

Enligt sändlista



Jämställd folkbildning

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, det framgår av målet för jämställdhetspolitiken. Studieförbund och folkhögskolor ska bidra till att uppnå det jämställdhetspolitiska målet och har sedan 2017 i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering till sina verksamheter. Det innebär att all verksamhet ska utgå från kunskap om kvinnors och mäns villkor och behov.

Handledningen *Jämställd folkbildning* riktar sig till den som ansvarar för verksamhetsplanering på en folkhögskola eller ett studieförbund. I den finns vägledning för att arbeta systematiskt med kärnverksamhet för att göra folkbildningen till en betydelsefull del i skapandet av ett jämställt samhälle.

Handledningen kan laddas ner och läsas på Folkbildningsrådets webbplats www.folkbildningsradet.se.

Med vänlig hälsning

Maria Graner
Generalsekreterare



Jämställd folkbildning

En handledning för folkhögskolor och studieförbund
i att arbeta med jämställdhetsintegrering.

UTGIVEN AV FOLKBILDNINGSRÅDET 2020

INNEHÅLL

- 4** Definitioner av jämställdhet och andra begrepp
- 6** Hur styrs arbetet med jämställdhet i folkbildningen?
- 8** Varför behöver vi arbeta för jämställdhet?
- 10** Tre steg för ett systematiskt arbete med jämställdhet
- 18** Problem från folkbildningen

Förord



KVINNOR OCH MÄN ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, det framgår av målet för jämställdhetspolitiken. Studieförbund och folkhögskolor ska bidra till att uppnå det jämställdhetspolitiska målet och har sedan 2017 i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering till sina verksamheter. Det innebär att all verksamhet ska utgå från kunskap om kvinnors och mäns villkor och behov. Folkbildningsrådet anser att jämställdhetsfrågan i allt för stor utsträckning osynliggörs inom folkbildningen. Vi ser många exempel på att jämställdhetsarbetet sidordnas i projektform eller i någon del av verksamheten. Jämställdhetsarbetet ingår då inte i den ordinarie styrningen och uppföljningen av verksamheten. Arbetet är ofta drivet av eldsjälare utan beslutandemakt i organisationerna.

==

Här kan du hitta vägledning för att arbeta systematiskt med din kärnverksamhet för att göra folkbildningen till en betydelsefull del i skapandet av ett jämställt samhälle.

==

Detta begränsar folkbildningens möjlighet att bidra till ökad jämställdhet.

Denna handledning riktar sig till dig som ansvarar för verksamhetsplanering på en folkhögskola eller ett studieförbund. Här kan du hitta vägledning för att arbeta systematiskt med din kärnverksamhet för att göra folkbildningen till en betydelsefull del i skapandet av ett jämställt samhälle.

Handledningen är framtagen av Karin Bengtsson som under 2017–2019 har arbetat på Folkbildningsrådet som projektledare för jämställd folkbildning. Handledningen är baserad på kunskap och erfarenheter från ett stort antal möten och seminarier med folkhögskolor och studieförbund.

Maria Graner

Generalsekreterare

Folkbildningsrådet

Definitioner av jämställdhet och andra begrepp

JÄMSTÄLLDHET

Sveriges jämställdhetspolitiska mål lyder: ”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”. Jämställdhet råder när målet är uppnått. Jämställdhet handlar alltså om kön, om makt, om stora samhällsfrågor och om personliga livsval.

Begreppet introducerades i Sverige under 1970-talet för att särskilja frågor om kön från det bredare begreppet jämlikhet. Syftet var att synliggöra frågor om könsskillnader bland andra frågor. Jämställdhet är ett relationellt begrepp som berör maktrelationer mellan människor. Jämställdhet är inte en egenskap som en enskild person kan ha eller inte. En individ kan inte ”vara” jämställd i sig själv, utan ingår i ett sammanhang. Det är sammanhanget som kan vara jämställt eller ojämställd.

Ojämställdhet drabbar olika grupper av människor på olika sätt. Den stora gruppen kvinnor i Sverige har stora skillnader i livsvillkor. Saker som kan göra skillnad är till exempel ålder, sexuell läggning, klass och hudfärg. Detsamma gäller gruppen män. Genom att ta in flera aspekter än kön när vi analyserar makt kan vi upptäcka grupper av kvinnor eller män med mer och mindre makt. Då kan vi rikta våra insatser specifikt för att utjämna maktskillnader.

