

MAJBLADET

MyndighetsAnpassat Jämställdhetsprogram

Nr 1 • 2001

Examen i "agentskolan" - och kickoff!

Fröken höll tal. Alla fick diplom. Sen sjöng de "Fjäriln vingad". Det var nästan som en riktig skolavslutning när kursen för Utvecklingsagenter nyligen tog slut. Samtidigt var det avspark för agenternas lokala utvecklingsprojekt. Ett av dem kan ge poliserna mer jämställd utrustning.



Carina Westberg-Löfgren instruerar en övning som ska lyfta dolda attityder till öppna samtal.

När en arbetsmiljö anpassas för att fungera för kvinnor blir den ofta bättre även för männen.

Så resonerar deltagarna i "Max-projektet", en av de grupper som nu ska

sätta sina nyvunna insikter i verket.

Under sammanlagt 25 kursdagar det senaste dryga halvåret har män och kvinnor i staten gått kurs för att lära sig förän-

dra sina arbetsplatser i jämställd riktning. Vid avslutningen i februari hade de 14 funnit varandra gruppvis kring konkreta projekt som de nu ska försöka genomföra. Max-projektet ska drivas

”

”Vi män behöver bli könsförrädare. Könsförrädare kämpar för jämställdhet och demokrati.”

*Tre män i gemensam debattartikel i Västerbottens-Kuriren.**

”Genom sexism och grova kvinnskämt, genom bögskämt och genom rasistiska påståenden håller dessa pojkar och även deras ledare en skarp gräns mellan hur de ser på sig själva som normala och de andra som annorlunda.”

*Doktoranden Jesper Fundberg, som studerat pojklag i fotboll (SU-nytt)**

” ’Jägaren’ kan man bland annat hitta i universitetsvärlden. Där är han en lärare som väljer ut en ny student för varje nytt år. Först är han en utmärkt lärare, sen övergår han till att ställa krav. En världskändis bland jägarna är Bill Clinton.”

*Ninni Hagman, expert på sexuella trakasserier**

** citaten är hämtade ur Utvecklingsrådets kommande bok "Stopp! - Om trakasserier på grund av kön".*

”



Christer Nyberg och Sophia Ivarsson ledde kursen och handleder de lokala utvecklingsprojekten.

av en minst sagt brokig skara: En militärpräst, en konstskoleprefekt, två poliser och en tjänsteman från Riksförsäkringsverket. De har lagt upp en tvåårig plan för att öka jämställdheten vid polismyndigheten i Stockholm, vid Konstfack och i Försvarsmakten.

Första steget blir att kartlägga jämställdheten vid myndigheterna. Bland annat vill man undersöka om polisens vitsordssystem verkligen är könsneutralt, eller om kvinnor missgynnas.

Bland delprojekten: Att försöka öka andelen kvinnor i polisens nationella insatsstyrka, en traditionellt tuff och manlig krets. Max-projektet ska försöka ordna så att Konstfack-studenter får göra "visuella kulturstudier" där, alltså i bild fånga attityder och livsvillkor. Från etnologiska institutionen vid Stockholms universitet vill man hämta studerande som gör motsvarande intervjuer och attitydundersökningar. Studenter från industridesign samt textil formgivning på Konstfack ska sedan få utforma förslag på polisutrustning som är bättre anpassad för bägge könen.

Motsvarande delprojekt ska man även driva inom försvaret. Kanske vore inte fysiken något hinder för fler kvinnli-

ga officerare, om utrustningen formgavs av Konstfack-studenter...

Under den sista dagen av utbildningen drog grupperna upp planer för sina projekt, med målet att under de närmaste två åren söka bidrag och genomföra sina projekt. Det är inga småsaker som agenterna föresatt sig. Men varje myndighet har varit införstådd med att kursen skulle leda fram till konkreta utvecklingsprojekt. Vid examen fick även kontaktpersoner från respektive arbetsplats vara med. Dessa "förankrande" personer är personalhandläggare, chefer eller andra med kontakt med ledningen. (I salen kunde man bland andra se länspolismästare **Gunno Gunnmo**, som såg ut att stortrivs.)

