kan kvinnliga respektive manliga deltagare bli kränkta av andra deltagare eller personal?

Vilka rutiner, regler, arbetsformer kan upplevas som orättvisa och diskriminerande? (Skriv eller rita exempel på olika situationer/beteenden på papperslappar och placera in dem i rummen, platserna, aktiviteterna, ämnesområdena.) Här kan ni till exempel ta hjälp av härskarteknikerna.

Resultat av kartläggningen

Utifrån den kartläggning ni nu gjort ska ni bestämma vilka problem som är viktigast att förändra. De ska utgöra starten i förändringsarbetet. Sätt upp konkreta mål och konkreta åtgärder. Bestäm er för när ni ska utvärdera ert påbörjade förändringsarbete.

Att upptäcka ojämställdhet i delar av verksamheten

Följande metoder kan användas för att öva sig i att se ojämställdhet i delar av verksamheten.

Observationer

Observationer kan göras i både kvantitativt och kvalitativt syfte. I båda fallen handlar observationer om att försöka se. Det handlar om – när det handlar om ojämställdhet – att ta på genusglasögon, och försöka se sådant som vi tar för givet – sånt som vi uppfattar som helt naturligt och normalt.⁴¹

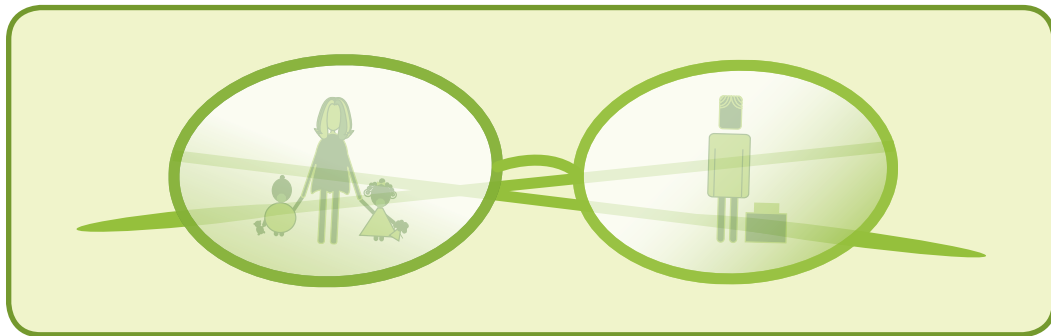


Illustration: Malin Johansson

Bestäm vad som är syftet med observationen. Beroende på vad som är syftet väljer ni om ni ska använda er av kvantitativ eller kvalitativ observation. När ni observerat ska ni analysera det ni sett.

Kvantitativ observation syftar till att räkna saker i tid eller utrymme. Det kan också handla om att räkna vad olika personer gör eller säger.

Exempel

Ni ska observera vad olika deltagare väljer att göra under en temadag där ni städar och reparerar saker utomhus. Skriv in de olika aktiviteterna i ett rut-schema där ni i varje aktivitetsruta har två rutor, en för kvinnor och en för män.

Antal	Räfsar löv	Lagar utomhusmöbler	Beskär träd	Skämtar	Fnittrar	Slåss
Kvinnor						
Män						

Analysera er observation

Vad säger er resultatet? Hur kan man förstå det? Byt ut könen och se hur ni då tänker. Verkar det vara en jämställd aktivitet? Om inte, hur kan ni förändra? Vad behöver ni i tid, kunskaper och andra resurser för att kunna förändra? Sätt upp mål för att förändra och bestäm vilka metoder ni ska använda. Utvärdera efter en tid med en ny undersökning.

⁴¹ Med inspiration av: Billy Ehn & Orvar Löfgren, 2001.

Kvalitativ observation går ut på att få syn på mönster eller normer. Det handlar om att få fatt i det som vi tar för givet när det gäller våra förväntningar på kvinnor respektive män och sexualitet. Tänk er att ni åker till ett land där ni aldrig varit. Ni är nyfikna på hur det ser ut i landet, hur människor gör, hur de pratar med varandra, hur de organiserar olika verksamheter m.m. Var lika nyfikna när ni observerar er egen verksamhet och försök ”leka” att ni är i ett nytt land. Vad ser ni?

Före observationen

Bestäm *vad* det är som ska observeras.

Det kan vara lunch i matsalen, ett personalmöte eller andra möten, en klassrumsituation eller olika bemötanden. Bestäm vad det är som ni ska *fokusera* på när ni observerar. Det kan vara flera olika saker samtidigt.

Är det hur män och kvinnor agerar?

Är det hur män och kvinnor pratar med varandra?

Är det vad kvinnor och män pratar om och vem som säger vad?

Är det kvinnors och mäns kroppsspråk?

Är det hur kvinnor och män pratar om sexualitet?

Bestäm *hur lång tid* observationen ska vara.

Om ni exempelvis observerar ett personalmöte som håller på i två timmar kan ni välja att observera 30 minuter eller 1 timme. Det är svårt att koncentrerat observera under längre tid.

Bestäm *hur* ni ska observera.

Genom att sitta eller stå i en del av rummet och göra anteckningar.

Genom att filma med videokamera.

Något annat sätt.

Om ni ska observera med egna ögon kan ni använda er av en trespaltsdokumentation. Dela in ett papper i tre kolumner: Vem gör vad? Vem säger vad? Egna kommentarer. Det är viktigt att du som observerar inte deltar i aktiviteten. Du ska bara koncentrera dig på att observera och anteckna. Du ska också fråga den grupp som du observerar om det är okej att du gör det.

Vem gör vad?	Vem säger vad?	Egna kommentarer

Ni kan vara flera som observerar samma sak. Med fler ögon ser man fler saker.

Exempel

Ni ska observera en debatt där både män och kvinnor deltar i panelen. Leta efter både skillnader och likheter. Hur presenteras kvinnor respektive män? Hur tackas kvinnor respektive män, med handslag eller med kram? Vad pratar kvinnor respektive män om? Hur ser deras kroppsspråk ut? Vad får kvinnor respektive män för frågor från publiken eller av moderatorn? Svaren på era frågor och det ni ser skriver ni med stödord i trespalten.

På SVT har man en kväll visat ett uppmärksammat inslag i Uppdrag Granskning. Du bestämmer dig för att dagen efter observera hur deltagarna på din kurs diskuterar programinnehållet.

Hur bemöter och vad säger personal varandra i köket, receptionen eller vaktmästeriet? Vilka kommer till dessa platser för att prata med personalen? Vad säger dom, hur pratar de med varandra?

Under en rast observerar du hur deltagarna är klädda och hur de kommenterar varandras kläder.

Efter observationen

När ni har observerat försöker ni se vad det är ni har sett. Vad kan ni se för mönster? Försök att analysera era anteckningar med era genusglasögon. Byt gärna kön på dem som finns med i observationen.

Pedagogisk dokumentation

Det här avsnittet är inspirerat av pedagogisk dokumentation så som flera forskare⁴² och lärare använder metoden i undervisning och forskning på Lärarutbildningarna på Stockholms Universitet. Framställningen här är anpassad för att passa folkhögskolors verksamheter.

Pedagogisk dokumentation⁴³ är en metod som man kan använda sig av i utbildningssituationer med deltagare. Pedagogisk dokumentation⁴⁴ går ut på att lära sig se – se hur vi gör varandra och oss själva till kvinnor respektive män i olika situationer och hur det som händer kan förstås. Här kombineras alltså observationer av praktiken med teorier om genus.

Under arbetet med pedagogisk dokumentation får deltagare och lärare nya kunskaper genom att t.ex. läsa litteratur om genus. Litteraturen ska läsas för att ge kunskaper om hur man kan tolka det man observerat.

Arbetsgång

Bestäm vad som ska observeras. Det kan vara en muntlig redovisning på en lektion, ett visst temaarbete under en lektion, någon del av en friluftsdag, hur man betar sig i lunchrummet eller på en studieresa.

Bestäm er för hur ni ska observera. Det kan ske genom att filma, genom att fotografera eller genom att se och anteckna. Exempel på hur man kan anteckna:

Trespaltdokumentation

Dela in ett papper i tre kolumner: Vem gör vad? Vem säger vad? Egna kommentarer. Det är viktigt att du som observerar inte deltar i aktiviteten. Du ska bara koncentrera dig på att observera och anteckna. Du ska också fråga den grupp som du observerar om det är okej att du gör det.

42 Exempelvis: Anna Palmer, Hillevi Lenz-Taguchi, Kajsa Ohrlander och Karin Hultman.

43 Pedagogisk dokumentation ska inte blandas ihop med dokumentation. När man dokumenterar avslutas det ofta med en presentation av det man dokumenterat. Om man fotat på en temadag sätter man upp foton, om man filmat en avslutning i skolan visar man filmen osv.

44 Se till exempel Christina Wehrner-Godée, 2000.

Exempel

Du ska observera ett elevrådsmöte. Då kan det se ut så här: Det kan vara svårt att hinna med att skriva egna kommentarer samtidigt som man iakttar. Du kan därför skriva ner egna kommentarer i efterhand. När du är klar har du ett par sidor trespaltsdokumentation beroende på hur länge du observerar. Skriv rent din trespaltsdokumentation på dator. Använd även här tre spalter. Gör en version av trespaltsdokumentationen där du byter kön på dem du har observerat.

Vem gör vad?	Vem säger vad?	Egna kommentarer
Camilla läser upp vad som står på dagordningen	C Läser upp punkter	Undrar om Tomas är uttråkad Varför tar ingen notis om Mia
Tomas suckar högt och vrider sig i stolen.	Per vill lägga till en punkt om kommande fest. C: Det går bra	
Mia försöker säga något	T: Jag går på toa	
Tomas reser sig och går ut	C: Okej då ska vi bestämma vem som ska göra vad inför årsmötet.	
Mia håller på med sin mobiltelefon.	P: Ja, men det vet vi väl redan. Han förklarar hur de ska göra som om att det vore den mest självklara sak i världen.	
Per lutar sig över bordet och tar en kaka.	C: Ja men det måste vi väl bestämma, vi har ju inget beslut, vem antecknar förresten, kan du göra det Mia.	
Per ser sur ut.	Mia: Men jag gjorde ju det förra gången, kan inte Tomas göra det?	
	Per: Ja, men det är väl inte så svårt!	
	Mia: Gör det själv då Per : Nej, jag har inte tid, jag ska träna ikväll och i morgon ska jag...	
P gungar på stolen	C. Ja, men jag gör det då	
C himlar med ögonen.		
Tomas kommer in igen och sätter sig på bordet.		

Analysera och diskutera

Nästa gång du träffar gruppen som du observerat visar du dem din trespaltsdokumentation och frågar dem vad de tänker när de ser dina anteckningar. (Du kan här utelämnat dina egna kommentarer.) Skriv ner vad de säger. Fundera på den pedagogiska dokumentationen med hjälp av den litteratur ni läst.

Visa dem också den version där du har bytt kön på de observerade. Ställ frågan: Hur tänker ni nu? Skriv ner vad de nu säger om dokumentationen. Fundera på den pedagogiska dokumentationen med hjälp av den litteratur ni läst.

Fundera i båda fallen på vilket utrymme kvinnor respektive män får i den situation som observerats. (Här kan man ta hjälp av de första två R:en i 4R-metoden.) Finns det föreställningar hos er själva som ni vill förändra? Ska du som lärare göra något annorlunda?

