



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

arbete och nya möjligheter
för alla

Kön spelar roll
ÄVEN I ARBETSLIVET

Förord	4 – 5
Genderforce Fler kvinnor i fredsoperationer	6 – 7
Fler kvinnor i näringslivet Glöm kollektivet	8 – 9
Gender School Jämställdhet på schemat	10 – 11
Framtidens nycklar Var är brudarna?	12 – 13
KomTek Lek och lust gör morgondagens entreprenör	14 – 16
Entree Ögonöppnarutbildning skingrar gamla fördomar	17
Jämställdhetsutvecklare Spräcker glastak	18 – 19
Libra Utmanar byggbranschen med teater	20 – 23
Romer i Sverige Utlandspraktik motiverar	24 – 25
Jämställdhet i Gävleborg ... Mellancheferna motsträviga	26 – 27
Samverkan mot trafficking Förbättrat stöd	28 – 29
Värmlands arbetslivsforum Moderna tider	30

text Anna-Karin Florén, Extract Stockholm och
Max Wallenberg, Svenska ESF-Rådet.

grafisk produktion Contactor Marknadskommunikation
tryck Lenanders Grafiska AB, okt 2006

foto Svenska ESF-rådets bildarkiv, FotoKenne, PhotoDisc.

arbete och nya möjligheter för alla

Det finns många människor som trots hög kompetens och värdefull erfarenhet går arbetslösa. Det kan bero på invandrarbakgrund eller funktionshinder, kön eller sexuell läggning, att man inte gått ut skolan eller att man börjar bli litet till åren. Samma faktorer gör också att anställda blir orättvist behandlade på sina arbetsplatser och inte får komma till sin rätt.

Under sex år har Europeiska socialfonden arbetat för att hitta nya sätt att komma till rätta med dessa former av diskriminering och utestängning. Programmet heter Equal och är den största mångfaldssatsningen i EU:s historia. Aldrig tidigare har så stora resurser mobiliserats för att ge alla människor samma chans i arbetslivet.

Arbetet har organiserats i utvecklingspartnerskap, där också aktörer som i vanliga fall inte samarbetar har löst olika uppgifter tillsammans. Nästan tusen aktörer från näringsliv, myndigheter och ideella organisationer i Sverige har samverkat på lika villkor. Under samma period har nästan 2000 utvecklingspartnerskap varit verksamma i Europa, och många av dem har samarbetat med de svenska utvecklingspartnerskapen.

En europeisk programperiod går över i en annan, och färden mot ett öppnare arbetsliv där alla kan delta på lika villkor fortsätter. Europeiska socialfonden jobbar vidare minst till 2013, för att skapa arbete och nya möjligheter för alla. ■

Kön spelar roll – även i arbetslivet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Så ser det tyvärr inte ut i dagens Sverige, tvärt emot vad många tror.

Varje dag går över fyra miljoner svenskar till jobbet. Efter åtta timmar är det dags att gå hem. För männen alltså, inte för kvinnorna. I alla fall om de vill tjäna lika mycket som männen. Då får de lov att jobba ytterligare en och en halv timme. Varför? Jo, för att mäns genomsnittslön är 20 procent högre än kvinnors.

Lönegapet mellan kvinnor och män är bara ett exempel på att vi har långt kvar till ett jämställt arbetsliv, och det är ett av de tydligare uttrycken för ett ojämnt samhälle. Det finns givetvis stora skillnader i kompetens och driftighet individer emellan, men att könet skulle vara den faktor som fäller avgörandet är både dumt och felaktigt.

Lagarna och intentionerna är det inget fel på. Problemet

är de strukturer och attityder som gör att människor värderas utifrån sitt kön, på ett positivt eller negativt sätt. Tillsammans med etnicitet, ålder, sexuell läggning och funktionshinder kan de positiva eller negativa värderingarna skifta starkt.

Jämför till exempel den unga, svenska, heterosexuella mannen utan funktionshinder med den äldre, svarta, lesbiska kvinnan i rullstol.

Flera av utvecklingspartnerskapen inom Europeiska socialfondens Equalprogram arbetar eller har arbetat med jämställdhetsfrågor. De har tagit fram metoder och utbildningar. De har visat att jämställdhetsarbete kräver kunskap och vilja – vilja för förändring för både kvinnor och män. Vi hoppas att den här skriften kan understödja det arbetet.

Svenska ESF-rådet

Jämställd kris- och konflikthantering borgar för mer effektiva insatser

Fler kvinnor i internationella fredsoperationer

PARTNERSKAPET GENDERFORCE ARBETAR FÖR ATT FÖRBÄTTRA SVENSKT INTERNATIONELLT ARBETE I KATASTROF- OCH KONFLIKTOMRÅDEN. EN AV FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR DET ÄR ATT FLER KVINNOR DELTAR I ARBETET OCH ÄR MED OCH FATTAR BESLUT PÅ ALLA NIVÅER – I PLANERINGEN, GENOMFÖRANDET OCH I UTVÄRDERINGEN AV INSATSEN. VERKLIGHETEN SER DOCK ANNORLUNDA UT.

– Hittills har det varit mest män som arbetar med internationell katastrof- och konflikthantering, säger Ingela Uthorn Persson, projektansvarig hos Lottorna och en av partnerskapets kontaktpersoner.

Kvinnor behövs i fält. I en resolution från FN:s säkerhetsråd betonas bland annat vikten av att det finns fler kvinnor i fredsbevarande insatser för att man bättre ska kunna nå även kvinnor bland lokalbefolkningen. Män och kvinnor lever under olika villkor och har därmed olika behov och olika erfarenheter.

– Vi vet att insatserna i katastrof- och konfliktområden blir bättre när fler kvinnor deltar. Inte bara på grund av deras kompetens och erfarenheter utan också för att kvinnor kan öppna dörrar och nå kvinnor och flickor bland lokalbefolkningen. Om insatser enbart riktar in sig på män och mäns behov blir det ju självfallet snett.

– Om våra internationella insatser i katastrof- och konfliktområden ska bli effektivare, måste vi skapa metoder för att förbättra jämställdhetsarbetet, säger Ingela Uthorn Persson.

Men fler kvinnor är ingen garanti för jämställdheten. Insikt och fördjupade kunskaper inom området är också viktigt, menar Ingela Uthorn Persson.

– Att alla har kunskaper om jämställdhet är minst lika viktigt som antalet kvinnor i en insatsstyrka. Vi jobbar med att ta fram verktyg och manualer som ska göra det lättare att införliva jämställdhetsfrågorna i verksamheten, det vill säga i planeringen, genomförandet och i utvärderingen av insatserna. Nya utbildningar som läggs in i myndigheternas ordinarie verksamhet är en viktig del, säger hon.

Rekryteringen av kvinnor till utlandstjänstgöring är ett annat område Genderforce valt att arbeta närmare med.

– Rekryteringsprocessen för att få kvinnor till utlandstjänst kan förbättras. Därför har Lottorna och Polisen genomfört var sin enkätundersökning inom respektive organisation, för att få en bättre bild av rekryteringsprocessen och ta reda på vad man kan förändra för att göra utlandstjänst attraktivare för kvinnor, säger Ingela Uthorn Persson. ■



Framtagna produkter

- Utbildningar
- Coachningsprogram för höga chefer
- Forskningsrapport
- Checklistor
- Utbildnings-dvd
- Broschyrer och trycksaker

Partner Försvarsmakten, Polisen, Räddningsverket, Kvinna till kvinna, Lottorna och Officersförbundet.

Transnationella partner Genderforce samarbetar med utvecklingspartnerskap i Holland, Skottland och Österrike.

Kontaktperson Cecilia Righammar (koordinator)
telefon 08-788 77 45, mobil 070-217 46 53
cecilia.righammar@mil.se

På webben www.genderforce.se, www.mil.se, www.polisen.se, www.srv.se, www.iktk.se, www.lottorna.se och www.officersforbundet.se

Glöm kollektivet, bejaka individen

NÄR RECEPTET FÖR FLER KVINNOR I NÄRINGSLIVETS TOPPSKIKT STAVAS INDIVIDUALISM BLIR DET KALLA HANDEN FRÅN GENUS-FORSKARNA. RADIKALFEMINISTERNA KVÄVER DEBATTEN, ENLIGT PROFESSOR MAGNUS HENREKSON.

Svenska ESF-rådet träffade Magnus Henrekson, professor vid Handelshögskolan i Stockholm och chef för Industrins Utredningsinstitut, för ett samtal om karriärkvinnor, strukturer och ett kyligt forskningsklimat.

I branscher där 40 procent av de anställda är kvinnor, är i dag 35–40 procent av mellancheferna kvinnor. För 30 år sedan var motsvarande siffra 0. Inom partnerskapet har Magnus Henrekson forskat kring praktiska förutsättningar för kvinnor i karriären.

– Nu har kvinnor chansen, men debatten domineras av radikalfeminister som är besatta av tanken på könsmaktsordningen. Förväntningarna tenderar att bli självuppfyllande. Ingen är villig att satsa allt för att nå toppen, om det upplevs som omöjligt att komma dit, säger Magnus Henrekson.

