

(II) legitima kunskaper?

Genusforskning i möte med praktiskt jämställdhetsarbete

Anna Isaksson Sociologiska institutionen Lunds universitet/Högskolan i Halmstad - Jämställdhetscentrum Halland

Inledning

Syftet med föreliggande paper är att se på vilket sätt jämställdhetsarbete i arbetslivet har stöd av genusforskning och hur forskningsresultat och teorier används och kommuniceras i praktiskt förändringsarbete. De exempel på praktiskt jämställdhetsarbete som papret bygger på är i första hand begränsade till utvecklingspartnerskap (UP) inom Europeiska Socialfondens Equal-program. Följande utvecklingspartnerskap ingår i studien: Libra, KomTek, Genderforce, Gender School, Samverkan mot trafficking, Värmlands Arbetslivsforum och Entree¹. I papret studeras vilken forskning som fått genomslag och vilka teorier som tenderar att undvikas i det praktiska jämställdhetsarbetet så som det kommer till uttryck i projektansökningar och i intervjuer med de utvecklingspartnerskap som nämnts ovan. Jag belyser även i vilken utsträckning forskare deltar i arbetet och på vilket sätt.

Det empiriska underlaget till detta paper utgörs alltså av de olika utvecklingspartnerskapens projektansökningar till Europeiska Socialfonden samt intervjuer med utvecklingspartnerskapens projektkoordinatorer/motsvarande som genomfördes vid olika tillfällen under våren 2006 fram tills våren 2008. Under dessa år medverkade jag som doktorand inom ramen för NTG Jämställdhet ARGUS arbete, vilket bestod i att lyfta fram resultat och erfarenheter från utvecklingspartnerskap som avsåg att minska diskriminering på grund av kön i arbetslivet. NTG står för Nationell Temagrupp och ett syfte med NTG Jämställdhet ARGUS var att relatera utvecklingspartnerskapens problemställningar, arbeten och resultat till forskning inom relevanta områden och därmed försöka komma närmare den kunskap som blir brukbar i arbetet med att påverka strukturer i riktning mot jämställdhet². Temagruppen hade sitt sekretariat vid Högskolan i Halmstad³.

Jag genomförde flertalet av intervjuerna själv, varav ett fåtal av dessa utfördes via telefon. Några intervjuer har även genomförts med utvecklingspartnerskapens informatörer. Utöver dessa intervjuer har jag haft tillgång till intervjuer utförda av Lena Flodman och Johan Tirén, vilka arbetade med NTG Jämställdhet ARGUS produktion av vandringsutställningen *En isolerad vrå*⁴. Även Lena och Johan intervjuade projektkoordinatorer och informatörer för de sju utvecklingspartnerskap som

¹ För en närmare beskrivning av utvecklingspartnerskapens mål, inriktning och aktörer, se bilaga 1.

² Papret bygger till stora delar på en rapport, *Jämställdhetsåtgärder – i korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*, som jag tillsammans med Gunilla Fürst Hörte tog fram inom ramen för NTG Jämställdhet ARGUS arbete. För innehållet i detta paper ansvarar jag dock ensam.

³ Resultaten och erfarenheterna av temagruppens arbete förvaltas numera av Jämställdhetscentrum Halland vid Högskolan i Halmstad. För mer information om Jämställdhetscentrums verksamhet och inriktning, se <http://www.hh.se/samverkan/jamstalldhetscentrum.1781.html>

⁴ För mer information om vandringsutställningen och NTG Jämställdhet ARGUS övriga aktiviteter, se www.ntgequality.se

utgör basen i föreliggande text. Papret bygger sålunda både på textanalyser och på analyser av de intervjuer som genomförts⁵.

Jag har valt att kalla papret *(Il)legitima kunskaper? Genusforskning i möte med praktiskt jämställdhetsarbete* av den anledning att utvecklingspartnerskapens arbete kan ses som en form av förändringsarbete för jämställdhet med utgångspunkt bland annat i kunskaper som tagits fram genom forskning på det genusvetenskapliga området. Det finns, vilket jag kommer att visa, en rad utmaningar i genusforskningens möte med praktiken som väcker frågor om forskningens och kunskapernas legitimitet, brukbarhet och hur forskningsresultat och kunskaper kommuniceras till olika aktörer.

Papret inleds med en kort beskrivning av Europiska Socialfondens Equal-program och vad utvecklingspartnerskap och nationella temagrupper hade för funktion inom programmet. Därefter beskriver jag vad utvecklingspartnerskapen arbetat med, det vill säga inom vilka fält och vilka problemställningar de rört sig kring. Sedan följer en diskussion kring varför de olika aktörerna valde att delta i ett utvecklingspartnerskap. Vilka var motiven att delta och vilka effekter förväntade de sig av partnerskapets verksamhet? Efter detta belyser jag utvecklingspartnerskapens arbete i ljuset av de utmaningar och motstånd som förändringsarbete för jämställdhet ofta aktiverar. Jag går sedan vidare med den retorik som förefaller präglad förändrings- och jämställdhetsarbetet och hur forskarstödet sett ut samt på vilket sätt forskning tillämpats och sedermera kommunicerats i det praktiska arbetet. Avslutningsvis sammanfattar jag de iakttagelser som gjorts utifrån det empiriska materialet.

Europeiska Socialfondens Equal-program 2001-2007

Europeiska Socialfondens Equal-program syftade till att bekämpa all form av diskriminering och utestängning i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Programmet startade 2001 och avslutades 2007. Arbetet inom Equal organiserades i så kallade utvecklingspartnerskap. I varje utvecklingspartnerskap gick flera samverkanspartner från exempelvis offentlig förvaltning, universitet/högskolor, näringsliv och/eller ideella organisationer samman för att gemensamt utveckla idéer och metoder för att motverka diskriminerande strukturer. Nationella temagrupper bildades för att sprida och förädla utvecklingspartnerskapens resultat och erfarenheter i syfte att påverka relevanta aktörer på nationell nivå⁶. NTG Jämställdhet ARGUS var en sådan nationell temagrupp för utvecklingspartnerskap som visserligen arbetade med olika ämnesområden, men som hade den gemensamma nämnaren att de syftade till att motverka könsdiskriminerande strukturer i arbetslivet. Väl medveten om att utvecklingspartnerskap är en särskild organisationsform och att det finns skillnader mellan utvecklingsarbete inom ramen för ett utvecklingspartnerskap och i ett projekt⁷, så har jag här, liksom i övriga rapporter som NTG Jämställdhet ARGUS arbete resulterat i⁸, ändå valt att tala om utvecklingspartnerskapen som projekt eftersom deras arbete har organiserats som projekt med början i en ansökan och slut i en avrapportering.

⁵ Vad dessa metoder innebär i sig, och vad det exempelvis betyder att jag har använt mig av material som någon annan samlat in, utvecklas inte vidare i föreliggande text. För en sådan diskussion, se till exempel Lindlof, 1995.

⁶ Exempel på ämnesområden, utöver jämställdhet, som andra temagrupper fokuserade på var bland annat sexuell läggning, asylfrågor, socialt företagande och partnerskapsfrågor.