Sätt upp egna mål för dig som lärare. Gör en liknande observation vid ett senare tillfälle och se om du lyckats förändra ditt beteende.

Andra sätt:

Du kan arbeta med pedagogisk dokumentation på flera sätt. En eller flera deltagare kan observera dig, som lärare i interaktion med en grupp deltagare.

Gör gärna flera pedagogiska dokumentationer i olika situationer.

Exempel

Du har valt att filma en temaövning där en grupp om fem deltagare ska samarbeta. I gruppen finns både män och kvinnor. Samarbetet går ut på att de ska bygga ett drömhäus i miniatyr. Du har ställt fram olika material som de kan använda.

Titta på det du filmat. Ställ frågor som: Hur pratar de med varandra? Vad säger de? Hur agerar de med varandra? Vad händer? Hur behandlar de det material som de använder i övningen? Hur samarbetar de?

Till din hjälp kan du när du tittar på filmen göra en trespaltsdokumentation.

Nedanstående exempel är hämtat från en pedagogisk dokumentation som några förskolelärare genomförde när de gick en kurs i Genuspedagogik på Stockholms universitet. Uppgiften var att filma barn, för att sedan försöka analysera filmen ur ett genusperspektiv med hjälp av kurslitteratur om kön och genus. Fanns det likheter och/eller skillnader i hur barnen pratade och agerade? Förskolelärarna kallas nedan för studenter.

Studenterna filmade åtta barn som skulle baka bullar på en förskola. Barnen var i fyraårsåldern och satt runt ett bord och en förskolelärare delade ut kavlar, deg, socker och smör. Barnen kavlade ut sina degbitar, bredde på smör och strödde socker. De pratade med varandra om hur man skulle göra och hur man inte skulle göra när man bakade bullar.

När studenterna tittade på filmen första gången, och reflekterade fritt, tyckte de att flickorna var mycket pratiga och högljudda. Flickorna sa åt andra hur de skulle göra. Det var flickorna som tog plats och speciellt en pojke var tyst och fick vänta länge på att få en kavel trots att han sa till förskoleläraren.

Studenterna tittade på filmen en andra gång och gjorde en trespaltsdokumentation på filmen. Genom trespaltsdokumentationen kunde de se saker som de inte sett när de tittade på filmen första gången. De läste litteratur som gav dem uppslag till olika sätt att förstå situationen i filmen. Studenterna tyckte sig upptäcka att det var två flickor som var högljudda, inte alla flickor. De upptäckte också att flera pojkar pratade ganska mycket.

Studenterna bestämde sig för att mäta hur många gånger och hur länge respektive barn pratade. De tittade på filmen en tredje gång för att kunna mäta taltiden. Det visade sig att två flickor pratade mest och längst tid. Den som kom på tredje plats var den pojke som studenterna vid den första genomtittningen tyckte var tyst och fick vänta länge på sin kavel.

Ju fler gånger som studenterna såg filmen så såg de också nya saker. Pojken som fick vänta länge på sin kavel var uppfinningsrik och kavlade ut smöret på bulldegen med kaveln. En annan pojke sa då åt honom att han gjorde fel.

När studenterna redovisade sin pedagogiska dokumentation berättade de att deras egna fördomar och föreställningar om flickor och pojkar delvis spelat dem ett spratt. Studenterna hade provat att byta kön på flickorna och pojkarna, så att de högljudda flickorna var pojkar och pojkarna var flickor. De funderade över om de skulle ha beskrivit pojkar som högljudda om det pratat lika mycket som de två flickorna. Och skulle de ha betraktat den tyste pojken, som så tyst om han varit flicka. Studenterna funderade också över själva aktiviteten: att baka bullar. Är baka bullar något som betraktas som kvinnligt? Och vad kan då bullbaket som aktivitet ha för betydelse för hur pojkar och flickor agerar?

Detta exempel belyser hur svårt det kan vara att se ojämställdhet eller genusordningar. Man måste titta flera gånger och/eller använda sig av verktyg, som till exempel trespaltsdokumentation tillsammans med litteratur på området.

I personalgrupper och med deltagare

Metoderna som följer kan användas i personalgrupper och med deltagare. Vissa metoder syftar till att öka medvetenheten och att skapa diskussion om genus, sexualitet och ojämställdhet. Andra metoder är redskap för att praktiskt öka jämställdheten i grupper.

Värderingsövningar

Värderingsövningar går ut på att få upp tankar, känslor, värderingar och attityder till ytan för att sedan diskutera dessa. I värderingsövningar finns inte rätt eller fel svar. Det är en bra metod för att prata om omedvetna och medvetna föreställningar om kön, sexualitet och jämställdhet.

Värderingsövningar kan användas såväl i personalgrupper som på kurser med deltagarna.

Fyra hörn

I fyra-hörn övningen ska deltagarna ta ställning till hur de skulle reagera i en viss situation. Exempel på situationer kan man hämta från den egna verksamheten eller från ett intressant tema.

Fyra hörn i rummet märks ut som ett, två, tre och fyra. Varje hörn består av ett svarsalternativ. Ett hörn ska alltid vara ett öppet hörn dit deltagarna kan gå om de inte tycker att något av de andra tre svarsalternativen passar.

Förberedelse:

Skriv ner situationer och bestäm hur svarsalternativen i respektive hörn ska vara.

Gör så här

Läs upp ett påstående och berätta vad de olika hörnen står för.

Be deltagarna välja ett hörn.

När alla deltagare valt ett hörn ber du dem diskutera med dem som står vid samma hörn.

Fråga hur de tänkte när de valde hörn och be dem som vill att berätta för hela gruppen.

Viktigt!

Deltagarna får inte kommentera varandras motivering.

Man får ställa frågor om hur någon tänker, men ingen ska värdera någon annans svar. Däremot kan deltagare byta hörn efter att de hört någon annans motivering.

Exempel

På en personalfest ser du hur en manlig lärare flera gånger tafsar en av de kvinnliga lärarna i baken.

Den kvinnliga läraren ser mycket besvärad ut.

Vad väljer du att göra?

Hörn 1: Ingenting

Hörn 2: Du går fram och skäller ut mannen som tafsade.

Hörn 3: Dagen efter festen ringer du upp din kvinnliga kollega som blev utsatt och frågar hur hon mår.

Hörn 4: Öppet.

Du har hört en kollega dra bögskämt i fikarummet inför några andra kollegor. Du tycker skämten är nedvärderande mot homosexuella.

Vad väljer du att göra?

Hörn 1: Du går där ifrån och säger ingenting.

Hörn 2: Du ber att få prata med kollegan som dragit skämten på ditt arbetsrum.

Hörn 3: Du tar upp frågan på ett personalmöte utan att nämna kollegan som skämtade vid namn.

Hörn 4: Öppet.

Jag har fått kunskap om jämställdhet från

Hörn 1: dagstidningar

Hörn 2: forskning

Hörn 3: samtal med kollegor

Hörn 4: Öppet

En deltagare berättar i förtroende för dej att hon har blivit våldtagen på skolan.

Vad gör du?

Hörn 1: Vi har en handlingsplan där det står hur jag ska agera.

Hörn 2: Jag berättar det för en kollega och frågar hur vi ska göra.

Hörn 3: Jag gör ingenting.

Hörn 4: Öppet

På en idrottsdag spelar deltagarna på skolan en fotbollsturnering. Du står med övrig personal vid sidan av planen och hejar på lagen. Bredvid dej står en av de anställda männen. Rätt var det är skriker han:

– Men kom igen nu då, inget djävla kärringspel!

Vad gör du?

Hörn 1: Frågar vad han menar med djävla kärringspel.

Hörn 2: Tar upp det på nästa personalmöte och hävdar att hans uttalande diskriminerar kvinnor.

Hörn 3: Jag gör ingenting.

Hörn 4: Öppet

Linjen

Övningen syftar till att deltagarna ska få fundera över och ta ställning till vad de tycker om olika påståenden. Genom att själva fundera och ta ställning och genom att lyssna på hur andra tänker vidgas ofta våra perspektiv.

Så här går det till:

Linjen går ut på att deltagarna ska ta ställning till ett påstående. I rummet ritar du upp en osynlig linje.

Ena änden av linjen betyder: Det stämmer helt, och andra änden betyder: Det stämmer inte alls. Mittpunkten av linjen ska markeras, så att deltagarna måste ställa sig på ena sidan om mittpunkten.

Deltagarna ska efter att ledaren har läst upp påståendet placera sig på linjen. De ska välja en plats som passar för hur väl de tycker att påståendet stämmer. Det är viktigt att deltagarna ställer sig på linjen utifrån hur de själva tycker och inte i förhållande till hur övriga deltagare tycker.

När alla ställt sig där de tycker att det passar längs linjen ber du deltagarna diskutera med varandra i små grupper. Därefter ber du dem som vill att berätta varför de ställt sig där de ställt sig.

Viktigt!

Deltagarna får inte kommentera någon annans val, däremot får de byta plats på linjen när de lyssnar på andras argument. Det är viktigt att betona att det inte finns några rätt eller fel.

Förberedelse

Skriv lappar med påståenden.

Gör så här:

Läs upp ett påstående

Be deltagarna ställa sig på linjen

När alla placerat sig längs linjen, ber du dem diskutera hur de tänker i små grupper.

Fråga om någon vill berätta för hela gruppen hur de tänker.

Exempel på påståenden

Dessa påståenden passar bäst för personalgrupper, men de går att göra om så att de även passar för deltagare.

- » På vår skola är vi i personalen jämställda.
- » Om jag blir sexuellt trakasserad vet jag vart jag ska vända mig.
- » Vår skola ger deltagarna kunskaper om jämställdhet som de kommer att ha stor användning för när de slutar på skolan.
- » Att göra en lönekartläggning är bra.
- » Vem som helst får gå fram och klappa på en gravid kvinnas mage.
- » Jag vet vad sexuella trakasserier är.
- » Jag anpassar min undervisning efter deltagarnas kön.
- » All personal på skolan diskar sin egen kaffekopp.
- » Det är viktigt att det finns dam- och herrtoaletter.
- » När jag hör ordet politiker tänker jag på en man.
- » Jag behandlar deltagarna som individer, deras kön har ingen betydelse.
- » På vår skola vågar både heterosexuella och homosexuella gå hand i hand med den som de är tillsammans med.
- » Folkhögskolor är mer jämställda än andra skolor.
- » Det finns yrken som är lämpligare för kvinnor än för män.
- » Det finns yrken som är lämpligare för män än för kvinnor.

Kunna ta steg framåt

Detta är en övning där man kan prova vilka föreställningar man har om olika människor.

Förberedelse

Gör små lappar där det står nedskrivet olika personer, t.ex.

- » svensk-iransk kvinna, företagsledare, heterosexuell.
- » ensamstående trebarnsmamma, homosexuell, förskolelärare.

- » 14-årig pojke från rik förort, homosexuell, gillar fotboll.
- » taxichaufför, man, heterosexuell, utbildad agronom, svensk-kurd.
- » troende, tvåbarnspappa, boende i litet samhälle, heterosexuell, småföretagare.
- » 20-årig kvinna, städerska, heterosexuell.

Skriv ner en rad påståenden, t.ex.

”Du kan när som helst bestämma dig för en utlandsresa.”

”När du har bekymmer har du alltid någon att gå till.”