I media fick partnerskapets forskning stort genomslag, men från den akademiska världen möttes man med tystnad.

– Forskare som inte passar i mallen för genusforskningen, som kretsar kring könsmaktsordning och osynliga strukturer, sorteras bort. Jag blev inte inbjuden till konferenser om genusforskning, trots att jag erbjöd mig att delta, berättar han.

Näringslivets kvinnliga toppar ligger lågt. Många anser sig inte få en hederlig debatt. Genusforskningen är en av den akademiska världens mest enkönade miljöer.

– Ett vanligt argument för kvinnodominansen är att genusforskningen skulle förlora intellektuell kraft av ökad mångfald. Samma argument används av konservativa inom näringslivet för att utestänga kvinnor, säger Magnus Henrekson.

Slår man ihop antalet betalda och obetalda arbetstimmar, arbetar kvinnor och män lika mycket. Inte oväntat gör dock kvinnor merparten av det obetalda hemarbetet.

– Skatten på arbete gör det lönsamt för företag att lägga arbete i hemmet, som bank- och postärenden, eftersom det är skattefritt. Det drabbar kvinnor i högre grad än män.

– Ofta hävdas att toppchefer har miljonlöner och kan betala för hjälp i hemmet, men problemet uppstår tidigare. Först ska man passera mellanchefsnivån, då inkomsterna inte är särskilt höga och i en ålder då många har småbarn. Få orkar hela vägen, säger han.

Av Magnus Henreksons forskning framkom att i stort sett alla kvinnor i näringslivets toppskikt som har barn, har en förälder eller annan närstående som ställer upp helhjärtat för barnbarnen.

– Barnomsorgen är inte tillräckligt flexibel. Personer som saknar möjlighet att få hjälp med barnpassning tar inte krävande arbetsuppgifter. De vill inte riskera att utebli från möten för vård av sjukt barn, om det drabbar företaget.

Individualiserad föräldraförsäkring skulle vara ett steg i rätt riktning.

– Många har grannar eller andra i bekantskapskretsen som är långtidssjukskrivna eller arbetslösa och skulle gärna ställa upp och passa barn en timme eller två, om det inte var för hinder i bidragssystemen. Det skulle vara praktiskt för alla parter och dessutom samhällsekonomiskt lönsamt.

– Om vi bejakar individen, att människor är olika och har olika livssituationer, och slutar betrakta kvinnor som kollektiv, får vi fler kvinnor i toppen, säger Magnus Henrekson.

Så går du vidare

Väck frågan! Debatten kring feminism och kvinnor i styrelserummen har blivit starkt politiserad. Samarbeten mellan organisationer och utbildningsorgan kan bidra till att ge en mer mångfasetterad debatt, än den som dominerar i media.

Resultat Partnerskapet tog fram tio böcker och rapporter samt uppföljningar med statistik. Man lyckades väcka oväntat mycket uppmärksamhet i media med högljudda debatter och över 300 pressklipp. De företag som deltog i referensgrupper har bestämt sig för att aktivt arbeta med frågan konkret, och sätta upp mätbara mål. Att påvisa hur mångfald i praktiken är lönsamt för företag är i princip omöjligt. Men rent logiskt kan man anta att god insikt i kundens beteende är lönsamt.

Framtagna produkter

- Information om projektet i pdf-format
- Rekrytering av koncernstyrelser. Nomineringsförfaranden och styrelsesammansättning med fokus på kvinnors ställning och möjligheter. (Professor Sven-Erik Sjöstrand och doktorand Pernilla Petrelius, Handelshögskolan i Stockholm.)
- Mediebilden av kvinnliga chefer i svenskt näringsliv (av doktorand Maria Edström, Göteborgs universitet)
- Så spräcker vi glastaket (av Ronald Fagerfjäll, författare och ekonomijournalist)
- Kvinnliga chefer i näringslivet – så här ser det ut! (av Monica Renstig, journalist, författare och grundare av Women's Business Research Institute)

- Kvinnor i koncernstyrelser. (Nomineringsdiskussioner och beslut 2003, av Pernilla Petrelius Karlberg, doktorand vid Handelshögskolan i Stockholm.)
- Kvinnor till toppen! (Sammanfattande slutrapport, av Ronald Fagerfjäll, författare och ekonomijournalist.)
- Up with women! (engelsk version)
- Au sommet avec le femmes! (fransk version)
- Kvinnor, män och karriärer – visioner och verklighet i näringslivet (av Anita Göransson, professor Göteborgs universitet)
- Villkor för kvinnor i karriären (En internationell jämförelse av studenterna Anna Dreber, Stockholms universitet och Björn Wallace, Handelshögskolan i Stockholm)
- Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv (av Magnus Henrekson, professor, Handelshögskolan i Stockholm)
- Balans på toppen (av Anne Boschini, fil dr, Stockholms universitet)
- Att ha kul och visa vad man går för (av Ylva Elvin-Nowak och Heléne Thomsson, båda fil dr i psykologi, konsulter Transferens)
- Kvinnliga chefer i näringslivet 2004 – statistik och trendbarometer
- The Volvo SNS project – More women in leading positions within the Volvo group in Sweden. (Rapporten är skriven och utgiven av Volvo AB som deltog SNS-projektet 2001–2004. SNS ansvarar inte för innehållet.)
- Kvinnliga chefer i näringslivet 2005 – statistik (av Monica Renstig)

Partner Handelshögskolan, Stockholm, Göteborgs Universitet, SNS, Studieförbundet Näringsliv & Samhälle

Kontakt info@sns.se

På webben www.sns.se

Gender School gör jämställdhet till en självklarhet hos företag och myndigheter

Jämställdhet på schemat

HUR FÅR MAN MÄN ATT VILJA JOBBA INOM VÅRDEN? HUR REKRYTERAR MAN CHEFER UTAN ATT SORTERA BORT KVINNOR? OCH HUR FÅR MAN TILL EN KARRIÄRUTVECKLING SOM TAR TILL VARA BÅDE KVINNORS OCH MÄNS KOMPETENS OCH UTVECKLINGSMÖJLIGHETER? DET ÄR NÅGRA AV DE FRÅGOR SOM PARTNERSKAPET GENDER SCHOOL ARBETAR MED.

I åtta olika delprojekt försöker man hitta nya sätt att bryta könssegregeringen i arbetslivet. Det vill säga den som får kvinnor och män att fortsätta röra sig i olika sfärer på arbetsmarknaden, som gör att män främst söker sig till mansdominerade branscher som bygg- och verkstadsindustrin, medan kvinnor framförallt väljer serviceyrken inom vård och omsorg. Målet är att införliva jämställdhetsfrågorna i det vardagliga arbetet på arbetsplatserna.

Flera av Dalarnas största och mest inflytelserika arbetsgivare är medlemmar i partnerskapet: Vägverket, Landstinget Dalarna, TCO, Stiftelsen Minerva – ett regionalt resurscentrum för idé och kompetensutveckling för kvinnor i Dalarna, Länsarbetsnämnden samt VH Assistans – ett privat företag som arbetar med personlig assistans till barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättningar.

– På sikt hoppas vi skapa metoder som leder till en bestående förändring i hela Dalarna, säger Marianne Lundberg, huvudansvarig projektledare inom Gender School.

Gender School har valt att fokusera på framför allt på tre områden som man anser har stor betydelse för utvecklingen av jämställdhetsfrågorna: ledarskap, rekrytering och karriärutveckling.

– Vi bedriver ledarskapsutvecklingsprogram för chefer, en grundutbildning som har ett processinriktat arbetssätt och som fokuserar på rollen som chef, berättar Leif Walter, ansvarig för ledarskapsutbildningen inom Landstinget Dalarna.

En liknande utbildning finns även inom Vägverket. På initiativ av partnerskapet har Vägverket och Landstinget Dalarna intervjuat några av utbildningskonsulterna. En grupp deltagare

i chefsutbildningarna har medverkat i en enkätundersökning och några har dessutom intervjuats. Syftet var att ta reda på hur det står till med kunskapen om jämställdhet hos såväl konsulterna som deltagarna.

– Resultatet visar att både konsulter och deltagare behöver lära sig mer. Det var i och för sig väntat, eftersom genusfrågorna inte var med i förfrågningsunderlaget när vi upphandlade utbildningsföretag. Vi arbetar nu tillsammans med Vägverket för att genusfrågorna ska införlivas i ledarskapsutbildningarna, säger Leif Walter.

– När det gäller rekrytering tar vi ett helhetsgrepp, säger Jannica Hell projektledare i Landstinget Dalarna.

– Vi tittar inte bara på kön utan också på de övriga diskrimineringsgrunderna. Tillsammans med etnicitet, ålder, sexuella läggning och funktionshinder kan de positiva eller negativa värderingarna skifta starkt. Jämför till exempel den unga, svenska, heterosexuella mannen utan funktionshinder med den äldre, svarta, lesbiska kvinnan i rullstol.

– Tillsammans med Länsarbetsnämnden vill vi kartlägga vilka metoder för rekrytering som finns i dag. Målet är att prova ut nya modeller som säkerställer att ingen diskrimineras.