⁷ Se till exempel Andersson, Svensson, Wistus & Åberg, 2005

⁸ Fürst Hörte & Isaksson, 2007 samt Isaksson & Mason, 2008

Utvecklingspartnerskapens problembeskrivningar och inriktningar

Genom att ta del av utvecklingspartnerskapens projektbeskrivningar framgår det att de hade fokus på olika målområden men att de flesta av projekten hade som övergripande mål att minska arbetsmarknadens könssegregering⁹. Entree ville skapa bättre villkor för kvinnors företagande. Libra ville underlätta för kvinnor att komma in i byggsektorn. Genderforce avsåg att öka andelen kvinnor i internationella insatser för katastrof- och konflikthantering. KomTek, vars verksamhet levt vidare även efter projekt slut, syftar till att barn och ungdomar under lustfyllda former ska intressera sig för teknik och att framförallt kvinnors andel inom tekniska områden på sikt ska öka. Värmlands Arbetslivsforum bildades för att skapa bättre förutsättningar för att kombinera arbetsliv med familjeliv. Gender School satsade bland annat på kunskapsspridning om jämställdhet i arbetslivet och också att ta tillvara tidigare erfarenheter från försök att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden¹⁰.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden har i decennier stått i fokus för den svenska jämställdhetspolitiken på grund av arbetslinjens starka ställning i välfärdsbygget. Kvinnors egen försörjning har setts som en grundbult för jämställdheten. Forsknings- och utredningsväsendet har försett oss med ett omfattande material av empiri och fakta om hur könsuppdelningen ser ut och hur könssegregerande mekanismer verkar¹¹. Att arbetslivet är könsuppdelat råder det konsensus om, även om det råder oenighet om vilka förklaringsmodeller som gäller och hur frågan skall angripas. Utvecklingspartnerskapen arbetade med olika typer av satsningar och angrep den könssegregerade arbetsmarknaden utifrån olika perspektiv. I Libra och Gender School handlade vissa delprojekt om att påverka ungdomars studie- och yrkesliv (utbudssidan) och att påverka arbetsgivare att anställa nya grupper (efterfrågesidan). Värmlands Arbetslivsforum fokuserade på arbetsorganisation och arbetsvillkor – att finna balans i livet och att få livspusslet för människor att gå ihop. Oftast arbetade projekten med flera perspektiv parallellt. Genderforce och Samverkan mot trafficking tog båda utgångspunkt i FN-beslut om mänskliga rättigheter i sina ansökningar¹². Genderforce ville förbättra svenska internationella insatser i katastrof- och konfliktområden och menade att alla grupper i området måste respekteras och att svensk personal genom att vara genus- och mångfaldsmedveten reducerar risken för kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Samverkan mot trafficking hade minskad människohandel som övergripande mål och syftade bland annat till att ta fram en nationell handlingsplan mot människohandel. De två sistnämnda projekten betonade också utbildning och vikten av kunskapsspridning för att motverka fördomar och diskriminering.

⁹ Equal-programmet bestod av olika teman varav ett hade fokus på att just bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. De utvecklingspartnerskap som studeras här tillhörde samtliga detta tema, vilket medför att deras övergripande målsättningar inte är särskilt oväntade. Nämnas bör dock att några av utvecklingspartnerskapen också hade beröringspunkter med andra temområden. För mer information om Equal-programmets teman, se <http://www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=2101>.

¹⁰ Se till exempel *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005* I rapporten har Bergström (2007) sammanställt och analyserat så kallade bryt-projekt som exempelvis handlat om att rekrytera män till skolan och kvinnor till teknikrelaterade yrken.

¹¹ Se till exempel den så kallade Kvinnomaktutredningen, Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Sammanfattning i SOU 1998:6 *Ty makten är din...Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* samt SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*.

¹² FN:s Resolution 1325/2000 om *Kvinnor, fred och säkerhet* FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet.

I princip delade samtliga projekt en strävan efter att på något sätt integrera jämställdhet och genusperspektiv genom att göra de i utvecklingspartnerskapet deltagande organisationerna genusmedvetna, det vill säga att synliggöra och öka kunskapen om hur framförallt kön¹³ är en organiserande princip i samhället och i arbetslivet. Syftet i flertalet av projekten var, som delvis nämnts ovan, att ändra attityder och beteenden och att göra människor och organisationer jämställda och därmed förbättra och förändra verksamheternas grundläggande strukturer.

För att lyfta fram exempel på utvecklingspartnerskap som hade särskilt tydligt fokus på jämställdhetsintegrering kan Entree nämnas. De ville utveckla verktyg, metoder och modeller för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i rådgivnings- och stödstrukturer för företagande. Därmed antogs också kvinnors företagande ges goda förutsättningar för att kunna öka. Genderforce önskade också att integrera ett jämställdhets- och genusperspektiv i kris- och konfliktverksamheter vad gäller hela processen; från att tolka mandat, formulera, skriva uppdrag, rekrytera och utbilda till att genusperspektivet också skulle/skall genomsyra mötet med lokalbefolkningen i krigsdrabbade områden.

Som framgått arbetade utvecklingspartnerskapen med skilda områden vilket även, som jag nu ska vidare in på, avspeglas i deras respektive motiv för förändringsarbetet. I samband med detta lyfter jag även fram förhoppningar om resultat och effekter, vilka framförallt uttrycks i ansökningarna.

Motiv och förväntade effekter

I svensk jämställdhetsdebatt är det frågan om att uppnå jämn representation som i allmänhet förknippas med jämställdhetssatsningar. Jämn fördelning av kvinnor och män är det jämställdhetsmål som kan sägas ha fått genomslag åtminstone ”i teorin”¹⁴. I anslutning till detta jämställdhetsmål förekommer bland annat de så kallade rättvise-, resurs- och intresseargumentet. De två senare argumentationslinjerna förefaller ofta vara de som är tongivande i utvecklings- och förändringsarbete då de kan kopplas till organisationens nytta och lönsamhetstänkande¹⁵.

I Sverige är jämställdhetsintegrering sedan 1994 huvudstrategin som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och för att införliva ett jämställdhetsperspektiv inom alla verksamhetsområden och på alla samhälls nivåer. Inom den privata företagssektorn är argument om tillväxt, lönsamhet, effektivitet, kvalitet och konkurrenskraft ofta intimt sammanbundna med jämställdhetsintegrering som strategi. Intresseargumentet har fått en starkare ställning i konkurrensutsatt varu- och tjänsteproduktion. Tanken är att nya kunder och marknader kan vinnas genom att både kvinnors och mäns erfarenheter och intressen tas tillvara i utvecklingsarbete¹⁶. Det har gjorts försök att visa att jämställdhet är lönsamt. NUTEK fick under slutet av 1990-talet i uppdrag av regeringen att studera samband mellan jämställdhet och lönsamhet i arbetslivet. Tre mått på jämställdhet i ett företag formulerades: representation av kvinnor och män inom företaget, befattningsstruktur samt uttag av föräldraledighet. Kontentan av studien blev att företag som

¹³ Vissa av utvecklingspartnerskapens delprojekt har även fokus på funktionshinder, sexuell läggning och etnicitet med mera.

¹⁴ Se t ex SOU 2005:66

¹⁵ Se till exempel Hernes, 1982

¹⁶ För mer utvecklade diskussioner om jämställdhetsintegrering i staten och i näringslivet, se exempelvis SOU 2005:66 samt SOU 2004:43

konstaterades vara mer jämställda också påvisade bättre lönsamhet än andra företag¹⁷. I en senare utredning från NUTEK (med flera) görs en utvecklad tolkning av sambandet mellan lönsamhet och jämställdhet; upplysta och kompetenta ledare verkar såväl för att utveckla lönsamma företag som för att utveckla en personalpolitik och sitt arbetsgivaransvar för att främja jämställda arbetsvillkor¹⁸. Kvinnor och män kräver allt oftare en jämställd personalpolitik med lika möjligheter till utveckling, lön, karriär och föräldraledighet.

Från offentligt och politiskt håll framhålls ofta värnandet om demokrati, rättvisa och jämlikhet som ett grundläggande motiv för att driva jämställdhetspolitik och jämställdhetsarbete¹⁹. De politiskt styrda offentliga organisationerna motiverar sitt deltagande mot bakgrund av de jämställdhetspolitiska målen och kan också hänvisa till regleringsbrev. I den senaste jämställdhetspolitiska utredningen²⁰ har det tidigare övergripande målet ”Kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden” ersatts med ”Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”. Maktfrågorna har sedan propositionen *Delad makt delat ansvar* 1994 utgjort basen för de analyser som gjorts av hur samhället bör utvecklas i riktning mot jämställdhet. Makt har tidigare ingått i jämställdhetspolitikens delmål, men har främst kopplats till representationsfrågor. Nu har makt lyfts in i det övergripande målet – inte för att ange en demokratisk förutsättning utan för att politiken skall få ett demokratiskt innehåll. Kvinnors och mäns medverkan och inflytande på lika villkor ses som en förutsättning för hållbar utveckling och tillväxt.