==

Strategin jämställdhetsintegrering har vuxit fram för att motverka tendensen att jämställdhetsfrågor hamnar i skymundan eller sidoordnas.

==

I Sverige finns två juridiska kön: kvinna och man. Samtidigt finns en stor variation bland könsidentiteter och könsuttryck vilket är viktigt att tänka in i planeringen av jämställdhetsarbetet. Personer som inte följer normen, det vill säga personer som inte identifierar sig som män eller kvinnor och personer med transerfarenhet, är utsatta grupper som ofta osynliggörs i jämställdhetsarbete.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Strategin jämställdhetsintegrering har vuxit fram för att motverka tendensen att jämställdhetsfrågor hamnar i skymundan eller sidoordnas. Att genomföra punktinsatser som till exempel temadagar för jämställdhet är inte det som kommer avgöra om verksamheten bidrar till jämställdhet. Det som är av betydelse är hur det dagliga arbetet ser ut, vilka beslut som fattas, hur resurser fördelas och hur normer skapas. Det är utformningen av den ordinarie verksamheten som är viktigast.

I Sverige såväl som i EU är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga politiska strategin för att nå ett jämställt samhälle. Europarådets definition av strategin lyder:

(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt

beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Med andra ord innebär strategin att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra hela verksamheten och framförallt finnas med i alla beslut som fattas. Beslut som till exempel: vilket utbud av kurser som ska erbjudas, vilken kompetensutveckling som ska prioriteras, vilka krav som ställs på lärare och cirkelledare, hur mål formuleras i verksamhetsplanen, hur den fysiska miljön på en folkhögskola utformas.

Att jämställdhetsintegrera verksamheten innebär att från grunden (om)organisera sin verksamhet så att den (ännu bättre) bidrar till ett jämställt samhälle. I folkbildningens fall handlar det om att den ordinarie kurs- och cirkelverksamheten ska bidra till att alla oavsett kön får samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ansvaret för att jämställdhetsperspektivet vägs in och följs upp ligger på de som leder och styr verksamheten såsom chefer, rektorer, ledningsgrupper och styrelser.

MÅL FÖR SVERIGES JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK →

Det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik antogs 2006 med bred politisk enighet: **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.** Till det övergripande målet finns sex delmål.

Hur styrs arbetet med jämställdhet i folkbildningen?

Delmål 1

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.

Delmål 2

Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Delmål 3

Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Delmål 4

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

STATENS SYFTEN MED ATT STÖDJA FOLKBILDNINGEN →

Riksdagen beslutar om statens syfte med att stödja folkbildningen. Vid en jämförelse av de jämställdhetspolitiska målen och statens syften framgår att de till stor del liknar varandra. Gemensamt är hur **makt och möjligheter** både i samhällsfrågor och i det egna livet ska vara **rättvist fördelat**.

Delmål 5

Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Delmål 6

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Syfte 1

Stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin.

Syfte 2

Bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet.

Syfte 3

Bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen.

Syfte 4

Bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället.

VILLKOR FÖR STATSBIDRAG

Folkbildningsrådet fördelar statsbidrag till folkhögskolor och studieförbund samt beslutar om villkoren för statsbidraget. Ett villkor är att arbeta strategiskt med jämställdhetsintegrering. I villkorsdokumenten som ni hittar på Folkbildningsrådets hemsida beskrivs hur arbetet ska redovisas årligen.

Varför behöver vi arbeta för jämsällldhet?

SVERIGE PRÄGLAS FORTFARANDE av systematiska skillnader mellan kvinnor och män när det gäller makt och inflytande, utbildning, yrke, position, inkomster, lön och karriär, obetalt hem- och omsorgsarbete, våldssatthet och hälsa. Detta kan du läsa mer om i senaste jämställdhetsutredningen *Mål och myndighet – En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken SOU 2015:86*. Där presenteras relevant fakta inom samhällets alla områden. Vill du skaffa en kunskapsgrund att stå på är detta en bra plats att börja. Några stycken som kan vara särskilt intressanta för folkbildningen är de avsnitt som berör representation i politik (s 98), deltagande i medborgerliga aktiviteter (s 128), kultur (s 132), utbildning (s 189) och hälsa (s 277).