Det tredje arbetsområdet, karriärutveckling, har en nära koppling till de två andra.

– Att göra karriär ska inte bara handla om löneutveckling eller om antalet anställda man har under sig. En karriär kan vara så mycket mer än bara en titel. Kunskapsutveckling och specialistkunskaper borde till exempel ha mycket större betydelse än vad det har i dag, säger Jannica Hell. ■



Planerade produkter

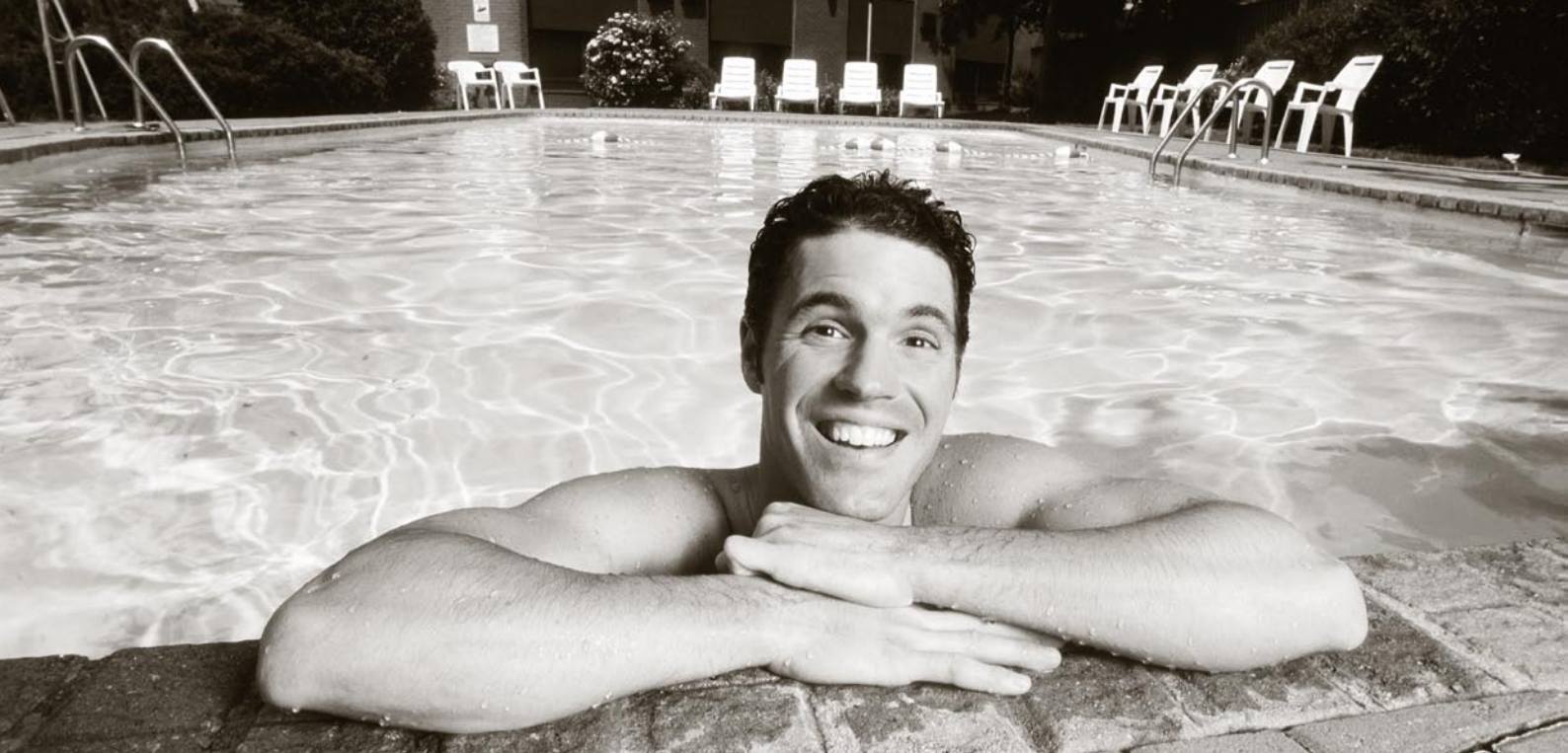
- Gender School (*Handledarutbildning för jämställdhets- och mångfaldsfrågor.*)

Partner Landstinget Dalarna, Stiftelsen Minerva, Länsarbetsnämnden i Dalarna, Vägverket, VH Assistans service och TCO – TCO-rådet.

Transnationella partner Gender School arbetar inom två transnationella partnerskap. Dels inom Hackers for Equality, i samarbete med Skottland och Slovenien. Dels inom A private matter, i samarbete med Spanien, Italien och Frankrike.

Kontaktperson Jannica Hell, telefon 023-490 974 mobil 070-57 57 837, jannica.hell@ltdalarna.se

På webben www.genderschool.se



Var är brudarna?

KVINNOR OCH UNGDOMAR FLYR LANDSBYGDEN FÖR ATT SÖKA LYCKAN I STORSTADSREGIONERNA. PARTNERSKAPET FRAMTIDENS NYCKLAR VÄNDE TRENDEN MED NÄTVERK, MEDLEMSLÅN OCH IDÉARBETE, ALLT FÖR ATT UNDERLÄTTA ENTREPRENÖRSKAP.

Deltagarna, bland annat kvinnliga entreprenörer eller blivande entreprenörer, var verksamma inom så vitt skilda områden som hästar, lokala produkter på export, grön rehabilitering och upplevelseturism.

Företagaranda, nya idéer och nätverk var partnerskapets recept för att behålla kvinnor och unga på landsbygden. Inledningsvis lät man två universitet genomföra studier på förutsättningar för företagande utanför urbana miljöer.

Linköpings universitet gjorde en förstudie där 30 kvinnor och tio män djupintervjuades om livsval och framtidsdrömmar.

– I förstudien deltog 40 företag, stora som små. Det visade sig att kvinnorna gör sina livsval enligt traditionella mönster,

de såg inte sig själva som företagare, säger Charlotte Haglund, partnerskapets koordinatör.

– När det är stora avstånd, som det kan vara på landet, saknas naturliga kontaktytor. Man kanske inte känner några kvinnliga företagare, säger Charlotte Haglund.

Partnerskapet antog därför att det fanns ett behov av nätverk för kvinnliga företagare. Men framgångsstudien ”Vi ska slå dem med häpnad varje dag”, som gjordes av Karlstads universitet, visade att det fanns en rad andra faktorer som bidrog till framgång.

– I framgångsstudien kartlade forskarna vilka faktorer som var viktiga för ett företags överlevnad. En viktig sak var

att nischa sig, en annan att kombinera egensinnighet med gemenskap. Men framförallt kom fram att stödet från familjen och lokalbefolkningen ofta upplevs som mer betydelsefullt än tillgången till ett bra nätverk, säger Charlotte Haglund.

Projektteamet genomförde en e-postenkät med LRF:s företrädande kvinnor och män. Den visade att rådgivning och information behöver utvecklas, liksom tillgången till nätverk och mentorer.

– Också bredband, barntillsyn och bra rådgivning stod högt upp på kvinnornas önskelista och kunde identifieras som särskilda problemområden för landsbygdsföretagande, berättar Charlotte Haglund.

I de fem pilotlänen Jämtland, Jönköping, Norrbotten, Skåne och Östergötland genomfördes olika metodgrupper, seminarier och utbildningsdagar.

I Norrbotten arbetade en särskild grupp för idéutveckling, Byråldans hemligheter. I Östergötland genomfördes ett affärsutvecklingsprogram för etablerade kvinnliga företagare, och i Skåne hade man ett mentorprogram för unga kvinnor på landsbygden. Sju adepter fick varsin mentor under sju månader. En av adepterna var Jeanette Jandermark.

– Min dröm är att starta ett fest- och konferenscenter med en spa-anläggning. Att få en mentor var en möjlighet att få nya kontakter och någon att bolla idéer med, säger Jeanette Jandermark, som fortfarande håller kontakt med sin mentor.

– Även om kvinnorna upplevde att de fick starkt självkänsla, hade det med facit i hand behövts ett mer kontinuerligt mentorskap, säger Charlotte Haglund.

Så går du vidare:

Med nätverk kan entreprenörer samarbeta kring problem som är särskilt förknippade med att vara verksam på landsbygden. Tillsammans kan man uppnå bättre resultat, än som ensam företagare. Stöd från ett aktivt nätverk är också mer betydelsefullt på landsbygden än i urbana områden, eftersom det kan vara svårt att få tillgång till kvalificerad rådgivning. Stötta unga entreprenörer med handledning och mentorskap, så ökar deras chanser att lyckas. ■

Resultat Efter en studieresa till England väcktes idén om fördelaktiga lån för kvinnliga entreprenörer. Tillsammans med LRF utformades ett lån för entreprenörer på upp till 200 000 kronor, som inte kräver säkerhet. Nyetablerade företagare som deltog i projekten blev stärkta i sina roller, och redan etablerade företagare omvärderade och kunde utveckla sina verksamheter, och i några fall avveckla delar av sina verksamheter. I det skånska delprojektet fick sju tjejer mentorer. Tre av dem startade eget under partnerskapets gång.

