

FOKUS PÅ

Jämställdhet *i Östergötland*



Innehåll

Ensam är inte stark	3	JÄMSTÄLLDHETSPLANER	18–21
Tillsyn och utveckling går hand i hand	4	Många små steg för arbetet framåt	18
Bilden av länsstyrelsen har förändrats	5	Jämställdhet för vinstens skull	19
KVINNORS FÖRETAGANDE	6–8	Bättre betalt på verkstad än i vården	19
Ny inriktning på kvinnors företagande	6	Lika löner efter arbetsvärdering	20
Egen hemsida för nätverk	6	Tunn plan med tyngd	20
Säker kryssning mellan grynnorna	7	Viktigt skapa motivation för jämställdhetsarbete	21
Kvinnor Kan -98. Mässa med bredd	8	KVINNOR OCH MAKT	22–24
Kvinnors företagande i Europa. Hindren är desamma	8	Rektorn vann vad om jämställdhet	22
KOMPETENSUTVECKLING OCH UTBILDNING	9–11	Olika spelregler för män och kvinnor	23
Positiva förebilder	9	Bara jämtegrering räcker inte	24
Hon hittade vägen till högskolan	9	MANSROLLEN	25
IT-Qvinnor	10	Aldrig för sent att lära nytt	25
Skäggetorpsprojektet	10	Nu förstår jag mekanismerna	25
Byta strukturer ett måste	11	HÄLSA I ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV	26–27
Fler män till skolan	11	Berzeliusskolan – Jämställdhetsarbete pågår	26
KVINNORS LEDARSKAP	12–17	Frideborg för hela länet	27
Chef sökes	12	LÄNSSTYRELSENS INTERNA ARBETE	28–31
Inblick ger insikt	13	Konsten att göra rätt från början	28
Bra blandning gör Projekt Ithaka	14	Klent gensvar på checklista	28
Inspiration från EU-granne	15	Lyssna på kvinnor i samhällsbyggandet	29
The Diamond Project	15	Lättnädd med nyckeltal	30
Genusfrågor var inget för tyska företag	16	Vem ser de tysta flickorna?	31
Resurs för udda nätverk	17		
Kurry kryddar Mjölbyns näringsliv	17		

Ensam är inte stark

Att ha förmånen och få arbeta med ett stort förändringsarbete som jämställdhet är få förunnat. Det kan ibland vara tungt – särskilt när motståndet är hårt och tydligt. Men det är alltid utvecklande och oftast mycket berikande.

För sex år sedan arbetade Idégruppen för länets jämställdhetsarbete fram den första jämställdhetsstrategin för Östergötlands län – Jämställd 2002. Många var delaktiga och engagerade och den kreativa processen var fylld av glädje. Att gemensamt förmedla detta och samtidigt arbeta fram ett redskap för ett mångårigt vardagsarbete var inte lätt. Men det blev – tack vare att så många höll i pennan – ett dokument som fortfarande kan läsas med visst välbehag.

Det stora projektet jämställdhet är inget man kan jobba med ensam. I en ständig relation till andra flyttas positionerna sakta framåt. När det sålunda blev dags att stanna upp och försöka ge en bild av vad som hänt var det självklart att göra detta genom att höra efter – lite här och lite där i hela Östergötland. Det är således inte viktigast med att stramt och elegant påvisa jämställdhetsstrategins stora betydelse för de insatser som vi har satt fokus på i denna skrift. Det är heller ingen som påstår att det som hänt ytterst är jämställdhetsstrategins förtjänst. Men vi tror att den ibland har varit ett stöd. Och vi vet att någon gång har den varit helt avgörande.

Denna utvärdering är en avstämning av de trettio målinriktade satsningar som finns beskrivna i Jämställd 2002. Under åtta olika rubriker skulle man flytta fram positionerna när det gällde jämställdhet i Östergötland. Ibland har det visat sig att det man skrev att man ville göra blev fel – i verkligheten. På sina håll var målen för högt satta eller kanske helt fel ställda. Men dessa rubriker har ändå varit utgångspunkten för vårt arbete och denna skrift.