Folkbildningsrådet ingår sedan 2016 i regeringens utvecklingsprogram Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). Inom ramen för det har en handlingsplan upprättats, och i den har Folkbildningsrådet identifierat två områden där folkbildningen kan utveckla sin verksamhet för att bättre bidra till jämställdhet:

1. KÖNSSTEREOTYPT UTBUD OCH KÖNSSTEREOTYP REKRYTERING AV DELTAGARE

Inom studieförbundens och folkhögskolornas verksamhet finns som i övriga skol- och utbildningsväsendet

en könsstereotyp uppdelning mellan olika ämnen och inriktningar.

Under 2017 hade närmare hälften av studiecirkelarna enbart kvinnor (21 %) eller män (26 %) som deltagare. Dessutom var innehållet i studiecirkelarna könsuppdelat med antingen starkt mansdominerade eller starkt kvinnodominerade ämnen. Liknande mönster identifierades på folkhögskolornas särskilda kurser.

Många försök att bryta den här typen av könsmonster har gjorts. Men både i samhället i stort och inom folkbildningen har satsningarna främst varit inriktade på att rekrytera kvinnor till mansdominerade områden, sällan det omvända. Det har också ofta varit ett ensidigt fokus på att få enskilda personer att göra otraditionella studieval, medan processer och strukturer som leder till könsuppdelningen inte har problematiserats eller utmanats.

För att åstadkomma förändring rekommenderar Folkbildningsrådet att rikta fokus mot det utbud av utbildningar, kurser och studiecirkelar som studieförbund och folkhögskolor erbjuder. Verksamheten ska utformas på ett sådant sätt att det bidrar till att bryta den könssegregation som finns inom utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden. Det kan handla om att se över kursutbud med denna målsättning som en aspekt. Finns det kurser som ni bedömer bidrar till att

upprätthålla könsstereotyper så finns det också många möjligheter att göra förändringar. Det kan handla om förändringar i innehåll, pedagogiska metoder, att föra in nya moment eller nya perspektiv i kursen, slå ihop kurser eller skapa helt nya kurser.

2. BRISTER I VERKSAMHETER SOM RIKTAR SIG TILL UTRIKES FÖDDA KVINNOR

Studieförbunden och folkhögskolorna har kunskap och medvetenhet om att kvinnor och män, såväl som inrikes och utrikes födda, har olika förutsättningar i samhället och på arbetsmarknaden. Folkbildningsrådet saknar dock i många fall en djupare analys om vilka insatser som krävs för att bidra till att förbättra utrikes födda kvinnors förutsättningar. Det finns tendenser att i första hand fokusera på kvinnors bristande kompetens, eller hinder som antas komma från maktstrukturer i landet de föddes i eller i familjen. Frågor som då riskerar att hamna i bakgrunden är de som handlar om att medvetandegöra och rusta kvinnor att själva hantera och påverka strukturella hinder i det svenska samhället. I återrapporteringar från verksamheter och i kontakter med studieförbund och folkhögskolor under de seminarierier som genomförts 2017–2018, är en återkommande uppfattning att det i princip råder jämställdhet i Sverige

och att det är de kvinnorna eller deras makar som är ”bärare av ojämställdhet”. Konsekvensen blir att ansvaret för att förändra ojämställdheten läggs på individen och fokus läggs på att de ska förändra sig själva. Därmed får de inte kunskaperna och verktygen att förstå den strukturella ojämställdhet som finns i Sverige.

En verksamhet som syftar till att stärka kvinnornas förutsättningar men som samtidigt tar denna förenklade verklighetsbild som utgångspunkt, riskerar i sig att utgöra ett hinder för kvinnornas förmåga att ta sig vidare i utbildning och arbete.

Ett sätt att möta denna problematik är att i kurser för alla målgrupper synliggöra och öka kunskapen om ojämställdhet i det svenska samhället. Den som har kunskap om och får möjlighet att diskutera rasism och sexism har bättre förutsättningar att navigera i både arbetslivet och övriga samhället.

3 steg för ett systematiskt arbete med jämställdhet

Jämställdhetsintegrering innebär att låta ett jämställdhetsperspektiv genomsyra er verksamhet. Det är ett arbete som ska göras inom ramen för ordinarie verksamhetsplanering och kvalitetsarbete. De processer och verktyg ni använder för övrigt planeringsarbete ska användas även nu. Här presenteras tre steg som behöver finnas med i jämställdhetsarbetet oavsett vilka metoder ni använder.