Framtagna produkter

- Våga – möt åtta olika entreprenörer som har utvecklat sina affärsidéer på landet (*bok*)
- Inspired Females of Europe/Kvinnliga förebilder i Europa (*broschyr*)
- Medlemslån
- Be Green (*mentorskapsprogram*)
- Vi ska slå dem med häpnad varje dag (*forskningsrapport om framgångsrika kvinnoföretagare på landsbygden, Karlstads Universitet januari, 2005:1*)

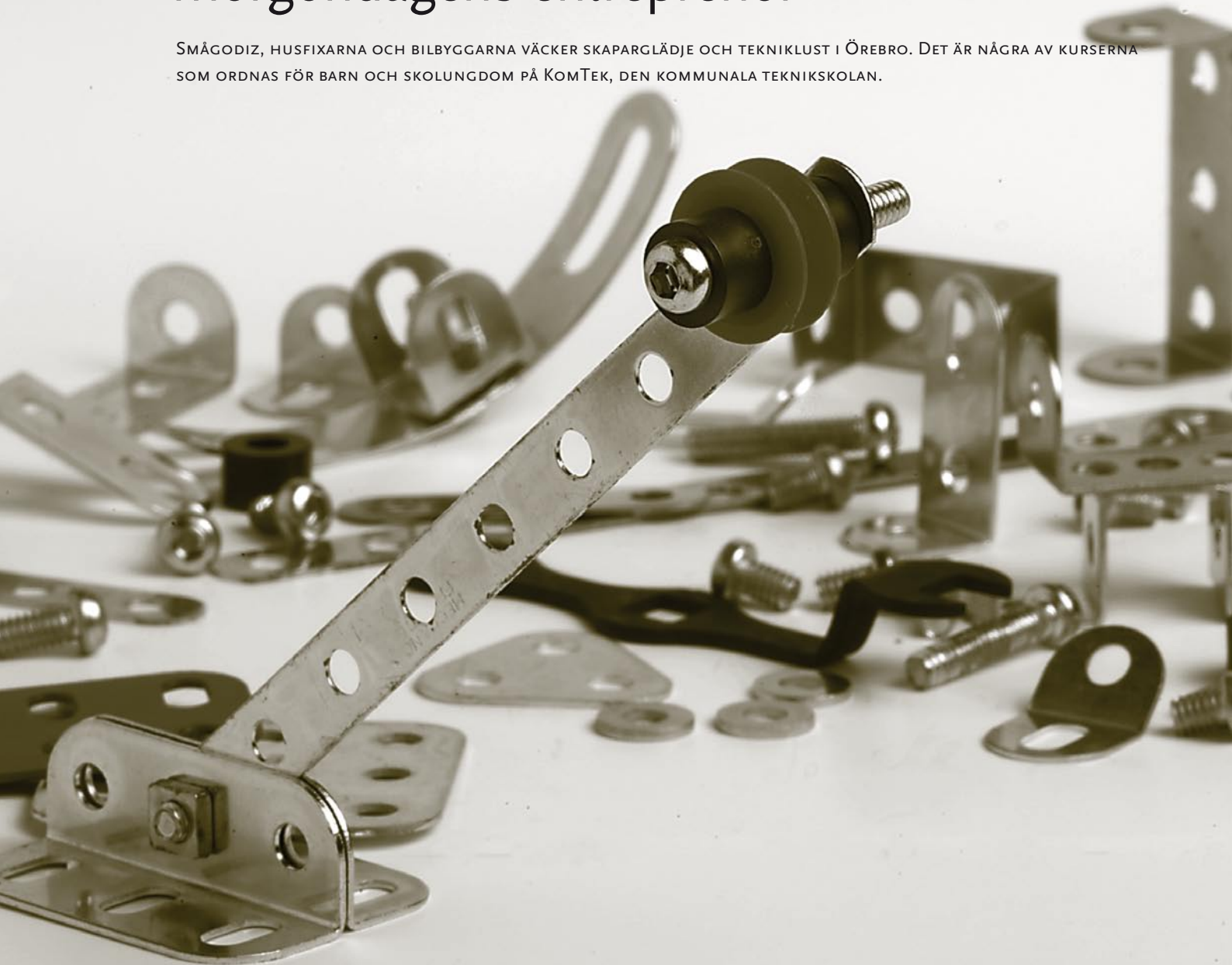
Partner LRF, Nutek, Svenska Riksföreningen för Resurstrum för kvinnor, Glesbygdverket och Jordbruksverket.

Transnationella partner WEE – Women Entrepreneurs in Europe: England, Spanien, Grekland, Belgien, Nederländerna och Italien.

Kontaktperson Charlotte Haglund, mobil 070-251 28 40 charlotte.haglund@lrf.se

Lek och lust gör morgondagens entreprenör

SMÅGODIZ, HUSFIXARNA OCH BILBYGGARNA VÄCKER SKAPARGLÄDJE OCH TEKNIKLUST I ÖREBRO. DET ÄR NÅGRA AV KURSERNA SOM ORDNAS FÖR BARN OCH SKOLUNGDOM PÅ KOMTEK, DEN KOMMUNALA TEKNIKSKOLAN.



På Nutek hade man uppmärksammat att det blivit svårare att värva tjejer till tekniska utbildningar, på såväl gymnasium som högskola. Men det stannar inte där. Bulle Davidsson var partnerskapets koordinator på Nutek.

– De tjejer som påbörjar tekniska studier hoppar ofta av och av dem som fullföljer sin utbildning väljer färre att jobba som ingenjörer än man kunde önska.

– Idén var att skapa en kommunal teknikskola, med den kommunala musikskolan som förebild. KomTek skulle bygga på frivillighet, lust och skaparglädje, berättar hon.

Den första kommunala teknikskolan kunde startas i Örebro i februari 2003.

I december 2004 beslöt kommunstyrelsen att verksamheten skulle få fortsätta efter det att tiden för partnerskapet löpt ut. KomTek samarbetar med institutioner i alla led mellan grundskola och arbetsliv: grundskolor, gymnasier, högskolan, näringslivet och fackförbund.

Målet var att 200 elever per termin skulle gå på kvällsaktiviteterna på KomTek i Örebro. I början var de runt hundra, men i dag har man uppnått målet.

Kvällskurserna har namn som bilbyggarna, drömkåken, husfixarna och smågodiz. I första hand tar skolan emot barn och ungdomar i åldrarna sex till arton år, men det finns också kurser för vuxna.

– På dagtid tar vi emot elever från särskolan och invandrargrupper och arrangerar temadagar för förskolelärare och andra som kan ha intresse av teknik och pedagogik, säger Anna-Eva Olsson, enhetschef på KomTek Örebro.

I början var det bara 35 procent av dem som kom till KomTek tjejer. Men andelen har sakta ökat och närmar sig nu hälften.

– I dag är alla teknikpedagoger kvinnor, men en man är entreprenörsansvarig. Alla pedagoger har gått en teknikpedagogutbildning och har någon konstnärlig bakgrund, säger Anna-Eva Olsson.

Att ha en stor grupp kvinnliga pedagoger har varit ett resultat av arbetet med att hitta pedagogiska former som tilltalar

flickors tekniska utveckling. Särskilda kurser för bara flickor har varit ett framgångskoncept.

– Många tjejer trivs bättre och tar mer plats i grupper med bara flickor. Vi har märkt att man måste jobba på ett lite annat sätt, och med andra ämnen, för att fånga flickornas uppmärksamhet, säger Anna-Eva Olsson.

Utmaningen att rekrytera och behålla tjejer har krävt nytänkande, och KomTek hoppas kunna vara en motor för utvecklingen av teknikämnet och entreprenörskap bland barn och ungdomar.

I början ville partnerskapet nå även arbetslösa, men det har inte varit lika framgångsrikt. Däremot kan spridningsarbetet betraktas som en framgångssaga. I dag finns kommunala teknikskolor på nio orter i Sverige, och två till är under uppbyggnad.

Så går du vidare

På Nuteks hemsida finns information om skolans pedagogiska modeller, om vilken utrustning som krävs samt partnerskapets publikationer för nedladdning. De kommuner som hittills har startat kommunala teknikskolor har fått ekonomiskt stöd från Nutek. ■

Resultat KomTek lever vidare efter beslut av Örebro kommun. Den grundläggande målsättningen, att bygga upp en kommunal teknikskola är uppnådd. Under partnerskapets verksamhetstid hade man totalt 681 elever i KomTek, varav 293 flickor. Man har dock inte lyckats engagera alla de grupper man inledningsvis hade för avsikt att nå. Barn ur underprivilegierade grupper och med utländsk bakgrund var underrepresenterade, liksom flickor.

Kurser för vuxna har inte heller bedrivits i den utsträckning man hoppats. Intressena hos de grupper man samarbetade med har medverkat till att forma projektets praktiska genomförande. KomTek hann inte bli fullt utbyggd under partnerskapets verksamhetstid, men väl en institution att bygga vidare på. Det ursprungliga målet att ha 200 kursdeltagare per termin uppnåddes efter att partnerskapet avslutats.