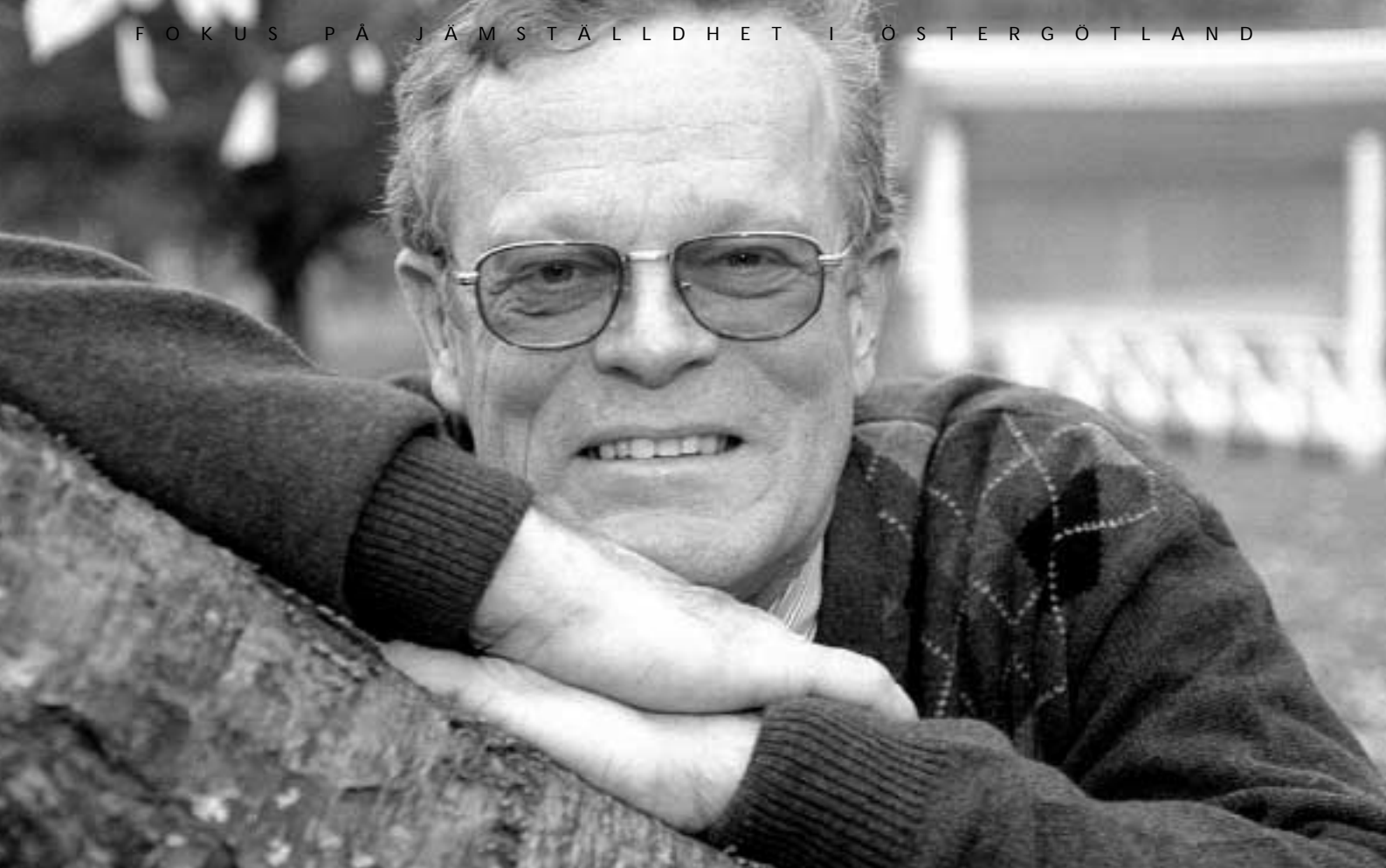
Vi har valt att ge en bild av verkligheten genom att låta många få dela med sig av sina erfarenheter. Vi har försökt beskriva en rörelse, en viljeinriktning, en positiv kraft. En växande insikt om att jämställdhet skapas här och nu. Av var och en. Där man just nu själv befinner sig.

Linköping december 2001

Catharina Alpkvist

Jämställdhetsdirektör





– Det är viktigt att man har en karta att gå efter när man skall jobba med framtidsfrågor – det är så himla lätt att gå vilse bland alla trän annars! Därför behöver man ha en jämställdhetsstrategi för länet.

Landshövding Björn Eriksson är som vanligt mycket tydlig. Den röda kavajen lyser upp höstmörkret och ögonen glittrar. Han bläddrar i jämställdhetsstrategin.

– Jag tycker att man kan säga att den både har ställt rätt frågor och många gånger också kom med förslag på rätt svar. Men att det alltid går mycket saktare i verkligheten. Men utan en vision kommer man ingenstans.

Jämställdhet är ingen sektoriell fråga

Han understryker vikten av att tydligare koppla jämställdhetsarbetet till annat strategiarbete. De erfarenheter han själv har av att jobba med jämställdhet har lärt honom att det inte är någon sektoriell fråga. Det kommer in i så mycket.