”När du blir akut sjuk vet du var du kan hitta hjälp.”

”Du kan utbilda dig till vad du vill.”

”Du har råd med ett sommarhus.”

”Du har råd att gå på bio flera gånger i månaden.”

”Du kan när du vill äta middag på restaurang.”

Gör så här:

Be deltagarna dra var sin ”personlapp” och be var och en fundera en kort stund över den person som står på lappen. Be dem fundera över hur hennes/hans situation ser ut. Ingen visar sin lapp för någon annan.

Be alla deltagare ställa sig längst ner i rummet.

Läs upp ett påstående i taget. Om deltagaren håller med ska den ta ett steg framåt.

Övningen brukar sluta med att någon eller några nått fram till andra sidan av rummet, medan andra står kvar på samma plats.

Efter övningen diskuterar gruppen hur det kändes, varför man trodde att man kunde eller inte kunde ta ett steg osv.

Vem är medborgaren?

En övning där deltagarna får möjlighet att få upp ögonen för hur vi (ofta) könar till synes könsneutrala begrepp.

I den här övningen handlar det om hur vi ser på medborgare. Övningen ger också möjlighet till att diskutera hur normer skapas och vilka normer som finns på den egna folkhögskolan.

Gör så här:

1. Be deltagarna tyst för sig själva måla en bild i sitt inre av:
 - » En amerikansk medborgare
 - » En iransk medborgare
 - » En japansk medborgare
2. Be deltagarna välja ut en av dessa tre personer. Fråga deltagarna om de ser medborgaren tydligt framför dig?
3. Be deltagarna berätta hur den *kvinnan* ser ut...
4. Diskussionsfrågor: Hur kommer det sig att så många av oss associerar medborgare till en man? Hur kommer normer till stånd? Hur tar de sig uttryck? Vad har vi för ”bilder”, normer och ord i vår organisation?

Tändstickorna

För att positivt stimulera fler att delge sina åsikter på lärarråd, elevrådsmöten och för att upptäcka vilka som pratar mest i andra samtal kan ett antal tändstickor, samma antal till varje person, delas ut.

För varje gång en person gör ett inlägg i debatten lämnas en tändsticka till potten och när en persons tändstickor är slut, då är den personens möjlighet till att göra inlägg också slut.

Detta stimulerar till att de som alltid yttrar sig i allt får fundera över vilka frågor som är viktiga att engagera och uttala sig i, och de som sällan yttrar sig sitter plötsligt med mycket makt eftersom de ofta är de enda som har tändstickor kvar under hela rådet/samtalet.

När blir det sexuella trakasserier?

Övningen syftar till att skapa diskussioner om och fundera kring vad som kan upplevas som sexuella trakasserier.⁴⁵

Förberedelse:

Skriv upp övergripande frågor samt exempel på situationer (se nedan) på lappar.

Gör så här:

Dela in deltagarna i mindre grupper. Dela ut och läs upp de förberedda lapparna med frågor och exempel. Låt smågrupperna diskutera utifrån frågorna under varje exempel i förhållande till de övergripande frågorna a, b och c. Redovisa gruppdiskussionerna och diskutera i storgrupp.

Övergripande frågor

- A Är detta ett klart fall av sexuella trakasserier?
- B Kan det vara sexuella trakasserier? Under vilka förutsättningar?
- C Är detta definitivt inte sexuella trakasserier?

⁴⁵ Metoden är hämtad från Demokratiakademiens projekt ”Jämställdhet på folkhögskolor”. Exemplet är utvecklat i ovanstående projekt men är även inspirerat av berättelser från folkhögskolor som deltagit i RIO:s Långdansprojekt.

”Lättklädda damer”

Två manliga deltagare har utvickningsbilder på sina rum. De sitter uppsatta så att man kan se dem genom dörren när den står öppen (vilken den ofta gör). Den ena bilden är en reklambild från H&M för underkläder den andra är från en porrtidning.

- » Skulle det vara skillnad om det var en personal som hade bilden i sitt tjänsterum?
- » Skulle det vara skillnad om det var två kvinnliga deltagare som hade bilderna på sina rum?
- » Skulle det vara skillnad om eleverna satt upp bilderna i ett klassrum?

”Snygg överkropp”

Det är vår och skolans manlige vaktmästare ska beskära fruktträd på skolan. Det är en solig vårdag. Flera av skolans rökare står och röker i rökrutan bredvid några av de träd som vaktmästaren ska beskära. Två kvinnliga deltagare börjar prata med vaktmästaren. De ber honom ta av sig på överkroppen. – Vi vill se dina muskler! Ta av dej skjortan! ropar tjejerna. Vaktmästaren känner sig olustig till mods över deras uppmaning och vet inte vad han ska svara. Helst vill han bara gå där ifrån.

- » Skulle det vara skillnad om vaktmästaren vore en kvinna?
- » Skulle det vara skillnad om vaktmästaren vore en manlig deltagare?
- » Skulle det vara skillnad om de ropande deltagarna vore killar och vaktmästaren en kvinna?

”Anförtroendet”

Anna går på en folkhögskola där man jobbar mycket med grupparbeten i demokratisk form. Det är en förtroendefull och öppen stämning, diskussionerna fortsätter ofta utanför klassrummet. Annas lärare Henrik säger till henne att han uppskattar hennes sätta att analysera knepiga situationer och frågar om han får be om råd i ett privat problem. Anna blir smickrad och säger att det är okej. Henrik anförtroer henne att hans hustru avvisar sexuellt umgänge. Någon vecka senare har han ett nytt problem. Han berättar att han varje natt drömmer att han har samlag med Anna och undrar om hon kan göra något för att han ska sova utan drömmar. Anna börjar må dåligt av dessa förtroenden.

- » När går Henrik över gränsen, när blir det sexuella trakasserier?
- » Spelar det någon roll om eleven och läraren är jämnåriga eller där han eller hon är äldre?
- » Skulle det vara skillnad om Anna vore lärare och Henrik deltagare?

”Klädseln”

Maria är yngst i klassen. Hon ser bra ut och lägger mycket pengar på nya och tuffa kläder. Hon gillar åtsittande kläder som framhäver hennes figur. De andra tjejerna i klassen retar sig på henne. De tycker att hon går över gränsen i sitt exponerande. De är också trötta på att lyssna på Ohuru och Johannes som på rasterna ger Maria komplimanger och frågar när de andra tänker skärpa till sig och klä sig lite mer attraktivt.

- » Kan man sätta upp regler för klädseln på skolan?
- » Får inte Ohuru och Johannes prata med Maria om vad det vill?

» Skulle det vara skillnad om killarna nöjde sig med att ge Maria komplimanger och inte ge råd till de andra?

» Skulle det vara skillnad om Maria hade varit kille och Ohuru och Johannes tjejer?

”Lilla gumman”

– Nu är det din tur, lilla gumman, säger Kalle 36 år till Karin 43 år. Det är klassrådsmöte/personalmöte och de ska rapportera om förhandlingar som skolan håller på med. Karin får ordet sist och blir avbruten redan efter några minuter. Rektorn säger att de måste hinna med några viktiga punkter till.

Karin har synpunkter på en mötestid, om man kunde lägga den i direkt anslutning till sista lektionerna och på så vis slippa ett kvällsmöte. –Nu räcker det tjejen! Det krävs engagemang här på skolan. Lite får man offra, säger Kalle.

» Kan man säga att Kalles sätt att behandla Karin beror på kön?

» Skulle samma sak kunnat hända om Kalle var en kvinna?

”Kärleken tar slut”

Zafira och Erik går i samma klass och blir efter en tid tillsammans och flyttar ihop. Efter ett år inträffar en kris i relationen och Zafira vill göra slut. Erik har svårt att acceptera detta. Han trakasserar Zafira på olika sätt på skolan. Det försvinner skolmaterial som Zafira arbetar med, hennes e-post försvinner från skolans server. Alla misstänker att det är Erik som ligger bakom men ingen gör något. Några elever går till rektorn då de tycker att konflikten är störande och att skolan måste göra något. Rektorn säger att ingen ska lägga sig i Zafiras och Eriks privata kärleksaffärer. Zafira väljer inom kort att sluta skolan.

» Skulle samma sak ha kunnat hända om Erik varit en tjej?

» Skulle rektorn kunnat agera annorlunda?

”Hönorna i köket”

Varje vecka kommer flera leveranser till skolans kök. Kökspersonalen består av kvinnor och de som levererar varorna är män. En av leverantörerna som kommer med grönsaker en gång i veckan brukar ofta slänga ur sig kommentarer om kökspersonalens utseende och kvinnor i allmänhet. – Jaha, och hur har hönorna det i hönsgården utan en enda tupp? – Du har allt en härlig bak! – Är det silikon i dom där eller? – Har ni hört historien om blondinen som ...?

Kökspersonalen tycker att leverantören är tröttsam och ibland tycker de att han är riktigt obehaglig.

» Vad ska kökspersonalen göra?

» Hur kan ledningen på skolan agera?

» Kan de få vägledning i skolans handlingsplan mot sexuella trakasserier?

Minnesarbete

Denna metod kräver att du är väl förtrogen med teorier om kön, genus, sexualitet och jämställdhet för att metoden inte ska bli en terapeutisk övning eller att övningen banaliserar fenomenen.

Minnesarbete⁴⁶ är en metod där man i grupp arbetar med enskilda minnen men på ett gemensamt tema i syfte att skapa förståelse för (kanske) kollektiva fenomen. Teorier om kön, genus, sexualitet och jämställdhet är nödvändiga hjälpmedel. Metoden lämpar sig för såväl kursgrupper som personalgrupper.

Minnesarbete har sitt ursprung i kvinnorörelsen och i akademien – som ett feministiskt frigörelseprojekt utifrån tanken att det personliga är politiskt. Syftet med minnesarbete är bland annat att: ”synliggöra gemensamma erfarenheter av underordning och utsatthet”⁴⁷. Genom att analysera enskilda minnen i grupp med hjälp av teorier om kön, genus, sexualitet och jämställdhet kan strukturer och normer synliggöras som kan leda till att ansvar och skuld kan förläggas utanför enskilda personer.⁴⁸

Metoden är ett sätt, kanske ett annorlunda sätt, att skapa förståelse och kunskap om maktstrukturer och begränsande normer. Därför kan metoden användas för att synliggöra normer och strukturer för hur vi uppfattar och upplever oss själva som kvinnor och män i en ojämsälld värld. Alla minnen och upplevelser är uppkomna i ett visst sammanhang och i en viss samhällsordning.⁴⁹

Så här skriver några forskare som använt minnesarbete i undervisningen: ”Genom att studenternas egna minnen tas på allvar, skapas också möjligheter till ett större engagemang och fördjupad förståelse. Metoden kan också ses som ett sätt att demokratisera undervisningen. Här är studenterna medskapande i undervisningssituationerna. Deras erfarenheter tillåts utgöra själva utgångspunkten för arbetet.”⁵⁰

Minnesarbete är alltså, förutom ett sätt att skapa en kollektiv förståelse av enskilda minnen på gemensamma teman, ett sätt att göra deltagare till medskapare i undervisningen. När man arbetar i grupp med enskilda minnen på ett givet tema får deltagarna ofta upp ögonen för att egna minnen som man tror är individuellt unika kan delas av flera.

