

Att knyta samman –  
i spåren av JämStöds öppna utbildningar

En uppföljningspromemoria

Nardin Crisbi

## Förord

Program Jämi – Jämställdhetsintegrering i staten (2008-2010), är ett regeringsuppdrag placerat vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, med uppgift att

- vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering,
- skapa ett forum för erfarenhetsutbyte om jämställdhetsintegrering,
- informera om jämställdhetsintegrering, och
- skapa förutsättningar för ett långsiktigt stöd för jämställdhetsintegrering.

En viktig del av Jämis arbete består i att både synliggöra och tillgängliggöra kunskap kring jämställdhetsintegrering. Därför har vi också valt att i olika publikationsformer: rapporter, pm, nyhetsbrev, blogg, men alltid enligt Open Access principen, kommunicera det som på olika vis och med olika aktörer skapas inom Jämi. Vår förhoppning är att det ska bidra till ökad kunskap och ett intensivare samtal kring jämställdhetsintegrering.

Denna publikation ingår i Jämis serie av promemorier som vi kallar för Jämi-PM. Här publicerar vi mindre omfattande undersökningar.

I *Att knyta samman* undersöker Nardin Crisbi erfarenheter gjorda inom ramen för JämStöds öppna utbildningar, och diskuterar deras betydelse i deltagarnas fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering. Genom denna undersökning vill Jämi också samla och bygga vidare på den kunskap som JämStöd utvecklat och spridit.

*Anne-Marie Morhed*  
Föreståndare  
Nationella sekretariatet för genusforskning

*Annika Olsson*  
Programansvarig, Jämi

## *Innehåll*

Bakgrund .....	3
Syfte .....	3
Utgångspunkt .....	3
Avgränsning .....	4
Disposition .....	4
Tidigare om JämStöd.....	6
Urval, val av metod och analys .....	9
De gemensamma dragen .....	12
Bilden av JämStöd .....	12
De upplevda effekterna.....	13
Mellanperioden.....	15
Deltagarnas reflektioner kring jämställdhetsintegrering .....	16
Avslutande reflektioner .....	19
Bilagor .....	21

## Bakgrund

Denna uppföljningspromemoria har skrivits inom ramen för regeringsuppdraget Jämi, *Jämställdhetsintegrering i staten*, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet. Uppdragets övergripande syfte är att skapa långsiktigt stöd för myndigheter i jämställdhetsintegrering. Det innehåller fyra uppgifter:

1. Vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering.
2. Skapa ett forum för erfarenhetsutbyte och jämställdhetsintegrering.
3. Informera om jämställdhetsintegrering.
4. Skapa förutsättningar för ett långsiktigt stöd.

Jämi vill i sitt arbete ta fasta på tidigare uppdrag och gjorda erfarenheter. JämStöd, *Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten* (2007:15), är det statliga uppdrag som ligger närmast Jämi i tiden. Jämi har därför valt att göra en uppföljning av JämStöd. Uppföljningen avser JämStöds öppna utbildningar. JämStöd påbörjades i januari 2005 och slutredovisades i mars 2007. Dess uppdrag bestod i att:

1. Informera om jämställdhetsintegrering och om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken,
2. Utforma utbildningar i jämställdhetsintegrering,
3. Vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering, och
4. Skapa ett forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheter i fråga om jämställdhetsintegrering.
5. Redovisa sina erfarenheter och slutsatser av arbetet samt ett förslag till former för och organisering av stödinsatser för jämställdhetsintegrering framöver.

## Syfte

Syftet med denna promemoria är att genom samtal med 74 deltagare som gått på JämStöds öppna utbildningar följa upp JämStöd: hur ser minnesbilden av JämStöd ut idag? Hur har deltagarna använt sig av kunskapen och mötena efter utbildningarna? Som jämförelse och för att få perspektiv samtalade jag även med åtta personer som deltagit i bl.a. de så kallade utvecklingsprogrammen. Totalt genomfördes 82 samtal.

Denna uppföljning bidrar med kunskapsunderlag, som inte enbart berör JämStöd som utredning och arbetet med jämställdhetsintegrering mer specifikt, utan mer generellt tar fasta på betydelsefulla erfarenheter som berör tidsbegränsade uppdrag av olika slag. På detta vis fyller den ett flertal funktioner i Jämis arbete.

## Utgångspunkt

Denna promemoria är baserad på ett urval av de öppna utbildningarnas deltagare. Det är viktigt att förtydliga min roll och koppling till JämStöd. Jag gick fem gånger på JämStöds öppna utbildningar. Informationen om JämStöd gavs på ett informellt jämställdhetsnätverk, vilket ledde till att jag besökte deras webbplats ([www.jamstod.se](http://www.jamstod.se)) och anmälde mig. Tiden var knapp att gå på samtliga utbildningar och de öppna utbildningarnas upplägg passade mig bra.

Jag var nyfiken, ville knyta kontakter och utveckla min egen kompetens, då jämställdhet var en viktig del av mitt arbete. Jag skulle bl.a. att ta fram utbildningsmaterial och hålla ett antal seminarier om samtliga diskrimineringsgrunder. Därför kom JämStöds tankemodeller, Trappan och Triangeln väl till pass. Triangeln beskriver förhållandet mellan jämställdhetspolitik,

orsaker till bristande jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Trappan är en arbetsgång eller modell för förändringsprocesser såsom jämställdhetsintegrering.<sup>1</sup>

Jag har fått höra att JämStöds praktika är översatt till andra språk och att Europeiska kommissionens särskilda plattform för jämställdhetsintegrering delvis inspirerades av Trappan i sin metod bestående av sex steg.<sup>2</sup>

### **Avgränsning**

JämStöds utbildningsuppdrag bestod av öppna utbildningar, myndighetsanpassat stöd (i dialog med berörd myndighet) samt fem så kallade utvecklingsprogram.<sup>3</sup> Totalt deltog representanter från 113 myndigheter på JämStöds samtliga aktiviteter inom deluppdragen utbildning och erfarenhetsutbyte.<sup>4</sup>

I denna promemoria avgränsar jag uppföljningen till de öppna utbildningarna som gavs vid 23 tillfällen i Stockholm.<sup>5</sup> Totala antalet deltagare uppgick till 400, varav cirka 70 procent var kvinnor och cirka 30 procent var män.<sup>6</sup> Skälet till att jag valt denna avgränsning är just syftet med utbildningarna: de var återkommande, kostnadsfria, vem som helst kunde anmäla sig till dem och deltagarna behövde inte uppfylla något villkor (lämna in planer eller vidta ett visst antal åtgärder). Upplägget var antingen en hel- eller halvdag. Utbildningarna innehöll grunderna i jämställdhetsintegrering och jämställdhetspolitik, gick in på att leda arbetet med jämställdhetsintegrering och hantera förändringsprocesser samt gick igenom hur JämStöds metoder fungerade. Deltagarlistor delades ut så att deltagarna kunde kontakta varandra vid behov. Deltagarna fick även själva pröva på JämStöds metoder.<sup>7</sup>

De öppna utbildningarna skiljer sig från utvecklingsprogrammen som var mellan 7 och 12 dagar. De hade en utpekad specifik målgrupp. Utbildningarna skiljer sig även från det myndighetsanpassade stödet, där en myndighet med flera anställda deltog och där JämStöds utbildare åkte ut till myndigheten (antingen hel eller halvdag). Här fanns möjligheter till mer ”skräddarsydda” diskussioner och resonemang, som tog hänsyn till de berörda myndigheternas uppdrag. Drygt 30 myndigheter fick myndighetsanpassat stöd.