För att återkoppla till utvecklingspartnerskapen så är de motiv som anges diversifierade och har att göra med vilka effekter deltagarna förväntade sig av partnerskapets projektverksamhet. I flera av utvecklingspartnerskapen ligger motiven i huvudsak i linje med det som brukar karakteriseras som resurs, intresse- och även så kallade nyttoargument. Vanligt förekommande begrepp i förhållande till motivbeskrivningar är ökad tillväxt, bättre tillvaratagande av kvinnors och mäns resurser samt ökad effektivitet och lönsamhet. Andra exempel på motiv för medverkan är att man sett möjligheten till delfinansiering av ett utvecklingsarbete som planerats eller att medverkan skapar goodwill för organisationen. Jämställdhetsarbete som bygger på uttalade demokrati- och rättviseargument är inte vanligt förekommande i utvecklingspartnerskapen. I intervjuerna framträder en bild av att denna argumentationslinje sällan ”säljer in” jämställdhet. Motiven är kopplade till andra förväntade effekter, såsom exempelvis att genom att kvinnor (och män) får balans i livet och bättre arbetsvillkor förväntas de få bättre hälsa vilket är ett värde i sig. Kostnaderna för sjukfrånvaron minskar och organisationers effektivitet och lönsamhet ökar. Ett jämställt arbetsliv utan könsmärkta jobb anses leda till att individer kan välja utbildning och arbete efter önskemål och fallenhet. Jämställdhet i arbetslivet förväntas också hos flera av utvecklingspartnerskapen att avhjälpa den arbetskraftsbrist som man räknar med när 40-talisterna lämnar arbetsmarknaden. Ökade möjligheter för kvinnor att göra karriär och nå ledande positioner innebär också ett bättre tillvaratagande av resurser och kompetens, enligt några av utvecklingspartnerskapen.

Det är naturligtvis svårt att göra några uttalanden om huruvida utvecklingspartnerskapens visioner om långsiktiga effekter kommer att realiseras. I en bok om långsiktiga effekter av

¹⁷ Jämställdhet och lönsamhet. NUTEK 1999

¹⁸ Bäckman & Nilsson, 2005

¹⁹ Departementsserien 2001:64 *Ändrad ordning – Strategisk utveckling för jämställdhet*

²⁰ SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – Jämställdhetspolitiken mot nya mål*

jämställdhetsarbete²¹ bedrivet under 90-talet, visar forskare i så kallade ”återvändarprojekt” att flera satsningar på förändringsarbete, kända som jämställdhetsprojekt, hade syftat till att underlätta organisationsförändringar (till exempel som följd av ny teknik) eller att få ner ohälsotoalet och minska personalkostnader. Jämställdhet fungerade som medel snarare än som mål. Jämställdhet kunde också vara en bieffekt av ett förändringsarbete. Boken aktualiserar även att det inte har utförts särskilt mycket forskning kring mer långsiktiga effekter av jämställdhetsarbete eller av förändringsarbete överhuvudtaget. Utvärderingar handlar oftast om kortsiktiga effekter, resultaten vid projektslutet och även i boken *Hållbart arbetsliv* med undertiteln: *projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*²² problematiseras genomgående frågorna kring hur kortsiktiga projektresultat kan leda till långsiktiga effekter, men att dessa sällan studeras. I den här studien kan som sagt inga slutsatser dras kring projektresultaten mer än att nyttan, tillväxten och lönsamheten tycks stå högt på önskelistan vad gäller såväl motiv som önskade effekter. Att tala om jämställdhet i termer av rättvisa är ytterst sällsynt.

Förändringsarbete – en utmaning

Förändringsarbete syftar ofta på att något, till exempel organisationsstrukturen, kulturen, attityderna, tekniken med mera, skall förändras över tid. Inom fältet Change Management finns en hel del forskning som visat att förändringsarbete ofta misslyckas och att en av de främsta anledningarna som anges är att förändringsarbete möter motstånd. Förändringsarbete möter ofta motstånd av skäl som upplevelser av hot, känslor av osäkerhet och otrygghet, men också på grund av makt/revirtänkande och brist på förtroende. Att kunna se, förstå och hantera motstånd är en viktig del av förändringsprocessen. Erfarenheterna visar också att det i allmänhet kräver tid och resurser att förankra och skapa den delaktighet som är ett villkor för hållbar förändring och åtskilliga studier indikerar att förändringsarbete är ett omfattande kunskapsfält och att det krävs särskild kompetens för att leda och genomföra förändringsarbete. En rad faktorer anges som kritiska vad gäller förutsättningar för hållbart utvecklingsarbete: ett starkt stöd uppifrån (av ledare, ägare/politiker), en hög grad av delaktighet av berörda i hela genomförandeprocessen, en tydlig koppling mellan utvecklings- och driftsfrågor, att nödvändiga resurser avsätts för utvecklingsarbetet, inslag av lärande och reflektion som tillåter korrigeringar utifrån gjorda erfarenheter och en kompetent projektledning²³. När det gäller förändringsarbete som rör jämställdhet, och en förskjutning av maktrelationer med avseende på genus, tillkommer ytterligare dimensioner inom alla de ovan nämnda förutsättningarna för hållbart förändringsarbete. Några av dessa diskuteras nedan.

Förändringsarbete för jämställdhet i utvecklingspartnerskap – ytterligare utmaningar

I arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheter har många fått inspiration och stöd av metoder som utvecklats av statsmakterna²⁴. Att jämställdhetsintegrera verksamheter betyder att alla beslut skall analyseras med avseende på vad de får för konsekvenser för kvinnor och män. Den mest spridda metoden för integrering (och som nämns av flera utvecklingspartnerskap) är 3 R-metoden där R står för Representation, Resurser och Realia. I korthet fokuserar ansatsen på frågor som: Hur

²¹ Göranson & Sundin, 2007: *Vad händer sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsarbete*. VINNOVA.

²² Svensson, Aronsson, Randle & Eklund, 2007

²³ Se till exempel Docherty, Forslin & Shani, 2002 refererad i Svensson, Aronsson, Randle & Eklund, 2007

²⁴ Se till exempel *Gör det jämnt – att integrera jämställdhet i verksamheten*. Näringsdepartementet 2001

fördelar sig kvinnor och män i olika sammanhang, vilka resurser kommer dem tillgodo och vad har beslut för reell påverkan och innebörd för kvinnor och män i deras livssammanhang? Representationsfrågan är viktig, men en jämn fördelning är inte ett tillräckligt villkor för att både kvinnors och mäns intressen och behov tillvaratas (även om mycket tyder på att det är ett nödvändigt villkor). I dag problematiserar många forskare det faktum att begreppet jämställdhet i svensk jämställdhetspolitik oftast kommit att handla om jämna könsfördelningar (kvantitativ jämställdhet). Det finns ett behov av jämställdhetsinsatser för *kvalitativ jämställdhet* där begrepp som makt, inflytande, tolkningsföreträdare, normer, värderingar, kunskap och erfarenhet är i fokus. Detta eftersom en hel del forskning bland annat visar på hur svårt det är att förändra en genusordning även om könsbalansen jämnas ut. Genusordningen flyttar sig och uppträder i nya skepnader men fortfarande med mönstret köns åtskillnad och manlig överordning²⁵. Ansökningarna som varit föremål för analys i denna studie präglas detta till trots av stor tilltro till att kunna åstadkomma genomgripande förändringar. Det förefaller som att kunskap om motståndet saknas eller bortses. Varken forskning om motstånd mot förändring i allmänhet eller forskningen om sega strukturer, återställare och motstånd mot genusperspektiv har satt särskilda spår. Det kan vara en framgångsstrategi att inte hålla fram svårigheter och ingjuta i alla medverkande en stark tro på förändringskonceptet, men osynliggörande av motstånd och hindrande förhållanden kan sannolikt också leda till problem som skulle ha kunnat angripas och förebyggas genom ett strategiskt arbete utifrån medvetenhet om motståndets former och orsaker.

Även om utvecklingspartnerskapen sällan diskuterar aktivt och passivt motstånd så har de i sina ansökningar formulerat riskanalyser och riskhanteringsplaner. Vissa har gjort utförliga beskrivningar av eventuella risker, konsekvenserna av dessa och en handlingsplan för att motverka dem. Mer framträdande risker och komplikationer i kommande arbeten bedöms till exempel vara personalomsättning och avhopp av någon partner, alternativt någon särskild nyckelperson. Några nämner att möjliga lagändringar, politiskt ointresse och ändrade inriktningar i regeringens politiska prioriteringar kan komma att utgöra risker i arbetet. Andra riskfaktorer som tas upp är att deltagande organisationer inte avsätter tillräckligt med tid, resurser och engagemang för utbildning och implementering av uppnådda resultat. Likaså ser utvecklingspartnerskapet svårigheter med att ändra individers beteenden och attityder och att de deltagande organisationerna inte anammar nya arbetssätt även om de är kommunicerade. I handlingsplanen nämns informationsinsatser tillsammans med god dokumentation och kommunikation som viktiga aktiviteter för att överbygga riskerna.

