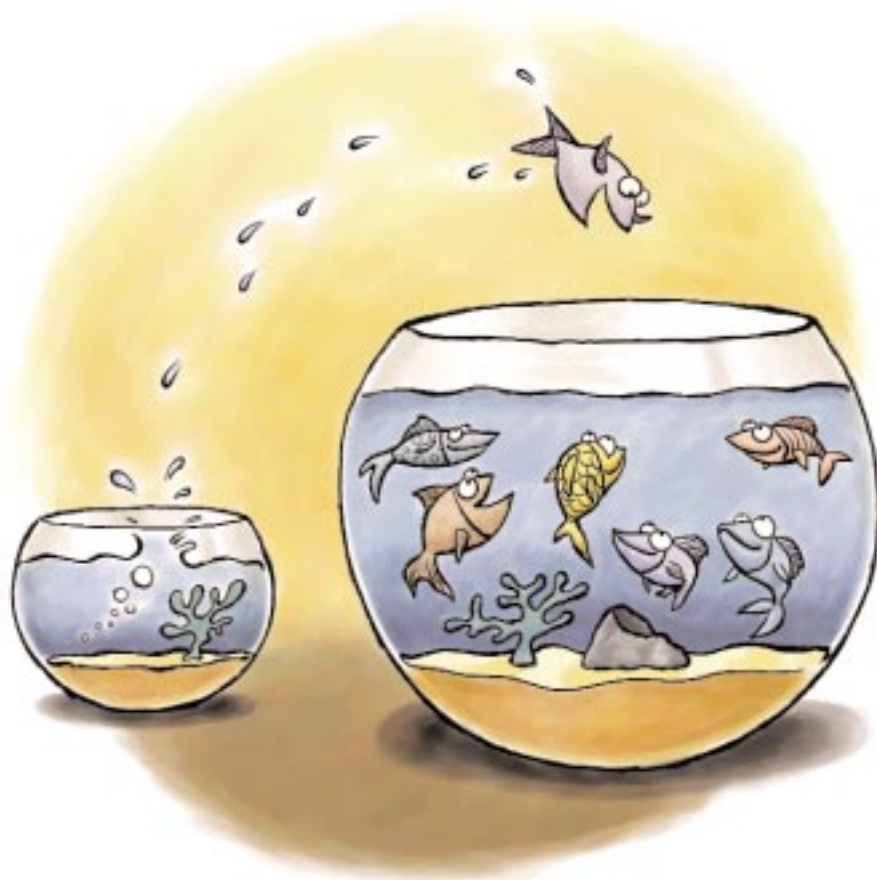


MAJBLADET

MyndighetsAnpassat Jämställdhetsprogram

Nr 2 • 2001

Sista MajBladet...



Det här är det sista numret av MajBladet. Framöver kommer jämställdhetsfrågor att belysas i Utvecklingsrådets nya tidning, utveckla.nu. Läs mer på sidan 5!

”

”Många män upplever att arbetstiderna ger dem familje-problem. För kvinnor innebär snarare familjen ett arbetstids-problem.”

*Carina Löfgren,
utvecklingsagent*

”I statlig verksamhet, där det finns flest kvinnor, satsas mycket på förbättrade villkor på områden som föräldraledighet och deltidarbete samtidigt som lönerna hålls nere. Cementerar vi kanske könsrollerna genom att arbeta för bättre villkor när det gäller vissa perifera och ofarliga frågor samtidigt som problemen med de viktigaste rättvisefrågorna, som till exempel orättvisa löner, ökar ända upp i regeringskansliet?”

*Christer Nyberg,
konsult i agentutbildningen*

”En man kan släppa de tunga jämställdhetsfrågorna om han inte orkar mer. Som kvinna måste man ständigt leva med dem.”