För att kunna sätta deltagarna och deras reflektioner i ett perspektiv, valde jag även att samtala med åtta personer som bl.a. deltagit i utvecklingsprogrammen. Dessa har därmed fungerat som en referens eller jämförelseobjekt.

### **Disposition**

Efter avsnittet *Tidigare om JämStöd*, följer urval och tillvägagångssätt. Därefter följer avsnittet om samtalen. Inledningsvis presenteras de gemensamma dragen från samtalen. Dessa drag kommenteras och analyseras därefter. Eftersom deltagarna i samtalen reflekterade kring jämställdhetsintegrering generellt har även dessa reflektioner tagits med och redovisas i

---

<sup>1</sup> Beskrivs utförligare i promemorian.

<sup>2</sup> Se [www.gendemainstreaming-cop.eu](http://www.gendemainstreaming-cop.eu). Plattformen var ett europeiskt initiativ inom ramen för Socialfonden.

<sup>3</sup> SOU 2007:15 *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering. Slutbetänkande från JämStöd, Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten*, avsnitt 4.3.

<sup>4</sup> Ibid, s. 10.

<sup>5</sup> Ibid, s. 89.

<sup>6</sup> Ibid, s. 35.

<sup>7</sup> JämStöd redovisar sina tankemodeller och metoder i den praktika som var en del av utredningen, se *JämStöds praktika – Metodbok för jämställdhetsintegrering* (SOU 2007:15).

avsnittet *Deltagarnas reflektioner kring jämställdhetsintegrering*. Avslutningsvis presenteras ett antal reflektioner utifrån denna uppföljning,

## Tidigare om JämStöd

Ett grundläggande arbete är JämStöds egen utredning, som bland annat beskriver syftet med de öppna utbildningarna. Ett annat arbete är den utvärdering som JämStöd gjorde av sina utbildningar.<sup>8</sup> Ett tredje arbete är en djupstudie av regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering inom ramen för projektet *Gender mainstreaming in the EU Member States*. Ett fjärde arbete är boken *Jämställdhet nästa! Samhällsplanering utifrån genusperspektiv*, där bl.a. JämStöds metoder kommenteras. Det femte och sista arbetet är en rapport från projektet *NTG Jämställdhet Argus*, i vilken en av JämStöds tankemodeller diskuteras och utvecklas.

*Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering (SOU 2007:15)*

I sin egen utredning lyfter JämStöd fram de olika utbildningar de gav och skriver:

Med de öppna utbildningarna var det möjligt för deltagarna att utifrån egna behov och förutsättningar välja både tidpunkt och typ av utbildning. Flera utbildningar erbjöds mer än en gång per termin.<sup>9</sup>

De resonerar kring syftet med utbildningarna och betonar att de hade flera syften. Det första var knutet till JämStöds generella uppdrag, att höja kunskapen om jämställdhetsintegrering bland de statsanställda och erbjuda stöd. Det andra syftet var att pröva hållbarheten i metoderna utifrån de synpunkter och kommentarer som JämStöd fick.

Det material JämStöd baserade sina utbildningar på var tryckta broschyrer och beskrivningar av de metoder som lärdes ut, exempelvis JämKART, JämKAS Bas och tankemodellen Trappan. JämKART står för jämställdhet och kartläggning. JämKAS står för jämställdhet, kartläggning, analys och slutsats. Trappan är JämStöds bas i arbetet med förändringsprocesser och metoderna tillhör olika trappsteg på Trappan.<sup>10</sup> Trappan består av åtta steg. Det första trappsteget står för grundläggande förståelse och det sista är uppföljningen och utvärderingen av hela arbetet från kartläggning och målformulering till genomförande.

Materialet var tillgängligt på webbplatsen. Där fanns också serien ”Månadens profil”, där en eller flera personer som arbetade med jämställdhetsintegrering intervjuades och deras arbetssätt presenterades.

*Utvärderingsrapporten ”Om JämStöd – Utvärdering och behovsinventering”*

Inför sin utredning gjorde JämStöd en utvärdering av de öppna utbildningarna, det myndighetsanpassade stödet och utvecklingsprogrammen.<sup>11</sup> Uppdraget genomfördes av Agneta Setterwall och intervjuerna pågick under perioden mars till oktober 2006. Setterwalls utvärdering som är baserad på intervjuer med deltagarna delar upp sina intervjuresultat i faktorer som innehåll och pedagogik, hur kunskapen används, framgångsfaktorer och metodutveckling och delar gruppen i erfarna och mindre erfarna deltagare.

---

<sup>8</sup> s. 30 i SOU 2007:15

<sup>9</sup> Ibid, s. 34-35.

<sup>10</sup> SOU 2007:15, *JämStöds Praktika, Metodbok för jämställdhetsintegrering*, s, 8ff, s. 32-33, s. 53 ff.

<sup>11</sup> Setterwall, Agneta, 2006. *Om JämStöd Utvärdering och behovsinventering*. Under JämStöds första månader gjordes även en utvärdering av utvecklingsprogrammet för länsstyrelserna, se Fürst Hörte, Gunilla, 2005, *Utvärdering av ett utvecklingsprogram för länsstyrelsernas jämställdhetsexperten. Publicerades denna?*

Sammantaget framhåller utvärderingen att deltagarna uppskattade de öppna utbildningarna. De erfarna hade dock velat ha mer riktade utbildningar, där personer med samma kunskapsnivå kunde delta. De mindre erfarna tyckte att utbildningsformen passade dem.

I fråga om hur kunskapen användes av deltagarna efter att ha deltagit i utbildningen finns varierande svar. Det fanns de som hade kunskapsberikats men inte tillämpat någon av de metoder som introducerats, samtidigt som modeller som Trappan nämns som starka insikter. Trappan tar fasta på hur ett förändringsarbete såsom jämställdhetsintegrering bör se ut. Trappan består av åtta trappsteg. Det första trappsteget står för grundläggande förståelse och det sista är uppföljningen och utvärderingen av hela arbetet från kartläggning och målformulering till genomförande.<sup>12</sup> Ett flertal av de intervjuade hade i olika utsträckning antingen tillämpat metoderna eller utvecklat dem vidare, men det förekom även deltagare som tyckte att metoderna var komplicerade.<sup>13</sup>

Sammanfattningsvis anser Setterwall att deltagarna var positiva till ytterligare utbildning inom området, få stöd till nätverkande och erfarenhetsutbyte. En viktig slutsats var att de deltagare som använde och vidareutvecklade metoderna hade stöd och kontakter i sitt nätverk eller sin myndighet.

#### *Djupstudie av regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering*

JämStöds utbildningar tillsammans med Jämställdhetsenheten för regeringskansliet berörs även i Maria Stenmans rapport och utvärdering. Utvärderingen avser regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering mellan åren 2004 och 2006.<sup>14</sup> Rapporten avser en djupstudie av regeringskansliets arbete på engelska inom ramen för projektet *Gender mainstreaming in the EU Member States*.<sup>15</sup> Då rapport och utvärdering gjordes under samma period, har de flera beröringspunkter. Nedan återges främst information från rapporten av relevans för uppföljningen av JämStöd.