Reflektioner kring att riskerna och motståndet skulle kunna förstås i ljuset av strukturellt motstånd och maktordningar baserade på kön är alltså i stort sett frånvarande. Det motstånd som nämns förklaras oftare i termer av hinder som bristande kompetens, traditionella attityder, brist på tid och resurser och traditionella könsroller. Intervjuerna tyder emellertid på att utvecklingspartnerskapens arbeten ofta aktiverar motstånd, vilket bland annat kommer till uttryck i att flera av de risker som tidigare nämnts i ansökningarna också inträder. Det har till exempel inneburit att varje delprojekt tagit längre tid än väntat. Inte sällan tar projektkoordinatorerna och andra aktörer i partnerskapet ett väldigt stort individuellt ansvar för att hantera motståndet. För att realisera de ambitiösa projektansökningarna innebär det i praktiken mycket långa arbetsdagar för de medverkande i projekten, inte bara i perioder utan praktiskt taget under hela projektiden.

²⁵ Jfr Abrahamsson, 2000 och Lindgren, 1985

Köns(makts)perspektiv utmanar

Att anlägga ett könsperspektiv innebär för flera av utvecklingspartnerskapen att utbilda och verka för en ökad medvetenhet om kvinnors och mäns skilda villkor i arbetslivet. Begreppet genussystem och könsmaktsystem används i undantagsfall och formuleringarna är ofta vaga kring *varför* det råder ojämställdhet även om det framgår att arbetsmarknaden är könssegregerad.

Det så kallade *Doing gender*- perspektivet har fått ringa genomslag. Detta perspektiv förekommer tämligen ofta i annat forsknings- och utvecklingsarbete²⁶. Det betyder mycket enkelt uttryckt att kön ”görs” i interaktionen mellan kvinnor och män, kvinnor sinsemellan, liksom män sinsemellan. Det är i pågående aktiviteter som kön iscensätts och konstrueras.²⁷. Intrycket är att det vanligaste perspektivet i utvecklingspartnerskapen – om än underförstått – handlar om inlärd könsroller, om attityder och ”sanningar” som förvärvats genom socialisation i ett samhälle präglad av ojämlika könsrelationer. En konsekvens av dessa perspektiv och föreställningar är att det i jämställdhetsarbetet ingår en rad utbildningsinsatser för att bekämpa traditionella könsroller, attityder och fördomar. Jämställdhet framställs oftast som en kunskapsfråga och ibland ingår exempelvis värderingsövningar för att skapa en medvetenhet kring dolda attityder och värdesystem. Men trots att attityder och kunskap är de centrala byggstenarna i projekten finns det sällan någon diskussion och anknytning till forskning om hur attityder och värdesystem är kopplade till positioner och livsvillkor. Kunskapsfrågan läggs fram inom ramen för ett konsensusperspektiv och könsmaktsrelationer och intressekonflikter underkommuniceras. En tolkning av varför könsmaktsperspektivet är nedtonat, trots att det, vilket framgått tidigare, varit ett bärande analytiskt begrepp i jämställdhetspolitiken under perioden, är att det förmodligen uppfattas som kontroversiellt, och att maktbegreppet undviks för att åstadkomma konsensus i partnerskapet. Att använda mindre laddade begrepp har troligtvis varit en strategi för att kunna enas i en gemensam ansökan. I linje med att undvika konfliktperspektiv även i själva arbetet utvecklas en särskild retorik, vilket diskuteras nedan.

Jämställdhetsarbetets retorik

Några av projektkoordinatorerna menar att termen jämställdhet väcker ett särskilt motstånd. Som en av projektkoordinatorerna uttrycker det:

²⁶ En modell som ofta används i anslutning till *doing gender*-ansatsen är den modell som har utvecklats av forskaren Joan Acker. Det är en teoretisk modell som i praktiken kan gå ut på att forskare tillsammans med aktörer inom ett företag eller en organisation gör en organisationsanalys ur ett jämställdhetsperspektiv genom kartläggning av fyra aspekter av jämställdhet i en organisation: 1) Arbetsdelning och segregationsmönster, 2) Symboler, föreställningar och diskurser, 3) Interaktion – samspelet mellan människor samt 4) Identitet – självuppfattning. Med utgångspunkt från analysen och kunskapen om hur ”kön görs” i den aktuella organisationen/verksamheten utvecklas sedan ett situationsanpassat förändringsarbete med stöd av forskarna. Modellen har tillämpats av till exempel Eva Amundsdotter (se Amundsdotter, 2004) och Ewa Gunnarsson och Hanna Westberg (se Enström & Jakobsson, 2007).

²⁷ Perspektivet utvecklades av Candace West & Don Zimmerman (1987) och har sedan vidareutvecklats av en rad författare. Se till exempel Päivi Korvajärvi (1998) som menar att det går att göra en indelning av perspektivet i fyra olika teoretiska synsätt; det etnometodologiska synsättet (West & Zimmerman, 1987), det kulturella synsättet (Davies, 1995; Gherardi, 1994), det processuella synsättet (Reskin & Padavic, 1994; Acker, 1992; Korvajärvi & Kinnunen, 1996) samt det performativa synsättet (Butler, 1990). Elin Kvande (1998) grupperar *doing gender*-ansatsen på grundval av vilka aktiviteter som fokuseras i studierna. Hon talar om interaktion (Kessler & McKenna, 1978, West & Zimmerman, 1987) praktiker (Smith, 1987) förhandlingar (Haavind, 1985) och symboler (Gherardi, 1994).

”Säger man jämställdhet så kommer taggarna utåt. Man får vara väldigt försiktig när man går in och namnger olika utbildningar så att man inte skrämmer bort folk i dörren”

En annan projektkoordinator poängterar vikten av att välja rubriker i exempelvis konferensprogram som inte explicit anknyter till begreppet jämställdhet, eftersom programmet då lockar vare sig kvinnor eller män. Många gånger anses det mest framgångsrika sättet att locka deltagare till konferenser bestå i att formulera program och texter i könsneutrala termer. Om konferensen handlar om till exempel kön och ledarskap så måste kön ersättas med en annan term som inte anses vara så ”laddad”. Några av projektkoordinatorerna upplever det som problematiskt att de hela tiden måste ersätta ”jämställdhet” med andra taktiskt valda begrepp eftersom det kan innebära att de kommer långt ifrån sakfrågan. Det ställer höga krav på såväl projektkoordinatorn som övriga medarbetare i projektet. Det är inte bara begreppet jämställdhet som måste ”maskeras” utan även begreppet genus undviks. En av projektkoordinatorerna menar att de inom sitt utvecklingspartnerskap anser det viktigt att praktiskt jämställdhetsarbete inte får bli vad de kallar för en genusfråga. På frågan om hur de har förhållit sig till teoretiska begrepp som till exempel könsmaktsordning svarar hon:

”Ja vi vill överhuvudtaget inte blanda in det. Naturligtvis har vi all forskning och fakta bakom oss men jobbar man med det i arbetslivet (här traditionellt mansdominerat) så är det ’Don’t tell it, show it’ som gäller och därför bakar vi in andra argument. [...] Men vi försöker ta det utifrån ett professionellt yrkesperspektiv så att det inte handlar om kön utan istället om hur man tar sig in i branschen, hur man stannar kvar och vad man har för förutsättningar”

Utvecklingspartnerskapen lyfter inte bara fram vikten av att använda begrepp som lockar deltagare till konferenser och utbildningar. De anser dessutom att det är en fördel (och av något utvecklingspartnerskap till och med en nödvändighet) att ha publikdragande personer i form av exempelvis en känd stand-up komiker till konferenserna.

”Om du ordnar en konferens där du ska presentera de mest otroliga resultat så kommer det inte folk om du inte har ett dragplåster. Du ska helst ha en stand-up komiker.”

Stand-up komikern förväntas stå för ett mer lättsmält inslag och göra jämställdhetsarbetet roligt och intressant. Denna uppfattning har beröringspunkter med en doktorsavhandling där jämställdhetsarbete inom ett företag och ett universitet stått i fokus²⁸. Författaren konstaterar att externa konsulter används i jämställdhetsarbetet för att på ett mer skämtsamt vis illustrera hur män och kvinnor skapas. Humor anses med andra ord vara en viktig ingrediens för att göra jämställdhetsarbetet intressant.