Om ni till exempel skriver om när ni första gången blev uppmärksam på att man är flicka eller pojke kan ni få syn på hur kön skapas och hur ni själva skapar er själva som flicka/pojke eller kvinna/man. Förhoppningsvis blir det möjligt att i diskussionerna om minnena förstå hur man framträder som normal/icke normal pojke/flicka, man/kvinna och att det kan vara bundet till situationer, makt m.m. Om ni skriver om ett tema som inte nödvändigtvis har samma tydliga utgångspunkt i kön, kommer minnet ändå att vara genomsyrat av könskodade beskrivningar av fenomenen. Därmed kan man även med sådana minnen analysera utifrån exempelvis genusteori.

Gör så här:

Metoden kräver att gruppen som ska arbeta med minnesarbete har läst teorier om genus, kön och jäm-

46 Minnesarbete så som det framställs här är inspirerat av mitt eget arbete som lärare på kursen genusvetenskap med pedagogisk dokumentation på Lärarhögskolan i Stockholm. På kursen har studenterna i uppgift att arbeta med processkrivning som är en form av minnesarbete. Framställningen är också inspirerad av texter om minnesarbete, t.ex. Karin Widerberg, 1995, Maria Jansson, Maria Wendt & Cecilia Åse, 2007,

47 Maria Jansson, Maria Wendt & Cecilia Åse, 2007.

48 Maria Jansson, Maria Wendt & Cecilia Åse, 2007.

49 Malin Henriksson, Maria Jansson, Ulrika Thomsson, Maria Wendt Höjer & Cecilia Åse, 2000.

50 Malin Henriksson, Maria Wendt Höjer, Maria Jansson, Ulrika Thomsson och Cecilia Åse, 2002.

ställdhet.

Var och en skriver ett minne på ett gemensamt tema. Det kan vara: första gången som jag upptäckte att jag var flicka eller pojke, ett patientbesök inom sjukvården, första gången jag kom till folkhögskolan, första gången jag var kär, ett möte där jag kände mig utanför, när jag blev arg eller något helt annat.

Det ska vara ett minne som känns okej att andra läser och diskuterar. Det viktigt att som pedagog poängtera att det inte är meningen att man ska behöva lämna ut jobbiga händelser som man har varit med om.

Alla ska skriva så detaljerat som möjligt om det tema som är bestämt. Ni ska bestämma om man ska skriva i första eller tredje person. Skriver man i första person är risken att det är själva personen som hamnar i fokus och inte minnet. När man skriver i tredje person ska man inte berätta för de andra vem som har skrivit vilket minne.

Ni bestämmer ett tillfälle då ni träffas för att läsa upp de skrivna minnena. Därefter arbetar ni i gruppen med att analysera och jämföra minnena med hjälp av era egna erfarenheter och med hjälp av böcker ni läst.

- 1.** Bestäm ett tema som gruppen ska skriva sitt minne utifrån.
- 2.** Informera om hur minnesarbetet ska gå till och be deltagarna skriva ett minne i första eller tredje person till nästa gång på det tema som bestämts. Be dem skriva så detaljerat som möjligt. Alla ska skriva ut sina minnen i pappersform.
- 3.** Vid nästa tillfälle läser ni varandras minnen.
- 4.** Diskutera minnena med hjälp av den litteratur ni läst. Vad finns det för likheter och skillnader? Vad är det för föreställningar om kön som framkommer i minnena? Hur kan man förstå dem?
- 5.** Välj ut ett (eller några minnen beroende på hur stor gruppen är) som ni fortsättningsvis ska analysera vidare under ett par tillfällen.
- 6.** Bestäm litteratur som ni ska läsa under tiden som ska hjälpa er i analyserandet.
- 7.** Skriv ner era analyser.

Vad säger jämställdhetslagen?

Nedan redogörs i korthet för vad som anges i jämställdhetslagen.⁵¹ För att läsa lagen i sin helhet se JämO:s hemsida.⁵²

Alla arbetsplatser som har fler än nio anställda är enligt lag skyldiga att ha en jämställdhetsplan. Arbetsgivaren är skyldig att se till att anställda kvinnor och män har samma rätt när det gäller exempelvis anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter inom arbetslivet.

Arbetsgivaren är bland annat skyldig att:

- » bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet på arbetsplatsen.
- » underlätta för anställda kvinnor och män att kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- » vidta åtgärder för att bland annat förebygga och förhindra att någon anställd utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Arbetsgivaren ska också verka för att det råder en jämn könsfördelning på arbetsplatsen och inom olika typer av arbete på arbetsplatsen.

En arbetsgivare ska också se till att det inte finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, genom att

- » analysera vad det är som bestämmer lönen utifrån ett könsperspektiv.
- » kartlägga och analysera kvinnors och mäns löner när de har lika arbete.
- » kartlägga och analysera kvinnors och mäns löner när de har likvärdigt arbete.

Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner utifrån ovanstående. Om osakliga löneskillnader upptäcks ska arbetsgivaren ange hur och när lönejusteringarna ska vara åtgärdade.

Jämställdhetsplan

En jämställdhetsplan är ett dokument som ska visa att en arbetsgivare årligen undersöker jämställdhetsvillkoren för de anställda på arbetsplatsen samt sätter upp mål för att förbättra jämställdheten på arbetsplatsen.

En jämställdhetsplan ska också visa hur det ser ut för kvinnor respektive män på arbetsplatsen samt ange vilka åtgärder som eventuellt behöver vidtas för att nå ökad jämställdhet.

51 Nuvarande jämställdhetslag gäller tom 31 december 2008.

52 JämO

Varför ska folkhögskolor bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete för personalen?

- » Skolan är bunden av kollektivavtal. Krav på att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete beskrivs i samverkansavtalet och i löneavtalet 2007-2010.
- » Arbetsgivaren har skyldigheter enligt jämställdhetslagen 2-13§. Facket har ett ansvar för att arbetet genomförs vilket uttrycks i 2 och 35§.
- » Jämställdhet mellan könen utgör en del av folkbildningens gemensamma värdegrund så som det formuleras i folkbildningspropositionen.
- » Planerade åtgärder ska utvärderas en gång om året. Skriv därför planen så att den blir så konkret som möjligt och att åtgärder enkelt kan utvärderas.
- » Planen ska kunna förstås av både personal och deltagare (ta ställning till om planen är tillgänglig för presumtiva deltagare).
- » Planens olika delar ska vid behov kunna redovisas för tillsynsmyndigheter. Det är i första hand JämO och Arbetsmiljöverket.
- » Eftersom planen kan komma att granskas av någon annan utanför skolan kan det vara bra att inledningsvis beskriva skolans verksamhet och organisation, exempelvis om det finns filialer.

Om skolan redan är en jämställd arbetsplats, måste planens alla områden kommenteras?

Om skolan redan är en jämställd arbetsplats, måste planens alla områden kommenteras?
I princip ska följande alltid finnas i en jämställdhetsplan oavsett hur jämställd en skola är:

1. Uppgifter om vilken tidsperiod planen gäller för.
2. Om samverkan skett eller om arbetsgivaren ensam står för planens innehåll.
3. Om arbetsförhållanden, fysisk och psykosocial arbetsmiljö med redovisning för respektive kön.
(Samverkan med arbetsmiljöenkäter och utvecklingssamtal.)
4. Om möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
5. Om arbetsmiljö när det gäller trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier.
6. Plan för kompetensutveckling och intern rekrytering för att främja jämn könsfördelning inom olika yrken.
7. Plan för extern rekrytering för att främja jämn könsfördelning inom olika yrken.
8. Lönekartläggning för lika och likvärdigt arbete.
9. En redovisning och utvärdering av hur planerade åtgärder i föregående års plan har genomförts.

För att veta hur det ser ut på skolan när det gäller punkterna 3-8 har arbetsgivaren enligt kollektivavtalet en skyldighet att kartlägga och i jämställdhetsplanen ange hur situationen är i nuläget inom var och en av punkterna 3-8. Jämställdhetslagen och kollektivavtalet föreskriver att det finns en målsättning och konkreta åtgärder för punkterna 3-8. Om t.ex. personalsammansättningen är jämställd så ska detta anges men behöver då inte åtgärdas. Det finns inget krav på att hitta på åtgärder av formella skäl. Alla brister behöver inte lösas direkt. En långsiktig plan är också bra. Den årliga planen ska innehålla konkreta åtgärder som alla orkar med och för varje år successivt arbeta sig genom den långsiktiga planen.

Finns det något att tänka på innan man börjar arbeta med årets jämställdhetsplan?

- » När sker lönerevision? När är det i tid lämpligt att genomföra lönekartläggning och analys?
- » Hur bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet? Fundera på samordningsvinster.
- » Finns det samordningsvinster med kvalitetsarbetet? Till exempel med personal- och deltagarenkäter.
- » Hur sker uppföljning av utvecklingssamtalen? Finns det frågor från jämställdhetsplanens mål och åtgärder som det är av intresse att ta upp i utvecklingssamtal?
- » Är det tydligt hur samverkan ska ske? Vilka ingår i gruppen? Hur ofta träffas gruppen?
- » Har gruppen tillräcklig kompetens eller finns det anledning att gemensamt fördjupa kunskaps- och referensramarna, exempelvis i frågor om löneanalys eller annat område?
- » Har ni utvärderat föregående år?

Kartläggning

Att kartlägga innebär att arbetsgivaren skaffar sig kunskap. Antingen visar kartläggningen att skolan kan vara stolt över sitt jämställdhetsarbete eller att åtgärder behöver sättas in för att uppfylla jämställdhetslagen.

För att ta reda på om man behöver vidta några åtgärder för att nå ökad jämställdhet kan arbetsgivaren med hjälp av könsuppdelad statistik över löner, föräldraledighet, anställningsvillkor m.m. göra en kartläggning. Arbetsgivaren bör också undersöka hur kvinnors och mäns erfarenheter, upplevelser och åsikter om arbetsplatsen och arbetsvillkoren ser ut. Det kan göras med hjälp av enkäter till de anställda. Det är viktigt att en kartläggning sker på ett sätt så att alla personal känner sig trygga med att delge sina åsikter. Glöm inte att jämställdhet är behäftat med myter och att det ofta finns personliga farhågor inför förändringar.

Mål

Med hjälp av de resultat som könsuppdelad statistik och personalenkäter ger ska arbetsgivaren sätta upp konkreta, tidsangivna och mätbara mål som man avser uppnå för att förbättra jämställdheten på arbetsplatsen. Det är också viktigt att utse ansvariga för arbetet och att dessa ges tid för att kunna arbeta med målen.

Utvärdering – nya mål

Varje år ska arbetsgivaren undersöka om man nått upp till de mål som man avsåg och upprätta en ny plan. För mer information om hur man går till väga när man upprättar jämställdhetsplaner se JämO:s Grundbok – att arbeta fram en jämställdhetsplan.

Ett verktyg – och några tips

Ett arbete med jämställdhetsplanen är alltså ett arbete som behöver pågå kontinuerligt och prioriteras. Jämställdhetsplanen gör ingen nytta i en skrivbordslåda – den ska fungera som ett verktyg för att kunna förbättra jämställdheten på arbetsplatsen.

Ni kan till exempel diskutera planen och arbetet med målen på personalmöten. Ni kan stämma av hur arbetet går, vad som redan är uppnått, om något behöver förändras i arbetet. Detta är ett bra sätt för att få hela personalgruppen att bli aktiv i arbetet och den förändringsprocess som pågår.