*Carina Löfgren,
utvecklingsagent*

”

Fler kvinnliga chefer i männens värld

Bara 8 procent av domstolscheferna är kvinnor. Efter ett regeringsuppdrag med syfte att bland annat öka den siffran har jämställdhetshandläggare, Anita Lindéns arbete allt mer kommit att fokuseras på utbildning som en väg till en mer jämställd organisation.

Reaktionerna på Anitas arbete har varit blandade men övervägande positiva.

– Jag var lite nervös i början. Domstolsväsendet är ju en ganska konservativ värld och dessutom är jag inte jurist men på flera sätt har jag mötts av respekt och ärliga och öppna diskussioner. Alla tycker naturligtvis inte att jämställdhetsarbete ska bedrivas på det här sättet och flera tycker säkert att det är onödigt men många visar ändå stort intresse, säger hon.

Ny fråga i domstolsvärlden

Kanske beror det på att frågan faktiskt är ganska ny inom domstolsvärlden. Människorna där är inte så uttjade på ämnet.

Å ena sidan är domstolsväsendet en konservativ organisation. Där finns en tydligt manlig hierarki och mannen är norm. Å andra sidan är det en organisation med den största respekt för kunskap och forskning, det finns ett stort intresse för humanistiska frågor och filosofiska resonemang. Får man en uppgift tar man den på största allvar. Dessutom är det en organisation i utveckling.

Ser mer till individen

Anita började sitt arbete som jämställdhetshandläggare på heltid i augusti 2000. Ungefär samtidigt påbörjade hon sin utbildning till jämställdhetsagent via Utvecklingsrådet. Det visade sig vara en lyckad kombination.

– Utbildningen har påverkat mig privat. Jag såg väl

orättvisor mellan könen även tidigare men inte mönstret, de strukturer som ligger bakom. Jag ifrågasätter och analyserar mer idag och faller inte lika lätt in i jargong och fördomar. Tidigare såg jag många gånger på andra kvinnor genom männens ögon, normen. Idag tror jag att jag ser mer ömsint på både kvinnor och män och framförallt mera till individen, berättar Anita.

Jobbiga kunskaper

Utbildningen gav Anita perspektiv som kom till nytta i det egna arbetet med en projektgrupp bestående av domstolschefer, administratörer och domstolssekreterare.

– Det var tur att jag själv just gått igenom utbildningen. På så sätt har jag större förståelse för vad personerna i

projektgruppen genomlever.

När man jobbar med utvecklingsfrågor av så genomgripande art behövs tryggheten och närheten i den lilla gruppen.

– Jämställdhet är intressant men också jobbig kunskap. Först tyckte jag att allt var överdrivet. Sedan började jag analysera mitt eget liv och hur styrt det har varit av normer om manligt och kvinnligt. Det här är kunskaper som är nödvändiga men inte alltid så lätta att bära. De öppnar ögonen för förhållanden som tidigare varit dolda, säger Anita.

Intervjuer konkretiserade problemen

För att uppnå legitimitet är det viktigt att kunna påvisa resultat. För detta behövs tydliga mål som kan konkre-

tiseras med siffror. Det krävs också att man kontinuerligt mäter om man uppnått målen med hjälp av attitydundersökningar och siffror.

I det inledande arbetet genomförde Anita intervjuer med anställda om vilka jämställdhetsproblem man upplever i organisationen. På så sätt fick hon fram ett antal konkreta problemområden att arbeta vidare ifrån.

Pratar mer om jämställdhet

Nyckeln till ökad jämställdhet är enligt Anita kunskap. Därför jobbar hon mycket med att resa runt i landet och föreläsa om jämställdhet, tillsammans med en man som ingår i projektgruppen.

– Jag har visserligen initierat och drivit arbetet men jag har stort stöd från samtliga chefer i linjen i Domstolsverket. Annars tror jag inte att man kan arbeta med dessa frågor. Först hände inte mycket, sen lättade det och nu har jag verkligen fullt upp.

Anita får ständigt nya förfrågningar om hon eller någon extern konsult kan medverka i olika utbildningar. Anita anser att det är viktigt att ta in professionella externa konsulter som har erfarenhet från andra verksamhetsområden.