Utvecklingsrådet har möjlighet att stödja de lokala utvecklingsprojekt som agenterna ansöker om. Redan nu har ett projekt i Gävle fått bidrag. Agenterna **Carina Westberg-Löfgren** på länsarbetsnämnden och **Åke Lindahl** på länsstyrelsen ska hjälpas åt för att kartlägga hans arbetsplats.

– Det är ett mainstreaming-projekt, alltså ett försök att få in jämställdhetsfrågor i organisationens huvudfåra, det som ibland kallas 'jämtegring', berättar Carina. Man ska undersöka könskvoter,

vilka resurser som satsas på kvinnor respektive män, vilka det är som tar de flesta besluten, sjukfrånvaro och mycket annat. En idé man diskuterar är något slags jämställdhets-certifiering, ungefär som kvalitetsstämpeln ISO.

Carina Westberg-Löfgren får tillträde till Åke Lindahls arbetsplats.

– De har bett mig jobba med det, för att utnyttja mina kunskaper från länsarbetsnämnden.

Detta är också en av grundtankarna i agentkonceptet, att metodiken ska spridas genom samarbeten på tvären. Uppställningen från arbetsgivarna är avgörande. **Birgitta Isaksson Pérez**, ordförande i Utvecklingsrådet, tog upp det innan hon delade ut individuellt beröm och diplom: – Detta är ett riskabelt projekt, det är krävande både för er och för era myndigheter. Och dyrt. Utbildningen var bara en del, nu ska ni driva utvecklingsprojekt. Lyckas ni med det så är ni värda allt beröm.

- Det är som att ha gjort en resa i sig själv som man delar med andra. Tänk om vi alla jobbade på samma ställe, vilken arbetsplats det skulle bli!

Under de närmaste två åren kommer agenterna att ha tillgång till handledarna från kursen, och alla ingår i ett nätverk som spinnas med nätverksmöten och en mejlinglista.

En av deltagarna tyckte:

– Det är som att ha gjort en resa i sig själv som man delar med andra. Tänk om vi alla jobbade på samma ställe, vilken arbetsplats det skulle bli! Drömmen är att åstadkomma samma känsla på sin arbetsplats. En inspirerande tanke. Det nya med Agentkonceptet

har varit den medvetna kombinationen av kunskaphöjning och personlig utveckling, menar psykologen och genusforskaren **Sophia Ivarsson**, en av kursledarna: – En förståelse av människan måste vara förankrad i den egna personen.

Under utvärderingen vittnade flera agenter om att de utvecklats personligen av kursen. Och att det inte alltid varit lättsamma insikter. Att plötsligt se sina egna tillkortakommanden och att se skevheter i könsmönstret i sin egen omvärld kan göra ont. – Vi märkte hur deltagare i början ibland arbetade mot att låta sig påverkas. Det är vanligt i utvecklande processer att man initialt strävar efter att upprätthålla en självbild man haft, säger Sophia Ivarsson.

– Vi har arbetat med sådana osynliga strukturer. Det skakar om och påverkar när de blir synliga.

Ett exempel: Skämtandet. Sophia Ivarsson berättar att ett antal studier visat att

rolighet är starkt associerat till att vara man. Redan i förskolan står pojkarna för det mesta skämtandet, i tevedebatter är det likadant. Och kring kvinnor odlas föreställningar om att de inte har humor.

– Skämtet har visat sig kunna användas för att bibehålla status och hierarkier. Att skratta åt jämställdhetsarbete kan vara ett sätt att oskadliggöra, att förlöjliga. Det är effektivt, eftersom ingen människa vill framstå som en träkmåns. De manliga utvecklingsagen-

Statsanställd kvinna gäst i manligheten

terna har blivit varse detta på två sätt. Dels har flera av dem blivit skrattade åt av manliga kolleger när de berättat att de deltar i ett jämställdhetsprojekt. Dels har de ibland upptäckt att de själva omedvetet använt skämtet som förtryckande redskap.