- 1 Formulera övergripande problem och mål
- 2 Integrera målsättningarna i det ordinarie arbetet
- 3 Utvärdera resultaten

1

FORMULERA ÖVERGRIPANDE PROBLEM OCH MÅL

OJÄMSTÄLLDHET TAR SIG många olika uttryck och finns inom många samhällsområden. Folkbildningen kan givetvis inte lösa alla problem på egen hand, fler aktörer måste bidra. För en enskild verksamhet kan det också vara övermäktigt att försöka greppa alla jämställdhetsfrågor på en gång. Därför är det viktigt att som första steg avgränsa genom att **identifiera vilken ojämställdhet det är ni kan och vill påverka**. Vad finns för viktiga problem som ni har möjlighet att kunna vara en del av lösningen på?

Att börja just här, med att konkret formulera ett problem ni kan påverka, ger möjlighet att planera specifika åtgärder som kan få stor genomslagskraft. Detta till skillnad från mer generella insatser som riskerar att bli för svepande och därmed inte bidra till konkret förändring. Det är viktigt att problemen och målen ni väljer är sådana som er verksamhet faktiskt har mandat att påverka.

Problemen kan vara av olika karaktär. Det kan handla om stora samhällsproblem, där den egna verksamheten blir en pusselbit i förändringen. För att hitta fakta om den typen av samhällsproblem kan ni till exempel ta hjälp av:

– **De jämställdhetspolitiska delmålen** (som du hittar på s 6–7) pekar ut de prioriterade områdena för svensk jämställdhetspolitik. Det är sex områden där det finns stora skillnader mellan kvinnor och män. Folkbild-

ningen kan vara en del av lösningen för att nå alla de sex jämställdhetspolitiska delmålen. Viktigt är dock att konkretisera vilken del av problemen ni har möjlighet att påverka.

– **De två utvecklingsområden** som Folkbildningsrådet har identifierat där folkbildningen i många fall redan bidrar, men också skulle kunna göra ännu mer. Läs mer om dessa på s 8–9.

Problemen kan också handla om ojämställdhet som finns inom den egna verksamheten. Folkbildningsrådet har sedan 2017 anordnat träffar om jämställdhetsintegrering. Deltagande folkhögskolor och studieförbund har under träffarna identifierat problem i sina egna verksamheter. I slutet av denna skrift, på sidan 18, hittar du en lista där några av dessa problem listas, använd gärna den som inspiration och låt tankarna vandra vidare för att hitta mer!

Tänk på att inte se den egna verksamheten som en sluten bubbla, förhåll er till det övriga samhället. Om ni exempelvis har en byggkurs där majoriteten av deltagarna är kvinnor eller om det nästan bara är män som deltar på cirkeln i vävning – då är det inte prioriterat att just där försöka få jämn könsfördelning. Tvärtom bidrar det i den större bilden till att motverka könssegregation. Detta på grund av att 99 procent av Sveriges snickare är män och 99 procent av de som deltar i studieförbundens vävkurser är kvinnor. ▶

=

**Jämställdhetsintegrering
handlar om att vända
blicken mot den egna
verksamheten**

=

Undersök, prioritera och formulera tillsammans vilka ojämställdhetsproblem det är ni har möjlighet att påverka och vill arbeta för att förändra. Kanske finns redan värdefull kunskap i den egna organisationen, hos medarbetare eller deltagare. Ta vara på den!

CHECKLISTA FÖR ATT IDENTIFIERA ELLER FORMULERA ETT KONKRET PROBLEM

När ni börjar få en bild av vilket eller vilka problemområden ni vill arbeta för att förändra, kan ni ta hjälp av nedanstående frågor. Skriv fram problemet på ett sätt så att alla frågor besvaras.

– Hur vet vi att problemet vi valt alls handlar om jämställdhet?

Jo det gör det om problemet på något sätt handlar om en ojämn maktfördelning där kön finns med som en komponent i orättvisan.

– Drabbas problemet människor?

Ett problem som ofta nämns är ”brist på kunskap”. Men det är inte i sig ett samhälleligt ojämställdhetsproblem. Gå vidare och beskriv vad denna kunskapsbrist får för konsekvenser för till exempel era deltagare.

– Vilka drabbas av problemet?

Beskriv vilka grupper eller individer som drabbas av problemet.

Inte: Kvinnor och män har inte lika mycket makt.

