



Diarienummer
2009-3010011

Projektnamn Likabehandling i radio och television	Diarienummer 2009-3010011
--	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Zebraprojektet – officiellt kallat Likabehandling i radio och television – är ett kompetensutvecklingsprojekt fokuserat på icke-diskriminering och mångfald som har genomförts i samverkan mellan Sveriges Radio AB, Sveriges Television AB, Utbildningsradion AB, Sveriges Radio Förvaltnings AB och Institutionen för journalistik, medier och kommunikation vid Stockholms universitet. Projektet genomfördes juli 2009 – februari 2012 och finansierades av Europeiska Socialfonden.

Institutionen för journalistik, medier och kommunikation var projektägare från starten i juli 2009 fram till februari 2010. Från mars 2010 tog Sveriges Radio Förvaltnings AB över projektägarskapet, där det kvarstod till avslutet av projektet i februari 2012.

Projektets grundidé var att medarbetare i Stockholm vid de medverkande organisationerna, skulle förvärva grundläggande kunskaper om likabehandling och diskriminering, känna till diskrimineringslagar samt regelverk och policy som rör likabehandling inom public servicebolagen respektive institutionen.

Projektet skulle nå 1 650 unika medarbetare. Detta är uppnått och väsentliga aktiviteter i projektet har varit Zebrakursen (en webbaserad baskurs om diskrimineringslagen, DO, de olika diskrimineringsgrunderna, värderingar och normer, m.m.), Zebraveckorna, utbildning av zebracoacher och deras aktiviteter.

Även om svarsfrekvensen vid utvärderingen var låg, 31 %, så ger den ändå en viss återkoppling på projektet och till partnerbolagen. I utvärderingen svarar 70 % att de känner till sin organisations policy om mångfald och likabehandling.

I förstudien inför projektet svarade medarbetarna i public servicebolagen att 28 % kände till någon som blivit diskriminerad. I utvärderingen vid projektets slut har andelen minskat till 20 %.

Projektet har skett i mycket god samverkan mellan public servicebolagen. Till exempel har styrgruppen kunnat ta draghjälp av varandra utifrån ägeranden och beslut i respektive bolags företagsledning. Både Sveriges Radio och Sveriges Television valde under projektperioden att skriva ny mångfaldspolicy och detta har inspirerat Utbildningsradion att skapa en policy för mänskliga rättigheter för företaget. Sveriges Radio har en mångfaldstrategi och Sveriges Television har nu inrättat en HR-funktion med mångfald som arbetsområde och Utbildningsradion har satsat på en för dem ny CSR-funktion (Corporate Social Responsibility). Utbildningsradion bestämde tidigt att göra webbkursen obligatorisk vilket strax därefter följdes av de övriga programbolagen. Webbkursen kommer att vara obligatorisk för nyanställda på både Utbildningsradion och Sveriges Radio. Alla programbolagen har uttryckt att de vill fortsätta att samverka kring mångfaldsfrågor.

Samverkan med Institutionen för journalistik, medier och kommunikation har inte kunnat



fullföljas enligt den ursprungliga planen. I slutet av 2009 visade det sig att institutionen och public servicebolagen hade olika föreställningar om hur projektet skulle genomföras och institutionen valde att avsäga sig projektägarskapet och Sveriges Radio Förvaltnings AB trädde in istället.

Sweco Eurofutures AB har varit utvärderare och följeforskare och har funnits med projektet från augusti 2010 till februari 2012.

Projektet har haft en budget på ca 8 630 tkr och använt ca 8 400 tkr.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Förprojekteringen visade på följande problem- och behovsområden:

- Allmänna kunskapshöjande projekt samt tydliga arbetsmål
- Identifiering och bearbetning av egna fördomar
- Ökad kunskap om och kontakter med underrepresenterade grupper och deras miljöer
- Särskilda insatser för arbetsledare och chefer
- Stöd och mentorsprogram för personer som riskerar att hamna efter i karriären pga av bakgrund, kön eller funktionsnedsättning
- Nya metoder för rekrytering av fler personer med annan bakgrund

Tanken var att ta fram nya läromodeller i ett kreativt samarbete mellan public servicebolagen och universitetet. Eftersom samarbetet mellan public servicebolagen och universitetet blev nedtonat så har läromodeller i första hand utvecklats inom public servicebolagen. Den tydligaste ambitionen var att utbilda "zebracoacher", det vill säga chefer, arbetsledare och nyckelpersoner som blir ambassadörer för mångfaldsfrågor.

I den utbildningen ingick mångfaldsperspektiv, värderingar, mänskliga rättigheter, public servicebolagens roll i mångfaldssamhället samt kunskap att själv kunna göra värderingsövningar med medarbetare. Detta har inte fungerat fullt ut. Flera upplevde att de på grund av tidsbrist och stress inte hann göra några aktiviteter. Vidare upplevde de att de inte hade tillräcklig kompetens eller rätt mandat att hålla den typen av övningar och att det var svårt att samla alla medarbetare samtidigt.