Sedan partnerskapets inledning har KomTek också etablerats i Halmstad, Jönköping, Härnösand, Örn-sköldsvik, Karlskoga, Laxå, Skellefteå, Järfälla och Eskilstuna. Snart startar KomTek även i Uppsala. KomTek har gått vidare till ett spridningsprojekt inom Equal 2006–2007.

Framtagna produkter

- KomTekboken – teknik med liv och lust
- Kvinnor som skapar teknik (*bok, finns även på engelska – Women Creating Tecnology*)
- KomTek – så växte den kommunala teknikskolan fram i Örebro (*film*)
- Vad har vi gjort? Jo, ett KomTek! (*utvärdering av Minna Salminen-Karlsson, Linköpings universitet*)

Partner NUTEK, AMS och Örebro kommun.

Transnationella partner Spanien och Nederländerna.

Kontaktperson Bulle Davidsson, telefon 013-13 37 45
mobil 070-571 25 20, bulle@redakta.se

På webben www.komtek.orebro.se och
www.nutek.se/komtek

Entree gör det lättare för kvinnor att starta företag

Ögonöppnarutbildning slår hål på fördomar

BARA EN TREDJEDEL AV ALLA NYSTARTADE FÖRETAG, OCH EN FJÄRDEDEL AV ALLA BEFINTLIGA, DRIVS AV KVINNOR. MÅLSÄTTNINGEN FÖR PARTNERSKAPET ENTREE ÄR ATT BRYTA SNEDFÖRDELNINGEN OCH ATT ÖKA ANTALET FÖRETAGANDE KVINNOR I ÖSTERGÖTLAND. PARTNERSKAPET ÄR ETT SAMARBETE MELLAN ELVA ORGANISATIONER SOM STRÄVAR EFTER ATT FÖRÄNDRA DET EXISTERANDE RÅDGIVNINGS- OCH FINANSIERINGSSYSTEMET FÖR BLIVANDE FÖRETAGARE.

– Vi bedriver ögonöppnarutbildningar och ämnesspecifika utbildningar i grundläggande jämställdhet för rådgivare som vänder sig till nyföretagare. Hittills har 70 rådgivare, handläggare och finansiärer genomgått utbildningen. Vårt mål är att 200 personer ska ha genomgått utbildningen innan projektiden är över, säger Helena Balthammar, en av de ansvariga för utbildningen.

Gamla föreställningar om vem som är företagare, och vad denne ägnar sig åt, påverkar bemötandet av dem som startar företag. Det gör det svårt för kvinnor att få gehör för sina idéer.

Utbildningen ska väcka frågor och funderingar hos dem som arbetar med rådgivnings- och finansieringsfrågor: Hur bemöter vi kvinnor och män och hur värderar vi olika branscher? Påverkas vi av om branschen är mans- eller kvinnodominerad?

– Vi vill att det startar fler starka och växande företag. Östergötland ska vara ett laboratorium där förändringsidéerna testas och praktiseras, säger Ewa Ljunge, VD för Universitetsholding, ett av de företag som är medlem i partnerskapet.

Madeleine Söderstedt Sjöberg är koordinator för Entree. Hon tror att ökad jämställdhet gynnar företagens tillväxt.

– Coachning i jämställdhet för företagare som vill ha dynamiska och växande verksamheter kommer snart. Vi ska också ta fram mätsystem för att se om de som arbetar med rådgivning till egenföretagare blir bättre på jämställdhet efter utbildningen, säger Madeleine Söderstedt Sjöberg. ■

Partner Qvinnovation, Östsam, Universitetsholding, Nyföretagarcentrum, Länsstyrelsen och Länsarbetsnämnden i Östergötland, ALMI Företagspartner, Vårdförbundet, Linköpings Universitetet och Nutek.

Transnationella partner Portugal, Wales och Tyskland.

Kontaktperson Madeleine Söderstedt Sjöberg
telefon 013-19 65 69, madeleine.soderstedt@e.lst.se

På webben www.entreeprojektet.se

Jämställdhetsutvecklare spräcker glastak

I PARTNERSKAPET JÄMSTÄLLDHETSUTVECKLARE SAMLADES YRKESGRUPPER MED TRADITIONELLT OJÄMN KÖNSFÖRDELNING: FÖRSVARET, RÄDDNINGSTJÄNSTEN, BRANDFÖRSVARET, POLISEN, BROTTSOFFERJOURN OCH SJUKVÅRDSPERSONAL. MÅLSÄTTNINGEN VAR ATT GÖRA ALLA ANSTÄLLDA MEDVETNA OM ATT JÄMSTÄLLDHET GYNNAR ALLA.

– När man ringer till polisen är det ofta stora starka män som efterfrågas, men de kan också provocera. Kvinnor är bättre på att lösa konflikter verbalt, säger Jenny Engfors som själv är polis i Uppsala och var partnerskapets koordinator.

– Polisen ska spegla samhället i stort. Det kan vara svårt för personer med funktionshinder att arbeta i fält men i övrigt arbetar vi aktivt med jämställdhet vid rekryteringar. Men eftersom alla kommer från polishögskolan, och det främst är 30-åriga män som går utbildningarna är underlaget begränsat, förklarar Jenny Engfors.

– I enkönade miljöer är det särskilt viktigt att arbeta med värderingsfrågor och attityder. Dels för att skapa en trivsamt arbetsmiljö, men också för att bygga positiva relationer till allmänheten. Det handlar om alla människors lika värde.

Ett av partnerskapets tre nyckelområden var att få både kvinnor och män att känna sig trygga och välkomna på arbetsplatsen. Man ville också öka kunskapen om hur jämställdhet leder till ökad trivsel och hur man tar till vara varje persons unika kompetens.

– Trots att polisen strävat efter en mer jämställd rekrytering finns fortfarande ett glastak för kvinnor. Könsssegregeringen tilltar högre upp i hierarkin och kommer att kvarstå så länge

man värderar kvinnors och mäns arbete olika, säger Jenny Engfors.

Länspolismästaren i Uppsala har jobbat aktivt med jämställdhet under lång tid. Jenny Engfors tycker att det var en fördel för partnerskapet att arbeta med organisationer som arbetat med jämställdhet under lång tid.

– En kvinnodominerad miljö, som Akademiska Sjukhuset i Uppsala, behöver inte ha kommit längre än mansdominerade arbetsplatser. Det är lika vanligt att kvinnor motarbetar kvinnor som att män motarbetar kvinnor. På kvinnodominerade arbetsplatser kan det upplevas som hotfullt om unga kvinnor gör för snabb karriär, säger hon.

Partnerskapet utvecklade utbildningar och drev lokala jämställdhetsprojekt. De lokala projekten anpassades efter arbetsplatsens specifika behov. Inom polisen arbetade ett lokalt projekt med att utveckla bättre uniformer till poliser i yttre tjänst med tung utrustning, som kan vara otympliga att bära för kvinnor.

Med utbildningen ville partnerskapet främst nå personer som arbetar med rekrytering. Cheferna gick på särskilda chefsseminarier för att öka kunskaperna och kunna stötta eller medverka i de lokala projekten.

– Cheferna skulle bli ett stöd för personer som stötte på motstånd inom den egna organisationen. Många upplevde också att de motarbetades av kollegor.

– När vi skulle ta ut chefer till utbildningen var det många som tyckte att de redan hade tillräcklig kompetens i de här frågorna. Rekryteringen underlättades tack vare länspolismästarens positiva inställning till partnerskapet, alla vill ligga bra till hos chefen... Och utbildningen gav aha-upplevelser, den gjorde nytta, säger Jenny Engfors.

– Vi förstod att det krävs oerhört mycket av den som föreläser. Man får aldrig anklaga män för att vara skurkar. De är kanske inte ens medvetna om att de använder härskartekniker, för att ta ett exempel.

Den fördjupade utbildningen genomfördes i block på ett internat, deltagarna upplevde ett uppvaknande.

– Erfarenhetsutbytet under den fördjupade utbildningen gav tillfälle till eftertanke. Det fanns inga förutbestämda rätt eller fel. Vi ställdes inför specifika fall som vi tvingades ta ställning till och stå till svars för. Det blev tydligt att jämställdhet i grund och botten handlar om egna värderingar. Vi intervjuade varandra och drog slutsatser. Det lärde oss mycket om den egna organisationen, säger hon.

– Vi längtade tillbaka till internatet inför varje nytt block. Kollegor som inte var med på utbildningen undrade om vi hade blivit galna och kallade oss ”frälsta”. Även om vi bara har kunnat sprida en bråkdel av vad vi lärde oss så har det varit värt mycket, säger Jenny Engfors.

Så går du vidare

Positivt inställda nyckelpersoner, gärna chefer, behövs för att ge projekten tyngd. Sätt upp tydliga mål tillsammans med alla som medverkar i partnerskapet för att säkerställa att aktiviteterna kommer upp på agendan. Partnerskapet måste vara förankrat för att göra avtryck i organisationen.