Utan: Män har mer makt än kvinnor.

– Vem eller vad upprätthåller problemet?

I detta arbete ska ni leta fram vad det är i den egna verksamheten som är med och upprätthåller problemet, även om det inte är hela problemet. Ett exempel på en formulering där det framgår vad som upprätthåller ett problem: ”Lärarna ger kvinnor mindre utrymme än män på lektioner.” Självklart finns det många fler förklaringar än hur en lärare agerar till problemet att män ofta ges eller tar mer plats än kvinnor. I detta fall är lärarens påverkan på problemet relevant att fokusera på. Vilket för oss in på nästa punkt.

– Kan ni bidra till en lösning på problemet?

Jämställdhetsintegrering handlar om att vända blicken mot den egna verksamheten och se till vilket handlingsutrymme och mandat den har för att bidra till jämställdhet.

– Kan problemet styrkas med fakta?

Ett systematiskt jämställdhetsarbete ska inte styras av antaganden, känslor eller åsikter. Men man behöver inte alltid börja från grunden och forska fram fakta själv. Det finns gott om information om jämställdhet inom samhällets och livets alla områden. Ett bra sätt att börja kan också vara att inventera den egna organisationen och använda den kunskap som redan finns hos medarbetarna.

– **Förstår alla deltagare och anställda problemet?**

Använd enkla ord och gärna fler ord för att förklara ordentligt än att försöka vara så kortfattade som möjligt.

NÄR NI HAR VALT ett problem att fokusera på är det dags att formulera mål. Ett sätt är att använda er av problemet och helt enkelt vända på det för att beskriva det önskade läget. Mål av det slaget pekar ut en riktning för verksamheten. Ni behöver också formulera mer verksamhetsnära mål. Dessa kanske inte kan täcka hela problemområdet utan beskriver något konkret som just er verksamhet kan bidra med för att förändra den större bilden. De verksamhetsnära målen bör vara uppföljningsbara. Några exempel:

PROBLEM – Yrkesförberedande utbildningar är starkt könsuppdelade.

Mål: Människors utbildningsval påverkas inte av könsstereotypa föreställningar.

Verksamhetsmål: Vi ger alla våra deltagare insyn i både mans- och kvinnodominerade yrkesområden.

PROBLEM – Utrikes födda kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden.

Mål: Alla oavsett kön och födelseland ges samma förutsättningar på arbetsmarknaden.

Verksamhetsmål: Deltagare på alla kurser får kunskap om hur rasism och

sexism tar sig uttryck på den svenska arbetsmarknaden och ges verktyg för förändring.

PROBLEM – Transpersoner upplever otrygghet på offentliga platser och utsätts betydligt oftare för trakasserier än befolkningen i allmänhet.

Mål: Samhället är fritt från transfobi.

Verksamhetsmål: Fritidsledarutbildningar och andra utbildningar där deltagarna ska möta medborgare innehåller kunskap om trans- och cispersoners livsvillkor. Våra lokaler är trygga platser för personer av alla kön.

PROBLEM – Män dominerar på centrala maktpositioner i politiken.

Mål: En jämn fördelning av kvinnor och män på maktpositioner i politiken.

Verksamhetsmål: Vi använder pedagogiska metoder som gör att alla deltagare får träna på att både lyssna på och prata inför andra.

PROBLEM – Normer kring maskulinitet och manlighet har en negativ inverkan på mäns psykiska, fysiska och sexuella hälsa.

Mål: Att negativa manlighetsnormer förändras och våld minskar.

Verksamhetsmål: Alla cirkelledare som leder mansdominerade cirklar utbildas i och använder metoder för att diskutera frågor om manlighet.



Ett sätt att formulera mål är att använda er av problemet och helt enkelt vända på det för att beskriva det önskade läget.



2

INTEGRERA MÅLSÄTTNINGARNA I DET ORDINARIE ARBETET

NÄR NI HAR VALT problem att arbeta med, och formulerat övergripande mål, då är det dags att genomföra förändringar i verksamheten. Det spelar ingen roll när på året det är, ni kan sätta igång i vilket steg av årshjulet som helst. Börja i de beslut som ligger närmast framför er!

Exempel på beslut som påverkar jämställdheten är att formulera mål till verksamhetsplan, att följa upp och skriva verksamhetsberättelse, att ta beslut om fokus för kvalitetsarbetet, att prioritera vilka lokaler ni ska lägga pengar på att rusta upp, att besluta om nya rutiner kring antagning eller planera vilka teman ni ska ha på allmän kurs under året.