Detta uppdagades i samband med att Sweco gjorde en utvärdering av Zebracoachutbildningen i mars 2011.

Från projektets sida gjordes följande:

- 1) Både kursledarna och projektledare poängterade att aktiviteten kunde vara enkel och knyta an till en för medarbetarna aktuell situation.
- 2) Projektledarna tipsade om exempel på aktiviteter som andra zebracoacher hade gjort.



Exemplen fanns att läsa på Zebraprojektets webbsida.

3) Projektledarna föreslog att man kunde göra aktiviteten tillsammans med annan zebracoach.

4) Projektledarna föreslog att man tog med sin arbetsgrupp till en föreläsning på Zebraveckan och använde det som utgångspunkt för en diskussion.

5) En av projektledarna kontaktade varje zebracoach för att stärka dem och för att få dem att rapportera från aktiviteten.

Totalt utbildades 200 personer i del 1 och 96 av dessa fullföljde del 2 och blev zebracoacher. 17 av dessa rapporterade in aktiviteter. Flera av dem har gjort flera aktiviteter. Från rundringningen till zebracoacherna framgår att det är fler som genomförde aktiviteter, men som inte fann tid att fylla i rapporteringsformuläret, trots att projektgruppen erbjöd sig att hjälpa till.

En god lärandemiljö var även att blanda deltagare från de olika bolagen i de olika kurserna, vilket gav dem möjligheten att lyssna till hur andra arbetar med mångfaldsfrågor.

Samverkan mellan public servicebolagen har varit fruktsam. Styrgruppen har kunnat ta draghjälp av varandra utifrån ägeranden och beslut i respektive bolags företagsledningar. Både Sveriges Radio och Sveriges Television har skrivit ny mångfaldspolicy och detta inspirerade Utbildningsradion att skapa en policy för mänskliga rättigheter. Sveriges Radio har en mångfaldstrategi och Sveriges Television har inrättat en HR-funktion med mångfald som arbetsområde. Utbildningsradion har satsat på en CSR-funktion. Utbildningsradion bestämde tidigt att göra webbkursen obligatorisk vilket följdes av de övriga programbolagen. Webbkursen kommer att vara obligatorisk för nyanställda på både Utbildningsradion och Sveriges Radio. Alla programbolagen har uttryckt att de vill fortsätta att samverka kring mångfaldsfrågor. Bolagen har också fått en samsyn kring kompetensbaserad rekrytering.

Inledningsvis hade projektet en hemsida som var extern. Efter bytet av projektägare fanns inte den möjligheten. Information om projektet har funnits på en intern hemsida. Personaltidningarna har skrivit om projektet. Se mer under rubriken "Spridning och Påverkansarbete".

Projektledningen har även deltagit på lärseminarium arrangerat av Tema Likabehandling december 2009 och tillsammans med styrgruppsmedlemmar medverkat på ESF-dagen i Uppsala november 2011.

I maj 2011 informerades EBU:s Intercultural and Diversity Group i Lucerne om projektet. Denna information bidrog till att det transnationella utbytet i Berlin oktober 2011 om rekrytering, blev av.

Projektet har även arrangerat en spridningskonferens med Stockholmbaserade organisationer september 2011.

I de transnationella workshop vi arrangerat har vi velat knyta an till vardagen i programproduktionen. Ämnena blev hur man arbetar med radio och funktionshinder, rekrytering för mångfald och om nyhetsrapportering utan fördomar, bottnat i händelserna på Utöya sommaren 2011. Diskussionerna i respektive workshop var mycket kvalitativ och givande för deltagarna enligt utvärderingarna.

För de olika public servicebolagen kan man se följande effekter.



Diarienummer
2009-3010011

Utbildningsradions mångfaldsvision är nu den vision som fanns för Zebraprojektet: en större mångfald bland personalen och att en större mångfald hörs och syns i radio och TV. För att nå denna vision kommer konkreta handlingsplaner med årlig uppföljning att beslutas. Arbetet organiseras med utgångspunkt från Samhällsansvarsstrategin, som har en styrgrupp bestående av tre avdelningschefer och en CSR-koordinator.

Vidare har personalavdelningen ansvar att se över alla styrdokument och att organisera fortbildning och rekrytering. EN CV-databas som bygger på principer för kompetensbaserad rekrytering, är upphandlad som ett steg i ett mer medvetet rekryteringsarbete.

