

**Hela Sverige
ska leva!**

**Sammanfattning utbildning
10-11 september 2009.**

Projekt Jämställda Bygder



Representanter från – Värmland-Skaraborg-Norrbottn-Östergötland-Stockholm-Dalarna-Blekinge-Halland-Jämtland-Västmanland-Sjuhärad-Göteborg-Uppsala-Sörmland-Fyrbodol-

Tema - att jämställdhetssäkra projekt och verksamhet – att pröva metoder för utveckling av jämställdhetsarbetet och pröva värderingsövningar.

Vi gjorde också "design för analyser" av projekt och verksamhet med 4R - metoden

Jämställdhetsimplementering

Vi börjar med att rama in var vi har siktet för utbildningsdagarna. Nedan frågeställningar som angav/anger riktning och ger vägledning.

Vad är det egentliga syftet med projekt och verksamhet?

Vad kan en jämställd rörelse ge landsbygddutvecklingen på sikt?

Vilka varianter finns att integrera jämställdheten i den ordinarie verksamheten?

Hur planera verksamhet och innehåll så att det attraherar både kvinnor & män?

Hur är könsfördelningen?

Hur mycket pengar används till kvinnor respektive män?

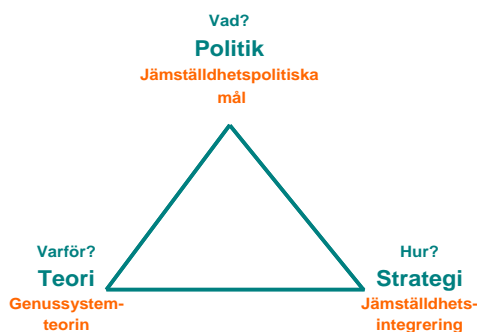
Tidsfördelning kvinnor & män?

Vad erbjuds kvinnor & män?

En öppen fråga till hela gruppen - Tror du att nästa generation blir jämställd?

Och svaret blev – Ja om vi jobbar för det, men det man kan inte räkna sig fram till jämställdhet, var en gör en egen personlig förändring. Ej fastna i könsstereotyper.

Repetition - Svensk Jämställdhetspolitik består av tre delar



Svensk jämställdhetspolitik består av tre delar

Personen bakom genussystemteorin heter Yvonne Hirdman.

Hon beskriver bland annat två tydliga principer, **segregering**, som börjar redan i leklådan, med babykläderna andra exempel är t.ex. vårdjobben, hur vi samtalar med barnen. Kvinnor och män görs olika – könskodade, till exempel för tjejer är det ok att uttrycka känslor men inte för killar. Tjejer uppmanas att skaffa preventivmedel i tonåren men inte killar i lika stor utsträckning.

Hierarki – där män är normen och alltid betingar ett högre värde - och det är med automatik vi följer normen. Här några exempel där männen råder och anger nivån – rotavdrag, operationer, männen har generellt bättre vård och får snabbare hjälp, forskning, löner, legalt våld.

En liten anekdot; 1992 vann Shan Zhang en kvinna, OS i lerduveskytte. Det fanns ingen uppdelning mellan kvinnor & män. OS 1996 tävlade bara män! Nåja sedan gjorde man en uppdelning i sporten mellan män & kvinnor!!

Vilka fällor ska vi se upp med? Hur ska vi bryta normen och vad händer om vi fortsätter att ge den näring? Mötesformer – härskartekniker – icke lyhörda ledare – riktade och ledande frågor – förutfattade meningar – missa en hel målgrupp (kvinnor) – bristfälliga kunskaper – frågor ställs på fel sätt – bristfällig statistik – bristfälligt mobiliseringsarbete – driva frågan för hårt – okunnig valberedning – få som jobbar med frågan – otydliga mål- könsbundna aktiviteter. Positiv särbehandling är det bra eller dåligt?

Lösning – genusmedvetna projektledare, arbeta bort maktstrukturer, var medveten om att bryta normen skapar oro. Nya tidens ledare – ej "gammeldags chef".

Använda att bryta normen för att komma någon vart, det accepteras att män gör det.

Är det en genusfälla att inte samarbeta. Anpassar sig kvinnor till manliga härskarnormer?

Endast 7 % är kvinnliga VD:s i privata bolagsstyrelser.

OBS! I en grupp krävs 30 % av en minoritet för att den ska kunna agera.

Vad behöver ni för att jämställdhetssäkra era projekt?