Sätt upp de mål som ska uppnås på en väl synlig plats i personalrummet så att alla har chans att när som helst läsa och fundera över ert jämställdhetsarbete.

Lönekartläggning

Lönekartläggning omfattar lika arbete och likvärdigt arbete.

Med *lika arbete* menar lagen att arbetstagare har samma eller i det närmaste samma arbetsinnehåll. *Likvärdigt arbete* kan innebära att mycket olika arbeten ändå är lika när det gäller svårighetsgraden.

Den sammantagna bedömningen av likvärdiga arbeten ska göras utifrån följande fyra kriterier:

Kunskaper och färdigheter – som behövs för att utföra arbetet

Ansvar – som arbetet kräver

Ansträngning – psykisk eller fysisk som arbetet medför

Arbetsförhållanden – under vilka arbetet utförs

Om analysen av löneskillnader visar att det finns löneskillnader som inte på ett sakligt sätt kunnat förklaras måste ett beslut tas om lönejustering eller annan åtgärd. En kostnadsberäkning och tidplan för åtgärderna ska redovisas i en separat handlingsplan för jämställda löner. Skillnaderna ska rättas till så snart som möjligt och senast inom tre år. Det kan hända att det innebär att hela lönepotten ”äts upp” av lönejustering på grund av osakliga löner, därav att åtgärder kan sträcka sig över tre år. Företag som har åtgärdat alla osakliga löner gör vanligtvis därefter årligen sin lönerevision före förhandlingarna.

Det ska även framgå:

- » Hur många kvinnor respektive män som har fått/kommer att få sina löner justerade?
- » Inom vilka arbeten justeringarna har ägt rum?
- » Inom vilken tidsram justeringarna har skett/kommer att ske?
- » Vilka belopp som innefattas i justeringarna?

Undersök även om andra typer av åtgärder är motiverade för att minska oförklarade löneskillnader, till exempel kompetensutveckling.

Lag och avtal

Att arbeta med jämställdhet innebär självklart att följa jämställdhetslagen. Det som ibland glöms bort är att kollektivavtal har starka skrivningar om kravet på jämställdhet. Ibland är det även så att lag och avtal förutsätts att samverka. Att hålla detta i minnet i det fackliga arbetet är viktigt.

Likheter och samverkan mellan lag och avtal:

- a) Båda förutsätter en lokal lönebildning och att kriterier definieras på lokal nivå. Därmed sammanfaller jämställdhetslagens jämförelsekrav för att åtgärda osakliga löneskillnader med den enskilde arbetstagarens möjligheter att aktivt ta ansvar för lönesättning.
- b) Kollektivavtal anger att lön ska relateras till arbetets svårighetsgrad och ansvar. Kriterierna ska fastställas lokalt. Därmed har den enskilde arbetsgivaren en klar uppfattning om vad som är likvärdigt arbete. Begreppet likvärdigt arbete baseras också på svårighetsgrad och ansvar.
- c) En analys av löneskillnader för begreppet lika arbete (jämställdhetslagen) måste utgå från de lönekriterier som lokalt har arbetats fram och vars ändamål är att bedöma arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Att det centrala kollektivavtalet omsätts lokalt är en förutsättning för att bedöma om löneskillnader vid lika arbete är sakligt grundade.

Skillnader mellan lag och avtal:

- d) Jämställdhetslagen kräver bara skäligen grundad lön mellan kvinnor och män.
- e) Kollektivavtal går längre än jämställdhetslagen i kravet på sakligt grundad lönesättning med referens till alla diskrimineringsgrunderna.
- f) Löneanalys enligt jämställdhetslagen bygger på antagandet att arbetsgivare och arbetstagare delar samma värdegrund dvs att löner ska vara sakligt grundade ur ett könsperspektiv. Lönejusteringar bygger på samverkan och inte styrkeförhållanden mellan parterna, och inte heller olika lönepotter per avtalsområde eller liknande.
- g) Löner enligt kollektivavtalet är resultat av en förhandling, dvs ett konfliktperspektiv finns i botten och styrkeförhållande definierar lönens storlek. Löneanalys görs för hela arbetsplatsen. Löner förhandlas separat inom varje avtalsområde

Policy mot sexuella trakasserier

Anställda har rätt att inte utsättas för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier. Trakasserier på grund av kön är när någon uppträder på ett sätt som kränker en person och som har samband med kön. Sexuella trakasserier är ovälkomna handlingar av sexuell natur. Det kan handla om att någon utför ovälkomna beröringar, tafsningar eller skämt.⁵³

Arbetsgivaren är skyldig att utreda eventuella trakasserier och sätta stopp för dessa. En arbetsgivare är skyldig att arbeta förebyggande så att trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier inte förekommer på en arbetsplats.

⁵³ JämO

För att undersöka om trakasserier förekommer kan arbetsgivaren i personalenkäten (som nämns ovan) fråga om personalen upplever att de utsätts för eller tror att andra utsätts för trakasserier.

På en arbetsplats med fler än nio anställda är arbetsgivaren skyldig att skriva en policy och handlingsplan mot trakasserier, det vill säga en handlingsplan för hur arbetsgivaren ska förebygga trakasserier och hur arbetsgivaren ska handla om en anställd blir utsatt för trakasserier.

I policyn redogörs tydligt för vilka rutiner arbetsgivaren har om hon eller han får reda på att sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön förekommer. En anställd ska alltså utifrån policyn veta vad arbetsgivaren gör om någon blir trakasserad.

Policyn mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier kan ingå i jämställdhetsplanen eller finnas med som bilaga. Policyn bör utvärderas i samband med att arbetsgivaren uppdaterar jämställdhetsplanen. Ett tips är att i likhet med målen i jämställdhetsplanen med jämna mellanrum aktualisera policyn i samråd med personalen. Inte heller policyn gör någon verkan i en skrivbordslåda utan ska vara ett levande dokument som används i praktiken.

Du vet när du gått över gränsen!⁵⁴

Vi har lärt oss koder för hur vi ska bete oss i olika situationer med andra människor. Därför vet vi också när vi bryter mot dessa koder. Därför är det inte heller svårt att veta vad som kan betraktas som sexuella trakasserier, när det gäller beröring.

När vi åker i en överfull buss och står och trängs med andra passagerare försöker vi att inte trycka oss mot dem som står närmast. Vi försöker att göra oss så små och smala som möjligt. När vi hälsar på någon genom att ta i hand, trycker vi den andres hand en kort stund och därefter släpper vi taget.

När vi hälsar på någon med kindpussar, ”pussar vi den andre i luften”.

När vi står och pratar med en arbetskamrat står vi inte tätt ihop utan någon meter från varandra. Vi kan ge en arbetskamrat en klapp på axeln, men handen dröjer inte kvar.

Jämställdhetsplaner – goda exempel och vanliga fel

I sammanställningen nedan har exempel lyfts fram ur några folkhögskolors jämställdhetsplaner och kommenterats av en jurist med erfarenhet från Jämos granskningsarbete. Urvalet är gjort för att visa på goda exempel från och vanliga fel som finns i jämställdhetsplaner.

”Folkbildningens uppdrag är att arbeta för jämställdhet och jämställdhet kan ses som viktig även ur folkbildningens framsynsarbete....och är viktigt för jämställdhetsarbetet på x folkhögskola.”

Kommentar: Skolan lyfter fram att aktiva insatser för ökad jämställdhet inte enbart är ett lagkrav utan även en del av folkbildningens uppdrag. Det ger troligtvis en bättre förankring och en större möjlighet att realisera planer.

Jämställdhetsplan för tiden 2007-04-01 till 2008-04-01

Kommentar: Tydlig period för jämställdhetsplanen anges.

§4 "arbetsgivaren skall genomföra"

Vår kartläggning av arbetsmiljön har visat på följande problem eller behov:

Vi vill inom §4 långsiktigt uppnå:

Vi vill inom §4 kortsiktigt uppnå:

Åtgärder för att rätta till brister enligt §4:

Ansvarig:

Klart:

Alt. vår kartläggning visade inte några behov av åtgärder för att förbättra arbetsmiljön/organisationen ur jämställdhetsaspekt. Det råder således jämställda förhållanden inom detta område (§4)

Detta är parterna överens om.

Kommentar: Planen innehåller en tydlig beskrivning med rubriker av kartläggning och följer på det. Folkhögskolan har på varje paragraf i lagen använt modellen och redovisar situationen, analys och planering framåt, alternativt att det inte finns behov och i så fall är alla överens om det. Hela upplägget och analysen ger en tydlighet till hela organisationen om arbete nu eller senare inklusive synsätt på jämställdhet.

Utgångspunkter för x folkhögskolas jämställdhetsarbete:

- * Jämställdhetslagen
- * Förordning om statsbidrag till folkbildningen
- * Regionens jämställdhetspolicy
- * Personalvision
- * Regionens vision - Det goda livet
- * Folkhögskolans huvudmannaupdrag
- * Folkhögskolans plan för kvalitetsarbete
- * Vägar till en jämställd budget

Kommentar: Tydliga utgångspunkter för jämställdhetsarbetet. Alla i personalen vet vad som är bakgrund och krav i sitt arbete. Tips: skolan kan komplettera utgångspunkterna med Arbetsmiljölagen och kollektivavtal.

Jämställdhetsgruppen har utformat jämställdhetsplanen. Jämställdhetsplan ska förankras hos rektor för att sedan MBL förhandlas och beslutas av skolans styrelse.

Kommentar: Skolan redovisar i jämställdhetsplanen en tydlighet i förankring och beslutsprocess. I planen kunde det även ha varit en redovisning av hur jämställdhetsgruppen väljs och hur sammansättningen i gruppen är. Det förtydligar ytterligare beslutsmandat om det finns olika synpunkter på analyser av undersökningar på skolan.

X stad den 10 maj 2001

Kommentar: Planen anger inte vilken tidsperiod som planen gäller. Jämställdhetsplanen är bara daterad när den antogs och ingen tidsperiod är angiven. En jämställdhetsplan ska vara ettårig, men det är ändå bra om tidsperiod anges. Särskilt som senaste jämställdhetsplanen är äldre än ett år.

<i>Yrkeskategori deltid</i>	<i>50%</i>	<i>50-99%</i>	<i>heltid</i>
Lärare	0	46	5
kök/lokalvård	0	54	40
admin.	0	41	52
vaktmästare	0	51	58

Kommentar: Lönestatistiken är inte könsuppdelad. Statistiken är varken analyserad eller kommenterad att den ska analyseras.

Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män/medianlön:

	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>
<i>Kommunal</i>	17200	21234
<i>SKTF</i>	19813	21163
<i>SFHL</i>	24065	24065

Kommentar: Kartläggning är uppdelad efter avtalsområde och inte efter begreppen lika och likvärdigt arbete. Lagen föreskriver en (1) lönekartläggning och analys som omfattar samtliga arbetstagare.

Åtgärd 1: Upprätta en lönekartläggning för arbete som är att betrakta som lika. Om osakliga löneskillnader upptäcks skall den första prioriteten i lönerevisionen vara att komma tillrätta med dessa.

Åtgärd 2: Upprätta en lönekartläggning för arbete som är att betrakta som likvärdiga. Alla befattningar ska värderas ur ett likvärdighetsperspektiv. Om osakliga löneskillnader upptäcks skall den första prioriteten i lönerevisionen vara att komma tillrätta med dessa.