Inom Sveriges Radio har flera förändringar i arbetet med mångfald genomförts som har sin grund i, eller har påverkats av projektet. Mångfaldspolicyn har reviderats, Mångfaldskommitténs arbete har återupptagits, den interna chefsutbildningen kompletteras med avsnitt ur Zebra-coachutbildningen, utbildningen i kompetensbaserad rekrytering blir en basutbildning för personalspecialister och rekryterande chefer och Zebbras webbkurs ingår numera i introduktionsutbildningen för alla nyanställda.

Den mer svårfångade förändringen i ökad kunskap och engagemang och därmed ett mer utvecklat sätt att närma sig frågor om mångfald, är svårare att exemplifiera. Men genom Zebraprojektet har vårt fokus helt klart påverkats. Om vi tidigare på ett relativt oreflekterat vis i stor utsträckning koncentrerat oss på "dom" i begreppet vi och dom, är vi numera på ett tydligare vis mer intresserade av vilka "vi" är. Hittills är det mot dom andra – de potentiella lyssnarna som inte hittar till vårt utbud, de arbetssökande med olika bakgrund och kompetens som inte söker sig till oss eller som inte blir valda av redan anställda inom Sveriges Radio – vi riktat all uppmärksamhet. Med Zebra vidgades fokus till vi:et, till oss som arbetar inom public service. Vilka är vi och vilka val gör vi? Vilka värderingar står vi för? Vilken kompetens och bakgrund har vi och vart leder det oss? Ett mer normkritiskt förhållningssätt har etablerats. Genom Zebraprojektet har många fått syn på sig själv i spegeln, vilket leder till utveckling hos individer och grupper, hos chefer och medarbetare inom mångfaldens område.

Sveriges Radio förutser att samarbetet inom public servicebolagen i dessa frågor kommer att öka betydligt.

Sveriges Television valde tidigt att köpa in ytterligare kurser i mångfaldsdialog till deras mångfaldscoacher på orter utanför Stockholm. Man har därigenom stärkt det nätverk av mångfaldscoacher som man hade sen tidigare. På programsidan har man valt att dels göra en separat mångfaldspolicy för programarbetet, dels att införa en mångfaldschecklista för vad programmakarna ska tänka på vid produktion av program.

I den introduktion som varje ny chef inom SVT genomgår, fokuserar man bland annat på kompetensbaserad rekrytering. Ambitionen är att alla rekryteringar, såväl tillsvidareanställningar som visstidsanställningar, ska göras enligt modellen för kompetensbaserad rekrytering.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.



Projektets idé var att samtliga anställda i Stockholm vid de medverkande organisationerna skulle förvärva grundläggande kunskaper om likabehandling och diskriminering, känna till diskrimineringslagar samt regelverk och policy som rör likabehandling inom public servicebolagen respektive universitet. Nätverk och strukturer som stödjer jämställdhet skulle förstärkas. Nyckelpersoner som definierats via förprojekteringen skulle få fördjupade kunskaper och beredskap för att implementera system för styrning och uppföljning av likabehandlingsarbete. Ett annat delmål var etablering av flera forum där medarbetare i programverksamheten skulle kunna etablera kontakt med underrepresenterade grupper.

Efter det genomförda projektet skulle mer än 75 procent av definierade yrkesgrupper ha genomgått en intern kurs innefattande ett utbildningspaket om likabehandling. Cirka 200 personer skulle ha genomgått utbildning för arbetsledare kring värderingsfrågor. Ökad kompetens om diskrimineringsaspekter av rekrytering skulle skapas genom vidareutbildning med FAIR-metoden. En bättre insikt bland programmedarbetare om hörbarhet och språkförståelse skulle uppnås genom särskilda fokusmöten. Ett mentorsprogram i bolagen skulle skapas kring jämställdhet, etnisk bakgrund och tillgänglighet.

Ökat inflöde av nya idéer från andra länder skulle skapas i ett transnationellt utbyte.

Ett ytterligare projekt mål var ökade synergieffekter mellan programbolag och högskola. Resultat skulle bli fler samarbetsprojekt kring området mångfald/kreativitet och tillgänglighet. Långsiktigt var målet en lärandemiljö som främjar förståelse och kunskapsspridning kring likabehandling.

Målet med hur många individer som skulle nås preciserades först till 2 500 medarbetare och vid omstarten i mars 2010 till 1 650 medarbetare. Förändringen grundades i en förnyad bedömning av möjligheterna att nå ut i företagen med tanke på de omorganisationer och fysiska flytter som pågick i public servicebolagen.