Hur man ska ställa frågorna – en verktygslåda, kunna marknadsföra jämställdhetsarbetet, statistik som visar hur det är, litteraturtips, kontaktpersoner, uppföljningsträffar, stöttning och coaching för ansvariga, kompetenta anordnare, argument för jämställdhetsarbetet.

Se noteringar från blädderblock, litteraturtips, checklista och design enligt 4R metoden,

Lite små plock från anteckningar under dagarna

Värdering och norm – nya normen - på lika villkor, borde bli att killar och tjejer kan ta del av utbudet, arenan hela spektra av vad ett samhälle har att erbjuda.

Normen den gemensamma uppfattningen om vad som lämpligt och icke lämpligt. Normalt det som är vanligt, personligt.

Vad har könskvotering med kompetens att göra?

Vem vinner mest på jämställdhet? Är det kollektivet? Personlig nivå förlorar mannen!?

För att få framgångsrikt utvecklingsarbete behövs,

Struktur tydliga mål, styrgrupp, planering, ekonomi

Process – seminarium, erfarenhetsutbyte, utbildning, pröva & göra

Styrning – stödja – störa, kritiska ögon som följer processen

Noteringar från blädderblock & grupparbeten.

Förslag - Litteratur

Att göra kön – Elwin/Novak – Thomasson
Gösta och genusordningen – Yvonne Hirdman
Genuspedagogik en tanke och handlingsbok – Kajsa Svaleryd
Med uppenbar känsla för stil – Stephan Mendel/Enk

Kontaktlista för att hämta fakta, kunskap

Länsstyrelserna – deras särskilt sakkunniga i jämställdhet.
ESF – Rådet
Ann Boman
Statistik – SCB, Lathund om kvinnor & män, Länsstyrelserna brukar göra egna med regional statistik.

Deltagarna gjorde en övning där man skulle arrangera möte, verksamhet som bara attraherade män respektive kvinnor. Dom blev uppmanade att inte vara helt politiskt inkorrekta och då såg det ut så här.

Kvinnor

Tjejkväll
Utforskning av manskroppen
Börjar med en ”må bra föreläsning”
Sociala frågor
Rekreationsfrågor
Ekonomisk satsning är mindre
Livskvalitet är viktigare
Närhet tillservice
Skapa struktur – trygghet
Planering av verksamhet med överraskning
Sminkkurs, modevisningar, Pyssel & smycken,
Bakning, stickning, Gymnastik, ridklubb, balett,
Samtalsrum för sociala relationer, litteratur

Män

Startar med att se på fotbolls match
Utforskning av kvinnokroppen med överraskning
Tidsstrukturerat
Infrastrukturutveckling
Stora ekonomiska frågor
Idrottsaktiviteter
Förmöten, typ bastumöten där besluten redan är fattade.
Skapa struktur, visa konkreta resultat

Pingis, spel & data, Lasergame, Meka moppe & Epa traktor, Jaktutbildning, Rockband, Skateboard, Paintball, boxning, hockey, Crossbana

Ett annonsförslag - ungefär så här;

En **rosa** och en **blå** där den **rosa** fokuserade på gemensamma intressen, lokalbarnomsorg, bra skola, nattdagis mm.

Och den **blå** fokuserade på lönevillkor, karriär, avancera, skapa nya affärsmöjligheter, fritidsaktiviteter inom jakt & fiske.

Vi prövade att göra egen design för olika projekt/verksamheter enligt 4R metoden.

En analysmetod för att jämställdhetssäkra projekt och verksamhet.

Resurser – Realia – Realisera – Representation.

Vilka fakta ska man ta reda på – hur detaljrikt ska man ställa frågorna – vad kan man läsa ut av analyserna?

Man ställer upp vad man vill veta och sedan räknar man.

Steg 1 Representation Vem fattar besluten Vem genomför besluten Målgruppen – vem är brukare kund?

Steg 2 Hur gemensamma resurser fördelas mellan kvinnor och män – pojkar och flickor.

Design för projekt - långtidsarbetslösa

Steg 1 Könsfördelning

Vad/Vilka

kvinnor

män

6 Informatörer

600 kontaktpersoner

Omfattas Fas 3 i landet

Mötesdeltagarna

Steg 2 Hur fördelas resurserna?

Vilka/Hur många får ta del av;

Arbetsuppgifter

Anordnarna

Handledarna

Design för projekt - för grupper inom länsbygderåden.