JämStöd nämns vid flera tillfällen när man redogör för jämställdhetsenhetens arbete med utbildning och metodutveckling (metoderna JämKAS PO och JämKAS KOM).<sup>16</sup> Stenman hänvisar bland annat till en skickad till deltagare på ett utbildningsprogram om JämKAS PO. Minst 70 procent av de 80 som besvarade enkäten uppfattade att utbildningen varit ett bra stöd i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Drygt 80 procent hade själva deltagit aktivt i arbetet med jämställdhetsintegrering.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup>SOU 2007:15, *JämStöds Praktika*, s 8ff.

<sup>13</sup> Setterwall 2006:6.

<sup>14</sup> Stenman, Maria, 2006. *Delutvärdering av regeringens "Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet"*.

<sup>15</sup> Stenman, Maria, 2006, "Gender mainstreaming in Sweden's government administration" i Sterner, Gunilla & Biller, Helene, 2007, *Gender mainstreaming in the EU Members States Progress, obstacles and experiences at Governmental level*. Projektet finansierades av EU:s ramprogram för jämställdhet.

<sup>16</sup> Stenman 2006:21-26. JämKAS står för jämställdhet, kartläggning, analys och slutsats. PO står för policyområden och KOM för kommittéer. Den första metoden används därmed för policyområden och den andra inom ramen för kommittéer och utredningarnas arbete.

<sup>17</sup> Stenman 2006:7.

### *Boken ”Jämställdhet nästa!”*

En av JämStöds metoder, JämKAS, tillsammans med Gertrud Åströms 3R-metod är föremål för reflektion i Larsson & Jalakas bok om jämställdhet och samhällsplanering.<sup>18</sup> Författarna menar att samhällsplaneringen innehåller processer som inte lätt kan kvantifieras utifrån statistiska data. De flesta offentliga utrymmen (med undantag för exempelvis omklädningsrum) används av både kvinnor och män. De processer och arbetssätt som behöver jämställdhetsintegreras är subtilare än så. I sin sammanfattande slutsats om JämKAS skriver författarna:

Man kan alltså inte enbart kvantifiera jämställdhetsanalysen genom att räkna män och kvinnor före och efter. I stället måste den förment könsneutrala planeringsprocessen angripas kvalitativt genom att dra nytta av erfarenheter från både genusteori och planeringsteori, så som gjorts i denna bok.<sup>19</sup>

### *Rapporten ”Jämställdhetssatsningar. I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete”*

Isakssons och Fürst Hörtes rapport *Jämställdhetssatsningar. I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*, handlar om jämställdhetspolitiska projekt och deras påverkansarbete.<sup>20</sup> I slutet av rapporten nämns JämStöd och dess tankemodell Triangeln, vilken beskriver förhållandet mellan vad som är jämställdhet, varför det finns ojämställdhet och hur jämställdhetsintegrering kommer in i bilden. Triangelns vad är de jämställdhetspolitiska målen. Triangelns varför är genusordningen eller könsmaktsordningen. Triangelns hur är själva strategin att verkställa de jämställdhetspolitiska målen, d.v.s. jämställdhetsintegrering. Isaksson och Fürst kompletterar Triangeln utifrån sin diskussion om genusforskning och praktiskt jämställdhetsarbete med ett fjärde hörn. Detta fjärde hörn är forskningsfältet eller analysen av arbetsplatsen, organisationen eller ett specifikt ämne, som de kallar för förändringsarenan – där det faktiska förändringsarbetet sker.

Författarna menar att jämställdhetsområdet är ett komplext och brett kunskapsfält. Utöver själva förståelsen av genus och dess mekanismer, behövs också kunskap om vitt skilda områden som ledarskap, kommunikation, arbetsmiljö och liknande. På detta sätt liknar deras slutsatser Larssons och Jalakas'.

---

<sup>18</sup> Larsson, Anita & Jalakas, Anne, 2008. *Jämställdhet nästa! Samhällsplanering ur ett genusperspektiv*, s. 153-155. Se även SOU 2007:15, *JämStöds praktika*, s. 41ff, 47ff, 53 ff. JämKAS står för jämställdhet, kartläggning, analys och slutsats. De två metoderna är JämKAS Bas och JämKAS Plus. R som i representation, resurser och realia. JämStöd lade till ett fjärde r, realisera.

<sup>19</sup> Larsson & Jalakas 2008:154

<sup>20</sup> Isaksson, Anna & Fürst Hörte, Gunilla, 2007. *Jämställdhetssatsningar - i korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*.

## Urval, val av metod och analys

### *Urval*

I denna promemoria avgränsar jag uppföljningen till de öppna utbildningarna. Skälet till denna avgränsning är just syftet med utbildningarna: de var öppna, återkommande, kostnadsfria och utan några fastställda villkor. Upplägget skilde sig därmed från utvecklingsprogrammen, som pågick i minst sju dagar.

JämStöds material, alltifrån kallelser till hemsidan arkiverades enligt sedvanlig ordning inom tre månader efter utredningens slut.<sup>21</sup> Materialet som finns arkiverat på Riksarkivet upptar 10 pärmar eller volymer. En av pärmarna innehåller material från de öppna utbildningarna, bl.a. deltagarlistor. Listorna innehöll namn, e-postadress och ibland deltagarnas dåvarande funktioner på myndigheterna eller tjänstetitelnarna.

Eftersom det var av betydelse att ha ett brett urval av myndigheter valde jag att ta med minst en person från varje myndighet (ifall fler deltog på utbildningen) för att minska risken för ett högt bortfall med tanke på att deltagarna kanske bytt arbete eller inte ville delta i samtalet. Det var antalet myndigheter och mångfalden av dessa som styrde mitt urval (av bilaga 1 framgår antalet myndigheter). Jag tog så många myndigheter och dithörande deltagare som möjligt. Totalt hade jag till sist namn på 57 myndigheter med 156 deltagare (inklusive mig).<sup>22</sup> Genom att ha minst en person från varje myndighet men högst fem, uppgick antalet deltagare till 129.

Det faktiska antalet myndigheter uppgick till 42 och de intervjuade till 74 personer. Det stora bortfallet beror på att många inte fanns på plats, några hade slutat och gick inte att spåras, några valde att inte delta och några mindes inte utbildningarna. Det fanns även de som hade anmält sig för att delta men hade fått förhinder. Till dessa 74 personer tillkommer de åtta som bl.a. gick i utvecklingsprogrammen. Därmed har samtal genomförts samtal med 82 personer, vilka fördelar sig på 46 myndigheter. De som hade slutat, samtalade utifrån sin dåvarande myndighetstillhörighet och deras nya arbetsplats finns inte med i bilagan.

Könsfördelningen bland de jag intervjuat ligger på 75 procent kvinnor och 25 procent män, vilket skiljer sig med fem procentenheter från den fördelning JämStöd hade i de öppna utbildningarna. I denna promemoria gör jag ingen särredovisning av de som gått utvecklingsprogrammen, då väldigt marginella skillnader har konstaterats. Denna grupp har främst tjänat som referens och för att ge mig perspektiv på de öppna utbildningarna.