Att jämställdhetsintegrera en verksamhetsplanering innebär att hela tiden ha med er problemet och det övergripande målet i tanken. En fråga att ställa sig ofta i beslutsprocesser är:

Kommer detta beslut påverka det problem vi identifierat? Kommer beslutet

1. upprätthålla problemet
2. inte inverka alls på problemet
3. göra att vi kommer närmare målet?

Diskutera och pröva er fram, revidera beslut så att fler och fler hamnar i kategori 3. Jämställdhetsintegrering handlar inte om att vara neutral i förhållande till jämställdhet utan om att aktivt bidra till lösningar.

SÄTT KONKRETA VERKSAMHETS- MÅL SOM STYR MOT JÄMSTÄLLDHET

Gör en översyn av alla era verksamhetsmål. Gå igenom mål för mål och ställ er frågan ovan om hur målet påverkar det identifierade problemet, alltså den ojämställdhet som ni vill att er verksamhet ska förändra. Undersök och diskutera: Finns det något sätt att justera målet, eller sätta ett helt annat mål för att faktiskt komma till slutsatsen att målen kan vara en del av lösningen på problemet?

Om svaret blir att inget av era ordinarie mål bidrar till att lösa ert problem så ringer en varningsklocka! Kanske är det så att er nuvarande verksamhet inte alls bidrar till jämställdhet och behöver omformas mer grundligt. Kanske är det så att ni valt ett problem som ligger utanför verksamhetens handlingsutrymme och behöver tänka om.

Det kan vara en poäng att i verksamhetsplanen formulera särskilda jämställdhetsmål som pekar direkt mot problemet ni vill lösa. De bör utformas på så sätt att det går att utvärdera om målet nåtts eller ej. Men här finns en utmaning i att inte sväva iväg för mycket utan hålla målen nära den ordinarie verksamheten, nära ert uppdrag och inom ert handlingsutrymme. Det ska ligga i linje med övrig verksamhet, inte vara en sidoverksamhet eller något alibi för att övriga mål inte har ett jämställdhetsperspektiv.

PLANERA ÅTGÄRDER OCH RUTINER SOM GER FÖRÄNDRING

När ni har både problem och mål klart för er är det dags att planera åtgärder. En bra åtgärd är något som ni beräknar kommer att leda till stor förändring och föra er närmare era mål.

Några exempel kan vara:

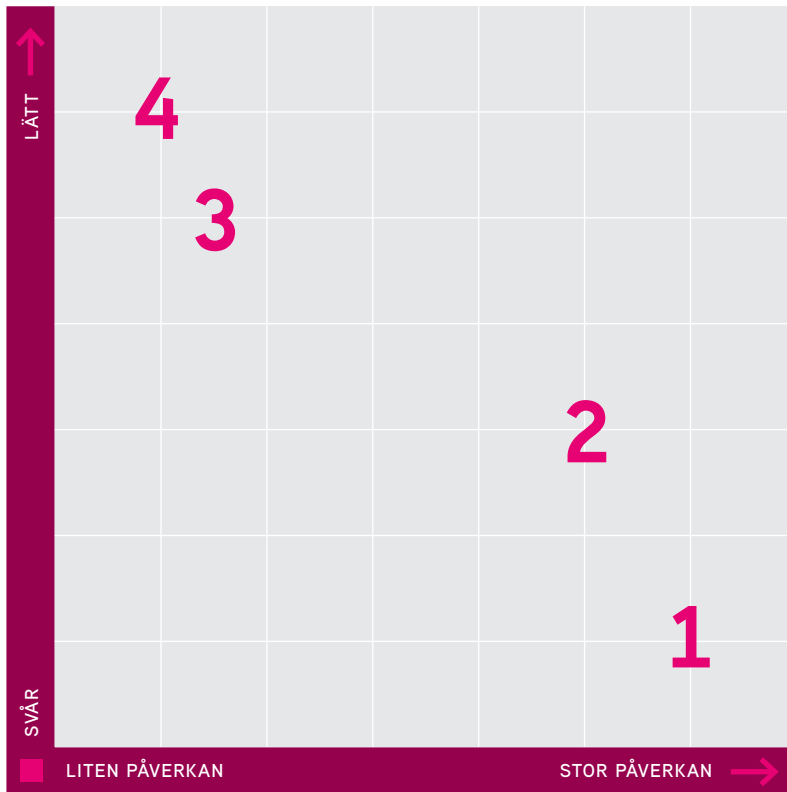
- Förändring av lokaler och miljöer i syfte att göra dem tryggare för alla, för att bättre tillgodose allas önskemål, möjliggöra utbyten över kursgränser.
- Val av kurslitteratur som tar upp relevanta frågor som knyter an till det problem ni identifierat. Se till att kurslitteratur synliggör kvinnor, män och personer med transerfarenhet.
- Utveckling av och införande av nya rutiner, såsom antagning, internatfrågor, arbetsfördelning, hantering av ärenden om sexuella trakasserier, schemaläggning.
- Kunskap om jämställdhet läggs in i den ordinarie cirkelledarutbildningen.
- Nya rutiner för dokumentation som möjliggör att följa upp hur resurser fördelas mellan kvinnor och män.
- Förändring av mallar och enkäter. Se till att ni kan följa upp era mål genom att könsuppdelat statistik och ställ frågor som rör ert problemområde. Ta del av kunskap om hur enkäter görs transinkluderande, via till exempel RFSU och RFSU.