Detta mål är uppnått. Huvudparten av dessa medarbetare har varit med i aktiviteter som

- webbkursen om diskrimineringslagen och värderingar
- tre Zebraveckor fyllda med föreläsningar och workshops om underrepresenterade grupper, normer och normkritiskt perspektiv
- zebracoachutbildning i hur man arbetar med värderingsfrågor, diskuterar mångfaldsbegreppet och arbetar med mångfaldsfrågor i verksamheten
- avdelnings-/redaktionsvisa föreläsningar och seminarier med kursledarna från zebracoachutbildningen
- zebracoachernas egna aktiviteter med sina arbetsgrupper

778 medarbetare har gjort webbkursen som fokuserar på diskrimineringslagen och de olika diskrimineringsgrunderna. Utvärderingen som genomfördes av Sweco november 2011-januari 2012 visar att 70 % av respondenterna känner till bolagets policy för likabehandling och mångfald. Dock är det enbart 23 % som svarar att de har fått kunskap om diskrimineringslagarna. Utvärderarna menar att det kan bero på det initiala kunskapsläget huruvida deltagare och respondenter anser att de fått kunskap. Det finns även en rådande inställning att kunskap om mångfald redan finns inom bolagen och även inom Institutionen för journalistik, medier och kommunikation.

Jämställdhetsarbetet har stärkts genom kurser i 3R-metoden och deltagande i den externa JGL-kursen (Jämställdhet Göra Lära). Dock har det inte funnits några direkta nätverk att bjuda in, utan i första hand är det chefer och personalhandläggare som deltagit i aktiviteterna.

Kursen i kompetensbaserad rekrytering var den viktigaste pusselbiten i att hitta



Diarienummer
2009-3010011

strukturerande sätt och därmed viss styrning, för likabehandlingsarbetet. Dock beslutades tidigt i projektet att inte lägga fokus på att ge kunskaper om uppföljning av likabehandlingsarbete på grund av komplexiteten.

Flera tillfällen till möten med underrepresenterade grupper har arrangerats i samband med Zebraveckorna och i samarbete med public servicebolagen och Handikappförbundet. Några egna forum har dock inte etablerats.

Ca 200 chefer, arbetsledare och nyckelpersoner har deltagit kursen i mångfaldsdialog, del 1 i zebracoachutbildningen, om värderingsfrågor. 96 av dessa deltog även i del 2, kurs i praktisk mångfald.

Hörbarhetsaspekten har tagits upp vid den första HSO-dagen som Zebraprojektet deltog i. Den togs även upp i den andra Zebraveckan med docent Konrad S. Konradsson som föreläsare.

Inför omstarten av projektet i mars 2010 beslutades att mentorsprogrammen inte skulle genomföras eftersom budgeten minskade då momskostnader tillkom till budgeten med Sveriges Radio Förvaltnings AB som projektägare. Alla aktiviteter kunde därför inte genomföras.

Det transnationella utbytet bestod av fyra aktiviteter: deltagande om barnprogram och mångfald i Diversity Show 2010 i Bryssel november 2010, workshop om radio och funktionshinder i Köpenhamn mars 2011, workshop om rekrytering för mångfald i Berlin oktober 2011 och om nyhetsrapportering utan fördomar i Stockholm november 2011. Dessutom deltog projektledningen vid ett möte om transnationellt utbyte i Birmingham i september 2009.

Målet att öka synergieffekter mellan programbolag och högskola till exempel i form av samarbetsprojekt kring området mångfald/kreativitet och tillgänglighet har inte uppnåtts. Även om Institutionen för journalistik, medier och kommunikation har varit med som partner i projektet så innebar bytet av projektägare att fokus på lärandemiljöer minskade till förmån för genomförande av aktiviteter enligt projektplan.

Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

De huvudsakliga metoderna har varit utbildningar i form av föreläsningar, seminarier, workshop och kurser. Mötet mellan föreläsare och deltagare och mellan deltagarna i sig, har varit viktigt för att kunna bryta tankar och föreställningar om normer och värderingar med varandra. Dock har även webbkursen varit ett viktigt moment för att med enka medel nå ut till en stor massa både för kunskap om diskrimineringslagen, men även för utrymme för självreflektion om normer.

Med zebracoachutbildningen fanns en idé att skapa mångfaldsambassadörer som skulle kunna fungera som lärare för sina medarbetare och kollegor. Som beskrivits tidigare så fungerade detta inte fullt ut då zebracoacherna upplevde brist på tid, för mycket stress i vardagen, att de inte hade mandat fullt ut att göra detta, samt svårigheter att samla arbetsgrupper då man har vikarier inne och flertalet medarbetare arbetar på vaktlista.



Förutom möjligheten att prata om mångfaldsfrågor har dock valet av föreläsare och kursledare varit viktig. Allra viktigast är de som har brutit mot normer för hur man brukar prata om mångfald (inre istället för yttre) som Edna Eriksson <http://www.talarforum.se/edna.eriksson>, Marco Helles <http://www.marcohelles.se/>, Claes Schmidt/Sara Lund <http://www.saralund.se/> med flera.