Att göra jämställdhet till något som upplevs roligt kan givetvis vara en strategi för att göra det möjligt att alls bedriva jämställdhetsarbete. Samtidigt förstärker det bilden av att jämställdhetsarbetare måste finna strategier där konflikter undviks. Under föregående rubrik, *Köns(makts)perspektiv utmanar*, visade jag, med referens till utvecklingspartnerskapens ansökningar, att jämställdhet ofta behandlas som en kunskapsfråga inom ramen för ett konsensusperspektiv. Maktrelationer och konfliktperspektiv undviks och mindre laddade begrepp tillämpas. Detta mönster återspeglas också till stora delar i det praktiska arbetet, det vill säga i informations- och utbildningssammanhang, vid konferenser och andra spridningsaktiviteter. I det praktiska arbetet blir det också påtagligt att begreppen jämställdhet,

²⁸ Angervall, 2005

kön, genus och könsmaktsordning i flera fall inte anses brukbara. Jämställdhetsarbete beskrivs som en aktivitet som ska påverka verksamhet och rådande strukturer positivt. Av denna anledning finns det inte utrymme för jämställdhetsarbetet att synliggöra intressekonflikter. Kanske är det också så utvecklingspartnerskapens rädsla för att kommunicera vissa begrepp, och den kunskap som bygger på ett tydligt maktperspektiv, ska förstås. Det vill säga som en strategi för att överhuvudtaget få möjligheter att driva sitt projekt. När flera aktörer under en begränsad (projekt)tid ska försöka åstadkomma något ”positivt” i organisationer, företag med mera så tonas det konfliktskapande maktperspektivet ned. Kunskap, som utvecklats inom genusvetenskapen och som utgjort en viktig kunskapsgrund till jämställdhetspolitiken, tycks alltså i flera fall undvikas i det praktiska jämställdhetsarbetet när praktikerna själva håller i utbildningar och konferenser. Hur ser då vidare forskarnas medverkan ut i liknande sammanhang? Vilka krav ställs på dem?

Forskningen och forskarna i det praktiska jämställdhetsarbetet

Enligt Equal-programmet skulle utvecklingspartnerskap och nationella temagrupper knyta an till och använda sig av forskning. Ledningskonsulterna, som utvärderade arbetet inom Equal, skriver i slutrapporten från sin halvtidsutvärdering:

”Det är viktigt att ESF-rådet arbetar med att utvecklingspartnerskapen i omgång 2 på ett bättre sätt tar till sig och utnyttjar den etablerade forskning/forskare som finns tillgängliga. Både i form av utvecklade forskarkontakter som syftar till att tillföra kunskaper i utvecklingsarbetet och påverkan på resultat, liksom i mer resultatintriktade utvärderingar som sker löpande under verksamhetens gång.”²⁹

Utvecklingspartnerskapens ansökningar och intervjumaterialet tyder på att den forskning som främst har använts är empiriska data för att synliggöra och beskriva själva ”problemområdet” rent deskriptivt, det vill säga ”bevisa” att arbetsmarknaden verkligen är könssegregerad. Flera projektkoordinatorer understryker betydelsen av att ha ett bra faktaunderlag, baserat på forskning, som utgångspunkt för problembeskrivningen.

Problemställningar bygger till stor del på fakta/empiri som forskare och utredare tagit fram, vilket utvecklingspartnerskapens ansökningar till Svenska ESF-rådet främst visar i de avsnitt i ansökningarna som rör ”Bakgrund/kontextanalys”. För att nämna några exempel så har forskning om kvinnors företagande haft stor betydelse för hur Entree formulerat sina problemställningar och projektets utformning³⁰. Värmlands Arbetslivsforum som syftade till att åstadkomma balans i livet mellan arbete, familj och fritid refererar till familjeforskning³¹ och forskning om livsformer, empowerment och hälsa³². Projektet Gender School, med det övergripande syftet att sammanföra kunskap på jämställdhetsområdet för vardagsbruk i arbetslivet, tog utgångspunkt i forskning och utredningar om den könsuppdelade arbetsmarknaden³³. Libra, som arbetade för att få in fler kvinnor i byggsektorn, hänvisar till forskning om kvinnors strategier för att hantera motstånd i

²⁹ Ledningskonsulterna i Stockholm AB, 2005

³⁰ Holmqvist & Sundin, 2002, Sundin, 1997, *Kvinnors företagande – format av sambället*, Nutek 2003, och Nyrinder & Danilda, 1999

³¹ Ahrne & Roman, 1998 och Björnberg, 1992

³² Johannisson, 2003 och Sundgren Grinups, 2004

³³ Gonäs, 1999 och Löfström, 2004 i SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*

mansdominerat arbete³⁴. Projektens anknytning till forskning är inte oväntat starkast där ett universitet ingår i utvecklingspartnerskapet.

Utvecklingspartnerskapen engagerade på olika sätt forskare i sitt arbete och forskning bedöms som sagt vara viktigt i ansökningarna för att rama in ett fält och för att motivera det man avser att genomföra under projekttiden. I det praktiska arbetet anses forskarmedverkan stärka legitimiteten kring arbetet, men forskarnas medverkan kräver, vilket framgår nedan, en ”popularisering” av kunskaper så att dessa inte blir alltför teoretiska. För att nämna ett exempel på hur utvecklingspartnerskapen har arbetat så intervjuades deltagare i en ledarskapsutbildning av projektkoordinatorn inom ett utvecklingspartnerskap. Därefter gick materialet till en köns- och organisationsforskare som analyserade intervjuerna för att sedan träffa deltagarna i utbildningen och delge dem analysen. Koordinator för utvecklingspartnerskapet beskriver metoden som mycket effektiv. Forskaren kopplade intervjumaterialet till en mer övergripande, men inte allt för teoretisk nivå, samtidigt som deltagarnas respektive arbete och organisation kunde diskuteras utan att det upplevdes som att någon kom med pekpinne. Projektkoordinatorn menar att det som sägs av kända aktörer och forskare inom fältet, som exempelvis Pia Höök, Anna Wahl, Gerd Lindgren och Gertrud Åström, ger en helt annan legitimitet än om den mer ”okända eldsjälén” inom projektet skulle uttrycka samma sak.

Andra utvecklingspartnerskap menar att de under projekttiden hade en kontinuerlig kontakt med forskare och universitet i den region de verkar. Olika forskare har bjudits in för att diskutera något som rör ett specifikt delprojekt. Det viktiga är att forskarna kommer ner på en konkret nivå, som en koordinator uttrycker det:

”Om man använder sig av en forskare så handlar det ofta mycket om dennes sätt och förmåga att kunna uttrycka sig så att folk förstår. Forskare och praktiker har lite olika definitioner som man använder. I mina öron står något för en viss sak medan det kan betyda något annat för en forskare. [...] Vi har haft en forskare från Göteborg och varvat med en redaktionssekreterare från vår lokala tidning som pratade om hur man gjorde där i sitt praktiska arbete. Då blir det ju lite konkret sådär att dels ger forskaren exempel men också att man fick höra lite grann ur det praktiska arbetet”.

En annan projektkoordinator ger en liknande bild och vill poängtera vikten av att använda sig av forskare och forskningsbidrag, men att inte fördjupa sig allt för mycket i specifika teorier. Det mest centrala är att göra genusvetenskapen och forskningen mer ”folklig”.

I utvecklingspartnerskapen går det sammanfattningsvis att konstatera att genusforskare och genusforskning framför allt har haft betydelse genom att ge faktaunderlag till problembeskrivningar, skapa legitimitet kring problembeskrivningar och mål, utvärdera insatser och resultat samt bidra med vetenskaplig kunskap vid spridningsaktiviteter. Forskare har med andra, förutom att vara leverantörer av faktaunderlag, spelat en aktiv roll i utbildningssammanhang som föreläsare och seminarieledare. Därmed har forskare haft betydelse för vilken kunskap som sprids men mindre betydelse för hur förändring sker då de sällan varit involverade i själva arbetsprocessen. Detta kan jämföras med ett exempel på ett interaktivt förändringsarbete som letts av genusforskare på VINNOVA – verket för innovationssystem³⁵. I projektet skedde kontinuerligt ett kunskapsutbyte

³⁴ Lindgren, 1985 och Olofsson, 2000

³⁵ Arbetet beskrivs i boken *Skelett i garderoben* (Enström & Jakobsson, 2007).

mellan forskare och den berörda organisationens medarbetare. Medarbetarna tog fram fakta och gjorde analyser på sin egen arbetsorganisation. Forskarna synliggjorde de teoretiska begreppens innebörder på olika nivåer och konkreta sammanhang. Medarbetare fick kunskaper, förståelse och redskap för att påbörja förändringsprocesser. I projektet illustrerades hur ”kön gjordes” i organisationen på olika sätt och i olika sammanhang. Utan att värdera eller göra någon bedömning av detta förändringsarbete så visar studien i alla fall hur den teoretiska genusforskningens tillämpningsmöjligheter utvecklas i interaktionen mellan forskare och den berörda organisationen samt hur forskare framförallt kan involveras i *själva förändringsarbetet*.