EXEMPEL PÅ UPPFÖLJNINGSBARA MÅL PÅ VERKSAMHETSNIVÅ

- **Alla lärare och cirkelledare** använder pedagogiska metoder som främjar att alla får ta lika stor plats.
- **Kvinnor och män** använder skolans gemensamhetsutrymmen i lika stor utsträckning.
- **Vi har en mer jämn könsfördelning** i studiecirkel.
- **Resurser fördelas** likvärdigt mellan deltagare, oavsett kön.
- **Vi samarbetar** mellan kurser så alla får prova på ämnesområden som är både mans- och kvinnodominerade.
- Förankringsarbete, såsom föreläsningar och workshops för att inkludera hela personalgruppen (och deltagare) i jämställdhetsarbetet.
- Nytt innehåll i kurser, såsom kunskaper om härskartekniker, feminism i olika länder, eller att i mansdominerade kurser problematisera machokultur.
- Införande av nya pedagogiska metoder för att få fler att bli trygga i att både ta och ge plats.
- Förändrade beslutsformer, transparens, deltagarinflytande, konsekvensanalyser.
- Nya temaområden med syftet att öka kunskap om jämställdhetsfrågor eller att erbjuda möjlighet att få inblick i nya ämnesområden.

I planeringen av aktiviteter kan det vara **en god idé att börja med att samla så många** idéer som möjligt. Därefter ska ni **prioritera** bland förslagen. På nästa sida presenteras en modell som kan användas för att hitta rätt när ni ska välja ut aktiviteter. ▶

VÄRDERA FÖRSLAGEN



Ni börjar med att numrera alla de förslag på åtgärder och förändrade arbetssätt ni kommit på. Därefter placerar ni in ett efter ett i grafen. Grafen har en axel som beskriver svårighetsgrad, alltså hur lätt eller svårt det är att genomföra åtgärder och den andra axeln beskriver vilken påverkan ni förväntar att åtgärden skulle kunna ha på det mål ni satt upp.

En vanlig fallgrop är att välja de åtgärder som känns lätta och roliga utan att de faktiskt ger så stor effekt. I exemplet är det tydligt att förslag 3 och 4 behöver väljas bort, även om de är lätta och kanske roliga. 2 och 1 är de aktiviteter som bör övervägas. Förslag 2 kan vara motiverat att välja eftersom det är en lätt insats som förväntas leda till en relativt stor påverkan. Nummer 1 som är svår att genomföra kan ändå vara väldigt motiverad, eftersom det förväntas ge så stor effekt.

I detta skede ska ni ta ställning till frågor som när aktiviteten ska genomföras och när är den eventuellt ska avslutas? Vilka medarbetare ska ansvara för aktivitetens genomförande och vilka resurser ska avsättas? De åtgärder som planeras ska organiseras på ett hållbart sätt för både organisation och personal.

Det ska självklart inte förväntas att åtgärderna drivs igenom och genomförs av eldsjälarna utanför arbetstid.

3

UTVÄRDERA RESULTATEN

FÖR ATT KUNNA utvärdera om er verksamhet bidrar till jämställdhet eller inte är det avgörande att de två tidigare stegen är genomförda. Att det finns konkreta mål som går att på något sätt mäta eller avgöra om de är uppfyllda.