### *Val av metod och hur samtalen genomfördes*

Valet av att samtala med deltagarna i stället för att skicka enkäter till dem är främst beroende av viljan att skapa kontakt med tidigare deltagare, att lyssna av och att själv få möjlighet att skapa en bild av hur olika deltagare drar sig till minnes JämStöd.

Samtalen genomfördes främst per telefon med tanke på deltagarnas spridning i landet och med hänsyn till deras tid. Samtalen per telefon tog mellan fem och 45 minuter. I de fall jag hade möjlighet att träffa personerna tog dessa möten omkring 45 minuter. Vi stämde då möte på deltagarens arbetsplats.

<sup>21</sup> Utredningens beteckning är N2005:02.

<sup>22</sup> Länsstyrelserna och länsarbetsnämnderna räknas som en myndighet.

Deltagarna fick informationen i bilaga 2. Deltagarna hade också möjlighet att dra sig ur eller lämna in svar per e-post. Två av 74 valde att lämna in per e-post.

Jag dokumenterade samtalen på datorn när de skedde per telefon och på möten skrev jag ned sammanfattande rader av det som har sagts. Jag följde de tre teman som beskrivs nedan och som finns i bilaga 2. Eftersom jag var intresserad av gemensamma drag och inte hänvisar till innehållet i ett specifikt samtal med citat skickade jag aldrig tillbaka det dokumenterade materialet för avstämning.

Det första temat vi samtalade om är bilden av JämStöd, hur man kom i kontakt med JämStöd samt vilken bild man har av JämStöd idag.

Det andra temat är de upplevda effekterna av utbildningen. Det är viktigt att beskriva själva begreppet effekt såsom jag har definierat det i denna promemoria. Effektbegreppet har av mig använts brett och täcker alltifrån den inhämtade kunskapen till att en åtgärd på en myndighet av deltagaren kopplas till en idé hämtad från JämStöd eller tillämpningen av en konkret metod. Effekterna bygger på deltagarnas uppfattning och är därmed giltiga för dem.

Det tredje temat är det jag väljer att kalla mellanperioden, dvs. perioden mellan JämStöd och Jämi (april 2007 till juni 2008). Under denna period har bl.a. ett nytt departement för integration och jämställdhet bildats, och ett flertal sammanslagningar och avvecklingar av myndigheter har gjorts. Naturligtvis har arbetet med jämställdhetsintegrering fortsatt på de statliga myndigheterna och olika jämställdhetsuppdrag har avlöst varandra. Såsom uttrycket mellanperiod används i denna promemoria handlar det om från regeringskansliet tagna initiativ att utreda myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering.

De teman jag arbetat med var i samtalen mer vägledande än styrande. Jag deltog aktivt i samtalen genom att delge mina egna åsikter, ställa följdfrågor och nämna några återkommande gemensamma drag för att höra vad deltagaren tyckte.

#### *Redovisning av det samlade materialet*

Materialet presenteras utifrån ovannämnda teman. Precis som det nämndes, har samtal förts även med deltagare från bl.a. de längre fördjupade utvecklingsprogrammen i syfte att få perspektiv på förväntningarna på de öppna utbildningarna. Eftersom deltagarnas upplevelser från program och utbildning påminner mycket om varandra samt att den senare gruppen inte är tillräckligt stor för att utgöra en giltig jämförelse har jag endast särredovisat resultat där märkbara skillnader kan konstateras (se avsnittet *Mellanperioden*).

Eftersom mycket annat än ovannämnda teman berördes i samtalen har även detta tagits med i promemorian under rubriken *Deltagarnas reflektioner kring jämställdhetsintegrering*. I detta avsnitt presenteras de gemensamma dragen av det som deltagarna pratade om och kopplade till när de kommenterade JämStöd. Det är dock viktigt att inte behandla dessa reflektioner som statiska, dessa är tagna ur den bild som deltagarna haft vid samtalen och kan komma att förändras.

De gemensamma dragen som beskrivs bygger på den ackumulerade minnesbilden som deltagarna återgett. Minnesbilden är giltig för den enskilde deltagaren. Jag har varit intresserad av deras resonemang kring JämStöd och har i min presentation nedan inte tagit fasta på om detaljer eller händelser är helt korrekta. Jag har heller inte undersökt huruvida informationen stämmer eller inte. Samtalen har utgått från och tar fasta på deltagarnas minnesbilder och deras reflektioner kring JämStöd. Eftersom deltagarna i vissa fall har bytt

både uppdrag och arbetsplats kan det finnas brister som är relaterade till detta faktum. En av de viktigaste aspekterna i ett arbete som detta rör dock själva minnesarbetet. Jag har därför valt att inte återge något specifikt uttalande eller koppla händelser till vissa nämnda myndigheter.

Analysen av det redovisade materialet följer ovannämnda teman. Hänvisningar görs till tidigare arbeten om JämStöd men också till rapporter och utredningar som tangerar jämställdhetsområdet. Analysen är även delvis reflektioner kring det redovisade materialet. Reflektionerna bygger också på det som inte kan fångas i det redovisade materialet, sättet personerna drog sig till minnes, hur de valde att formulera sig och hur de såg på sin kontext.

## De gemensamma dragen

### Bilden av JämStöd

Överlag har jag under samtalen mött en positiv bild av JämStöd, detta oberoende av orsak till att man deltog i utbildningen. De som fungerade som utbildare inom utredningen uppfattades av deltagarna som kompetenta och kunniga. Att utbildningarna var öppna och lättillgängliga nämndes av flera av dem jag talade med. I samtalen framkom även kritik mot både upplägg och innehåll i utbildningarna.

Minnesbilden av JämStöd är bl.a. relaterad till regeringskansliets lokaler där utbildningen ägde rum, vilka deltagare eller myndigheter som deltog, hur utbildningen gick till och vissa diskussioner, samt de som höll i utbildningen. Flera deltagare uppfattade tidpunkten som antingen länge sedan eller just för två till tre år sedan. Man mindes också hur många utbildningar man deltagit i. Endast ett fåtal hade mycket svårt att minnas att man deltagit på utbildning hos JämStöd.

### Första kontakten

Första gången deltagarna fick höra om JämStöd var antingen via kollegor på den egna myndigheten, via sitt nätverk (både internt och externt) eller via information från JämStöd och länsstyrelserna. Samtliga tre sätt var vanligt förekommande, dock är det viktigt att understryka JämStöds informationsutskick, som nådde främst de som inte hade eget nätverk. Till detta hör även att myndigheten vidarebefordrade information till ”rätt” person.

Initiativet att delta i utbildningarna var antingen personens eget, myndighetens, nätverkets eller yrkesgruppens. Med yrkesgrupp menar jag här handläggare, assistenter eller chefer – vilka är de kategorier som deltog i utbildningarna enligt deltagarlistorna. Skälen till att man gick på utbildning var:

- Att lyssna av: deltagaren ville se vad JämStöd gick ut på.
- Nyfikenhet: deltagaren hade hört talas om JämStöd, var intresserad av jämställdhetsfrågor och ville se vad JämStöd gjorde.
- Att stämma av: deltagaren var insatt i antingen jämställdhet, mångfald eller likabehandling och ville uppdatera eller komplettera sin kunskap och bekräfta den.
- Att inhämta kunskap: här förekommer grupper av antingen anställda från en och samma myndighet eller en insats som berör flera myndigheter eller nätverk. Flera av personerna arbetade inte med jämställdhet, mångfald eller likabehandling.
- Att arbeta med frågan: deltagarna var anställda för att arbeta med jämställdhetsintegrering.
- Ett eller flera jämställdhetsuppdrag i regleringsbrevet: deltagarna ville sondera för att se hur de kunde gå vidare med uppdraget.
- Åtterrporteringskrav i regleringsbrevet: under 2006 och 2007 hade många myndigheter åtterrporteringskrav kring arbetet med jämställdhetsintegrering.<sup>23</sup> Det

---

<sup>23</sup> Sand, Jimmy, 2009. *Att styra jämställt. Kartläggning av regleringens av myndigheternas utåtriktade jämställdhetsarbete, år 2007-2009.*

kan vara så att själva utbildningen i sig räknades som en insats i sig i återrapporteringen.