(II) legitima kunskaper? Genusforskning i möte med praktiskt jämställdhetsarbete

Det förändringsarbete som sedan 1970-talet går under benämningen jämställdhetsarbete har haft stöd i en jämställdhetspolitik som kommit till uttryck i reformer, lagändringar och avsiktsförklaringar i bland annat betänkanden och propositioner. Jämställdhetsarbetet har också haft stöd av den forskning som bedrivits vid universitet och högskolor under olika namn (och delvis under olika tidsperioder) som kvinnoforskning, jämställdhetsforskning, genusforskning och feministisk forskning. Forskningen i sin tur har haft stöd av uttalade forskningspolitiska ställningstaganden och forskningsanslag. Detta förhållande mellan jämställdhetsarbetet och forskningen har analyserats och diskuterats av flera forskare³⁶. Motståndet och kritiken av genusvetenskapen inom akademien har delvis förstått som resultat av sammanblandningen med det politiskt initierade och stödda jämställdhetsarbetet. Den ibland mycket tydliga kopplingen mellan forskningen och jämställdhetspolitiken har ansetts utgöra ett hinder för inlemmandet av genusvetenskap i den högre utbildningen. I en utredning om genusforskningens ställning 1995³⁷ gavs ett analytiskt bidrag till förståelsen av kopplingar mellan forskning, politik och teori på området. För etableringen av genusvetenskap och genusforskning har denna analytiska åtskillnad sannolikt spelat en viktig roll, men det kan också ha bidragit till att avståndet mellan det praktiska jämställdhetsarbetet och forskningen har ökat. Utbytesrelationen mellan jämställdhetsarbetare och forskare kan därmed anses vara i obalans. Medan genusforskare önskat etablera sin vetenskapliga status genom att inte vara alltför involverade i det praktiska jämställdhetsarbetet har jämställdhetsarbetare behövt forskarna för att legitimeras sin verksamhet, även om kommunikationen av forskningsresultat och forskares medverkan, som jag visat ovan, inte är helt oproblematiske aspekter av förändringsarbetet.

I den senaste jämställdhetspolitiska utredningen³⁸ pekas det på att jämställdhetspolitiken i dag har en tydlig teoretisk anknytning (jämfört med år 1995 som nämnts ovan) i kunskapen om hur kön lägger grunden för en maktordning där det kvinnliga och det som förknippas med kvinnor underordnas. Tankarna om genussystemet i maktutredningen från 1990³⁹ har fått genomslag som analys- och förklaringsmodell i arbete med jämställdhetsfrågorna, åtminstone i teorin. Som framgår i den jämställdhetspolitiska utredningen har också begreppet könsmaktsordning etablerats i 2000-talets jämställdhetspolitiska dokument för att ange de strukturerande principerna om köns åtskiljande och manlig överordning. Sådana begrepp som genussystem och könsmaktsordning kan således tänkas förse oss med modeller för vårt tänkande kring den iakttagbara könsordningen. Givetvis fordras det att begreppen sätts i analogi med andra begrepp och teoretiska inslag som rör

³⁶ Se exempelvis Jordansson, 2005 samt Mark, 2007

³⁷ Se mer i Eduards, 1995

³⁸ SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv – Jämställdhetspolitiken mot nya mål

³⁹ Hirdman, 1990

förändringsarbete för att de ska bli fruktbara i det praktiska arbetet. Som jag har velat visa förefaller det dock vara så att teorier och begrepp som är kopplade till ett tydligt maktperspektiv tenderar att undvikas helt i det praktiska jämställdhetsarbetet. I ansökningarna och när de verksamma jämställdhetsarbetarna själva får beskriva sitt arbete ges bilden av att maktperspektiv som kan orsaka konflikter undviks och att tala om jämställdhet i termer av makt och rättvisa tycks vara tabu⁴⁰. Att använda mindre laddade begrepp i benämningar av projekt, utbildningar och konferenser, och humoristiska inslag i form av stand-up komiker tolkar jag, vilket framgått ovan, som en strategi för att locka deltagare till projektverksamheterna och väcka intresse kring jämställdhetsfrågorna. Det förefaller annars vara svårt att motivera jämställdhetsarbetet som också verkar nödvändigt att "sälja in" genom konsensusargument som innebär att alla ska få det bättre. Jämställdhet blir nästintill uteslutande en kunskapsfråga snarare än en omfördelningsfråga.

Osynliggörandet av det motstånd som eventuellt kan aktiveras genom förändringsarbetet och den dominanta betoningen på nytta, tillväxt och lönsamhet tolkar jag också som delar i denna strategi. Att jämställdhetsarbete kan handla om omfördelning av resurser och privilegier, det vill säga rättvise- och maktrelaterade frågor, är med några få undantag helt frånvarande. Frågan är vad som egentligen blir effekterna av rättvise- och maktperspektivens frånvaro och då jämställdhetsfrågorna lindas in i stand-up komikers humoristiska färdigheter. Förändras något eller medför arbetet bara anpassning till rådande strukturer och normer? Att inte förändringsarbetet i särskilt hög utsträckning relateras till de kunskaper som finns om det motstånd förändringsarbete ofta möter är också problematiskt. I det empiriska materialet tar detta sig uttryck i att förväntningarna på vad projektet kan förändra och leda till ofta är mindre realistiska. Det leder inte bara till besvikna och överansträngda projektmedarbetare som jag tidigare nämnt. Det bidrar förmodligen också till en "allmän" uppfattning om att jämställdhetsarbete sällan leder någonvart.

Som jag har visat är det många gånger inte bara tidskrävande utan också komplext av andra skäl att "vara praktiker" i ett jämställdhets- och förändringsarbete. Olika strategier utvecklas hos praktikerna för att kunna kommunicera forskningsresultat och för forskarnas del handlar det om att tona ner de allt för teoretiska inslagen. Sammantaget väcker dessa iakttagelser – frånvaron av maktperspektiv, avteoretisering och popularisering av jämställdhetsfrågor genom till exempel humoristiska inslag samt nyttoargumentens nästintill hegemoniska ställning – en rad frågor. Frågor som rör såväl *(genus)kunskapernas innehåll som hur kunskapen kommuniceras*. Handlar det om brist på genusforskningens brukbarhet och att det fordras mer djupgående satsningar på att utveckla och göra begreppen mer tillämpbara i det praktiska förändringsarbetet? Eller handlar det om hur forskningsresultat kommuniceras och att de framkomliga vägarna exempelvis ligger i de interaktiva metoder som bland annat präglade det ovan nämnda förändringsarbetet på VINNOVA? Vad betyder det att det är de mer populariserade och mer lättsmälta jämställdhetskunskaperna som efterfrågas? Leder en sådan ansats och "översättning" av genusteori till något konstruktivt förändringsarbete eller görs jämställdheten enbart till underhållning som är lätt att avfärda?

Ses avslutningsvis kunskaperna om de maktordningar som genusvetenskapen synliggjort inte som legitima i det praktiska arbetet då det faktiskt kan handla om en (för många säkerligen hotfull) förändring av en särskild maktordning – könsmaktsordningen? Det finns, menar jag, all anledning att gå vidare på djupet med det glapp som finns mellan politikens och genusforskningens analyser av jämställdhet som en maktfråga och hur jämställdhetsarbetet i praktiken formuleras och planläggs.