Jämställdhetsprojekt riskerar att ge de inblandade en ”rödstrumpestämpel”, det krävs uthållighet och diplomati av dem som driver projekten. ■

Resultat En fördjupad jämställdhetsutbildning har genomförts med 35 jämställdhetsutvecklare från sex organisationer. Under den processinriktade, fördjupande, utbildningen har kartläggningar och hemuppgifter gjorts i respektive organisation. Efter en 16 dagar lång utbildning påbörjade deltagarna 25 lokala jämställdhetsprojekt.

Det skapades ett nätverk mellan organisationerna för lärande och erfarenhetsutbyte där det än i dag är värdefullt att använda varandras goda exempel. Vid tre tillfällen genomfördes chefsseminarier med föreläsningar, samtal och diskussioner med forskare och praktiker. Det stöd cheferna sedan har kunnat ge till de lokala projekten på respektive organisation har varierat. För medarbetare i partnerorganisationerna har man arrangerat öppna endagsseminarier vid tre tillfällen, för att öka kunskaperna och väcka nyfikenhet.

Framtagna produkter

■ Slutrapport

Partner Försvarsmakten, Polismyndigheten i Uppsala län, Räddningsverket, Räddningstjänsten i Svedala, Uppsala Brandförsvaret, Den Nya Tidens Montessoriskola, Akademiska Sjukhuset och Brottsofferjouren.

Transnationella partner Frankrike, Spanien, Skottland och Tjeckien.

Kontaktperson Jenny Engfors, telefon 018-10 86 94
jenny.engfors@polisen.uppsala.se



Libra utmanar byggbranschen med teater

BYGGINDUSTRIN PENSIONERAR NYCKELKOMPETENS PÅ ALLA NIVÅER. DET VÅLLAR PROBLEM AV OLIKA SLAG MEN SKAPAR OCKSÅ MÖJLIGHETER. NU ÄR DET RÄTT TILLFÄLLE ATT SÄKERSTÄLLA ATT FLER PERSONER MED UTLÄNDSK BAKGRUND OCH FLER KVINNOR HITTAR TILL BYGGINDUSTRIN.

Byggbranschen brukar knappast förknippas med teater. Men när attityder och fördomar inte hänger med i utvecklingen blev interaktiv teater en del av ett framgångsrikt koncept för att väcka engagemang och ge mer mod och kunskap inför branschens långsiktiga förändringsarbete.

– Interaktiv teater skapar aktivitet och engagemang. Vi vill prata mindre och låta personerna själva hitta insikten som kan påverka deras attitydförändring, säger Åsa Douhan, partnerskapets koordinatör.

I en av teaterns delar söker en kvinna platsen som snickare och i den andra en man med utländsk bakgrund.

– Pjäsen provocerar fram reaktioner. Den manliga byggchefen säger bland annat till den kvinnliga snickaren att hon borde ha stannat kvar inom vården, berättar Åsa Douhan.

Efter att publiken fått se pjäsen uppförs den en andra gång, men då kan publiken stoppa handlingen för att kommentera eller protestera, och även ändra repliker och se konsekvenserna av ändringen.

– Vi ville öka medvetenheten om hur man beter sig mot kvinnor och personer med utländsk bakgrund i byggsektorn. Ofta blir det vilda diskussioner, berättar Åsa Douhan.

Ett annat av partnerskapets syften var att öka antalet kvinnor inom byggutbildningar, och att sedan se till att behålla dem inom branschen. Länsarbetsnämnden i Halland var modiga och startade med stöd och support från Libra en vuxenutbildning enbart för kvinnor.

Intresset på de fem deltagande arbetsförmedlingarna visade att det fanns en stor potential bland kvinnor att vilja arbeta inom bygg. 82 kvinnor besökte informationsmötena och fick göra flera praktikprov för att sedan, återigen, söka in på utbildningen. I första omgången från Lärcentret i Falkenberg blev 25 kvinnor snickarlärningar och murarlärningar. Samtliga fick erbjudande om lärlingsplats i Halland och norra Skåne.

– Under den praktiska delen av utbildningen fick de i uppdrag att bygga en arbetarbod. Den inreddes så att både män och kvinnor kunde samsas om utrymmet.

Boden har varit med som mässmonter på de fyra största branschmässorna i Sverige, och den visar att kvinnor tänker annorlunda och tillför praktiska lösningar och nytänkande vad gäller materialval, säger Åsa Douhan.

– Att arbeta inom byggindustrin har viss status i Sverige. Det har varit särskilt viktigt att framhålla i vårt arbete med att nå kvinnor och män med utländsk bakgrund, eftersom det kan vara annorlunda i andra delar av världen, säger hon.

Jämfört med andra branscher har byggsektorn mer jämställda löner och den som är duktig kan tjäna bra med pengar. Lärlingar i byggbranschen får en lön enligt en trappmodell, som enbart baserar sig på hur många timmar man arbetat. Därmed får killar och tjejer automatiskt samma lön under lärlingstiden.

Att få lärlingsplats om man är tjej, är en av de utestängande mekanismer som Libra har identifierat. Libra har därför testat att ge stöd till lärare i sin kontakt med arbetsgivare. Libra har även uppmärksammat att kvinnor saknar kontaktnät i branschen.

– Det finns ett stort behov av nätverk och kvinnliga förebilder i byggbranschen, säger Åsa Douhan.

Att bygga upp ett eget kontaktnät är viktigt för att få jobb inom bygg eftersom nästan alla yrkesarbetare arbetar i arbetslag ute på arbetsplatserna. Därför skapade Libra KiB, nätverket för Kvinnor i Byggindustrin, ett nätverk som vänder sig till både kvinnor och män som är intresserade av frågan:

Hur ska byggsektorn se ut för att vara attraktiv för kvinnor? KiB har haft fem träffar och ca 180 personer, män och kvinnor, är medlemmar.

Åsa Douhan är nöjd med att ha fört in jämställdhet och mångfald som begrepp inom branschen. Hon påpekar att siffrorna visar på ett ökat intresse för byggutbildningar när tjejer väljer gymnasieprogram. Det går numera att mäta, eftersom Byggindustrins Yrkesnämnd, BYN, har bestämt att samtliga skolor i landet ska redovisa hur många killar och tjejer som börjat byggprogrammet. Tidigare redovisades enbart antal personer.

– Här ser man också att antalet tjejer ökat mer i våra experimentområden Skåne, Halland och Västra Götalands län än landet i övrigt. Att prata i procent blir fånigt, säger Åsa Douhan.

– Från en tjej till 19, hur många procent blir det ...

Så går du vidare

Lyft frågor om jämställdhet och mångfald till företagets ledarskapnivå. För Libra fungerade ett samarbete mellan fackföreningar och branschorganisationer som en stark drivkraft för att skapa förståelse och samsyn inom byggindustrin. ■

Resultat Teatern tillsammans med föreläsningar, bench learning, "vittnen", processutveckling och produktpåverkan ledde till att attityder och beteendemönster i branschen sakta började förändras. Partnerskapets koordinator anser att folk blir mer och mer medvetna om sina fördomar. Normer och värderingar ifrågasätts. Empowerment genom att ett bygglexikon, med bilder och svensk/engelsk text togs fram för och tillsammans med personer med utländsk bakgrund. Empowerment genom samarbete med länsarbetsnämnden i Halland starta byggutbildning enbart för kvinnor. I dag är 42 av Hallands ca 300 byggnadsarbetare kvinnliga lärlingar.

Framtagna produkter

- Prinsesstårta-broschyr
- Kortlek "Är vi med i leken?" där de klädda korten representerar byggyrken
- Tjejkalender med bilder på kvinnor i byggutbildning
- Byggarbetsbod i fullformat, kombi-boden, som mässmonter
- KiB-skrift om nätverket Kvinnor i Bygg

- Filmerna Framtidens Byggare (*tema jämställdhet*) och Framtidens Arbetsgivare (*tema mångfald*)
- Folder Dina framtida jobbkompisar! (*om byggutbildningen i Falkenberg*)
- Bygglexikon på svenska och engelska för murare, trä-, anläggnings- och betongarbetare
- Folder för byggnadsarbetare som vill komma vidare i sin karriär inom bygg
- Folder som informerar föräldrar med utländsk bakgrund om svensk byggindustri
- Broschyr om Libraprojektets resultat och metoder

Partner Arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier BI, Svenska Byggnadsarbetareförbundet Byggnads, rehabiliteringsföretagen Galaxen, Sif, Byggindustrins Yrkesnämnd BYN, AMS och Länsarbetsnämnderna i Skåne, Halland och Västra Götaland.

Transnationella partners Frankrike, Belgien och Portugal.

Kontaktperson Åsa Douhan, telefon 08-564 881 71 mobil 070-376 38 88, asa.douhan@ynsab.se

På webben www.libra.nu

Skingrade fördomar och reell delaktighet

MÅLET FÖR PARTNERSKAPET ROMER I SVERIGE – FRÅN SYD TILL NORD ÄR ATT HITTA NYA SÄTT ATT ÖPPNA UPP ARBETSMARKNADEN FÖR ROMER OCH ATT PÅVERKA ATTITYDER, FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH VÄRDERINGAR BÅDE I DET OMGIVANDE SAMHÄLLET OCH INOM DEN ROMSKA MINORITETSBEFOLKNINGEN.