### *Innehållet*

När det gäller innehållet pekar man på den tydliga åtskillnad som JämStöd ville göra med jämställdhetsintegrering å ena sidan och arbetet med personalpolitiska frågor (alltifrån mångfald till jämställdhetsplaner) å andra. Det är även här som synpunkter på förhållandet mellan kön och de övriga diskrimineringsgrunderna tas upp.<sup>24</sup> Det fanns även de som tyckte att JämStöds metoder inte passade deras verksamhet eller att de har egna kartläggningsmetoder, som påminner om JämStöds (se även avsnitt *De upplevda effekterna* nedan).

Avseende upplägget med utbildningarna framhåller deltagarna att det var positivt att alla presenterade sig, att de fick prata med varandra i bikupor eller mindre grupper. Många fick höra talas om nya myndigheter och få kontakter på det sättet. De som inte kände igen sig i metoderna, hade velat ha mer dialog kring sina funderingar. Det var några få som tyckte att halvdagar var kort för vissa utbildningar och hade dessutom önskat ha mer utrymme för diskussion och reflektion.

### *Analys och reflektioner*

Jag vill lyfta fram att *engagemang* och *ansvar* är nyckelord för de flesta, som jag talat med, inte bara intresse för frågorna. Engagemanget bygger på att personerna såg nödvändigheten i att vidareutveckla sig själva och bidra till både den ordinarie och tidsbegränsade verksamheten. Ansvar utgår från att det fanns ett uppdrag och att deltagarna ville bidra till att det fullföljdes. Engagemanget och ansvaret finns där och samspelade med varandra oavsett om deltagarna kom dit på eget initiativ eller andras.

### **De upplevda effekterna**

I detta avsnitt framkommer att utöver den egna kompetensutvecklingen – som är den mest tydligt upplevda effekten av deltagande i utbildning – finns det enstaka spår av JämStöd i organisationerna. Det finns exempel på att man utvecklat JämStöds eller sina egna metoder som ett resultat av utbildningen. Ett obefintligt uppföljningssystem (förutom ett fåtal undantag) är också påtagligt.

Den upplevda effekten av att ha lärt sig något nytt eller att befästa tidigare inhämtad kunskap framkom under samtalen. De som kände till eller hade hört talats om jämställdhetsintegrering innan de deltog i utbildningen ansåg att begreppet förtydligades under utbildningen. Samtidigt menar några att metoder som kartläggning exempelvis är självklara och ska vara en del av myndigheters allmänna rutiner och praktiker. Sedan fanns det de som i sin roll inte arbetade direkt med jämställdhet eller mångfald som mera upplevde att de fick en kompetensutveckling kring frågan utan att det ledde till något.

För de deltagare som trodde att jämställdhetsintegrering var en personalpolitisk fråga blev utbildningarna en ögonöppnare. En annan viktig effekt som nämns i samtalen var den gemensamma referensramen som flera personer från en tidsbegränsad verksamhet eller från en och samma myndighet fick. Dessa kunde då återkoppla till kunskapen i sina respektive uppdrag.

---

<sup>24</sup> Denna fråga hade också jag lyft upp under samtalen och den berördes även under Jämis konferens, se *Utvärdering av inledningskonferens för program Jämi, 28 januari 2009.*

En del mindes väl de av JämStöd utvecklade Trappan, Triangeln och MUMS även om de benämns och beskrivs på olika sätt. Dessa är till skillnad från kartläggnings- och analysmetoderna tankemodeller och ger perspektiv på själva organiserandet av arbetet med jämställdhetsintegrering. Att tankemodellerna sitter kvar i högre grad jämfört med analysmetoderna ser jag som en tydlig effekt, de handlar om principer eller processer snarare än handfasta tillvägagångssätt. Trappan och Triangeln har beskrivits ovan. MUMS tar upp vad JämStöd ansåg vara förutsättningarna för effektiv och effektiv jämställdhetsintegrering: mandat, utvärdering, metod och styrning.

Kring temat upplevda effekter berördes diskussionen kring styrning och mandat. Här återkommer uttrycket: ”*man måste ... annars ...*” alternativt ”*det går inte om inte ...*”. Är man handläggare, mycket att göra och handlingsutrymmet är begränsat, väljer man att gå vidare med andra uppdrag och arbetsuppgifter. Då blir kunskapen vilande och stannar kvar hos deltagaren.

En del fick efter utbildningarna konstatera att frågan inte kunde hanteras av deras avdelning utan av andra avdelningar. Frågan lämnades därmed över för att processas på de senare avdelningarna. I de fall deltagarna tog egna initiativ att starta förändringsprocesser på sina enheter, avstannade arbetet på grund av bristen på samverkan, omorganisering eller personalomsättning. Både de som hade lämnat över uppdrag och de som hade slutat på myndigheterna hade inte följt upp frågan.

I de fall man ansåg att det fanns effekter som ökad kunskap eller att åtgärder vidtogs, saknades uppföljningar som kunde visa detta. Här utgör den egna enhetens arbete eller de närmaste kollegorna de konkreta exemplen. Bilden av att kunskap lever kvar eller att frågan är levande förekommer ofta.

Några få deltagare kom från myndigheter som systematiserade arbetet med jämställdhetsintegrering innan deltagarna kom i kontakt med JämStöd. Detta gav dem möjlighet att ta in delar eller vidareutveckla delar av JämStöds praktika eller komplettera sin egen praktika med JämStöds. Det fanns ett flexibelt förhållningssätt till metoderna, att de kunde användas i olika delar både inom och utanför arbetet med jämställdhetsintegrering. Metodutveckling kan därmed inte isoleras till att vara en egen begränsad process utan sker ständigt.

Bland resten av deltagarna, fanns några exempel på processer, som startades på myndigheterna kort efter utbildningen. Dessa processer innehöll åtgärder som var möjliga att genomföra genom myndigheternas eller de specifika avdelningarnas interna beslutsrutiner och där det fanns ett behov eller ett uppdrag i grunden. Genom inhämtad kunskap – både från andra källor och från JämStöd – funderade man kring vad som är möjligt att göra, beslutade sedan och genomförde det. Här saknas det tyvärr än en gång en uppföljning av åtgärderna: om exempelvis riktlinjer som togs fram fortfarande är relevanta för uppdraget och vad de eventuellt har haft för effekter.

Bland dem som aldrig anammade metoderna fanns både de som ansåg att deras egna metoder var tillräckliga till de som ansåg att metoderna var komplicerade.