Kommentar: Bra tydlighet i lagens båda begrepp. Bra med överenskommelser i förväg inom ramen för jämställdhetsplanens krav.

Sjukfrånvaro under 2006:

kvinnor 15 dagar/år och män 1,6 dagar/år

Total sjukfrånvarao 9,4 dagar/anställd

Mål: minska kvinnors sjukfrånvaro, särskilt långtidssjukskrivningar. Behålla den låga sjukfrånvaron för män.

Åtgärd: Arbetsmiljöåtgärder: ergonomirond, regelbundna hälsoprofiler, möjlighet till handledning hos företagshälsovård. Ny enkät genomförs 2007.

Ansvarig: rektor

Uppföljning: avstämningar med företagshälsovård. Resultat av uppföljning av sjukfrånvaro ska ligga till grund för revidering av jämställdhetsplan.

Kommentar: Bra exempel på tydlighet och planer för ett år.

Sammanlagda sjukfrånvaro i relation till arbetade timmar 3,7%.
Av detta över 60 kalendardagar (långtidssjukskrivningar) 46,12%.
Sjukfrånvaro kvinnor 5,47 % av arbetsåret
Sjukfrånvaro män 0,37 % av arbetsåret

Kommentar: Bra att ta reda på fakta. Fakta måste därefter leda till analys. I jämställdhetsplanen finns ingen analys, och därmed ingen åtgärdsplan varken på kort eller lång sikt.

Mål: gravida kvinnor ska ha en arbetsmiljö som gör det möjligt att fungera fullt ut i sin arbetsituation.
Åtgärd: Arbetsmiljösamtal ska äga rum inom två veckor när en anställd meddelar att hon är gravid.
Samtal ska vara kontinuerliga.
Ansvarig: rektor

Kommentar: Exempel på konkret åtgärd för ett område. Uppföljning av jämställdhetsplanen bör innebära att systemet införs i rutiner för personalarbetet och ej längre vara del av en ettårig jämställdhetsplan.

Män och kvinnor ges lika möjligheter och uppmuntran till att ta ut föräldraledighet.

Kommentar: Planen har inget av: kartläggning, mål, konkreta åtgärder, tidsangivelser eller framställan som visar att kartläggning inte föranleder åtgärd. Skolans jämställdhetsplan har snarare policykaraktär och är inte en jämställdhetsplan.

Policy: alla ska känna till skolans handlingsplan om sexuella trakasserier, den ska finnas på skolans webbsida, sträva efter ett bra arbetsklimat som motverkar sexuella trakasserier, alla ska ha kunskap om sexuella trakasserier.

Handlingsplan. Vad gör man när det inträffar:

A. Känner du dig trakasserad?

* tala om för den som trakasserar att beteendet är oönskat. Ta hjälp av någon att tala med den som trakasserar om du tycker det är obekvämt. Tala om för din kontaktperson att du upplever att du blir trakasserad.

* om det inte blir en förändring gör en skriftlig anmälan till rektor. Anmälan kan vara formulerad som du vill. Berätta även gärna vad som har hänt och vad du vill skall hända nu.

* skriv dagbok om händelserna: datum, klockslag, vittnen, vad som sagts och gjorts, och dina reaktioner. Det underlättar utredning, och hjälper dig att bearbeta vad som hänt.

* Det är inte ditt fel att du har blivit trakasserad. Du har rätt att de ska upphöra.

(Skolan har under nedanstående rubriker utförliga instruktioner)

B. Till dig som finns i närheten:

Hur skolan handskas med sexuella trakasserier:

Åtgärder:

Uppföljning:

Följande personer är utbildade och ansvariga kontaktpersoner på skolan: Fatemeh Andersson och Anders Suad.

Kommentar: Policy och handlingsplan som ger en god vägledning i ett konkret fall. Bör efter implementeringsåret inte ingå i en jämställdhetsplan. Rutiner bör då vara standard på skolan och omnämnas med bilaga att skolan har fungerande rutiner. Om uppföljningen kanske visar t.ex. att fortbildning bör fortsätta eller ett behov av en revidering av handlingsplanen då är det befogat med nya (eller fortsatta) åtgärder i nästa jämställdhetsplan.

En skola kan i en plan behöva förbättra rutiner till exempel att jämställdhetsplanen ska finnas på skolans webbsida. En sådan åtgärd bör bara finnas ett år. Om det finns kvar vid nästa års plan måste det följa en utvärdering varför det inte blev åtgärdat förra året. Att det finns på webbsidan ingår därefter i arbetsbeskrivning för webbtjänst.

§6: Folkhögskolan har en plan för kränkande behandling som reglerar hur vi ska agera. Om bilder eller affischer med motiv som upplevs som kränkande av något kön sätts upp, är det en uppgift som ligger på all personal att plocka ner dessa. Etisk debatt om kränkande material på skolans datorer ska hållas årligen och löpande med deltagare.

Kommentar: En policy och beredskapsplan ska ingå i jämställdhetsplanen. Skolan refererar bara till den, utan bilaga. I skolans jämställdhetsplan i övrig text finns inget om planen mot sexuella trakasserier.

Vad är sexuella trakasserier? I den nya jämställdhetslagen från 1998 definierar man sexuella trakasserier i 6§:.....

(Aktuella skolans jämställdhetsplan är daterad 16 maj 2006)

Kommentar: Skolan har ingen ansvarig som uppdaterar när lagförändringar sker. Lagen ändrades 2005 och skolan har därmed inte observerat förändring. Enligt nya lagen ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra a) sexuella trakasserier b) trakasserier pga kön c) represalier enligt denna lag.

Mål: all personal ska ha kunskap om jämställdhetslag, lag om likabehandling i högskolan och övriga diskrimineringslagar

Mål: samtliga deltagare ska vid läsårets slut ha fått utbildning på diskrimineringslagar

Åtgärder: Finns ett material färdigt att använd i undervisningen. Personal ska ha kontinuerlig fortbildning.

Kommentar: Bra att ta upp att jämställdhet är ett kunskapsområde och behov av ständig kunskapsinhämtning. Skolan har angett denna åtgärd under paragrafen för kompetensutveckling. Det tillhör dock inte vad som avses med kompetensutveckling i lagtexten.

§7 Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Beskrivning av skolan som arbetsplats: ”..... oavsett kön, ska kunna meritera sig för högre tjänst. Folkhögskolan är en liten arbetsplats där möjlighet till avancemang är liten oavsett vilken yrkesgrupp man tillhör.”

Åtgärder: Dokumentation av fortbildningar som personalen genomfört finns och bör årligen utvärderas.

Kommentar: Angiven åtgärd (dokumentation) är ingen åtgärd. Texten a) beskriver vad som redan görs b) att utvärdera är inte heller en åtgärd i lagens mening. Att åtgärder ska utvärderas framgår av en separat bestämmelse i lagtexten. c) Lagtexten hänvisar inte bara till möjlighet att avancera.

Beskrivning av arbetsplatsen:

Yrkeskategori	kvinnor	män
Lärare	12	2
kök/lokalvård	7	0
admin.	3	3
vaktmästare	0	2

Även om skolan har traditionell könsfördelning idag på skolan finns inget i den fysiska arbetsmiljön som skulle hindra att fördelning mellan män och kvinnor skulle se annorlunda ut.

Åtgärder: Arbetsgivaren ska årligen informera om jämställdhetsplan och sin attityd till jämställdhet.

Jämställdhetsplan ska ingå i verksamhetsplanen och finnas på intranätet. Arbetsgivaren ska beakta och ge möjlighet om en anställd har önskemål om arbetsbyte eller arbetsrotation.

Kommentar: Skolan analyserar inte vilka aktiva åtgärder som kan vara nödvändiga för att bryta könsmonster, t.ex. vid extern rekrytering. Arbetsgivaren ska särskilt anstränga sig att få en könsbalans. En långsiktig konkret plan för att förändra finns inte.

Andra vanligt förekommande fel i jämställdhetsplaner:

- » Sker ingen årlig uppdatering
- » Det framgår inte hur samverkan har ägt rum
- » Mål och åtgärder formulerade så att de är svåra att utvärdera
- » När den nya planen utformas saknas redovisning och utvärdering av planerade åtgärder i den föregående års planen.
- » Alla paragrafer i jämställdhetsplanen är inte kommenterade

Begrepp

I detta avsnitt ges korta förklaringar till ord eller begrepp som omnämns i diskussioner, litteratur och arbete som har med kön, sexualitet och/eller jämställdhet att göra.

Att göra kön

Forskarna Ylva Elvin-Nowak och Helene Thomson beskriver att göra kön som ”ett angreppssätt som bygger på att kön inte huvudsakligen är ett substantiv utan faktiskt snarare en verbform”.⁵⁵ Vi gör oss alltså till kvinnor respektive män.

Biologism

Att försöka härleda mänskliga beteenden och samhälleliga företeelser utifrån biologiska rön. Biologism används ofta som ett skällsord, för människor som har en övertro på biologins, de biologiska könen och/eller genetikens betydelse.⁵⁶

Bisexualitet

Förmåga att förälska sig i och/eller bli sexuellt attraherad av både kvinnor och män.⁵⁷

Diskriminering

Att en person behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation.⁵⁸

Dragking

Kvinna som klär sig som man, ofta för att uppträda inför publik.⁵⁹

Dragqueen

Man som klär sig som kvinna, ofta för att uppträda inför publik.⁶⁰

Feminism

Det finns flera olika sorters feminismer: liberalfeminism, radikalfeminism, post-strukturalistisk feminism, queerfeminism m.fl. Forskaren Jane Freedman formulerar det gemensamma för feminismer så här: ”uppmärksammar kvinnors underordnade position i samhället och den diskriminering kvinnor utsätts för på grund av sitt kön. [...] och att alla feminister kräver förändringar i den sociala, ekonomiska, politiska och kulturella ordningen för att motverka och så småningom undanröja denna diskriminering av kvinnor”.⁶¹

55 Ylva Elvin-Nowak och Helene Thomsson, 2003.

56 wikipedia

57 RFSL

58 DO

59 Sandra Dahlén, 2006.

60 Sandra Dahlén, 2006.

61 Jane Freedman, 2003.

Feminist

En person som anser att kvinnor är underordnade män och vill förändra det.⁶²

Genus

Kulturella föreställningar om män och kvinnor respektive manligt och kvinnligt kopplade till makt. Genus är något som vi alla gör.⁶³ (Jfr att göra kön)

Genusordning/-struktur

En maktordning/-struktur som håller isär kvinnor och män där kvinnligt värderas lägre än manligt och män utgör normen.

HBT

En förkortning för: homosexuella-, bisexuella och transpersoner.

Heteronormativitet

Med heteronormativitet menas att heterosexualitet anses som det normala, givna, förväntade och föredragna sättet att leva. Med ett heteronormativt tänkande utgår man ifrån att alla är heterosexuella. Därmed blir annan sexualitet än heterosexuell betraktad som onormal och konstig/avvikande. Här finns också klara kopplingar till könsmaktsordning/genusordning och antagandet om män och kvinnors olikhet där det finns regler och normer för hur dessa två kategorier skall uppföra sig. När heterosexualiteten görs till norm i skolan innebär det att det sätt varpå man talar och agerar kring kön och sexualitet marginaliserar eller osynliggör homo- och bisexuella.⁶⁴ Normen visar sig också genom samhällsliga institutioner, exempelvis äktenskapet som (än så länge) endast kan ingås av heterosexuella par.