– Den primära målgruppen i fördomsarbetet är tjänstemän och politiker i kommunerna som ingår i partnerskapet, förklarar Helena Cronséll som är koordinatör.

Myter och fördomar om att romer stjäla och är opålitliga är fortfarande vanliga, men det är inställningen att romernas utanförskap är självvalt som vållar mest bekymmer.

– Romerna vill integreras men inte assimileras. Det är de tidigare försöken att assimilera romerna som lett till motsättningar. Romerna är måna om att bevara sin kultur och traditioner. Föreställningen att romerna valt sitt utanförskap kan möjligen ge politiker en ursäkt för att slippa anstränga sig i arbetet med integration, säger Helena Cronséll.

Hon förklarar att man måste känna till romernas historia och den oerhörda diskriminering och rasism minoriteten varit utsatt för, för att förstå varför romerna befinner sig i den situation de gör i dag.

– På grund av majoritetssamhällets fördomsfulla inställning har romer långt in på 1900-talet tvingats flytta från plats till plats. Under sådana villkor har till exempel skolgång kommit i andra hand. Dels av praktiska skäl men också för att man inte har förstått vitsen med att utbilda sig. Bland många romer har inställningen varit att utbildning ändå inte leder någonvart.

– För att komma tillrätta med fördomarna krävs massiv informationsspridning. Partnerskapet har bland annat tagit med kommunala tjänstemän och politiker på resor med det transnationella nätverket, för att öka deras kunskaper, säger hon.

Mångfalds- och jämställdhetsperspektivet samt egenmakt och delaktighet kännetecknar partnerskapets arbete på både

nationell och lokal nivå. De romska riksorganisationerna som ingår i partnerskapet representeras i stort sett bara av män. Därför är det särskilt viktigt att också arbeta med jämställdhetsfrågan.

I ett av delprojekten går en grupp romska kvinnor en heldagsutbildning för en företagsam livsstil. Ett av utbildningens viktigaste mål är att stärka gruppens självkänsla. Metoden är komplex och innehåller många verktyg. När utbildningen och partnerskapets verksamhetstid går ut, ska kvinnorna vara självförsörjande egenföretagare.

– Projektet hade påbörjat sin verksamhet innan partnerskapet startade, därför har de redan kommit relativt långt. Kvinnorna driver projektet själva, men får hjälp av en projektledare några timmar i veckan, berättar Helena Cronséll.

Kvinnorna arbetar efter handlingsplaner och har kontakt med andra kvinnliga företagare som fungerar som mentorer. Under våren har de studerat de politiska partierna inför höstens val, då deltagarna ska rösta för första gången. Några har tagit körkort, vilket ökat deras självständighet i relation till männen. Man har också friskvård tillsammans.

– Kunskap om hur samhället fungerar är utbildningens primära syfte, utan den kunskapen är det svårt att driva företag. Kvinnorna som deltar är väldigt nöjda, de vågar ta för sig mer och kan ifrågasätta sina egna val.

– Tidigare har majoritetssamhället fattat beslut åt romerna, som inte själva känt sig delaktiga eller ansvariga. Partnerskapets viktigaste förtjänst är att romerna nu äntligen själva deltar i beslutsprocessen, säger Helena Cronséll. ■

Framtagna produkter

Partner Länsstyrelsen i Stockholms län (slutlig stödmotagare), Södertälje kommun, Munkedals kommun, Lunds/Staffanstorps kommun, Romernas Riksförbund, Riksförbundet Roma International, Riksförbundet Romer i Europa, Resandefolkets Romanoa Riksförbund, Integrationsverket och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

Transnationella partner Finland, Frankrike, Skottland, Slovakien och Tjeckien.

Kontaktperson Helena Cronséll, telefon 08-785 44 11 mobil 070-387 44 11, helena.cronsell@ab.lst.se

På webben www.romaequal.se

Mellancheferna mest motsträviga

TROTS HUNDRA ÅR AV JÄMSTÄLLDHETSARBETE ÄR DET FORTFARANDE SVÅRT ATT FÖRVERKLIGA IDEALEN. PARTNERSKAPET FÖR JÄMSTÄLLDHET I GÄVLEBORG BESTÄMDE SIG FÖR ATT DET VAR DAGS ATT GÅ FRÅN ORD TILL HANDLING.

– POLITISKA BESLUT FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET FÅR INTE ALLTID GENOMSLAG I PRAKTIKEN. PARTNERSKAPETS MÅLSÄTTNING VAR ATT TA FRAM METODER OCH MODELLER SOM UNDERLAG FÖR BESLUT OCH FÖR BESLUTENS FÖRVERKLIGANDE, SÄGER BIRGITTA KELLER, PARTNERSKAPETS KOORDINATOR.

Partnerskapets arbetsområden har varit arbetsorganisation, personal- och ledarskapsutveckling, hälsofrämjande – balans i livet, pedagogisk verksamhet, sysselsättningsgrader, validering och vägledning.

– Jämställdhetsarbete får inte handla om tyckande. Att utveckla metoder är ett sätt att understryka saklighet, säger Birgitta Keller.

Birgitta Keller betonar vikten av att jämställdhetsarbete drivs på alla nivåer. Ett av partnerskapets sex arbetsområden var pedagogisk verksamhet. Målgrupp var rektorer, andra beslutsfattare och lärare.

– Enligt vår erfarenhet är det lätt att få tillstånd att bedriva jämställdhetsarbete i barngrupper. På högre nivåer vill man inte gärna ta i frågan som därför skjuts ner i hierarkin, till skolan. Det är svårast att nå läkare, specialister och viktiga personer på länsstyrelserna, men vi mötte också motstånd från lärare.

– Politiker pratar gärna om jämställdhet och om skolfrågor men tycker att ”det där kan någon annan syssla med”. Jämställdhetsarbete är förändringsarbete och förändringar möter alltid motstånd. Att motståndet var så kraftfullt var vi dock inte beredda på.

I metodarbetet har partnerskapet lutat sig mot forskning som bedrivits av bland andra regeringens utredare Gertrud Åström och Sofi Ivarson, genusforskare på försvarshögskolan. Eva Amundsdotter, författare och forskare, var också en värdefull person under arbetet.

– Forskningen har visat att man måste jobba både uppifrån och nedifrån för att åstadkomma resultat, men faktum är att tjänstemännen på mellannivå är svårast att nå.

För cheferna på mellannivå tog partnerskapet fram en utbildning, genom att utbilda 350 personer och genom utvärderingar ständigt förändra och förbättra. Den är på väg att bli en grundutbildning i jämställdhet och erbjuds nu i hela landet under namnet JGL Bas.

En gymnasieskola i Hofors fungerade som pilotarbetsplats för jämställdhetsarbete utifrån partnerskapets metoder. Arbetet skapade stor oro i organisationen och blev konfliktfyllt.

– Att personer som arbetar med jämställdhet inom en organisation ofta blir utstötta visste vi sedan tidigare, men inte att det förekom i den omfattningen som vi blev varse genom partnerskapet, säger Birgitta Keller.

– I jämställdhetsgruppen i Hofors satt fler män än kvinnor.

Skolchef och rektor fanns med. Men kvinnorna i gruppen blev så utsatta för motstånd att det resulterade i sjukskrivningar. De män som medverkade i jämställdhetsarbetet häpnade över att plötsligt bli annorlunda behandlade av sina kollegor, för att de arbetade med jämställdhetsfrågor.

Arbetet i Gävleborg har resulterat i ett flertal metoder och modeller. Försäkringskassan, Länsarbetsnämnden, Landstinget, samtliga tio kommuner och andra aktörer har beslutat sig för att starta ett nytt projekt för att implementera metoderna.

– Vi kan se att kommunerna har börjat bedriva jämställdhetsarbete aktivt på ett sätt som inte gjordes tidigare. Partnerskapet har lyckats lyfta upp frågan på en högre nivå.

Så går du vidare

Arbeta på högsta och lägsta nivå. Börja uppifrån och nerifrån och in mot mitten. I metodarbetet är det bra att ta hjälp av forskare som arbetat med frågorna länge. ■

Resultat Projektet har utsetts till Best in Practice av ESF:s, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities ESF in action. Samtliga partner har fått kunskap om att könssegregering och könsstrukturer är frågor som påverkar arbetsmarknaden och att konkret handling behövs för att uppnå förändring.

Enligt samtliga kommunpartner dryftas numera jämställdhetsfrågan i både kommunstyrelser och på förvaltningschefsnivå. Skillnaden jämfört med tiden före partnerskapet är enligt parterna att diskussioner i större utsträckning leder till handling än tidigare. Stor erfarenhet av transnationellt arbete i praktiken.