Uppfattningen att JämStöd bidrog med den självklara metoden förekommer lika ofta som att det inte går att ha en självklar metod, att det finns många myndigheter med olika uppdrag.

## Analys och reflektioner

De upplevda effekterna skiftar i grad och innehåll. Det beror på hur arbetet fortskridit. De insikter som deltagarna gjorde i samband med de öppna utbildningarna bekräftas i både Setterwalls och Stenmans rapport (se avsnittet *Tidigare om JämStöd*).

Oavsett vad som har blivit effekten på de olika myndigheterna, är ett bristfälligt uppföljningssystem påtagligt bland svaren hos de jag talat med. Med uppföljningssystem menar jag att myndigheterna arbetar utifrån tydliga mål och indikatorer i sina strategier för ökad jämställdhet, tar fram åtgärder och följer upp dessa inom den tidsram som anses vara lämplig för att mäta effekter av gjorda insatser. I de fall olika åtgärder vidtogs på myndigheterna, inspirerade av eller byggda på JämStöds utbildningar, har det krävt resurser i form av tid och personal.

I samband med detta väcks följande betydelsefulla frågor av generell karaktär<sup>25</sup>:

- Saknas uppföljning generellt inom statlig sektor?
- Saknas den endast för de aktiviteter som inte utgör huvudprocesserna på myndigheterna?

### Mellanperioden

Mellanperioden kallar jag tiden mellan JämStöd och Jämi, april 2007 till juni 2008. Samtalen visar att mer än hälften av deltagare inte hade någon specifik kommentar eller uppfattning om mellanperioden. JämStöd saknas av de som gick vidare med att fördjupa eller påbörja sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Den uppsamlade och centrala funktion JämStöd hade, kunde ha fortsatt menar några. Andra menade sig ha tillräcklig kunskap själv att klara av arbetet.

Beroende på vilka jag talade med, om de arbetade direkt med jämställdhet eller inte, fanns det självfallet olika synpunkter på mellanperioden. På den lite kontrafaktiska frågan: om JämStöd hade varit kvar, skulle du ha sökt dig dit, var svaret ja i de fall de intervjuade befann sig i en process med att börja arbeta med jämställdhetsintegrering eller med att fördjupa sig ytterligare. Här saknade man JämStöds tillgänglighet, via internet, möten och utbildningarna. De som svarade nej ansåg att de hade tillräcklig med kunskap eller inte kände sig berörda av sådan stödform som JämStöd. De kunde hämta in kunskap på annat sätt.

Om JämStöd hade fortsatt, resonerade några, kunde nya metoder tillkommit, fler myndigheter fått stöd i jämställdhetsintegrering och utbildningar ordnats. Av några samtal framkom även timingen som en viktig faktor. Där deltagarna uppfattade att deras myndigheter – under JämStöds tid - inte var redo eller tid inte fanns, kunde ett stöd av den karaktär som JämStöd gav behövts längre fram.

Bilden av jämställdhetsintegrering och jämställdhetspolitiskt arbete som något som behöver uppdateras och repeteras återkom i samtalen överlag.

Det framgår svagt av samtalen att deltagarna från de öppna utbildningarna inte startade några nya nätverk och att de öppna utbildningarna eller JämStöd i sig inte var nätverksskapande. Vad som dock framgår av samtalen skapade JämStöds öppna utbildningar

---

<sup>25</sup> *Handlingsplaner och strategier mot diskriminering – Ett verktyg för att stärka myndigheters arbete mot diskriminering?* (Statskontoret, Rapport 2009:4), s. 79-81. I denna rapport, som en utvärdering av handlingsplaner mot diskriminering, konstateras också att det finns brister i uppföljningsarbetet.

möten och bra relationer till JämStöds personal. Här framkommer dock en viktig skillnad mellan de öppna utbildningarna och utvecklingsprogrammet, där några deltagare fortfarande träffas i informella nätverk.

Arbetet med jämställdhetsintegrering kom att i flera fall stanna vid en specifik enhet. Genom omorganiseringar påverkades existerande nätverk och kunskap och därmed också organisationens minne. Den kunskap JämStöd förmedlades fäste alltså i personerna och inte i organisationerna.

I de få fall där kunskapen fäste i organisationer, fanns stöd och kontakter. Utifrån samtalen bör även tilläggas att låg personalomsättning och professionellt överlämnande av uppdrag från eller till en enskild person är betydelsefulla faktorer för ett varaktigt och fortsatt arbete med frågorna.

Det fanns en spridd tanke (vilken jag också delar) om att mellanperioden lett till ett visst uppehåll i arbetet med jämställdhetsintegrering på de statliga myndigheterna.

### *Analys och reflektioner*

Generellt är det få deltagare som lyfter fram att det skapades nya nätverk genom de möten som skapades på utbildningarna. Det nätverksbyggande som skedde i relation till JämStöd var enligt de jag samtalade med mer beroende av en geografisk och tematisk närhet och gemenskap. Med tematisk menar jag att man verkade inom samma policyområde eller tillhörde samma yrkesgrupp och liknande.

Det finns en enighet bland de intervjuade kring att möjligheten att träffa andra försvann när initiativtagarna till mötet, d.v.s. JämStöd, försvann, även om JämStöd i vissa av sina insatser var en igångsättare snarare än uppehållare av nätverken. Här framkom att det finns ett starkt och tydligt behov av nätverk samtidigt som det saknas initiativ att starta nätverk.

Det är också tydligt att omorganiseringar fungerar som avbrott i snarare än utvecklare av arbetet med jämställdhetsintegrering. När myndigheter omorganiserades lades nätverk ned eller fick nya ramar, kunskap omflyttades och andra uppdrag prioriterades. Dessa händelser bidrar också till att skapa nya kollektiva minnen i organisationer.

I brist på ett systematiskt uppföljningsarbete och en levande lärande organisation hamnar det kollektiva minnet kring jämställdhetsintegrering i skymundan. Där myndigheter lyckats flytta fokus från *personen* till funktionen har ett aktivt arbete förts. Dessa kännetecken gäller dock ett fåtal myndigheter.<sup>26</sup>

### **Deltagarnas reflektioner kring jämställdhetsintegrering**

Många deltagare underströk ledningens ansvar flera gånger. Ledningen beskrevs på tre vis: som intresserad vilket också innebar att åtgärder genomfördes, ointresserad men tvungen vilket innebar att åtminstone en åtgärd genomfördes eller som initiativtagare till ett paradigmskifte, vilket innebar att ord som jämställdhet och jämställdhetsintegrering ansågs ingå i större temaområden. I detta paradigmskifte skapades ett annorlunda handlingsutrymme för arbetet med jämställdhet, där jämställdhet ingick i ett värdegrundspaket, starkt kopplat till personalfrågor. Samtidigt fanns det deltagare som utan ledningens stöd arbetade och drev frågor. Här fanns både de som kände sig ensamma men också de som med sin drivkraft drog

---

<sup>26</sup>Ibid, s. 82. Statskontoret lyfter också upp personberoendet.

andra med sig i arbetet. Här spelade den geografiska och tematiska närheten (den egna enheten/avdelningen/ yrkesgruppen) en roll för vilket genomslag sådana initiativ fick.