Vad har då Anita märkt för effekter av sitt arbete?

– Ja, än så länge handlar det mest om ett ökat intresse, bättre kunskaper, ökad aktivitet och att vissa personer i organisationen har börjat tala mer om dessa frågor, berättar Anita.



Anita Lindén

Foto: Berril Lindgren/2001

Och det är väl en hyfsad start på ett långt och ihärdigt arbete som ännu så länge bara har börjat.

Levande jämställdhetsplaner

Ett viktigt redskap i arbetet är fungerande jämställdhetsplaner och där har Domstolsverket långt kvar.

– Man måste få liv i jämställdhetsplanerna. En levande mening är bättre än två döda A4-sidor.

Ett sätt är att utbilda personer från domstolarna till så kallade jämställdhetsutvecklare som ska lära om jämställdhet och få inspiration att tillsammans med andra göra jämställdhetsplaner. På så sätt blir det också fler som arbetar med att sprida kunskaper. Anita hoppas att de utbildningarna kommer igång till våren 2002 och att många är intresserade av att lära mer.

Har inget facit

Anita anser att det är en helt annan sak att föreläsa om jämställdhet än om exempelvis stress. Det är mycket svårare med jämställdhet. Frå-

gorna skapar motstånd. Många upplever det som jobbigt för att det krävs ett helt annat sätt att tänka. Ett sätt att hantera motståndet är att låta alla få komma till tals, att lyssna på alla och inte fördöma några åsikter.

– Det är så lätt att vara politiskt korrekt, något helt annat vad man verkligen tycker. Det är ärligare att vara öppet kritisk än säga sådant som förväntas. Men själv har jag inte facit, jag kan verkligen inte allt. Jag har så mycket att lära, säger Anita.

Skilnaderna inte så viktiga

Jämställdhet ställer krav på män, men också på kvinnor. Ibland får Anita både stöd och kritik från oväntat håll. Vissa kvinnor kan känna sig ifrågasatta medan vissa medelålders män har upplevt ojämställdhet genom sina döttrar på väg ut i arbetslivet.

– Man behöver inte säga att det ena är rätt och det andra fel utan det viktiga är att lyssna till alla, diskutera och sprida de faktiska kunskaper som ändå finns.

– Jag vill inte betona skillnaderna, de är inte så viktiga. Istället vill jag jobba för lika villkor mellan män och kvinnor, säger Anita, och där har vi långt kvar.

Destruktiva krafter

Inom arbetslivet går ändå utvecklingen mot ett större mått av jämställdhet åtminstone inom vissa organisationer. Värre är det på andra områden, anser Anita.

– Många säger att allt är annorlunda nu. Unga människor är mer jämställda i hemmen och på arbetsplatserna. Men samtidigt finns det destruktiva krafter i samhället som verkar åt motsatt håll. Förtryck mellan tjejer och killar i skolorna och den hårda utseendefixerade och sexualiserade bild av kvinnor som pådyvlas barn och ungdomar från medierna. Det är så synd för jag tror verkligen att jämställdhet frigör en mängd energi för både män och kvinnor, säger hon.

Förenklad bild tröttrar

En annan fara för jämställdhetsarbetet tror Anita är den

populärfeminism som också frodas i medierna. En förenklad bild av problemen och dess lösningar tjasas om och om igen tills människor är så trötta på diskussionen att de stänger öronen.

Anita är också rädd för den allmänna nedvärderingen av kvinnligt arbete. Man brukar ju säga att där kvinnorna går in går lönerna ner och männen ut. Det är ett stort jämställdhetsproblem som automatiskt nedvärderar kvinnor i själva uttrycksättet.

Det låter, om inte hopplöst, så i alla fall ganska tungt. Vad får du ut av arbetet?