Heterosexualitet

Förmåga att förälska sig i och/eller vara sexuellt attraherad av personer av ”motsatta” könet.

Homosexualitet

Förmåga att förälska sig i och/eller vara sexuellt attraherad av personer av samma kön som en själv.

Homofobi

Homofobi definieras av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO, så här: ”Homofobi är en ideologi, en uppfattning eller en medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet eller på homo- och bisexuella människor. En homofobisk hållning strider mot principen om alla människors lika värde och rättigheter”⁶⁵

Intersektionalitet

Med intersektionalitet analyseras ett fenomen utifrån en rad olika kategorier, till exempel, etnicitet, funktionshinder, klass, kön, sexualitet och ålder. Forskare med ett intersektionellt perspektiv menar att det inte räcker att analysera ett problem bara utifrån t.ex. klass. Om man vill undersöka hur makt verkar ska man med ett intersektionellt perspektiv ta in flera olika kategorier eller diskrimineringsgrunder i analysen för att söka förståelse i hur dessa diskrimineringsgrunder samverkar.⁶⁶

62 Ann-Katrine Roth, 2007.

63 Fanny Ambjörnsson, 2003.

64 Se bland annat: Myndigheten för skolutveckling. RFSL

65 HomO

66 Se till exempel: Paulina de los Reyes & Diana Mulinari, 2005. Ulla Eriksson-Zetterquist & Alexander Styhre, 2007.

Jämlikhet

Alla människors lika värde.⁶⁷

Jämställdhet

Ett mål – ett tillstånd där kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina liv.⁶⁸

Könsroll

De olika roller som kvinnor och män har som bygger på olika förväntningar på kvinnor respektive män.

Könsmaksordning

En maktstruktur där män har mer makt än kvinnor och därmed är överordnande kvinnor.

Ojämställdhet

När kvinnor och män inte har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Patriarkat

En samhällsordning där män överordnas kvinnor. Patriarkatet är en samhällsstruktur som visar sig på många sätt, däribland att män har högre lön, att kvinnan utför den största delen av hushållsarbetet och att vissa av världens språk (såsom engelska och franska) har samma ord för man och människa (svenskan, där människan är en ”hon”, utgör ett undantag).⁶⁹

Queerteori

En blandning av teorier som främst fokuserar och problematiserar heterosexualitet som norm.

Transperson

Transpersoner definierar sig sällan så, utan brukar som enskilda personer kanske hellre mena att de är bara män, kvinnor, neutrer, eller olika kombinationer av detta. De definierar sig kanske också som transsexuella, transvestiter, transgenderister, drag-Queens, drag-Kings eller något annat. Transperson är ett paraplybegrepp som tillkom framförallt för att kunna vara en samlande term i sexualpolitiska frågor och för att inte exkludera någon som kunde antas gynnas av en transvänlig politik.⁷⁰

Transsexuell

En person som upplever sig vara av motsatt kön jämfört med sitt biologiska kön. Är en medicinsk diagnos och kan vara ett sätt att identifiera sig.⁷¹

67 Ann-Katrine Roth, 2007.

68 Ann-Katrine Roth, 2007.

69 wikipedia

70 RFSL

71 RFSL

Referenser

Litteratur

Ambjörnsson, Fanny (2006) *I en klass för sig. Genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*, Stockholm: Ordfront.

Amundsdotter, Eva och Gillberg, Minna (2005) *Den jämställda arbetsplatsen, en metodbok*, Stockholm: Bilda förlag

Björnsson, Mats (2005) *Kön och skolframgång Tolkningar och perspektiv*, Stockholm: Myndigheten för Skolutveckling.

Bromseth, Janne, & Wildow, Hanna (2007) *Man kan ju inte läsa om bögar i nån historiebok. Skolors förändringsarbeten med fokus på Jämställdhet, genus och sexualitet*, Stockholm: Friends.

Dahlén, Sandra (2006) *Hetero*, Stockholm: Tiden.

de los Reyes, Paulina, & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Malmö: Liber.

Ds 2001:64, Ändrad ordning. Strategisk utveckling för jämställdhet, Stockholm: Fritzes.

Ehn, Billy & Löfgren, Orvar (2001) *Kulturanalyser*, Malmö: Gleerup.

Elvin-Novak, Ylva, och Thomsson, Helene (2003) *Att göra kön*, Stockholm: Albert Bonniers Förlag.

Eriksson-Zetterquist, Ulla och Styhre, Alexander (2007) *Organisering och intersektionalitet*, Malmö: Liber.

Folkbildningsproposition 2005/06: 192, Lära, växa, förändra

Freedman, Jane (2003) *Feminism – en introduktion*, Malmö: Liber.

Henriksson, Malin, Jansson, Maria, Thomsson, Ulrika, Wendt Höjer, Maria & Åse, Cecilia (2000) "I vetenskapens namn: Ett minnesarbete" i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1.

Henriksson, Malin, Wendt Höjer, Maria, Jansson, Maria, Thomsson, Ulrika & Åse, Cecilia (2002) "Minnesarbete: vardagsliv och vetenskap i undervisningsbruk" i *Genus i grundutbildningen – en samling erfarenheter och inspirationer*, Rapport nr 30, Stockholm: Jämställdhetskommittén och Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet.

Hirdman, Yvonne (2003) *Genus: om det stabilas föränderliga former*, Malmö: Liber

Jansson, Maria, Wendt, Maria & Åse, Cecilia (2007) *Ett ögonblick (utanför ordningen): om minnesarbete i undervisningssituationer*, Stockholm: Stockholms univ., Statsvetenskapliga inst.

Jonsson, Rickard (2007) *Blatte betyder kompis. Om maskulinitet och språk i en högstadieskola*, Stockholm: Ordfront.

Jutterdal, Anna (2008) *Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting*, Stockholm: Sveriges kommuner och Landsting

JämO (2004) *Att våga hoppa jämfota – rapport från ett jämställdhetspedagogiskt projekt*, Stockholm: Jämställdhetsombudsmannen

Larsson, Berit, och Wirén, Agneta (1992) ”Kön och språk” i *Ord och Bild* nr 1.

Larsson, Berit (1997) *Ljus och upplysning äfven för qvinnan. Kvinnors medborgarbildning i den svenska folkhögskolan 1868-1918*, Stockholm: Anamma.

Lorentzi, Ulrika (2001) *Jämställdhetsverkstan. Om jämtegrering och 3R-metoden i svenska kommuner*, Stockholm: Svenska kommunförbundet.

Marcusdotter, Marianne (2005) ”Med vackra inslag prydd din lefnads väf!” *Den kvinnliga textila slöjden på folkhögskolorna 1873–1920*, Linköpings Universitet, Skapande vetande nr 42.

Mark, Eva (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*, Lund: Studentlitteratur

Pincus, Ingrid (1997) *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*, Örebro: Kvinnovetenskapligt forum.

Regeringens proposition 2005/06:192, *Lära, växa förändra, Regeringens folkbildningsproposition*.

Roth, Ann-Katrine (2007) *Jämställdhetsboken*, Stockholm: Nordstedt.

Rydbeck, Kerstin (2001) ”Kvinnorna innanför och utanför ramarna. Om folkbildningsbegreppet och könsperspektivet” i *Folkbildning och genus, det glömda perspektivet*, Linköpings Universitet, Mimer.

Rönblom, Malin (2005) ”Kvinnors organisering möter den etablerade politiken” i *Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen*, SOU 2005:66, Stockholm: Fritzes.

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

SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Stockholm: Fritzes.

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

Statistiska Centralbyrån, SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2008*.

SOU 2007:15, *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering (slutbetänkande)*, Jämstods Praktika (metodbok), Stockholm: Fritzes.

Wehrner-Godée, Christina (2000) *Att fånga lärandet – pedagogisk dokumentation med olika medier*, Stockholm: Liber.

Widerberg, Karin (1995) *Kunskapens kön: minnen reflektioner och teori*, Stockholm: Nordstedt.

Elektroniska källor

Granvik Produktion: www.jamstallldhet.nu/jmst/rostr/historia/stodstr.htm, hämtad 2008-03-19

JämO, Jämställdhetsombudsmannen: www.jamombud.se, hämtad: 2008-03-19

Jämställdhetsutskottet i Umeå Kommun. *Härskartekniker: ett verktyg för att upptäcka över- och underordning*, www.umea.se, hämtad: 2008-04-21

HomO, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning: www.homo.se, hämtad: 2008-02-04

DO, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering: www.do.se, hämtad: 2008-02-04

Myndigheten för skolutveckling: www.skolutveckling.se, hämtad: 2008-02-04

Kvinnohistoriska samlingarna, Göteborgs universitet:

www.ub.gu.se/kvinn/portaler/rostratt/historik/, hämtad: 2008-04-21

Regeringen, integration och jämställdhetsdepartementet, jämställdhetsintegrering, <http://www.regeringen.se/sb/d/3267>, hämtad 2008-09-16

Regeringen: www.regeringen.se

RFSL, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande: www.rfsl.se, hämtad 2008-02-04

Wikipedia, www.wikipedia.org, hämtad 2008-02-04

Film

Genusmaskineriet, Utbildningsradion, UR.

Litteraturtips

Här tas litteraturtips upp som inte finns under referenser.

Facklitteratur och artiklar

Ambjörnsson, Fanny (2005) ”Den rosa overallen: om genusfostran, modeller av jämställdhet och identitetspolitiska markörer” i *Kulturella perspektiv*, nr 3.

Ambjörnsson, Fanny (2006) *Vad är queer*, Stockholm: Natur och kultur.

Berg, Lena (1999) *Lagom är bäst: unga kvinnors berättelser om heterosexuell samvaro och Pornografi*, Stockholm: Bilda och Riksorganisationen för kvinnojourer i Sverige.

Berg, Lena (2002) *Äkta kärlek: heterosexuell samvaro speglad mot diskurser om kärlek, heterosexualitet och kropp*, Uppsala: Sociologiska institutionen.

Berner, Boel (2003) ”Kön, teknik och naturvetenskap i skolan” i Berner Boel, *Vem tillhör Tekniken?*, Lund: Arkiv förlag.

Butler, Judith (2007) *Genustrubbel*, övers. Suzanne Almquist. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.

Caine, Barbara & Sluga, Glenda (2003) *Europas historia 1780–1920. Ett genusperspektiv*, övers. Sissela Uisk, Stockholm: Natur och kultur.

Connell, R. W. (1999) *Maskuliniteter*, Göteborg: Bokförlaget Daidalos.

Connell, R. W. (2003) *Om genus*, Göteborg: Bokförlaget Daidalos.

de Beauvoir, Simone (2002) *Det andra könet*, Stockholm: Norstedts.

Eduards, Maud (2002) *Förbjuden handling: om kvinnors organisering och feministisk teori*, Malmö: Liber.

Eduards, Maud (2007) *Kroppspolitik: om moder Svea och andra kvinnor*, Stockholm: Atlas.

Ekenstam, Johansson, Kuosmanen red. (2001) *Sprickor i fasaden: manligheter i förändring, en antologi*, Stockholm: Gidlund.

Eskilsson, Lena (1991) *Drömmen om kamratsamhället. Kvinnliga medborgarskolan på Fogelstad 1925–35*,

Stockholm: Carlsson.