Det görs därmed en stark koppling mellan jämställdhetsintegrering, ledarskap och chefskap. Man lyfter även fram förhållandet mellan instruktion, regleringsbrev och regeringsuppdrag, med tyngdpunkten på det första. Mål- och resultatdialog mellan departement och myndighet nämns också som en viktig kontext för styrning. Här framhålls departementens roll som goda beställare. Mellanperioden uppfattas av ett fåtal som en mobilisering av ett system som frångår en tydlig styrning från departement. *Att inte styra* tolkas av några som att styra med en signal om att frågan inte är prioriterad av regeringskansliet vilket också påverkar arbetet med jämställdhetsintegrering på andra myndigheter.

Några (om inte de flesta) upplevde arbetet med jämställdhet i allmänhet och jämställdhetsintegrering i synnerhet som isolerat och ensamt. Här handlar det både om ensamhet i organisationen men också utanför, då nätverk saknas. Här återfinns reflektioner kring hur ett arbete som i stora delar knyts till en person (oavsett dess position i organisationen) blir lidande när denna person försvinner och en ny person kommer eller när tjänsten som sådan upphör. Paradigmskifte (ett nytt eller annorlunda förhållningssätt till frågan) spelar också en roll här. Några deltagare är tydliga med att oavsett vad man vill kalla saker, kan inte en myndighet frångå de jämställdhetspolitiska målen eller jämställdhetsintegrering som en strategi att nå dessa mål.

Tid är en viktig resurs och det var främst det som underströks. Deltagarna upplevde att arbetet inte gavs tillräckligt med tid (sågs som ett uppdrag bland andra) eller att tid inte fanns (man hade för många uppdrag). Här spelar även uppfattningen om *hur* arbetet ska genomföras en viss roll. Dessa reflektioner gjordes i samband med kommentarer om att JämStöds metoder och modeller var komplicerade eller inte kunde genomföras precis som de var tänkta. Här betonas också kunskap om jämställdhet som en *uttömlig* källa, den behöver uppdateras och underhållas. I denna kunskapsprocess – uppfattar många - ska alla på myndigheten delta och utbildas.

Det finns en tudelad uppfattning om hur mycket som görs och i fall det som görs i sin tur är tillräckligt. De deltagare som ansåg att det pågår mycket arbete kring jämställdhet och jämställdhetsintegrering exemplifierade med tillfällen då de själva eller några andra lyft fram jämställdhetsperspektivet. Det kunde vara tillfällen på arbetsplatsen där frågan diskuterats (på arbetsplatsträffar, fikapauser eller kollegor emellan i olika uppdrag) eller att olika former av utbildningar hållits (både om antidiskriminering, mångfald och värdegrund). De som ansåg att det inte görs så mycket eller tillräckligt ville se en mer aktiv ledning, mer kunskap och bättre uppföljning.

Några deltagare menade att det fanns en tendens att tycka att jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering inte kräver så mycket kunskap, att det räcker med den bild och erfarenhet man själv har. I viss motsats till detta uttryckte andra deltagare att jämställdhetsintegrering *egentligen* är verksamhetsutveckling och som sådan kan ta tid. Här görs jämförelser med organisationsförändringar där det heter att det tar tid innan allt sätter sig.

Man menar också att jämställdhetsintegrering inte kan lyckas om den ska uppfattas som speciell och skild från annat utvecklingsarbete. Utvecklingsarbete leder alltid till frågor om hur organisationen vill uppfatta sig, vill uppnå sina mål, leda sin verksamhet och i detta arbete blir jämställdhetsintegrering en introduktion av perspektiv (då strategin med utveckling redan är lagd).

Några deltagare beklagade vad de upplevde var spretiga jämställdhetsinitiativ från regeringens sida. Kritiken kunde vara både politiskt och icke-politiskt betonad. Gemensamt här var att man efterlyste en starkare koppling och samordning mellan olika initiativ, från både uppdragsgivare och uppdragstagare för att bl.a. ta vara på gjorda erfarenheter.

Många deltagare med hög kunskap i jämställdhetsfrågor stod för en fördjupning av jämställdhetsintegrering som strategi, där kvinnor och män också analyserades utifrån etnicitet, funktionsnedsättning etc. Av samtalen framgick denna tendens väldigt tydligt. Myndigheterna lever i en värld med fler variabler än kön. Några argumenterade också mot vad de menade var ett missförstånd, att jämställdhetsintegrering utesluter intersektionalitet.

Många deltagare underströk sin myndighets särart. Det framhölls av det skälet att det är viktigt att så många myndigheter som möjligt kan känna igen sig i ett framtida stöd för jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering och det personalpolitiska arbetet gick i ett antal fall hand i hand. Några deltagare kände att deras myndigheter inte tog till vara tidigare gjorda erfarenheter i jämställdhetsintegrering och jämställdhet. Frågan om påverkan, intern kommunikation och myndigheternas organisation för lärande borde därmed väckas.

### *Analys och reflektioner*

Av ovanstående reflektioner vill jag kommentera paradigmskiftet och forskningens frånvaro.

Med paradigmskifte menar jag att jämställdhetsarbete uppgår (och därmed kan riskera att försvinna) i större temaområden såsom mångfald, intersektionalitet och värdegrund. I den statliga offentliga utredningen om jämställda styrelser intervjuades ett antal jämställdhetsaktörer om utvecklingen av det personalpolitiska jämställdhetsarbetet under perioden 1993-2003<sup>27</sup>.

En trend var att jämställdhet som ett begrepp i sig inte längre var lika synligt utan kopplades till mångfald och jämställdhetsintegrering.<sup>28</sup> Det senare uppfattades som ett nytt inslag år 2003 jämfört med år 1993. Jämställdhetsintegrering ansågs göra jämställdhetsarbetet mindre sidoordnat men mer personberoende<sup>29</sup>. Fortsättningsvis menade intervjupersonerna i utredningen att jämställdhetsintegrering kunde få en organisation att tro att jämställdhet var uppnådd. Detta osynliggjorde därmed jämställdhetsperspektivet, vilket kan jämföras med att mångfald uppfattades otydliggöra könsrelationerna.<sup>30</sup>

Utredningens intervjupersoner och de jag har samtalat med har därmed liknande farhågor, med den skillnaden att de senare uppfattar arbetet med jämställdhetsintegrering som en förutsättning för en jämställd verksamhetsutveckling.

Forskningens roll i det praktiska jämställdhetsarbetet nämns knappt av de jag har samtalat med. Den lyser med sin frånvaro. Är detta en signal om att forskning av många uppfattas som abstrakt? Att den analyserar mer än den bidrar med konkreta förslag till åtgärder för de som arbetar med jämställdhetsfrågor?

---

<sup>27</sup> SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring*

<sup>28</sup> Ibid, s. 209-210, 213

<sup>29</sup> Ibid, s. 207.

<sup>30</sup> Ibid, s. 209-210

## Avslutande reflektioner

Syftet med denna uppföljningspromemoria har varit att genom samtal med 82 deltagare undersöka hur de förhåller sig till JämStöd idag och vad man har tagit med sig från JämStöd. I samtalen har JämStöds belysts utifrån tre teman: bilden av JämStöd, de upplevda effekterna och mellanperioden.

Överlag hade de jag intervjuade en positiv bild av JämStöd, även om det också förekommer kritik. De öppna utbildningarna gav de statligt anställda, som hade olika bakgrunder och tillhörde olika yrkesgrupper, insikter i jämställdhetsintegrering som begrepp och som strategi. Beroende på hur mycket man minns, skapar kopplingen till JämStöd en viktig referensram.