Ytterligare en sak att nämna är marknadsföringen inför den andra Zebraveckan. För att väcka diskussion och intresse för mångfaldsfrågor, satte projektgruppen upp alternativa skyltar i public servicebolagens lokaler på Förrådsbacken, Gärdet. Det var påståenden som "Köket är till för fruntimmer och bögar", "Brandsläckaren ska hanteras av riktiga män och flator" och "Inom denna gräns får endast personer äldre än 55 år vistas". Det väckte mycket ilska och förvånade reaktioner, men under den vecka som skyltarna satt uppe kunde alltför många koppla det till projektet.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Zebraprojektet startade i juli 2009 med aktörerna Sveriges Radio AB, Sveriges Television AB, Utbildningsradion AB och Institutionen för journalistik, medier och kommunikation vid Stockholms universitet. Institutionen för journalistik, medier och kommunikation var projektägare. Under hösten 2009 blev det tydligt för alla aktörer att man hade olika förväntningar på hur projektet skulle drivas. För att lösa situationen kontaktades Sveriges Radio Förvaltnings AB, ett dotterbolag till public servicebolagen och tillfrågades om de kunde agera projektägare istället. De gick med på detta och Sveriges Radio Förvaltnings AB kom in som ny aktör och tog över projektägarskapet från mars 2009. Institutionen för journalistik, medier och kommunikation kvarstod som partner.

Båda projektägarna har under respektive period de har varit projektägare, ställt kompetens till förfogande i form av ekonomer, personalhandläggare och IT-stöd. Stockholms universitet bistod med juridiskt stöd för offentlig upphandling och motsvarande kompetens bistod senare Sveriges Television och Sveriges Radio också med. Sveriges Radio Förvaltnings AB har vidare bistått med kontorslokaler och sammanträdesrum. Sveriges Radio och Sveriges Television har bistått med utbildningslokaler.

Styrgruppen bestod inledningsvis av representanter från Sveriges Television, Sveriges Radio, Utbildningsradion och Institutionen för journalistik, medier och kommunikation och efter bytet av projektägare mars 2010, av representanter från Sveriges Television, Sveriges Radio, Utbildningsradion och Sveriges Radio Förvaltnings AB. Institutionen för journalistik, medier och kommunikation var kvar i projektet, men ingick alltså inte i styrgruppen.

Styrgruppen har haft en mycket viktig roll i att förankra arbetet inom respektive organisation och att stötta projektgruppen i information och marknadsföring internt. Styrgruppen har varit ett utomordentligt stöd för projektet och projektgruppen.

Projektgruppen har haft medarbetare från Sveriges Television och Institutionen för journalistik, medier och kommunikation och tre medarbetare med erfarenhet från Sveriges Radio respektive olika intresserorganisationer från underrepresenterade grupper. Det har borgat för att lätt kunna föra ut information från projektet till partnerbolagen och för att förstå problematiken för underrepresenterade grupper.



Projektgruppen utsåg även en referensgrupp på ca 12 personer, med stöd från styrgruppen. Ca hälften av dem har varit mycket aktiva i projektet. De har framförallt varit behjälpliga i att ge synpunkter på aktiviteter, inte minst på innehållet i webbkursen samt varit behjälpliga vid genomförandet av Zebraveckorna.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Våren 2010, strax innan alla aktiviteter satte igång på allvar, hade projektgruppen ett möte med processtöd för jämställdhetsintegrering från Europeiska Socialfonden. Det var en god hjälp för att reda ut vad begreppet står för.

Projektet har tagit upp ämnet jämställdhet och jämställdhetsintegrering på flera sätt.

På inspirationsdagen i juni 2010, öppen för alla medarbetare, var Birgitta Englin, inbjuden och talade om bland annat det lyckosamma jämställdhetsarbetet på Riksteatern. Samma dag deltog även teatergruppen Spinning Jenny med teatern "I väntan på vadå?" som handlar om varför förändringar kring jämställdhet går så långsamt.

I första Zebraveckan i december 2010 deltog en föreläsare från Statistiska Centralbyrån som presenterade aktuell statistik om förhållanden för kvinnor respektive män i Sverige med utrymme för diskussion för deltagarna..

I webbkursen finns ett separat avsnitt som handlar om kön och om ålder och jämställdhetsperspektivet har ingått i zebracoachutbildningen och i kursen om kompetensbaserad rekrytering

Höstterminen 2011 har åtta kvinnor från public servicebolagen gått 7,5-poängskursen "Kvinnors ledarskap och undersökande journalistik" på Institutionen för journalistik, medier och kommunikation.

Enligt plan genomfördes kurs i jämställdhetsintegrering. Fokus i kursen låg på 3R-metoden, en enkel och effektiv metod som innebär att man kartlägger jämställdheten ur tre perspektiv: representation (könsfördelning), resurser (fördelning av resurser) och realia (normer som formar verksamheten), och där alla tre R krävs för att jämställdhetsintegrera en verksamhet. Metoden är framtagen av JämKom-projektet.