– Deltidsproblematiken. Det handlar inte om att tvinga alla som inte vill att jobba heltid. Men för att kunna försörja sig behövs oftast en heltidslön, menar Björn Eriksson som också arbetar för detta i sin roll som ordförande för länsarbetsnämnden. Det låga barnafödandet – många kvinnor väljer att avstå från att föda barn för att det är så svårt att kombinera karriär med huvudansvar för hem och barn. Män måste ta ett mycket större ansvar för sin papparoll.

Föregå med gott exempel

Hur jobbar han själv med jämställdhetsfrågan på länsstyrelsen?

– Mitt eget ansvar för saksfrågan är likadan som för de andra viktiga sakområden som vi jobbar med på länsstyrelsen. Jag måste föregå med gott exempel. Jag skall trycka på, ta initiativ. Det handlar mycket om att utifrån en målsättning som riksdag och regering har satt förmå folk att förstå att det här är något som klokt och bra.

Nu vill han att länsstyrelsen skall få tillsynsansvaret för det aktiva arbetet med jämställdhetsplaner. Det kommer inte att handla om att sätta fast någon som inte jobbar på rätt sätt, menar han. Tvärtom handlar det om att stötta och utbilda och komma med konkreta och handfasta tips om hur man skall bli bättre. För tillsyn och utveckling går hand i hand!

Tillsyn och utveckling går hand i hand

Bilden av länsstyrelsen har förändrats

Vad har det betytt för länsstyrelsen som myndighet att man fick ansvar för ett sakområde som heter jämställdhet? Länsrådet Magnus Holgersson tog en aktiv roll i arbetet redan från början.

– Jag var ordförande i Idégruppen för länets jämställdhetsstrategi. Det var en kul process med roliga människor och vi utvecklade ett gemensamt dokument på ett nytt sätt. Jämställdhet var ju ett nytt sakområde för länsstyrelsen. Det fanns ingen lagbok att gå efter. Men en strategi som skulle bli handlingsinriktad var målet. Under de här åren har det vuxit fram en medvetenhet om att det är en viktig samhällsutvecklingsfråga – som ytterst handlar om demokrati, rättvisa och resurser.

Plötsligt blev frågan handfast
Det har också varit roligt, betonar han. Även om han understryker att då har det handlat om sådant som han själv kommit nära. GROW-projektet gav honom kunskap om

kvinnors företagande i ett internationellt sammanhang. ÖstGöta Resurscentrum ser han som ett bevis på att man med små pengar kan göra stora saker. Också Projekt Ithaka förstås.

– Som mentor fick jag många aha-upplevelser. Men för Länsstyrelsen har nog nyckeltals-projektet betytt mest. Plötsligt blev frågan handfast för många handläggare i huset.

Systematisera vardagsarbetet

Hur ser han då på Länsstyrelsens ansvar för frågan framöver?

– Återigen kommer det att handla mycket om att ta initiativ, att samverka, att starta processer. Vi skall ju börja jobba fram ett nytt strategiskt dokument. Nu kommer det att i ännu större grad handla om att få in jämställdhetsarbetet och det speciella perspektivet på ett systematiskt sätt i vardagsarbetet. Att få fler aktörer att känna delaktighet och ansvar – och icke minst – att få fler att se vinsterna med jämställdhet.



Länsstyrelsens roll

Regering och riksdag beslutade våren 1994 att ge länsstyrelserna ett utökat ansvar för jämställdhetsfrågor och inrätta nya befattningar för jämställdhet. Tjänster som jämställdhetsexperten tillsattes i varje län. Huvuduppgiften för länsstyrelsen skulle vara att utifrån de nationella målen för jämställdhetspolitiken och länets jämställdhetsstrategi främja jämställdhetsarbetet i länet.

Länsstyrelsens och länsstyrelsens ansvar för jämställdhetsfrågor preciseras i proposition 1993/94:147. Delad makt, delat ansvar enligt följande:

- Följa upp de nationella målen för jämställdhet.
- Svara för en jämställdhetsstrategi för det utåtriktade arbetet, som omfattar samtliga relevanta sakområden inom länsstyrelsen.
- I samverkan med ansvariga för länsstyrelsens olika sakområden utveckla metoder och modeller för att såväl

kvinnors om mäns villkor och behov analyseras i åtgärdsförslag, strategidokument, fördelning av resurser m.m.