Steg 1 Könsfördelning

Vad/Vilka

kvinnor

män

Kommunbygderåd

Utvecklingsgrupper

Styrelsernas sammansättning

Vem gör vad

Valberedning

Utbildning

Steg 2 Hur fördelas resurserna?

Vilka/Hur många får ta del av;

Arvodering

Engagemang (specificeras)

Arbetsfördelning (specificeras)

Prioritering (specificeras)

Design för projekt - inom lokala utvecklingsprojekt.

Steg 1 Könsfördelning

Vad/Vilka

kvinnor män

kvinnor

män

Deltagarna på möten

Projektledare

Vem tar besluten

– LNST

– LEADER

– ESF

– MM

Resurspersonerna

Projektets Målgrupp

Samarbetspartners

Steg 2 Hur fördelas resurserna?

Vilka/Hur många får ta del av;

Tid

Hur fördelas pengarna

Bifall

Avslag

Design för projekt - ungdomar

Steg 1 Könsfördelning

Vad/Vilka

kvinnor

män

Görs i tre block

Beslutande personer

Anställda

Engagerade Ideella

Ungdomar

Steg 2 Hur fördelas resurserna?

Vilka/Hur många får ta del av;

Fritidsgården

– lokaler

– tidsstudie på deltagare och ledare

– Rak resurser

– övriga resurser

Musikhus

– brukartid

– ledartid

– pengar

Anläggningar

– omklädningsrum

– tidsstudie, deltagare och ledare

– pengar

Design för projekt - lokala Utvecklingsgrupper

Steg 1 Könsfördelning

Vad/Vilka

kvinnor

män

A-grupp

Styrelsen i grupperna

Kommun

Näringsliv

Bygdegrupp

Steg 2 Hur fördelas resurserna?

Vilka/Hur många får ta del av;

- taltid
- aktiviteter
- podiet
- pengar
- kaffeservering
- iordningställande
- föreläsare
- information
- utbildning
- stormöte/möten

Förslag på checklista för jämställdhetssäkring av projektansökningar (Ann Boman Utveckling AB)

Granskad projektansökan:

1. Hur ser könsfördelningen ut bland dem som initierat projektet?
2. Har kvinnor och män deltagit i att definiera problem, behov och strategi i lika stor omfattning?
3. Hur ser könsfördelningen ut i projektets målgrupp?
4. Berörs eller påverkas kvinnor och män på olika sätt av projektets huvudfråga? Hur?
5. Kommer kvinnor och män att ha lika stor nytta av projektets resultat?
6. Redogör projektplanen för ev. skillnader enligt fråga 4 och 5?
7. Har projektet någon generell påverkan på jämställdhet mellan kvinnor och män?

När dagen började fick vi ge luft för farhågor & förväntningar inför utbildningsdagarna och jämställdhetsarbetet. Då såg det ut så här;

Farhågor

En dagslända
Allt som vanligt
Inte kunna förmedla
Andra inte mottagliga
Arg

Ensam i länsbygderådet
Stoppar vid kvantitativ och nöjer oss
med det.
Att det blir fel fokus på frågan så att
Det blir bakslag för vårt arbete.
Att vi glömmer ungdomar i vårt arbete
Att trots ny energi så dör den när man
kommer hem.

Att man inte är öppen för allt
Verktygen passar inte i verkstaden
hemma.
Hittar inte motivation att fortsätta på
hemmaplan.
Att det inte blir nåt hemma i länet.
Att vi inte har/får redskapen
Att vi inte blir lyssnade på

Förhoppningar

Kan svara på frågor
Verktyglåda

Lärdom av varandra
Inspiration & energi för fortsättning
Ökad medvetenhet

Att jämställdhet går före kompetens
Få "känsla" för frågan
Två, ej ensam i länsbygderåden

Inspiration och tips
Från ord till handling
Jämställdhet är lika inte olika.

Få verktyg för fortsatt arbete
Analysera och förstå text
Värdegrunden lyfts fram
Alla vill något och jobbar mot samma mål.

Och i slutet av dag II några ord om utbildningen,

Inspiration & energi – det sociala att träffas igen, en bit på vägen – jobbig dag intressant – tuffa frågor – givande – personlig genus spaning – givande dag – trött – bekräftad upplyst – nya tankar – laddad med argument – återkom -samla tankarna – bra dag & upplägg – slemmigt, spindelnät – återkommande – bra återkoppling – både man & kvinna

Vid tangenterna Cecilia Andersson