Trots att det i förarbetet till Zebraprojektet framgår att kön är en av de diskrimineringsgrunder som många uppfattar förekommer i public servicebolagen, så var intresset för kursen väldigt liten och enbart två av tre kurser genomfördes. De genomfördes hösten 2011 och möjligen började medarbetarna bli mätta på alla de kurstillfällen som totalt sett hade erbjudits. Inte heller möjligheten att gå den av Försvarshögskolan framtagna kursen Jämställdhet Göra Lära, rönste något större intresse, men de som hade uttryckt intresse fick möjlighet att delta i en externt arrangerad utbildning.

Intresset var betydligt större för den föreläsning om 10 myter om jämställdhet som genomfördes i den andra Zebraveckan i maj 2011 med 78 anmällda. Den föreläsningen spelades även in och finns att se på UR Play : <http://urplay.se/164388>. Vid den tredje och avslutande Zebraveckan i november 2011 valde projektgruppen att bjuda in föreläsaren igen och nu var hela 104 anmällda.

I mars 2010 gjordes en sammanställning över hur könsfördelningen såg ut för deltagarna.



Den var då 70-30 med övervikt på kvinnor. Projektgruppen valde därefter att försöka nå mansdominerade avdelningar i högre grad i informationen om aktiviteterna. Deltagarfördelningen blev totalt 55 procent kvinnor och 45 procent män, vilket var en klar förbättring mot inledningen av projektet och speglade könsbalansen i bolagen, som är 53 procent kvinnor och 47 procent män.

Könsfördelningen för föreläsare och kursledare blev 55 procent kvinnor och 45 procent män.

Vid utvärderingen som Sweco genomförde vid avslutningen av projektet så är kön fortfarande den vanligaste faktorn vid diskriminering, men totalt sett har upplevelsen av diskriminering minskat från i genomsnitt 28 till 20 % för public servicebolagen.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Informationen om bakgrunden till projektet, information om kurserna, material från kurserna med mera har funnits tillgängligt på webbsidor på intranätet. Från återkoppling direkt till projektgruppen och utvärdering av Sweco verkar det ha fungerat väl som informationskanal.

Webbkursen togs också fram i WAI-version (Web Accessibility Initiative, "WAI guidelines" är den internationella standarden för tillgänglighet på webben).

I samband med aktiviteter har deltagarna själva och/eller projektgruppen löst tillgängligheten alltefter behov, till exempel med teckentolk och ramper för rullstol.

Under projekttiden har Sveriges Television tagit fram en ny lokalpolicy där det bland annat framgår att "Personer med funktionsnedsättning ska kunna besöka SVT – samt ta del av och delta i verksamheten. Lokalerna ska också fungera som arbetsplats för personer med funktionsnedsättning. SVT Fastighet/Säkerhet ansvarar för att funktionshinderperspektivet finns med vid planering av fastighetsåtgärder. SVT:s ambition är att följa de riktlinjer som Handisam satt upp för myndigheter vad gäller personer med funktionshinder."

I Radiohuset där medarbetare från Sveriges Radio och Sveriges Radio Förvaltnings AB arbetar, har det under hösten 2011 kommit upp Braille-skrift på trappräckena så att det går att läsa på vilken våning man är.

En av projektgruppens delprojektledare är blind och lösningen vad gäller dokumentation och kommunikation via dator blev en kombination av hans egna verktyg och Sveriges Radio Förvaltnings AB:s IT-avdelnings möjligheter att stötta. I projektgruppen valde man ibland att jobba med Word snarare än Excel för att hitta lösningar där alla kunde ta del av arbetet.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Inte aktuellt.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?



Diarienummer
2009-3010011

- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Vi har haft två tillfällen för spridning: september 2011 och februari 2012. Ytterligare ett var tänkt att genomföras våren 2010, men eftersom projektet hade haft en nystart under våren och inte hade hunnit komma så långt i arbetet, så genomfördes inte det.

Till de två tillfällen som har genomförts bjöds företag och organisationer i Stockholm in. Speciellt inbjudna var medieföretag som DN, TV4, SVD och diverse produktionsbolag som arbetar för public servicebolagen. Även organisationer som arbetar för allmänheten som Södertörns brandförsvaret, Polisen och Stockholms stad bjöds in. Till slutkonferensen bjöds även samarbetande organisationer som Handikappsförbunden och olika kursledare in.

Till slutkonferensen producerades en broschyr om projektet, vilken delades ut på konferensen och kan skickas till ytterligare aktörer.

Förutom detta finns flera artiklar att tillgå på webben.