Florin, Christina (1987) *Kampen om katedern Feminiserings- och professionaliseringsprocessen inom den svenska folkskolans lärarkår 1860–1906*, Umeå Universitet.

Foucault, Michel (1980) *Sexualitetens historia. Band 1. Viljan att veta*
Stockholm: Gidlund.

Fundberg, Jesper (2003) *Kom igen gubbar!: om pojkfotboll och maskuliniteter*,
Stockholm: Carlsson.

Gannerud, Eva (2001) *Lärares liv och arbete i ett genusperspektiv*,
Stockholm: Liber.

Gemzöe, Lena (2002) *Bildas -ismer. Feminism*,
Stockholm: Bilda förlag.

Gothlin, Eva (1999) *Kön eller genus*, Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Hedenborg, Susanne & Wikander, Ulla (2003) *Makt och försörjning*,
Lund: Studentlitteratur.

Hirdman, Yvonne (2007) *Gösta och genusordningen: feministiska betraktelser*,
Stockholm: Ordfront.

Jeffner, Stina (1998) *Liksom våldtäkt, typ: om ungdomars förståelse av våldtäkt*,
Stockholm: Brevskolan och Riksorganisationen för kvinnojourer i Sverige (ROKS).

Johansson, Thomas red. (2005) *Manlighetens omvandlingar ungdom, sexualitet och kön i heteronormativitetens gränstrakter*,
Göteborg: Bokförlaget Daidalos.

Kulick, Don (1996) "Queer theory: Vad är det och vad är det bra för?" i *Lambda Nordica* nr 3–4.

Kulick, Don (1997) "Är måsar lesbiska? : om biologins relevans för människan" i *Res publica* nr 1–2.

Kulick, Don red. (2005) *Queersverige*,
Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Larsson, Håkan (2001) *Iscensättningen av kön i idrott. En nutidshistoria om idrottsmannen och idrottskvinnan*,
Studies in Educational Sciences 43,
Stockholm: HLS Förlag.

Larsson, Håkan (2004) "Skolidrotten befäster traditionell genusordning" i *KRUT*, Kritisk utbildningstidskrift nr 113.

Laskar, Pia (2005) *Ett bidrag till heterosexuallitetens historia. Kön, sexualitet & njutningsnormer i sexhandböcker 1800–1920*,
Stockholm: Modernista.

Lenz Taguchi, Hillevi (2000) *Makt, motstånd och emancipation. Observations- och dokumentationsarbete i svensk förskola – en forskande läroprocess*,

Stockholm: LHS förlag.

Lenz Taguchi, Hillevi (2004) *In på bara benet: en introduktion till feministisk Poststrukturalism*, Stockholm: LHS förlag.

Listerborn, Carina (2000) *Om rätten att slippa skyddas. En studie av trygghetsskapande och brottsförebyggande projekt och kvinnors rädsla för att röra sig i stadens rum*, Göteborg: Chalmers tekniska högskola.

Lundgren, Eva (2004) *Våldets normaliseringsprocess*, Stockholm: Riksorganisationen för kvinnojourer i Sverige (ROKS).

Mohanty, Chandra Talpade (2006) *Feminism utan gränser: avkoloniserad teori, praktiserad Solidaritet*, Hägersten: Tankekraft förlag.

Mulinari, Diana m.fl. (2003) *Mer än bara kvinnor och män. Feministiska perspektiv på genus*, Lund: Studentlitteratur.

Nordberg, Karin & Rydbeck, Kerstin red. (2001) *Folkbildning och genus – det glömda perspektivet*, Linköpings Universitet, Mimer.

Nordberg, Marie (2005) *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, maskulinitet, feminitet och heteronormativitet*, Göteborg: Arkipelag.

Nordborg, Gudrun red. (1997) *Makt och kön. Tretton bidrag till feministisk Kunskap*, Stockholm: Brutus Östlings bokförlag Symposion.

de los Reyes, Paulina & Martinsson, Lena red. (2005) *Olikhetens paradigm- intersektionella perspektiv på ojämlikhetsskapande*, Lund: Studentlitteratur

de los Reyes, Paulina m.fl. (2002) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*, Stockholm: Atlas.

Rosenberg, Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda*, Stockholm: Atlas.

Rosenberg, Tiina (2006) *L-ordet: vart tog alla lesbiska vägen?*, Stockholm: Normal.

Rydbeck, Kerstin (2002) ”Kön och makt i folkbildningen: Reflexioner kring” i *Utbildning och demokrati* (11:2).

Rydbeck, Kerstin (2002) ”Folkbildningen och det kvinnliga medborgarskapet”, *Nordiska kvinnohistorikermötet*, Göteborg.

Rydbeck, Kerstin (2005) ”Från krinolintillverkning till kvinnlig skrivarkurs: kvinnokurser inom folkhögskolan – exemplet Bollnäs” i *Folkbildning – samtidig eller tidlös?: om innebörder över tid*, Ann-Marie Laginder och Inger Landström, red. Linköpings Universitet, Mimer.

Rydbeck, Kerstin (2005) ”Ett eget rum för folkbildning?” i *I görningen* nr 1.

Skeggs, Beverly (1999) *Att bli respektabel. Konstruktioner av klass och kön*, övers. Annika Persson, Göteborg: Bokförlaget Daidalos.

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, och Linghag, Sophie (2001)

Det ordnar sig: teorier om organisation och kön, Lund: Studentlitteratur.

Weiner, G. & Berge, B-M. (2002) *Kön och kunskap*,

Lund: Studentlitteratur.

Wendt Höjer, Maria, & Åse, Cecilia (1999) *Politikens paradoxer: en introduktion till feministisk politisk teori*,

Lund: Academia adacta.

Young, Iris Marion (2000) *Att kasta tjejkast. Texter om feminism och rättvisa*,

Stockholm: Atlas.

Öhrn, Elisabet (1998) *Könsmönster i klassrumsinteraktion. En observations- och intervjustudie av högstadielärares lärarkontakter*,

Göteborg: Acta universitatis Gotoburgensis.

Öhrn, Elisabeth (2002) *Könsmönster i förändring – en kunskapsöversikt om unga i skolan*,

Stockholm: Skolverket.

Populärvetenskaplig litteratur/rapportböcker mm.

Alakoski, Susanna red. (2006) *Tala om klass*,

Stockholm: Ordfront.

Alakoski, Susanna red. (2007) *Lyckliga slut*,

Stockholm: Ordfront.

Arrhenius, Sara (1999) *En riktig kvinna: om biologism och könsskillnad*,

Stockholm: Atlas.

Björk, Nina (1996) *Under det rosa täcket*,

Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Dahlén, Sandra (2004) *Sex med mera*,

Stockholm: Tiden.

Dahlman, Caroline och Möllerström, Johanna (2003) *Frihet och feminism*,

Stockholm: Timbro.

Elf Karlén, Moa och Palmström, Johanna (2005) *Slå tillbaka: Om vardagsrädsla och systerskap*,

Stockholm: Tiden.

Elf Karlén, Moa och Palmström, Johanna (2005) *Ta betalt. En feministisk överlevnadsguide*,

Stockholm: Pan.

- Eliasson, Mona & Ellgrim, Barbro** (2007) *Mäns våld mot kvinnor i nära relationer*, Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- Eriksson, Peter** (2006) *På y-fronten intet nytt: eller jakten på den nya mansrollen*, Stockholm: Bokförlaget DN.
- Forsberg, Ulla** (1999) *Jämställdhetspedagogik. En sammanställning av Aktionsforskningsprojekt*, Stockholm: Skolverket.
- Gålmark, Lisa** (2005) *Vadå feminist?*, Stockholm: Bonnier Carlsen.
- Hilton, Johan** (2007) *No tears for queers: ett reportage om män, bögar och hatbrott*, Stockholm: Atlas.
- Knutsson, Ulrika** (2004) *Kvinnor på gränsen: grupporträtt av Tidevarvets kvinnor*, Stockholm: Bonnier.
- Laginder, Ann-Marie red.** (1993) *Kvinnor och pedagogisk praktik- erfarenheter inom universitet och folkbildning*, Göteborg: Nordens folkliga akad. i samarbete med Kvinnovetenskapligt forum, Göteborgs universitet och Kvinnofolkshögskolan.
- Larsson, Berit** (1990) ”En folkbildning mot upprepning och förändring är ett samspel mellan regression och progression” i Wirén m.fl. red. *Kvinnofolkshögskolan, 5 års jubileum 1985–90*, Göteborg: Kvinnofolkshögskolan.
- Marcusdotter, Marianne** (1991) *Folkbildarkvinnor om 'folkhögskolemodrar' och folkbildarkvinnor innanför och utanför ramarna – från 1873 till nutid. Identitet och frigörelse*, Stockholm: Skolöverstyrelsen.
- Mendel-Enk, Stephan** (2004) *Med uppenbar känsla för stil. Ett reportage om manlighet*, Stockholm: Atlas.
- Petersen, Åsa** (2007) *Bortom normen 2.0 – om en ny sorts rättvisa*, Stockholm: Normal.
- Wennstam, Katarina** (2002) *Flickan och skulden: en bok om samhällets syn på våldtäkt*, Stockholm: Bonnier.
- Wennstam, Katarina** (2004) *En riktig våldtäktsman: en bok om samhällets syn på våldtäkt*, Stockholm: Bonnier.
- Zackari, Gunilla & Modigh, Fredrik** (2000) *Värdegrundsboken. Om samtal för demokrati i Skolan*, Stockholm. Regeringskansliet.

Metodböcker

Amundsdotter, Eva (2005) *Strategier för förändring – på väg mot den jämställda arbetsplatsen*, Stockholm: Adore Communication AB.

Bratt, Anna-Klara & Lodalen, Mian (2007) *Könsbalans så jobbar du jämställt*, Stockholm: Bokförlaget DN.

Brade, Lovise, Engström, Carolina, Sörensdotter, Renita & Wiktorsson, Pär (utkommer hösten 2008) *i normens öga*, Stockholm: Friends.

Forum för levande historia och RFSL Ungdom (2007) *BRYT! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet*.

John, Charlotta & von Sabljar, Pamela (2005) *Elfte steget – vägen dit: en metodbok för praktiskt jämställdhetsarbete i förskola och skola*, Lund: Svenska EFS-rådet i Skåne län.

John, Charlotta & von Sabljar, Pamela (2007) *Jobba jämt med Elfte steget. En metodbok för praktiskt jämställdhetsarbete*, Ramlösa: Elfte steget.

JämO (1997) *JämOs handbok om sexuella trakasserier*.

JämO (1999) *JämOs handbok om aktivt jämställdhetsarbete*.

JämO (2000) *JämOs handbok mot könsmobbing*.

JämO (2006) *Grundbok – att arbeta fram en jämställdhetsplan*.

Roth, Ann-Katrine (2007) *Jämställdhetsboken. Från teori till praktik*, Stockholm: Nordstedt.

Svaleryd, Kajsa (2003) *Genuspedagogik: en tanke- och handlingsbok för att arbeta med barn och unga*, Stockholm: Liber.

Wahl, Elisabet (2006) *Jämställdhet i förskolan & metoder och möjligheter*, Stockholm: Regeringskansliet.

Wahlström, Kajsa (2006) *Metoder för flickor, pojkar och pedagoger*, Stockholm: Utbildningsradion.