⁴⁰ Jfr även Sundin, 1992

Bilaga 1

Genderforce

Genderforce arbetade med att förbättra svenska internationella insatser. Utgångspunkten för arbetet var att det krävs fler kvinnor som deltar och fattar beslut på alla nivåer om Sverige effektivt ska genomföra internationella uppdrag i katastrof- och konfliktsituationer. Det handlar, enligt Genderforce, inte bara om att ta tillvara på kvinnors kompetens och erfarenhet, utan också om att bättre nå kvinnor och flickor bland lokalbefolkningen. Att synliggöra hinder för kvinnor i rekryteringsprocessen och öka kunskapen om genus- och mångfaldsfrågor inom polisen, Försvarsmakten och Räddningsverket, som är de organisationer som främst berörs av Genderforce arbete, är något av det som projektet siktar in sig på. Bland annat har utbildningen Gender field advisor tagits fram, som kort innebär att högsta chefen i fält får en genusrådgivare. Utbildningen resulterade i att befattningen också under projekttiden kom att inrättas inom försvaret. En annan metod som utvecklades är Gender coach-programmet där höga chefer inom polisen, försvaret och Officersförbundet under mer än ett år fick en personlig coach i jämställdhetsfrågor. Grunden för Genderforce arbete är FN-resolutionen 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Den antogs den 31 oktober 2000 och slår bland annat fast att det är ytterst angeläget att integrera jämställdhetsperspektivet i alla fredsbevarande insatser. Följande organisationer ingick i Genderforce: Försvarsmakten, Räddningsverket, polisen, Officersförbundet, Lottorna och Kvinna till Kvinna

Entree

Under sin projektid arbetade utvecklingspartnerskapet Entree (Entreprenörstöd med effekt) med att förändra den befintliga rådgivnings- och finansieringsstrukturen för småföretagare, med syfte att kvinnor och män ska få samma möjlighet till rådgivning och stöd för att starta och driva företag. Målet var att bryta könssegregeringen och öka antalet företagande kvinnor i Östergötland. Entree utvecklade bland annat den så kallade Entreemodellen. Metoden, som ska säkerställa att det förändringsarbete som sker i organisationen blir bestående, har fyra delar:

- 1 Ögonöppnarutbildning – som belyser hur skilda villkor för män och kvinnor påverkar företagande och arbetsmarknad.
- 2 Spetskompetensutbildning – som ger en fördjupad kunskap om jämställdhet och företagande.
- 3 Gemensam metod för att mäta resultat – för att kunna följa verksamheternas utveckling, förändring av arbetssätt och synliggöra könsuppdelad statistik.
- 4 Implementering – kartläggning av hur det ser ut i den egna organisationen, utformning av en handlingsplan och arbete för att förändra i den egna organisationen utifrån ett genusperspektiv.

Följande organisationer ingick i Entree: Almi Företagspartner Östergötland, Nyföretagarcentrum, Vårdförbundet, Östsam, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen Östergötland, Universitetsholding i Linköping, Linköpings universitet och Qvinnovation i Östergötland samt Nutek.

Värmlands arbetslivsforum

Utvecklingspartnerskapet Värmlands Arbetslivsforum bildades för att skapa bättre förutsättningar för att kombinera arbetsliv med familjeliv. Under projekttiden tog partnerskapet bland annat fram en guide för att samtala om balans i livet på arbetsplatser. Utvecklingspartnerskapet arbetade också med att utveckla föräldrastödet till grupper med annan etnisk bakgrund än den svenska. Ett annat av delprojekten fokuserade på den ofrivilliga deltidarbetslösheten med målet att alla som önskar ska kunna jobba heltid. Tillsammans med arbetsplatser i Värmland utvecklade utvecklingspartnerskapet också en metod för hur företag och organisationer systematiskt kan integrera frågor om livsbalansering i sin verksamhet.

Följande organisationer ingick i Värmlands Arbetslivsforum: Karlstads universitet, Länsstyrelsen i Värmlands län, Försäkringskassan i Värmland, Länsarbetsnämnden i Värmland, Landstinget i Värmland, Svenska kyrkans Familjerådgivning i Karlstad, Värmlandskooperativen, LO/Kommunal Värmland, Föreningen Föräldrautbildare (N2B3), IUC Wermland, Region Värmland, Karlstads kommun och ABF Värmland

KomTek

KomTek (Kommunal teknikskola) bildades med utgångspunkten att fungera som ett komplement till undervisningen i skolan och ge en allsidig teknisk kunskap. KomTek fungerar ungefär som den kommunala kultur- och musikskolan, men istället för att lära sig spela piano eller dansa, är syftet att barn och ungdomar under lustfyllda former ska intressera sig för teknik. Skolan har som ambition att ha ett tydligt genusperspektiv och utgår från att det ska vara minst 50 procent tjejer i verksamheten. Målet är att de kommunala entreprenörs- och teknikskolorna ska skapa ett varaktigt intresse för teknik hos barn, ungdomar och vuxna och vara en ny rekryteringsbas för utbildning av tekniker av båda könen. KomTek startade på initiativ av verket för näringslivsutveckling, Nutek, som ett utvecklingspartnerskap i Örebro 2002. Konceptet kom att införlivas i kommunens ordinarie verksamhet. Sedan dess har KomTek spridits över landet och även till Danmark.

Libra

Utvecklingspartnerskapet Libra arbetade med att ändra attityder inom byggbranschen och göra branschen mer attraktiv för kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Ett av Libras mål var att byggsektorns arbetskraftsfördelning ska spegla samhället i övrigt. Ett annat att motverka en förväntad brist på arbetskraft. Libra arbetade mycket med utbildning, information och nätverk. Partnerskapet menade att ett vanligt argument i byggbranschen är att ”vi har ingenstans där tjejer kan byta om”. Det var bland annat för att motverka sådana typer av argument som Libra arrangerade en särskild byggutbildning för kvinnor i Falkenberg där de också fick designa en bod med omklädningsmöjligheter för både kvinnor och män. Resultatet, den så kallade Kombi-boden, har turnerat runt på byggmässor och, enligt partnerskapet mottagits väl.. Boden ansågs vara ett av flera sätt att motverka negativa attityder till att anställa kvinnor på byggarbetsplatserna. Libra arbetade även med metoden interaktiv teater där syftet har varit att få igång en debatt om hur det kan se ut vid

exempelvis en anställningsintervju. Följande organisationer ingick i Libra: Sveriges Byggindustrier BI, Svenska Byggnadsarbetareförbundet Byggnads, Galaxen (byggsektorns företag för prevention och rehabilitering), Sif, BYN, AMS och Länsarbetsnämnderna i Skåne, Halland och Västra Götaland.

Samverkan mot trafficking

Samverkan mot Trafficking hade fokus på att motverka människohandel för sexuella ändamål. Målet med partnerskapets arbete var bland annat att effektivisera lagföringen av förövare och förbättra stödet till personer som utsatts för människohandel. Partnerskapet arbetade med att förbättra och tydliggöra samverkan och samarbetet mellan myndigheter, och mellan myndigheter och enskilda organisationer. Ett konkret resultat av detta arbete är den nationella handlingsplan mot människohandel som lämnades över till bland annat regeringen, myndigheter, landsting, kommuner och ideella organisationer. Samverkan mot Trafficking utvecklade också ”regionala resursteam” där personer inom den ideella sektorn utbildades inom området människohandel för att kunna hjälpa till i det operativa arbetet. Samverkan mot Trafficking syftade också till att väcka opinion och medvetandegöring kring frågor som rör människohandel. Som ett led i detta arbete togs utställningen Trafficking fram som visades på Världskulturmuseet i Göteborg. Utställningen. En mindre utställning vandrade i samarbetsländerna Italien, Lettland och Grekland och visades även i Europaparlamentet i Bryssel. I Samverkan mot trafficking har följande organisationer ingått: Baltic Fem, Caritas Sverige, Män för jämställdhet, Hela Människan, Kvinnoforum, Länsstyrelserna i Västra Götalands, Stockholms och Skånes län, Polismyndigheten i Västra Götaland och i Skåne, Socialtjänstförvaltningens Prostitutionsenhet i Stockholms Stad, Södermalms Baptistförsamling, Världskulturmuseet, Åklagarmyndigheten, Utvecklingscentrum i Stockholm, Migrationsverket i Stockholm, Göteborg och Malmö, Länskriminalpolisen i Stockholm, Prostitutionsgruppen i Malmö, Göteborgs stad (Cityenheten och kris- och jourverksamheterna) samt Göteborgs universitet.