Artiklar i Sveriges Televisions personaltidning vipåtv:

Om visionen sidan 8:

svt.se/content/1/c8/01/91/21/03/vipatv_10-10.pdf

Om teaterföreställningen av Spinning Jenny till Inspirationsdag sidan 8

svt.se/content/1/c8/01/91/21/03/vipatv_10-08.pdf

Om starten på Zebracoachutbildningen sidan 3

svt.se/content/1/c8/01/91/21/03/Vipåtv_10-14.pdf

Om första Zebraveckan sidan 8

svt.se/content/1/c8/01/91/21/03/Vipåtv_1020.pdf

Om Zebrakursen sidan 8

svt.se/content/1/c8/02/30/23/42/Vipåtv_11-02.pdf

Annons för HSO-dag Kul eller kränkt sidan 11

svt.se/content/1/c8/02/30/23/42/Vipåtv_11-12.pdf

Om tredje Zebraveckan sidan 3

svt.se/content/1/c8/02/30/23/42/Vipåtv_1118.pdf

Artiklar i Sveriges Radios personaltidning Radiotidningen:

Om Zebrakursen sidan 11

www.rtpk.de/morot/RT-14-2011.pdf

Krönika om Zebraprojektet sidan 12

www.rtpk.de/morot/RT-18-2011.pdf

Zebraprojektet finns även omnämnt i Publicistklubbens årsbok för 2011 och i april 2012 arrangerade Publicistklubbens en debatt om den nya tidens journalister vilket skrivs om på <http://www.publicistklubben.se/2012/04/04/pkdebatt-om-pkarsbok-all-the-details/> och <http://www.publicistklubben.se/a/arsboken/>.



Andra externa informationer och spridning om projektet har varit följande:

- Artikel på SPL:s webbsida
<http://www.spl.nu/spl-nyheter/en-zebra-for-mer-mangfald-och-bättre-tillgänglighet-i-radio-och-tv-/>
- Blogg på Tema Likabehandlings webbsida juni-juli 2010
<http://www.temalikabehandling.se/projektblogg/det-viktigaste-for-public-service/>
<http://www.temalikabehandling.se/projektblogg/sluta-dutta-%E2%80%94-andra-i-grunden-istället/>
- Medverkan i Almedalsveckan 2010
<http://www.almedalsveckan.info/event/user-view/6784>
- Intervju med Erica Hedin i samband med Diversity Show i Bryssel november 2010
<http://www.kunstoginterkultUtbildningsradion.dk/index.php?id=526>
- Artikel på Svenska ESF-rådets hemsida våren 2011
<http://www.esf.se/sv/Projektbank/Projektartiklar/Bryt-med-gamla-synsatt-i-public-service/>
- Artikel på A&O:s och SPL:s hemsidor om transnationellt utbyte i Berlin oktober 2011
<http://www.arbetsplatslarande.se/publicerat/hallbart-mangfaldsarbete-i-media>
<http://www.spl.nu/page.php?id=3670&categoryID=117>
- Artikel på SPL:s webbsida om slutkonferensen
<http://www.spl.nu/nyheter-spl/kompetensbaserad-rekrytering-ska-sakra-mangfalden-inom-public-service>

På UR-play finns fem föreläsningar/seminarier från Zebraveckor att titta och lyssna på:
 10 myter om jämställdhet: <http://urplay.se/164388>
 Misshandlade pensionärer: <http://urplay.se/164389>
 Medier och förorterna: <http://urplay.se/167339>
 Gränslös tillgänglighet: <http://urplay.se/167337>
 En finne i garderoben: <http://urplay.se/167380>

Och så har det skrivits några debattinlägg av andra:

Leo Razzaks blogg
<http://www.leorazzak.com/2011/11/tillbaka-till-sveriges-radio-men-nu-som-larare/>

Aftonbladet
<http://www.aftonbladet.se/debatt/debattamnen/medier/article14008904.ab>

Sättet att arbeta med zebracoacher, Zebraveckan och webbkursen är direkt användbara i andra organisationer, likaså modeller som kompetensbaserad rekrytering och 3R-modellen. Vad gäller modellen att utbilda mångfaldsambassadörer (zebracoacher) är det dock viktigt att se hur man kan förbereda organisationen och ambassadörerna på bästa sätt.

Ytterligare påverkansarbete skulle kunna ske mer fokuserat på just produktionsbolag, i de fall de inte redan arbetar aktivt med mångfaldsfrågor och icke-diskriminering. De är en viktig del av utbudet i programbolagen. Detta skulle kunna ske med hjälp av ansvariga för utbud och utlägg av program, i samarbete med mångfaldsansvariga inom respektive bolag.