- Samordna statlig, kommunal och landstingskommunal verksamhet på området och därvid ha en initierande, kunskapsuppbyggande, stödjande och uppföljande roll.
 - Vara ett stöd för regionens företag och arbetsplatser i deras jämställdhetsarbete.
 - Samverka med JämO i frågor som rör jämställdhet i arbetslivet.
 - Uppmärksamma behovet av att öka kvinnorepresentationen i beslutande organ, samverkansgrupper m.m.
 - I berörda län uppmärksamma frågor om könskvoteringsregelns tillämpning inom det regionalpolitiska arbetet.
- Länsstyrelsen skall vara ett stöd för respektive länsstyrelse som dock själv har det yttersta ansvaret för frågan inom sitt område. Det samlade ansvaret för att främja jämställdhet i länet åvilar länsledningen.

Kan ett riksdagsbeslut om jämställdhet i Stockholm efter några år ge konkreta resultat i vardagen i Östergötland? Vi bad Ewa Nyrinder, journalist till yrket, att under en tvåmånadersperiod träffa människor från hela länet som alla fick berätta om sitt bidrag i förändringsprocessen.

Läs om hennes möten...



Malin Pettersson och Lena Norin Selhag har haft stöd av Nyföretagarcentrum.

Kvinnors företagande har ändrats över tid.

– Tonvikten har förskjutits till områdena service och utbildning, säger Birgitta Carlsson, vid Nyföretagarcentrum i Linköping. De små hobbyföretagen har blivit mer sällsynta.

Som rådgivare har hon många gånger varit den som kvinnliga entreprenörer vänt sig till först.

– Kvinnor tar längre tid på sig än män, och behöver mer stöd, innan de

om att få medel och stöd till olika satsningar. Men jag sitter också med i den referensgrupp för kvinnors företagande som initierats av länsstyrelsen. Här kan jag lägga fram idéer som sedan resulterar i olika projekt.

Utveckling²

Ett stadigt samarbete som flera av länets Nyföretagarcentra har med Länsstyrelsen är mentorskapsprogrammet Utveckling². Myndigheten driver programmet men det är kommunernas (ny)företagarcentra som ansvarar för rekrytering av mentorer

mycket väl och adepterna har blivit stärkta och säkrare i sin roll som företagare.

Flera nyföretagarcentra i länet berättar om betydelsen projektet haft för enskilda företagare. Men på en del håll uppges det ha varit svårt att få fart på Utveckling². Brist på intresserade adepter, brist på mentorer, eller brist på badadera är vanliga förklaringar. De problemen känns inte igen i Kinda där företagandet ökar och kvinnorna står för en stor del av ökningen. Här uppger nyföre-

Ny inriktning på kvinnors företagande

fattar beslut om att driva eget. Här har vi en viktig uppgift att fylla.

Idag finns ett nyföretagarcentrum i 7 av 13 östgötakommuner. Verksamheten bygger på lokalt engagemang från näringslivet, det offentliga och organisationer.

– Länsstyrelsen är en av de myndigheter jag har kontakt med, berättar Birgitta Carlsson. Ofta handlar det

och adepter och för det löpande stödet. Genom Utveckling² erbjuds kvinnor som nyligen startat eget en mentor som skall fungera som bollplank och dela med sig av sina erfarenheter.

Inga problem i Kinda

– Sedan vi gick med i mentorskapsprogrammet 1995 har jag ordnat med ett 20-tal relationer, berättar Birgitta Carlsson. Samtliga har utfallit

tagarcentrum att det går att finna både mentorer och adepter.

Målet för Utveckling² var att uppnå 250 mentor-adeptrelationer till år 2002. Hösten 2001 hade sammanlagt 70 relationer etablerats i hela länet.

www.nyforetagarcentrum.se

Egen hemsida för nätverk

Kvinternät, Mohair Öst och Blå kustens skafferi är bara några exempel på kvinnliga nätverk i Östergötland. Sedan maj 1999 finns över 100 av länets kvinnoätverk presenterade på en egen hemsida.

Östgöta Resurscentrum (Länsstyrelsens och kommunernas gemensamma satsning för att stötta nätverksarbete) står bakom sidan.

Idén med nätverk är att skapa nya kontaktytor för kvinnor i yrkesliv, föreningsliv, politik och vardag. På länsstyrelsens hemsida under rubriken jämställdhet finns en blankett att fylla i för den som önskar få sitt

nätverk utlagt på nätverkssidan. www.e.lst.se/natverk/index.html (hemsidan) www.e.lst.se/jamstall/blankett.pdf (blankett)

www.e.lst.se/natverk/index.html (hemsidan)

www.e.lst.se/jamstall/blankett.pdf (blankett)

www.e.lst.se/jamstall/blankett.pdf (blankett)

Säker kryssning *mellan* grynnorna



"Vi har haft många kloka samtal och effektiva träffar"

Till vänster: Gudrid Hansen

"Gör dig synlig i många olika sammanhang"

Till höger: Gunilla Thurfjell



Mentorn är lotten som hjälper adepten förbi företagandets grynnor. Så beskriver en av länets mesta mentorer, organisationskonsult Gunilla Thurfjell i Kisa sitt åtagande.