Utvärdering av jämställdhetsarbetet ska ske på samma sätt som annan utvärdering ni genomför, inte vid sidan av som något särskilt. Därför presenteras här inte någon modell för utvärdering. Använd de uppföljningssystem ni redan har. Avgörande för en bra uppföljning är att hela jämställdhetsarbetet är väl dokumenterat. Var befann ni er när ni började, vilka problem identifierades, vad bedömde ni att ni skulle kunna genomföra och vilka mål satsade ni på att nå? Själva åtgärderna bör också dokumenteras: vem gjorde vad, när, och hur gick det? När åtgärder pågår eller är slutförda kan uppföljning ske genom exempelvis enkäter, indikatorer, observationer eller intervjuer.

När ni har arbetat ett tag med det problem som ni har identifierat är det troligt att ni märker att er problemformulering behöver justeras. Ny kunskap om området kanske har förvärvats, eller så märker ni att målen behöver spetsas för att passa er verksamhet bättre. Kanske upptäcker ni även att problemet ni identifierade nu är löst och då är det dags att både fira framgången och ta itu med nya utmaningar!



Utvärdering av
jämställdhetsarbetet
ska ske på samma sätt
som annan utvärdering
ni genomför, inte vid
sidan av som
något särskilt.



Problem från folk- bildningen

PROBLEMEN NEDAN har identifierats i samband med workshops i jämställdhetsintegrering.

- I undervisningen ger vi män mer uppmärksamhet än kvinnor i diskussioner och samtal.
- Det har inte lyfts fram tillräckligt många kvinnliga förebilder när det kommer till konstnärliga inriktningar och ämnesfält. Till exempel används knappt några kvinnliga tonsättare.
- Det verkar som om kvinnor ofta upprätthåller rutiner och regler på vår arbetsplats medan män bryter dessa utan att det blir konsekvenser.
- Vi har fått synpunkter från deltagare om att undervisningen och kursinnehållet i deras kurs är ojämsställda när det gäller representation och perspektiv i till exempel kurslitteratur och förebilder.
- Transpersoner på skolan tilltalats med fel namn eller pronomen av personal. Det har också upplevts som ett problem att det juridiska namnet står i deltagarlistor istället för tilltalsnamnet. Transpersoner på skolan drabbas av det genom att deras könsidentitet ifrågasätts eller inte tas på allvar.
- Det förekommer sexistiska och könsstereotypa tilltal bland deltagarna.
- Vi har en infrastruktur som gynnar traditionellt manliga träningsformer, en större del av gymmet

utgörs av tunga vikter och konditionsavdelningen är rätt liten.

- 22 procent kvinnor totalt går musiklinjen och de flesta går på sång-inriktningen. Problemet: Vi sanktionerar tomrummet av kvinnor i pop/rockmusik-Sverige – en grabbig bransch som ofta lyfts i Metoo-debatten.
- Kvinnor känner sig otrygga vid studieförbundets lokaler kvällstid.
- Mansdominerade kurser får mer resurser än kvinnodominerade.
- Det stora inslaget av självstudier i schemat får konsekvensen att kvinnor lägger mindre tid på studier än män.
- Könsstereotyp fördelning av arbetsuppgifter bland medarbetare. Detta begränsar deltagarnas bild av framtida arbetsmöjligheter.
- Övervikt av ett kön på vissa utbildningar. Till exempel bara kvinnor på barnskötarutbildning. Leder till att framtida yrken fortsätter vara könsstereotypa.
- Vårt studieförbund är en del i samhällsstrukturen, som värderar kvinnodominerade yrken lägre än mansdominerade, vilket innebär att framför allt de kvinnor som arbetar administrativt har lägre löner än övriga anställda i organisationen och de har mindre möjlighet att styra tider, platser etcetera i det dagliga arbetet.

**PUBLICERAD AV
FOLKBILDNINGSRÅDET**

FÖRFATTARE: Karin Bengtsson
OMSLAGSILLUSTRATION: Emma Hanquist
GRAFISK FORM: Pasadena Studio
TRYCKERI: Billes, 2020

WWW.FOLKBILDNINGSRÅDET.SE

Folk- bildnings- rådet

Box 38074, 100 64 Stockholm



www.folkbildningsradet.se