Framtagna produkter

- JGL Bas (*grundläggande utbildning i jämställdhet*)
- Jämställt vägval (*metodbok för vägledare*)
- Om vilja och tro – ett ledarperspektiv, erfarenheter och metoder från en skola (*bok*)
- Hel eller del, om sysselsättningsgrader (*bok*)

- Metodboken Se-Känn-Lär (*även CD-rom, tillsammans med Italien och Österrike*)
- Ett transnationellt partnerskaps ”partnerskapsresa” (*Shobhas bok*)
- Validering för alla, en film som reder ut begreppen (*film*)

Broschyrrer

- Erfarenheter från Transnationellt arbete
- Visst är det självklart ... att vi bedriver jämställd vägledning, validering, utbildning och arbetsförmedling?
- Utveckla skolan med jämställdhet
- Jämställt! – i all pedagogisk verksamhet

Partner Länsstyrelsen i Gävleborg, Länsarbetsnämnden, Högskolan i Gävle, Sandvik AB, Arbetslivsinstitutet, Bollnäs kommun, Försäkringskassan Gävleborg, Gävle kommun, Hofors kommun, Hudiksvalls kommun, Kommunförbundet Gävleborg, Kooperativ utveckling, Kvinnokooperativet Saga, Landstinget, Ljusdals kommun, LO-distriktet Gävleborg, Lokalt, ResursCentrum, Nordanstigs kommun, Ovanåkers kommun, Sandvikens kommun, Söderhamns kommun och TCO Gävleborg.

Transnationella partner Holland, Italien, Tyskland, Österrike.

Kontaktperson Birgitta Keller, telefon 0290-850 03 mobil 070-692 85 06, birgitta.keller@kellerresursutveckling.se

På webben www.equalx.se
www.x.lst.se/x/amnen/Jamstalldhet/Gavleborg_jamt

Förbättrat stöd till människohandelns offer

EUROPOL UPPSKATTAR ATT OMKRING 120 000 KVINNOR OCH BARN ÅRLIGEN FÖRS IN I EU FRÅN ANDRA DELAR AV VÄRLDEN FÖR SEXUELLT UTNYTTJANDE. OFTAST ÄR DET UNGA KVINNOR FRÅN FATTIGA MILJÖER I FATTIGA LÄNDER SOM LOCKAS TILL EUROPA MED LÖFTEN OM ETT BÄTTRE LIV OCH EN LJUSARE FRAMTID.

Andra förs hit under tvång. De rekryteras och smugglas av kriminella nätverk. Väl på plats blir många av med pass och pengar. Många drogas och torteras för att brytas ned såväl psykiskt som fysiskt. Fråntagna sin identitet och sitt liv tvingas många till förnedring och till att säljas om och om igen.

Genom partnerskapet Samverkan mot Trafficking vill man stötta dem som utsätts för människohandel och hjälpa dem att återvända till sina hemländer eller ett tredje land.

Varje år kommer det ungefär 400–600 kvinnor till Sverige på grund av människohandel. Men mörkertalen är stora. De flesta kommer från östersjöregionen och före detta Sovjetunionen.

– Det är inte ovanligt att kvinnor återkommer flera gånger. Det är återfallet man vill undvika, men partnerskapet arbetar uteslutande med dem som utsätts inte med förövarna, säger Claes Lundquist på Kvinnoforums internationella enhet. Partnerskapet samlar ett brett spektrum av totalt 25 aktörer, däribland åklagarmyndigheten, polisen, baptistkyrkan och ideella organisationer mot kvinnohandel. Också personer som är engagerade inom forsknings- och kulturfärerna är involverade. Ett av de tre delprojekten handlar om myndighetssamverkan.

– Samverkan är oerhört betydelsefullt för att vi ska kunna

hjälpa dem som utsätts för handeln. De inblandade myndigheterna tar nu fram en samverkansplan för hur man ska agera när polisen har gjort ett tillslag, hur de ska samarbeta med sociala myndigheter, om det finns lagar, eller andra hindrande strukturer, som står i vägen.

– Vi har märkt att det finns regler hos Migrationsverket som försvårar arbetet med kvinnorna. Kvinnans möjligheter att få stanna kan till exempel bero på om hon får hjälp att söka uppehållstillstånd, eller om hon söker asyl på egen hand, berättar Claes Lundquist.

– Ofta hamnar kvinnorna på vandrарhem i väntan på rättegång. Men många gånger är det värt att betala en extra kostnad för skyddat boende. Då är risken mindre att kvinnan råkar illa ut, eller lämnar orten på eget initiativ för att hon är rädd.

Ett av delprojekten arbetar med att bygga internationella nätverk av ideella organisationer och kyrkliga organisationer för att underlätta återvändandet. Det tredje av partnerskapets delmål är att förändra attityder och slå hål på fördomar.

– Det florerar fortfarande myter om att kvinnor prostituerar sig av fri vilja, säger Claes Lundquist.

Under hösten pågår en utställning om människohandel på Världskulturmuseet i Göteborg. ■

Framtagna produkter

- Utställning om Trafficking på Världskulturmuseet i Göteborg (öppnade den 8 september 2006)

Partner Baltic Fem, Caritas Sverige, Män för jämställdhet, Hela Människan, Kvinnoforum, Länsstyrelsen i Västra Götalands län, Polismyndigheten i Västra Götaland, Socialtjänstförvaltningen, Prostitutionsenheten, Stockholms Stad, Södermalms Baptistförsamling, Världskulturmuseet, Åklagarmyndigheten och Utvecklingscentrum i Stockholm med flera (se www.samverkanmottrafficking.se).

Transnationella partner Ingår i det transnationella partnerskapet Networking Against Human Trafficking tillsammans med Italien, Lettland och Grekland.

Kontaktpersoner Claes Lundquist (koordinator)
telefon 08-562 288 51, claes.lundquist@kvinnoforum.se

Anneli Avelin (informatör), telefon 08-453 68 50
anneliavelin@samverkanmottrafficking.se

På webben www.samverkanmottrafficking.se



Värmlands arbetslivsforum gör det lättare att förena arbete och familjeliv

Moderna tider kräver moderna metoder

– ARBETSLIVET HAR FÖRÄNDRATS VÄSENTLIGT UNDER DE SENASTE DECENNIERNA, SÄGER BERIT SUNDGREN GRINUPS, KOORDINATOR FÖR PARTNERSKAPET VÄRMLANDS ARBETSLIVSFORUM.

– UNDER INDUSTRISAMHÄLLETES DAGAR ARBETADE MAN REGELBUNDNA TIDER, MEDAN ARBETET I DAG PRÄGLAS AV FLEXTIDER, IT OCH ETT ACCELERERANDE TEMPO. DET ÄR HELT ENKELT SVÅRT ATT FÅ LIVPUSSLET ATT GÅ IHOP.

Värmlands arbetslivsforum synar relationen mellan arbete, fritid och familjeliv i sömmarna, för att avslöja strukturella faktorer som står i vägen för individens möjlighet att skapa balans i livet.

– Viktigast är att titta närmare på hur det är på olika arbetsplatser och att lyfta fram positiva exempel, men vi arbetar också med individ- och samhällsnivån, säger Berit Sundgren Grinups.

En av partnerskapets målgrupper är handläggare, en del i rådgivande funktioner, som kommer i kontakt med många människor. Handläggare och rådgivare möter till exempel arbetssökande, föräldrar och blivande egna företagare.

– Som handläggare har man inflytande över vilka val enskilda individer gör, som kan vara avgörande för hur deras liv kommer att te sig under lång tid framåt.

– Handläggare och rådgivare bär på egna föreställningar och fördomar som påverkar deras rekommendationer. Vi vill göra dem medvetna om detta, för att minska den omedvetet diskriminerande handläggningen, säger Berit Sundgren Grinups.

Berit Sundgren Grinups tycker att förståelsen för, och kunskapen om, hur arbetsfördelning och resursfördelning ser ut i samhället kan bli mycket bättre.

– I dag delar kvinnor och män på försörjningsbördan, men männen satsar fortfarande mer på karriären. Partnerskapet uppmuntrar och bidrar till samtal och utbildning kring vad man kan göra för att påverka traditionella strukturer och attityder på arbetsplatser.

– Vi hoppas bland annat kunna kvalitetssäkra företag som gör det möjligt för de anställda att kombinera arbete och familjeliv, säger hon. ■

Partner Karlstads universitet, Försäkringskassan, Landstinget, Länsarbetsnämnden och Länsstyrelsen i Värmland, Kommunal Värmland, Värmlandskooperativen, N2B3, Kyrkans Familjerådgivning, Industriellt UtvecklingsCentrum (IUC).

Transnationella partner Tjeckien och Spanien (Andalusien).

Kontaktperson Berit Sundgren Grinups, tel 054-700 15 38 mobil 070-565 28 30, berit.grinups@kau.se

På webben www.equals.se



*arbete och nya möjligheter
för alla*



Svenska ESF-Rådet

Svenska ESF-Rådet • Box 47141 • 100 74 Stockholm
Myndighetens informationsservice och telefonväxel • tel 023-75 52 30 • fax 023-75 52 40
adresser och övriga telefonnummer finns på www.esf.se