– Jag skall stödja adepten i de beslut hon själv fattat, men inte ge henne några färdiga lösningar. Hon har just avslutat sin tolfte Utveckling²-relation och påbörjat den trettonde.

– Jag vill bara engagera mig i en kontakt i taget för att känna att jag kan ge adepten det hon vill ha.

Konkreta råd

Gunilla Thurfjell berättar att hon alltid försöker förmedla tips grundade på egna erfarenheter: "Gör dig synlig i

många olika sammanhang, gå direkt på högsta chefen när du ska sälja in dina idéer eller varor, tag rätt pris från början, var rädd om ditt varumärke och renodla din affärsidé"

– Det där sista är problematiskt för många kvinnor. När de startar ett företag är de så breda i början att det inte vet vilken väg de skall gå. Med män är det tvärtom, de saknar ofta just bredden.

Följa processen

Kvinnor behöver också stärkas att våga ta steget ut i eget företagande, menar Gunilla Thurfjell som ser en potential bland yrkesskickliga kvinnor.

– Som mentor har jag förmånen att få uppleva hur människor går från väldigt lösliga idéer till mognad.

Mentorskapet ger mig också kännedom om branscher jag annars inte skulle få inblick i, och det betyder nya infallsvinklar på det jag själv gör.

I juni år 2000 startade Gudrid Hansen i Kisa eget. Funderingarna hade funnits där länge men först när det företag hon var anställd vid flyttade från orten, gjorde hon slag i saken.

Hon tog kontakt med Nyföretagarcentrum i Kisa som hjälpte henne igång med företaget Mea Verba där hon delar sitt författarskap med textprofilering för företag. Hon erbjöds också mentorskapsprogrammet Utveckling². Gunilla Thurfjell blev hennes mentor.

– Vi har haft många kloka samtal och effektiva träffar där Gunilla givit mig stöd och uppmuntran, berättar Gudrid Hansen. Det har varit skönt att kunna diskutera olika företagsbekymmer med henne istället för att ständigt tära på den äkta hälftens tålamod. För ofta blir partnern både bollplank och klagomur för oss enmansföretagare.

De råd hon fått av sin mentor beskriver hon som handfasta och värdefulla, en god hjälp för en nystartad att hitta sin form.

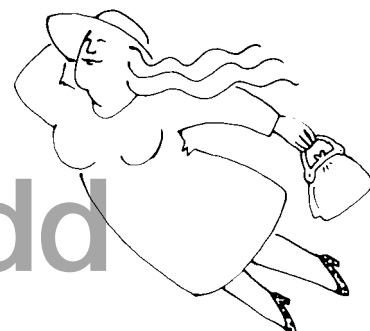
– Genom sitt engagemang och stora potential har Gunilla hjälpt mig upp på arenan som företagare. Jag hoppas att hon också haft ut något av vår relation.

www.e.lst.se

(länk Kvinnors företagande)

Kvinnor Kan -98

Mässa med bredd



Smarta bönor, engagerade bönor och gröna bönor. Kvinnor Kan-mässan i Linköping – Norrköping 1998 blev ett brett arrangemang med flera nyheter. För eld-själarna som arbetade med projektet innebar det också ett bevis för att samarbete över både geografiska och yrkes-mässiga gränser är fruktbart.

Den här gången hade mässan också döpts till "Det stora samarbetet". Ett passande namn enligt Laila Johansson, näringslivssekreterare i Linköpings kommun och en av sex kvinnor i ledningsgruppen för Kvinnor Kan-projektet.

– Här fanns representanter från olika håll – kommunerna, landstinget, länsstyrelsen och Kvinnor Kan-stiftelsen. Vårt gemensamma intresse var så stort att även om vi hade olika åsikter enades vi alltid i slutändan.

Miljöprofil

Mässan 1998 bjöd på flera nyheter. För första gången var universitetet representerat på Kvinnor Kan. Den akademiska världen bidrog med både föreläsningar och ett forskartorg där besökarna kunde läsa doktorsavhandlingar och prata med forskare.

En annan nyhet var miljöprofilen. Miljömedvetenhet skulle genomsyra allt arbete. En speciell miljöutmärkelse, Gröna Bönan, delades ut. Nytt var också Kontaktpunkten där utställare fick knyta kontakter och etablera

nätverk för framtida samarbete.

Nya företag

När mässan avslutats konstaterades att den lockat cirka 42 000 besökare. Därmed anses den ha blivit en av de större arrangemangen i länet någonsin. Och budgeten hade hållits. Vilka ringar på vattnet det här arrangemanget åstadkommit tycker Laila Johansson är svårt att mäta.