Arbetet inom bolagen drivs vidare av respektive bolags mångfaldsansvariga, uppbackat av nu tydligare policies för hur arbetet ska bedrivas. Sveriges Radio Förvaltnings AB fortsätter att gemensamt för public servicebolagen, se till att webbkursen finns tillgänglig för bolagen. UR ordnar aktiviteter redan under våren och SVT satsar fortsatt på sitt nätverk för mångfaldscoacher.

Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Sweco Eurofutures AB har varit engagerade som externa utvärderare sen augusti 2010. De har gjort en analys av mål, programlogik och komplettering av baslinjemätning, en separat undersökning av zebracoacherna och hur de har kunnat använda kunskaperna från zebracoachutbildningen, en breddenkät med uppföljande intervjuer för slututvärdering, genomläsning av diverse dokument från projektet och lärseminarium som komplement till detta.

De beskriver i sin slutrapport att projektet nått en del av målen som kännedom om policies och riktlinjer, men att kunskapen kring diskrimineringslagarna inte slagit igenom. Kursen i kompetensbaserad rekrytering har haft ett mycket gott genomslag vilket också märks i det praktiska arbetet vid rekrytering. På det viset har strukturer för mångfaldsarbete stärkts. Även chefernas kompetens har höjts via zebracoachutbildningarna. Den mest framträdande effekten är att mångfald har blivit ett mer allmänt diskuterat ämne och kommit högre upp på agendan för företagsledningarna. Den största stötestenen för projektet har varit en attityd som går igen över bolagsgränser, att man redan kan ämnet.

I övrigt rapporterar Sweco att projektet har fungerat väl vad gäller organisation och dokumentation.

Rapporterna från kompletterande baslinjemätning och undersökning av zebracoacherna har varit ett bra stöd för projektgruppen. Det innebär att man kunde utveckla informationen till medarbetarna om aktiviteterna och sättet att utnyttja kompetenserna i kursledningen för zebracoachutbildningen på bästa sätt.

Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Projektgruppen har haft tre tillfällen perioden hösten 2010 till hösten 2011 då man med hjälp av projektets utvärderare från Sweco, har gått igenom hur det går i projektet.

Projektgruppen har även gjort enkätutvärderingar på i princip alla aktiviteter vilka har sammanställts i rapporter. Utvärderingarna har varit ett stöd i hur man har utvecklat form och innehåll i aktiviteterna när så varit möjligt.

Både projektgrupp och styrgrupp har fångat upp kommentarer i möten från medarbetare, vilket också varit ett stöd för styrningen av projektet.

Projektet har dessutom haft revision från ESF vid två tillfällen, vilket varit tillfällen för projektgruppen att bedöma och utveckla administrationen av projektet.

Kommentarer och tips



Diarienummer
2009-3010011

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Förankra projektet i företagsledningen från start. Detta fick delvis göras under vägs gång. Fördelen med bytet av projektägare var att det blev ett tillfälle då projektet tvingades ompröva vad som var viktigast att fokusera på och hur projektet skulle genomföras. Det innebar också en möjlighet att engagera ledningarna i organisationerna på ett nytt sätt vilket ledde till ett klart större engagemang från deras sida. Styrgruppens medlemmar förde därefter löpande samtal med personalansvariga på respektive bolag och separata informationsmöten med personalansvariga arrangerades vid två tillfällen.

Undersök och planera för företagets förutsättningar vad gäller deltagande och lämpligaste form för aktiviteter. Alla partner förutom Sveriges Radio Förvaltnings AB, har gått igenom olika förändringsprocesser under projektet, vilket har påverkat framförallt möjligheten för medarbetare att delta i aktiviteter.

Gör en intressentanalys som belyser projektets intressenters förväntningar på projektet. Nu fanns det något olika uppfattning mellan partnerbolagen, vilket tog tid att brygga över.

Planera för spridning med en gång. Projektgruppen har först vid slutet av projektet lagt tid på detta och det kunde den ha inletts tidigare. Handläggaren på Europeiska socialfonden beställde processtöd i strategisk påverkan/spridning av Arbetsmiljöforum till projektet, men den nådde av någon anledning inte fram.

Ha tillgång till dem som var ansvariga för formulering av ansökan. Det hade projektgruppen och det har varit mycket värt.

Skapa tidigt en god kontakt med ESF-samordnaren. Det gjordes i detta projekt och stödet från handläggaren i stort som smått har varit guld värt, både som bollplank och i beslut som rör projektet.

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Karin Almryd, Sveriges Radio Förvaltnings AB, karin.almryd@srf.se

Anne Lundin Ziegler, Sveriges Television AB, anne.lundin.ziegler@svt.se

Anders Gratte, Sveriges Television AB, anders.gratte@svt.se

Mats Godée, Utbildningsradion AB mats.godee@ur.se

Erica Hedin, Sveriges Radio, erica.hedin@sverigesradio.se