– Jag tycker att det ligger mycket i det som Claes Borgström sa vid vår kick-off, att jämställdhetsarbete är allmänbildande. Man lär sig så mycket om alla aspekter av livet och arbetslivet. Ju mer man lär desto mera vill man lära och man inser också hur svårt det är. Ytterst handlar det om demokrati, om människors lika värde och rätten till respekt.

Jämställdhet á la Coca Cola

Han kallar sig själv för en avhoppad manschauvinist, Göran Ferm, jämställdhetsansvarig på Länsarbetsnämnden och en av de jämställdhetsagenter Utvecklingsrådet utbildade förra året. Han vill se jämställdhet som en naturlig del i verksamhetsstyrningen och är på god väg dit tack vare konkreta mallar för arbetet, enträget upplysningsarbete och marknadsföring gentemot ledningen i klass med Coca Colas.

Själv har han de optimala förutsättningarna: vit, heterosexuell man i yngre medelåldern.

– Jag ses närmast som lite exotisk i de här sammanhangen. Men jag har ju aldrig varit kvinna och har ingen självupplevd erfarenhet av könsdiskriminering. Därför måste jag också vara ödmjuk. Det finns många mycket mer

kompetenta kvinnor som inte alls får samma uppmärksamhet.

Mål istället för korrekta formuleringar

Göran förespråkar ett större mått av struktur i jämställdhetsarbetet. Tidigare gick jämställdhetsarbetet på Länsarbetsnämnden mest ut på att göra jämställdhetsplaner.

– Vi fick in 60 politiskt korrekta formuleringar men inga resultat, berättar Göran.

Jämställdheten måste istället drivas som vilken verksamhetsfråga som helst. Hur bedriver vi vår verksamhet idag? Vad får det för resultat? Vad gör vi som är bra? Vad kan vi göra bättre?

Nulägesanalys, mål, åtgärder, ansvarig person, uppfölj-

ning/utvärdering. Dessa är självklara verktyg i verksamhetsstyrningen. Det är bara det att de inte brukar appliceras på jämställdhetsområdet. Det har man efter idogt tjuvande från Göran så smått börjat göra på Länsarbetsnämnden, och resultatet?

– Idag har vi istället 20 till 25 riktigt bra jämställdhetsmål i verksamheten.

På Länsarbetsnämnden fanns sedan tidigare ett antal jämställdhetsombud.

– Jämställdhetsombud! Vad är det? Ombud för jämställdheten? Idag är de omgjorda till jämställdhetsutvecklare, får utbildning i jämställdhetsfrågor och ägnar sig åt att diskutera målen och sätta igång det konkreta förändringsarbetet, säger Göran.

Mall för konkret arbete

Som så många andra organisationer har man på Länsarbetsnämnden genom otaliga undersökningar och enkäter samlat på sig en försvarlig mängd siffror som talar sitt tydliga språk när det gäller ojämlikheten på arbetsplatserna. Man känner sina problem och ändå har man inte lyckats göra något åt dem.

– Ibland blir jag trött på det eviga processandet. Älta, undersöka, utreda. Varför inte bara göra förändringarna när man har sett problemen?

Göran började samla på sig exempel och gjorde en lista på typiska jämställdhetsproblem. Det kunde till exempel vara att mötestider lades så att deltidsarbetande inte kunde delta. Med listan kan man pricka av ett problem i taget. Systematiskt undanröjs de. Han har gjort en mall också där man steg för steg lotsas genom jämställdhetsarbetet. På ett konkret sätt och med små steg.

Marknadsföring mot ledningen

Men det är viktigt att veta att utan ledningens stöd och engagemang kommer man ingen vart. Görans stalltips är därför att utöva kraftig lobbyverksamhet gentemot ledningen.

– Stenhård marknadsföring i stil med Coca Colas. Det gäller att indoktrinera ledningen. Upprepa sitt budskap vid alla tillfällen tills de själva rapar upp samma ord. Jag slåss mot personalavdelningen, den administrativa, eko-



Göran Ferm

Foto: Johan Willner/2001

nomi- och IT-avdelningen om tid, utrymme och pengar. Att jag har kommit så långt som jag har beror på marknadsföringen, säger Göran.