– Jag vet att det har startats en del nya företag som ett direkt resultat av mässan. Andra, redan etablerade verksamheter, har växt sig starka tack vare kontakter de knutit under Kvinnor Kan. Men en noggrann utvärdering av detta har inte gjorts.

www.kvinnorkan.se

K V I N N O R S F Ö R E T A G A N D E I E U R O P A

Hindren är desamma

Olika länder, olika kulturer men samma svårigheter för kvinnor som startar eget. Det visar erfarenheter som gjorts i det transnationella EU-projektet GROW. Men det går att hitta lösningar. Projektet resulterade i en handbok med exempel på hur kvinnors företagande kan stödjas.

Och det behövs. Kvinnors arbete är avgörande för både sysselsättning och tillväxt på orter, i regioner och i länder. Det var utgångspunkten när Länsstyrelsen i Östergötland 1995 tog initiativet till GROW (A Guidance to Raise Opportunities for Women) Sju regioner i fem europeiska länder (Belgien, Italien, Spanien, Storbritannien och Sverige) ingick. I varje region bildades referensgrupper med representanter från olika organi-

sationer, beslutsfattare och kvinnliga företagare. Var och en av de sju regionerna har sedan drivit delprojekt för att främja kvinnors företagande. Vid gemensamma träffar har grupperna bytt erfarenheter och idéer.

Nya impulser

Här i länet har GROW haft betydelse på olika sätt.

– Det svetsade samman medlemmarna i Östergötlands referensgrupp för kvinnors företagande, säger Birgitta Nyrinder, EU-samordnare vid Länsstyrelsen och kontraktör för projektet. Perspektiven har vidgats genom impulser från Europa men vi såg också att vi hade något att bidra med. Kontakterna som vi fått fortsätter att utvecklas.

Två GROW-barn

GROW-projektet har hittills fått två avläggare. WIN (Women International Business), som drivits av Östsvenska

Handelskammaren och Handelskammaren Mälardalen, har stöttat kvinnliga företagare att nå europeiska marknader.

Projektet FÖR-UT är en utbildning speciellt framtagen för kvinnliga småföretagare. Kursen startade 1999 och ges en gång per år. Utbildningen drivs av Länsstyrelsen i samarbete med Linköpings universitet.

– Folk har frågat om vi inte kunde ha jobbat fram FÖR-UT utan att först driva EU-projektet, berättar Birgitta Nyrinder. Men jag tror faktiskt inte det. GROW innebar en mognadsprocess. På köpet fick vi impulser till nya idéer.

www.e.lst.se

(länk Kvinnors företagande)

Positiva *förebilder*

Målet med projektet Positiva förebilder var att få invandrarflickor på länets gymnasier att fortsätta studera. När mentorskapsprogrammet avslutades hade femton av sexton adepter sökt vidare till högskolan.

– Ett väldigt bra utfall, säger Alma Basic, integrationshandläggare vid Länsstyrelsen i Östergötland och projekthanterare i Positiva förebilder.

Hon berättar att det var krångligt att få ihop en grupp.

– Flera unga adepter hoppade av eftersom de istället gifte sig och skaffade barn – innan de utbildat sig. Men till slut hade vi 16 gymnasieflickor som var villiga att delta.

Att hitta mentorer var däremot inget problem.

– Vi fann medvetna, välutbildade

kvinnor med invandrarbakgrund, yrkesverksamma i privat såväl som offentlig sektor. De har sett sitt uppdrag som erhört betydelsefullt och satsat mycket tid och energi på att få fungerande relationer med flickorna.

I januari år 2000 hölls ett upptaktsmöte. Därefter har mentorer och

adepter träffats kontinuerligt. Vid flera tillfällen har sammankomster för hela gruppen arrangerats. Den 30 juni 2001 avslutades mentorskapsprogrammet. Då hade, med bara ett undantag, samtliga adepter bestämt sig för att fortsätta studera.



Sarina Saliba, Josephen Zia och Helen Odisho.

Hon hittade vägen till högskolan

Ivana Bijelic såg gymnasiet som en slutpunkt. Därefter var det bara att börja jobba. Mentorsprogrammet Positiva förebilder ändrade på allt.

– Jag fick en mentor som såg mig och trodde på mig. Plötsligt kände jag; wow, jag har också en chans, en möjlighet att göra något mer.

En solig augustidag har Ivana en stund över mellan nollningsaktiviteterna. Hon har just börjat på lärarutbildningen och skall i framtiden undervisa i språk och litteratur. Det hade hon inte kunnat föreställa sig för bara några år sedan.