Gender School

Gender Schools mål var att sprida kunskap och att få kvinnor och män medvetna om den diskriminering på grund av kön som fortfarande råder i arbetslivet. För att utveckla metoder från tidigare erfarenheter analyserade och sammanställde Gender School 500 BRYT-projekt från 1993–2005. Bryt-projekten var en satsning från AMS för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Partnerskapet arbetade efter idén att skapa en genuskola där arbetsgivare, fack och andra intresserade kan välja utbildning och information inom genusområdet. Gender School fokuserade särskilt på att få med genusperspektiv i chefsutbildningar och att ta fram metoder för rekrytering och karriärutveckling. En annan del av partnerskapets arbete bestod i att uppmärksamma kvinnor med funktionshinder som har en ledarroll i samhället. En av de metoder som utvecklingspartnerskapet utvecklade är E-learning. Det är en internetbaserad utbildning där användare får en grundläggande utbildning om genus och jämställdhet i arbetslivet. Utbildningen utvecklades i samarbete mellan Vägverket, Banverket och stiftelsen Minerva. Utvecklingspartnerskapet Gender School hade sin bas i Dalarna med arbete över hela Sverige då partnerskapet bestod av lokalt, regionalt och nationellt baserade organisationer. Följande organisationer ingick: Landstinget Dalarna, Stiftelsen Minerva, Länsarbetsnämnden (Arbetsmarknadsverket), Vägverket, VH Assistans och TCO samt Banverket.

Litteraturförteckning

- Abrahamsson, Lena. (2000). *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Luleå tekniska universitet: Institutionen för arbetsvetenskap. Boréa förlag.
- Acker, Joan. (1992). "Gendering Organizational Theory". I Mills, Albert. & Tancred, Peta. (ed.). *Gendering Organizational Analysis*. Sage Publications, London.
- Ahrne, Göran & Roman, Christina. (red.) (1997). SOU 1997:139 *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*.
- Andersson, Mats, Svensson, Lennart, Wistus, Sofia & Åberg Carina. (2005). *Om konsten att utveckla partnerskap*. Arbetslivsinstitutet.
- Angervall, Petra. (2005). *Jämställdhetsarbets pedagogik – Dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. Göteborg studies in educational sciences 230.
- Bergström, M. (2007). *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005*. Equal-projektet Gender School.
- Björnberg, Ulla. (1992). "Tvåförsörjarfamiljen i teori och verklighet" I Acker, Joan m fl. *Kvinnors och mäns liv och arbete*. SNS Förlag, Stockholm.
- Butler, Judith. (1990). *Gender Trouble – Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, London.
- Bäckman, Bo & Nilsson, Ulf. (2005). *Ledarskap för tillväxt – så skapar chefer framgång*. En rapport från projektet Framgång för Sverige. NUTEK, ESFrådet, SIS Forum och SFK.
- Davies, Celia. (1995). *Gender and Professional Predictament in Nursing*, Open University Press, Buckingham.
- Docherty, Peter, Forslin, Jan & Shani, A.B (red.) (2002). *Emerging work systems: from intensive to sustainable. Creating sustainable work systems*. Routledge, London. I Svensson, Lennart, Aronsson, Gunnar, Randle Hanne, Eklund Jörgen. (2007). *Hållbart arbetsliv – Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. Gleerups.
- Departementsserien 2001:64 *Ändrad ordning – Strategisk utveckling för jämställdhet*. Fritzes, Stockholm.
- Eduards, Maud. (1995). "En allvarsam lek med ord". I SOU 1995:110 *Viljan att veta och viljan att förstå*. Fritzes, Stockholm.
- Enström, Nina & Jakobsson Birgitta. (2007). *Skelett i garderoben – metoder för att upptäcka ojämställdhet*. Arbetslivsinstitutet.
- Fürst Hörte, Gunilla. & Isaksson, Anna. (2007). *Premisser för spridning och påverkan. Erfarenheter från jämställdhetsarbete i utvecklingspartnerskap*. Rapport 1, NTG Jämställdhet ARGUS.

Fürst Hörte, Gunilla. & Isaksson, Anna. (2007). *Jämställdhetsatsningar – i korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*. Rapport 2, NTG Jämställdhet ARGUS.

Gherardi, Silvia. (1994). "The Gender We Think, the Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives". *Human Relations*, Vol. 47, No. 6:591-610.

Gonäs, Lena, Platenga, Janneke & Rubery, Jill. (red.) (1999). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv*. Arbetslivsinstitutet.

Göranson, Ulla & Sundin, Elisabeth. (red.). (2007). *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsarbete*. VINNOVA.

Gör det jämnt – att integrera jämställdhet i verksamheten. Informationsmaterial. Näringsdepartementet 2001.

Haavind, Hanne. (1985). "Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män". I *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, Nr 3: 17-18.

Hernes, Helga. (1982). *Staten – kvinner ingen adgang?* Universitetsforlaget, Oslo.

Hirdman, Yvonne. (1990). "Genusystemet". I SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*. Fritzes, Stockholm.

Holmquist, Carin & Sundin, Elisabeth. (red.) (2002) *Företagerskan: Om kvinnor och entreprenörskap*. SNS, Stockholm.

Isaksson, Anna. & Mason, Suzanne. (2008). *Sweden: the most gender equal country in the world? Experiences from research and development partnerships*. Report 3, NTG Jämställdhet ARGUS.

Johannisson, Karin. (2003). "När otillräckligheten byter namn". I Jenner, Håkan & Svensson, Ingemar. (red.) *Perspektiv på utbrändhet – om orsaker och motkrafter*. Gothia, Stockholm.

Jordansson, Birgitta. (2005) "Jämställdhet och genusforskning". I *Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen* SOU 2005:66

Jämställdhet och lönsambet. (1999). NUTEK. *Kvinnors företagande – format av samhället*. (2003). NUTEK.

Kessler, Suzanne J. & McKenna, Wendy. (1978). *Gender: an Ethnomethodological Approach*. Wiley, New York.

Korvajärvi, Päivi. (1998). *Gendering Dynamics in White-collar Work Organizations*. Academic Dissertation, Acta Universitatis Tamperensis 600, University of Tampere, Tampere.

Korvajärvi, Päivi. & Kinnunen, Merja. (1996). "Lopuski: työelämän sukupuolistaminen. I Kinnunen, Merja. & Korvajärvi, Päivi. (ed.). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino, Tampere, 233-240.

Kvande, Elin. (1998). *Paradoxes of Gender and Organizations – Gender, Organization and Change*. Academic Dissertation. Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Institut for sosiologi och statsvitenskap, Norges tekniska-naturvitenskaplige universitet, Trondheim.

- Ledningskonsulterna i Stockholm AB. (2005). Equal. *Gemenskapens laboratorium. Fungerande experiment – minskad diskriminering?* Halvtidsutvärdering II. Gemenskapsinitiativet Equal. Slutrapport.
- Lindgren, Gerd. (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor*. Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Lindlof, T. R. (1995). *Qualitative communication research methods*. Sage Publications.
- Mark, Eva. (2007). *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur, Lund.
- Nyrinder, Birgitta & Danilda, Inger. (red.) (1999). *GROWth in your region: the partnership approach to support women entrepreneurs*. Länsstyrelsen Östergötland.
- Olofsson, Barbro. (2000). *Kvinnor och män i byggryken – en jämförande studie*. Industriell ekonomi och organisation, KTH, Stockholm.
- Prop. 1993/94:147 *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*. Fritzes, Stockholm.
- Prop 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*.
- Reskin, Barbara. & Padavic, Irene. (1994). *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks.
- Smith, Dorothy E. (1987). *The Everyday World as Problematic – A Feminist Sociology*. Northeastern university Press, Boston.
- SOU 1998:6 *Ty makten är din...Myten om det rationella arbetslivet*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – Jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2007:15 *JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*. Fritzes, Stockholm.
- Sundgren Grinups, Berit m fl. (2004). *Den bortglömda hälsans folk*. Rapport från projektet "Långtidsfrisk i Värmland – ett vardagsbaserat hälsoarbete". Karlstad University Studies 2004:50.
- Sundin, Elisabeth. (1992). "Equality through Regional Policy". I Eduards, Maud m fl. (red.) *Rethinking change. Current Swedish Feminist Research*. Ord & Form, Uppsala.
- Sundin, Elisabeth. (1997). "Den offentliga sektorns omvandling och kvinnor och mäns företagande inom typiskt kvinnliga sektorer". I SOU 1997:83 *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. Fritzes, Stockholm.
- Svensson, Lennart, Aronsson, Gunnar, Randle Hanne, Eklund Jörgen. (2007). *Hållbart arbetsliv – Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. Gleerups.

Internet

<http://www.hh.se/samverkan/jamstalldhetscentrum.1781.html> (2009-05-25)

<http://www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=2101>(2009-05-25)

www.ntgequality.se (2009-05-25)