– De skämdes lite för det. Det är inte alltid behagligt att upptäcka sådant hos sig själv, säger kursledaren **Christer Nyberg**, polis och erfaren jämställdhetsarbetare.

– Engagemang för jämställdhet är ofta ingen bra väg till popularitet och karriär, snarare till förlöjligande. En man utsätter sig för den risken, det är bra att veta om.

– Min uppfattning är att jämställdhet är en överlevnadsfråga för männen. Om vi fortsätter att förtrycka kvinnorna kommer de att vilja klara sig utan oss. Det kan vi se i samhället idag, att kvinnor i ökad utsträckning väljer bort männen.

Det talades en hel del om att synliggöra strukturer. Bristen på jämställdhet visar sig i stora orättvisor som löneskillnader, men tar sig också små, subtila uttryck. Könensrollerna är mönster som byggs av många små faktorer som ackumuleras.

Agent **Göran Ferm** från länsarbetsnämnden i Stockholm påpekade till exempel att bokstavering sker med mansnamn – Adam, Bertil, Caesar etc. Och kvinnor finns utbildade på sedlar, men bara på 20- och 50-lappar. På högre valörer förekommer bara män.

Slump? Eller en avspeglning av den ekonomiska makten?

Professorstjänsterna vid högskolor och universitet innehas idag till 91 procent av män.

Vill inte kvinnorna? Duger de inte?

För att förstå vår samtid är det en hjälp att titta bakåt, resonerar Utvecklingsrådet i förordet till den engagerande och faktarika skriften ”Staten var en man...?”

Rådets uppdrag att teckna den statliga kvinnans historia gick till **Ann-Sofie Ohlander**, professor i historia vid Örebro universitet och därmed själv ett undantag från regeln.

Det där frågetecknet i boktiteln skulle man efter genomläsning vilja stryka. Visst var

En kommitté som 1914 utredde folkundervisningen kom fram till att manliga lärare som regel var familjeförsörjare och därför skulle ha högre lön än kvinnor. Men även ogifta män skulle ha mer betalt, eftersom de ju har större kaloribehov. Läkarna inom Akademiskt bildade kvinnor angrep resone-

fortfarande kunde de inte ha militära tjänster, de fick inte bli präster, domare eller fängvaktare. De kunde inte bli poliser eller gymnastiklärare vid läroverk. De kunde inte ha ledningsfunktion vid alkoholanstalter eller sjuksjukhus.

På sätt och vis var det bättre förr. På 1600-talet var postmästaren som regel man. Men poststationen drevs lite grann som en bondgård, där hela familjen var engagerad. Och om mannen dog kunde postänkan ofta överta hans ämbete.

Men i takt med ökad central kontroll och striktare rättstillämpning berövades kvinnan mycket av den självständigheten, en process som troligen fullbordades omkring år 1800. Ämbeten blev mer och mer personliga, inte familjeangelägenheter.

Visst kunde kvinnor ha statlig anställning under 1800-talet och in på vårt förra sekel, men det sågs som regel som något tillfälligt. Hon var som en gäst i manligheten. Från mitten av 1800-talet till 1920 blev en kvinna som gifte sig omyndig. Därmed måste hon också enligt lagen lämna sin statliga anställning.

Ett särfall var kvinnliga anställda vid Telegrafverket. De kunde stanna kvar i jobbet, förutsatt att de gifte sig med



Ann-Sofie Ohlander

staten en man. Staten var makt, och makt skulle utövas av män. Om makt är ett kännetecken på manlighet, då skulle det ju hota själva identiteten att släppa ifrån sig den positionen, resonerar Ohlander.

Så männen gör motstånd.

manget och förde i bevis att skillnaden i kaloribehov under ett år motsvarade havregryn för 14 kronor och 60 öre...