– Jag lade inte ned någon kraft på skolan och hade väldigt dåliga betyg. Eftersom jag ändå inte såg några fortsatta studier framför mig, verkade det inte spela någon roll.

Men halvvägs genom årskurs två på gymnasiet blev hon erbjuden att ingå i mentorskapsprogrammet tillsammans med femton andra

flickor med invandrarbakgrund.

En engagerad mentor fick henne att inse vikten av att utbilda sig.

– Vi pratade mycket om högskolan, vad som är bra med att läsa vidare hur man gör och vad som krävs. Min mentor blev en förebild för mig, hon hade ju studerat, skaffat sig ett intressant jobb och lyckats. Och hon trodde på mig.

Universitetsvärlden blev successivt något som låg inom räckhåll för Ivana.

– Alla vi gymnasietjejer som var med Positiva Förebilder insåg att vi ville läsa vidare på ett eller annat sätt. Någon hade bestämt sig att fortsätta studera redan innan projektet började. En del började med att komplettera sina gymnasiebetyg men flera hade siktat inställt på universitetsutbildning inom ekonomi, media eller undervisning.

Ivana Bijelic kom till Sverige från Bosnien 1994. Hon upplever att invandrarflickor kanske behöver det här stödet mer än andra.

– De befinner sig i underläge på



Ivana Bijelic.

något sätt. Många kommer från länder där tjejer har en svagare position. Dessutom har de inte samma kontakt med högskolan som svenska ungdomar, de känner inte till hur systemet fungerar. Mentorn kan både ingjuta självförtroende och praktiskt visa vägen till utbildningen.

**www.e.lst.se
(länk Integration)**

IT-Qvinnor

Från noll till hundrafemtio medlemmar på tre år. Intresset för det kvinnliga IT-nätverket ITQ med basen i Linköping är stort.

– Medlemmarna känner att de har ett professionellt nätverk, säger Susanne Fredriksson, grundare av ITQ (IT-Qvinnor) i Linköping. Här diskuterar vi frågor som rör vår egen kompetensutveckling. Inom nätverkets styrgrupp har vi också kunnat sätta varandra som referenser när vi sökt jobb.

I det avseendet fungerar ITQ som det informella kontaktnät män använder sig av i arbetslivet.

– Det är också tanken. Vi skall stärka kvinnorna, göra dem medvetna om deras eget värde. Inte arbeta för att knuffa undan männen.

I början arrangerades aktiviteter en

gång i månaden. Men mötena fick kritik. De ansågs inte tillräckligt fokuserade.

– Medlemmarna ville ha ut mer av den tid de satsade. Sedan dess har vi koncentrerat oss mer på frågor kring yrke och jobb, berättar Susanne Fredriksson.

Våren 2001 inledde ITQ ett projekt i Skäggetorpskolan i Linköping. Satsningen ingår i ett NUTEK-projekt med medfinansiering från Växtkraft mål 3. Syftet var att få flickor att intressera sig för IT. Cirka 10 flickor anmälde sig och sedan starten har ett par träffar ordnats.

Men det är svårjobb, kanske för att det var så länge sedan nätverkets medlemmar själva gick i skolan, tror Susanne Fredriksson.

– Vi skulle behöva ha en bättre dialog med lärarna, höra var de anser att vi behöver sätta in kraften.

Vi känner att vi har kapacitet att göra en insats, men måste få veta var och på vilket sätt.

ITQ grundades för sex år sedan i Malmö. Nätverket drivs av Dataföreningen i Sverige och har över 800 medlemmar i olika regionala nätverk runt om i landet. ITQ i Linköping startade 1998 med stöd från Östgöta Resurscentrum. Den kan bli medlem som är professionell IT-utvecklare eller IT-användare och är medlem i Dataföreningen.

Nätverkets syfte är att verka för att kvinnor aktivt ska påverka utvecklingen inom IT-området, skapa ett forum för kvinnor som utvecklar och använder IT, vara mötesplats för nya affärskontakter samt inspirera till kompetensutveckling och mentorskap.

www.dfs.se/kretsar/ostra/natverken/itqoostrekretsen/

Skäggetorpsprojektet

– Vi är här för att visa våra powerpointprogram om framtiden. Och så var det en sak till; I höst har vi en praoperiod i skolan. Kan någon här ta emot en prao-elev?

Rusul Al-Moussavi valde ett IT-forum för sin efterlysning. Församlingen hon stod inför var nätverket ITQ som höll sitt konvent år 2001 i Missionskyrkan i Linköping.

Den uppgift som Rusul och hennes två skolkamrater Fahima Eliassi och

Sandy Escudero Torres hade, var att presentera arbeten som de (samt en fjärde kamrat, Jena Dankha) gjort inom ramen för ITQ:s Skäggetorpsprojekt.