Och på den person han är, naturligtvis. Men är det vad som krävs för att skapa bättre jämställdhet på en arbetsplats – en eldsjäl? Kanske initialt, medger Göran, för att lyfta frågan och påbörja uppbyggnaden av strukturen. När jämställdhetsarbetet väl är en

del av verksamheten förträngs det inte lika lätt.

Spill inte tid på attityder

Göran ägnar mycket tid åt att resa runt i organisationen och föreläsa om jämställdhet. Han råder jämställdhetsarbetare att inte spilla för mycket tid på att försöka förändra individers inställning. Visst kan det vara bra om man lyckas nå och förändra människor, men det är ytterst energikrävande.

– Många är jävligt trötta på jämställdhetsfrågor. De flesta anser att de är jämställda. Men ändå existerar ojämställdheten. Då gäller det att plocka fram konkreta exempel.

Ett sätt att värja sig är genom att förlöjliga och trycka ner. Det har Göran erfarit.

– Jag har blivit kallad böggjavel, av både män och kvinnor. Och efter en föreläsning ringde en man och skällde ut mig. Hans fru hade bestämt sig för att det måste bli en ändring i arbetsfördelningen där hemma. Mannen ansåg att jag hade förstört hans liv.

Svårt ändra beteende

Men det är obekvämt att förändra sitt beteende, det är Göran den förste att erkänna.

– Jag jobbar med mitt eget beteende, men det går inte att över en natt avprogrammera 38 år av inprogrammering.

Göran drar en belysande parallell. På hans arbetsplats, där det förutom Göran bara arbetar kvinnor, finns två kopiatorer. När Göran, som även är miljöansvarig, ställde om kopiatorernas standardinställning från enkel- till dubbelsidig kopiering blev det ett ramaskri. Omställningen, att behöva trycka på en knapp för att välja enkelsidiga utskriften, komplicerade tillvaron för mycket ansåg arbetskamraterna.

– Här förväntar man sig att jag som man helt ska förändra mitt mansbeteende när de inte själva orkar med en extra knapptryckning!

Ja, det är ett jättejobb han har tagit sig för, Göran Ferm.

– Man skulle ju önska att det räckte med vanligt rättvisetänkande men det gör det tyvärr inte. Man måste få folk att förstå att jämställdhet lönar sig rent ekonomiskt och för både kvinnor och män.

...snart kommer utveckla.nu

(forts. från sidan 1)

Den nya tidskriften ska ta upp aktuella arbetslivsfrågor inom den statliga sektorn. Utvecklings- och förändringsarbete ska följas ur det lokala perspektivet men också utifrån sektorn i stort. Jämställdhetsfrågorna blir naturligtvis viktiga inslag men dessutom kommer du i den nya tidskriften bland annat att kunna läsa om arbetet för bättre arbetsmiljö och mångfald, hur man kan utveckla kompetens och lärande, arbetslivsetik och ökad öppenhet. I arbetsplatsreportage, intervjuer, referat från aktiviteter och artiklar om nya regler och aktuell forskning speglas statlig verksamhet i förändring.

Bakom utveckla.nu står Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Rådet har bildats av de centrala parterna inom staten - Arbetsgivarverket, SACO-S, OFR och SEKO. Genom rådet kanaliseras gemensamma ansträng-



ningar och resurser att utveckla och förbättra de statliga verksamheterna och arbetsplatserna. I utveckla.nu kommer vi att kunna följa en rad lokala projekt och andra satsningar som Utvecklingsrådet medverkar i.

Det första numret av utveckla.nu kommer någon gång i början av det nya året. Prenumerationen är gratis för dig som är statsanställd.

Vill du komma i kontakt med oss som gör den nya tidskriften?