En ”behörighetslag” som antogs på 20-talet stärkte kvinnornas ställning, men

en anställd inom verket. I annat fall fanns det risk att kvinnan bröt telegramhemligheten – kvinnor har ju så svårt att låta bli att skvallra... Inte undra på att det aldrig funnits så många ogifta kvinnor som mellan 1850 och 1930. De tvingades som regel välja mellan kärleken och arbetet.

De kunde stanna kvar i jobbet, förutsatt att de gifte sig med en anställd inom verket. I annat fall fanns det risk att kvinnan bröt telegramhemligheten - kvinnor har ju så svårt att låta bli att skvallra...

Universitetsvärlden kunde vara exemplariskt förtryckande. En kvinnlig lärare motarbetades så hårt att hon till slut tog livet av sig.

Om staten är makt och mannen är staten så ska det

gärna synas. En uniform är en sådan tydlig signal. Uniform kunde till en bit in på 1900-talet i princip bara bäras av en man. Postfröknarna i Stockholm vid sekelskiftet hade ljusa bomullsklänningar och förkläden. Guldknapparna förbehölls männen. Även på fritiden kunde de stoltsera med att vara kungens män.

”Staten var en man...?” är full av sådana ömsom upprörande, ömsom komiska motstånd mot att släppa kvinnorna till maktpositioner. Skriften är faktsäckad men lätt att ta till sig, och ger på köpet en översikt över hur lagstift-

ningen så småningom stärkte kvinnors ställning. Några goda män och kvinnor som drivit utvecklingen mot ökad jämställdhet presenteras också.

91 procent manliga professorer idag, som sagt. Men den nätta boken kan väcka optimism: Nuet är trots allt bara en liten knut mitt på historiens långa snöre.

*Fotnot:
Skriften kan beställas från
Utvecklingsrådet på
tel: 08-402 28 30,
fax: 08-24 10 91
eller mejladress:
info@utvecklingsradet.se*

och genomfört utbildningsfasen har nu avvecklats. Utvecklingsrådet kommer dock på olika sätt att följa det fortsatta arbetet. Senare i vår får digställs en utvärdering av utbildningen med hjälp av forskare från Uppsala. De långsiktiga effekterna och behoven av ytterligare utbildningsinsatser är frågor som också bör kunna tas upp framöver. Utvecklingsrådet återkommer till detta – i fortsatta MAJ-blad eller i annan form.

Folke K Larsson



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

Artikelförfattare
Roland Cox, Frilansbyrån

Layout
Pinor Art Illustration

Foto
Anders Anjou/Nyhetsjäst AB

Ny fas i jämställdhetsarbetet

Utvecklingsrådets satsning på jämställdhet i statsförvaltningen går nu in i en ny fas. Nu är utbildningen av de s.k. utvecklingsagenterna avslutad och lokala myndighetsprojekt tar vid. Från Utvecklingsrådets sida fortsätter stödet men i andra former. I första hand handlar det om nätverksstöd och möjligheter till ekonomiska bidrag för lokala projekt.

Parterna inom det statliga området kan nu summera de inledande erfarenheterna av Utvecklingsrådets utbildningssatsning inom jämställdhetsområdet. Drygt dussintalet myndigheter får genom utbildningen av utvecklingsagenter en intern kvalificerad kompetens att driva fortsatt arbete.

Utvecklingsrådet kommer under de närmaste åren att ge löpande konsultstöd till ”agenterna” och det nätverk som etablerats. Dessutom kan de lokala parterna söka ekonomiska bidrag för de projekt som tar form. En förutsättning är – som alltid i Utvecklingsrådets satsningar – att de lokala projekten kan drivas gemensamt med stöd från berörda parter på arbetstagar- och arbetsgivar-sidan. Enligt överenskommelser som gjorts med myndigheterna kommer utvecklingsagenterna på sikt också att kunna lånas ut till andra arbetsplatser än de egna. På så sätt kan effekterna av utbildningen bli än större.

Den speciella styrgrupp och projektledning som initierat