När det gäller de upplevda effekter är den egna kompetensutvecklingen den mest tydliga. Utöver denna ger de intervjuade uttryck för att det finns enstaka spår av JämStöd i myndigheterna.

När det gäller mellanperioden, hade mer än hälften av deltagarna inte någon specifik kommentar eller uppfattning om mellanperioden. JämStöd saknades av de som gick vidare med att fördjupa eller påbörja sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Andra menade sig ha tillräcklig kunskap själv att klara av arbetet, det handlade om huruvida myndigheten ville påbörja arbetet eller inte.

Trots en positiv uppfattning om JämStöd och dess arbete, ledde bristfällig uppföljning, omorganiseringar, bristen på en utvecklad organisation för lärande att kunskaperna i de flesta fall stannade kvar hos deltagarna.<sup>31</sup>

Bara att inte ha tid och inte ha rätt person på en viss plats leder till att ingen analys eller kartläggning utifrån jämställdhetsperspektiv kan göras, med andra ord: antingen finns de rätta förutsättningarna och inga verktyg eller så finns det verktyg men inte de rätt förutsättningarna. Kan förutsättningarna och verktygen vara tillfredsställande nog så att en myndighet kan starta arbetet med jämställdhetsintegrering?<sup>32</sup> I vilka processer och uppdrag har i så fall detta skett?

Myndigheter har uppdraget att verkställa de politiska besluten och därmed en viktig statsbärande roll. De präglas av kollegialt samarbete, framtagande av analyser och rapporter, vilka leder till viktiga beslut som påverkar medborgarnas vardag. Men här förekommer också komplicerade beslutsprocesser, informella nätverk, revirmarkering, upplevt eller faktiskt otydligt ledarskap, tidsbrist, omvägar och missförstånd.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Rapport 2009:4, s. 80. En bedömning som Statskontoret gör är att ”den svaga uppföljningen och koncentrationen på genomförda och planerade åtgärder i kombination med avsaknaden av beprövade modeller, metoder och verktyg för antidiskrimineringsarbetet kan leda till att uppdragen inte får samma prioritet och genomslag som andra uppdrag där uppföljningen är mer inriktad mot måluppfyllelse och resultat.” (mina markeringar).

<sup>32</sup> Ekonomistyrningsverket, 1999. *Barnperspektiv i statliga beslut*, s. 43. I rapporten diskuteras konsekvensanalyser utifrån flera perspektiv, bl.a. hur ofta de ska göras, när, vad ska dokumenteras och utvärderas. En viktig faktor som understryks i rapporten är omdömet: både i fall man ska göra analys och hur djup den ska göras.

<sup>33</sup>Jämför med Bondestam, Fredrik, 2000. *Från policy till praktik – Om implementering och det lokala jämställdhetsarbetets villkor*, s. 69-73.

Bilden av vad en myndighet gör av ett kunskapsunderlag eller metod behöver differentieras och bli mer varierande. Detta innebär också att myndigheternas egen verklighetsuppfattning behöver beaktas i arbetet med metodutveckling, nätverkande och stöd för jämställdhetsintegrering.

## Bilagor

### Bilaga 1

Urvalet utifrån JämStöds deltagarlistor. Deltagare från de kursiverade myndigheterna gick inte att hitta eller avstod från att delta i samtalen.

1. f.d. Arbetsmarknadsverket och länsarbetsnämnderna
2. *Arbetsmiljöverket*
3. Banverket
4. Barnombudsmanen
5. Boverket
6. CSN
7. fd. DO
8. fd. HomO
9. Domstolarna
10. f.d. Näringsdepartementet
11. Försvarets forskningsinstitut
12. Försvarets materielverk
13. Förvarshögskolan
14. Förvarsmakten
15. Försäkringskassan
16. *Hjälpmedelinstitutet*
17. *Högskolan i Borås*
18. Högskolan i Halmstad
19. Högskoleverket
20. *Internationella programkontoret*
21. Karlstads universitet
22. Kommerskollegiet
23. *Konstnärsnämnden*
24. Linköpings universitet
25. *f.d. Luftfartsstyrelsen*
26. *Luftfartsverket*
27. Länsstyrelserna
28. f.d. Lärarhögskolan i Stockholm
29. Malmö högskola
30. *Moderna museet*
31. Myndigheten för internationella adoptionsfrågor
32. Nationalmuseet
33. Naturvårdsverket
34. *Nordiska Afrikainstitutet*
35. En länsmyndighet inom polisen
36. *Riksarkivet*
37. f.d. Räddningsverket
38. *Rättsmedicinalverket*
39. *Skolverket*
40. Socialstyrelsen
41. f.d. Specialskolemyndigheten
42. Statens beredning för medicinsk utvärdering
43. Statens haverikommission
44. Statens institutionsstyrelse
45. f.d. Statens kemikalieinspektion
46. Statens maritima museer
47. *Statens pensionsverk*
48. Statens styrelse för utvecklingsfrågor (SIDA)
49. Statistiska centralbyrån
50. Sveriges lantbruksuniversitet
51. *Södertörns högskola*
52. Tullverket
53. Umeå universitet
54. Vinnova
55. Vägverket
56. *Åklagarmyndigheten*
57. Örebro universitet

## Bilaga 2

### Min presentation:

*Hej! Jag heter Nardin Crisbi och ringer från regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i staten, förkortat Jämi. Uppdraget är en fortsättning på en tidigare utredning som hette JämStöd, vilken pågick 2005 till 2007. Jag har hittat ditt namn bland deras deltagarlistor från de utbildningar de genomförde.*

*Mitt uppdrag är att göra en liten uppföljning av deltagarna som gått JämStöds utbildningar. Uppföljningen görs i ett lärande syfte och allt är anonymt. Din myndighets namn kommer däremot vara med i en bilaga över kontaktade myndigheter.*

*I sammanställningen kommer inget som refererar till din myndighet eller till dig att anges. Jag är intresserad av minnet och eftersom JämStöd var en stor satsning kan denna uppföljning ge en bild av hur vi på Jämi ska kunna förbättra vårt arbete.*

Temat för dialog: huvudtemat är ”vad har hänt sedan JämStöds öppna utbildningar”, som delas upp i tre underteman:

- Bilden – när det har gått minst två år sedan JämStöds utbildningar, så får man perspektiv på deras arbete och den kontexten i stort.

Exempel på frågor: Minns du hur du kom i kontakt med JämStöd? Hur skulle du beskriva JämStöd utifrån dagens perspektiv?

- Effekter i form av tankar och handlingar - temat tar inte hänsyn till ifall man (eller ens kollegor) har gått på en öppen utbildning eller flera, utan vad som hände när man (eller ens kollegor) kom tillbaka till jobbet.

Exempel på frågor: Vad bär du vidare från JämStöd? Har ni på myndigheten använt metoden *Trappan*? I så fall, vilka slutsatser har du/ni dragit?

- Mellanperioden – det har gått drygt ett år mellan JämStöd (mars 2007) och nuvarande uppdraget Jämi (juli 2008).

Exempel på frågor: Hur tolkar du konsekvenserna av denna mellanperiod? Skulle du sökt stöd hos JämStöd om utredningen fortsatte?