Skicka e-post till:
info@utveckla.nu

Du kan också ringa tidskriftens redaktör Matilda Widell eller Iréne Öst (prenumerationer) på telefon:
08-402 28 30

(Vill du ha gamla nummer av Majbladet kontakta kansliet på telefon 08-402 28 30)

Utvecklingsagenter på KvalitetsMässan

Ett av seminarierna på årets KvalitetsMässa bär titeln Utveckla Jämställdheten! Det är några utvecklingsagenter som, tillsammans med Christer Nyberg, konsult i agentutbildningen, ska tala om jämställdhetsarbetet på statliga arbetsplatser. Seminariet äger rum den 8 november 10.20 till 11.40.

KvalitetsMässan, som går av stapeln den 6 till 8 november på Svenska Mässan i Göteborg, är Nordens största forum för frågor om kvalitetsutveckling och förnyelse. I år ser det ut att bli ett rekordår

med över 3000 deltagare och över 150 utställare.

Inviger gör Carl Bildt med ett tal "Till försvar för en öppen värld". Bland de övriga talarna och debattörerna märks trendgurun Kjell A.

Nordström, professorn Bodil Jönsson, ministrarna Ulvskog och Wärnersson, generaldirektörerna och vd:arna Ann-Christin Nykvist (Konkurrensverket), Mats Ekholm (Skolverket), Inga-Britt Ahle-

nus (RRV), Anna Hedborg (RFV), samt Anitra Steen (Systembolaget), och Peter Augustsson (SAAB).

Stopp!

Om trakasserier på grund av kön



Stopp! - en bok som berör

Sexuella trakasserier – Vad är det? Vad beror det på och vad kan vi göra åt det?

Boken Stopp! – om sexuella trakasserier, bygger på de frågor som väcktes och de svar som gavs på Utvecklingsrådets konferens i ämnet hösten 2000. Kompletterat med faktabaterial från olika håll, är ambitionen med boken att fungera som kunskapskälla och inspiration i arbetet mot sexuella trakasserier.

Boken är uppdelad i två delar där den första reder ut

begrepp, tar upp konkreta fall, resonerar kring individuella kontra strukturella orsaker till ojämlikhet och beskriver fem härskartekniker.

Bokens andra del koncentreras på lösningar. Vad man som man kan göra, straff eller medling som sätt att lösa konflikter – Vem ska man egentligen straffa om orsaken är av strukturell karaktär?

Som det sägs i förordet:

”Alla sorters kränkningar syftar till att förminska andra människor... Och de drabbar inte bara den som blir utsatt. I en miljö och struktur där det är tillåtet att förminska andra är det också möjligt att när som helst själv bli förminskad” Stopp! är en bok som berör oss alla.

Stopp! är utgiven av Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Skriften kan beställas från Utvecklingsrådet på telefon: 08-402 28 30, fax: 08-24 10 91 eller e-post: info@utvecklingsradet.se.



Kontaktpersoner

Carl Bonde
SACO-S
Box 384 01, 100 64 Stockholm
Tfn: 08-442 44 60
Fax: 08-442 44 80
carl.bonde@srat.se

Gunilla Hansén-Larson
Arbetsgivarverket
Box 3267, 103 65 Stockholm
Tfn: 08-700 14 61
Fax: 08-10 15 52
ghl@arbetsgivarverket.se

Per Insulander
SEKO
Box 1105, 111 81 Stockholm
Tfn: 08-791 41 34
Fax: 08-21 11 54
per.insulander.fk@seko.se

Eva Thim-Karlsson
OFR
Box 5308, 102 47 Stockholm
Tfn: 08-790 51 56
Fax: 08-24 29 24
evat@stmf.se

Redaktion

Ansvarig utgivare
Folke K Larsson
folke.k.larsson@utvecklingsradet.se

Redaktör
Matilda Widell
matilda.widell@utvecklingsradet.se

Layout & Illustration
Pinor Art Illustration

Nästa gång ses vi
i utveckla.nu!