– De samlade alla tjejer i årskurs åtta och berättade vad projektet handlade om. Alla som ville fick anmäla sitt intresse och en tredjedel gick med, berättar flickorna.

Att ITQ vände sig direkt till tjejerna var viktigt, tycker Fahima Eliassi.

– Om jag inte fått sådan information hade jag inte hoppat på, säger hon.

Under projekttiden har de bland annat fått göra egna powerpointprogram.

– Det är roligt och man lär sig snabbt, säger Sandy.

Skolkamraterna är ense om att det är detta område som är värt att satsa på. Där finns möjligheterna.

– IT ger jobb i hela världen. Därför är det bra att välja naturvetenskaplig inriktning på gymnasiet, säger Rusul.

www.edu.linkoping.se/skaggetorp



Fahima Eliassi, Rusul Al-Moussavi, Sandy Escudero Torres, Jena Dankha.

Bryta strukturer ett måste

Den som pluggar i Linköping skall känna att kön inte spelar någon roll. Den som lär ut skall ha ett genusperspektiv. Det är viktiga mål för oss, berättar Ann-Christin Gustafsson, jämställdhetshandläggare vid Linköpings universitet.

– År 2000 bildade vi en arbetsgrupp som heter just Jämställdhet och genusperspektiv i grundutbildningen. Den jobbar med att få jämställdhetstänkandet att genomsyra både litteraturval och pedagogik. Studenter som utexamineras härifrån skall vara medvetna om att det finns strukturer ute i samhället som gör det lättare för män än för kvinnor att slå sig fram.

Draghjälp

Arbetsgruppen har fått en summa pengar att fördela till projekt inom universitetet vilka främjar jämställdheten. Projekten uppmärksammas och andra universitet hör av sig.

– Vi brukar använda varandra som draghjälp, säger Ann-Christin Gustafsson.

Hon menar att den hjälpen är viktig. Universitetsvärlden är patriarkal. Här behövs fler kvinnor på höga poster.

I Linköping har hittills endast två kvinnor, en prorektor och en studentrepresentant, fått plats i ledningsgruppen.

Framtidsresan för kvinnor

– Ofta hör man att ”kvinnor vill inte ha ledande befattningar”. Det där handlar bland annat om hur man ställer frågan till kvinnliga chefskandidater. Men bortsett från det har vi startat ett ledarutvecklingsprogram, Framtidsresan, som går ut på att få fler kvinnor på chefsuppdrag i den akademiska världen.

IDA tog priset

Litet längre ned i universitetets hierarki pågår ett arbete som fler kommer i närmare kontakt med. Varje institution skall skriva en jämställdhetsplan. För två år sedan fick institutionen för datavetenskap, IDA, länsstyrelsens Jämfotapris, för arbetet med sin plan.

Också på utbildningssidan skall jämställdhetstänkandet ge avtryck. Inom den tekniska fakulteten drivs ett projekt för att få fler kvinnor att söka till tekniska utbildningar Quintek.

– Dessutom har utbildningen Informationsteknologi inrättats. Upplägget är något annorlunda än

på de traditionella teknologutbildningarna. Undervisningen är problem-baserad, innehåller mycket grupparbeten och omfattar även en hel del ”mjukare” ämnen. Syftet är att göra utbildningen attraktiv för både kvinnor och män.

Hälften kvinnor

– Först omgången vi körde den var ungefär hälften av de sökande kvinnor. Det är en bra satsning även om antalet kvinnliga sökande sjunkit något.

Ann-Christin Gustafsson är ensam jämställdhetshandläggare vid Linköpings universitet. Det är inom andra verksamheter runtom i länet hennes yrkeskolleger finns.

– Länsstyrelsens expert på området och jag har bildat ett nätverk för jämställdhetshandläggare. Där kan vi byta goda idéer och stötta varandra.

www.liu.se/org/jamstalldhet

Fler män till skolan

Hur skall Sverige få fler män till dagis och skola? Frågan var temat i den seminarieserie som Linköpings universitet och Linköpings kommun ordnade under år 2000.

Projektet var tänkt som en uppföljning av länets jämställdhetsstrategi och Länsstyrelsen stod som delfinansierad av seminarierna.

Aktiviteterna vände sig till såväl studenter som utbildare. Vid gruppdiskussionerna efter varje seminarium fick deltagarna ringa in olika skäl till varför män är sällsynta på dagis och i skolan. Lönerna är för låga, yrket har ingen status och det saknas karriärvägar var några av svaren. Olika förslag på hur förhållandena skulle kunna förändras lades fram. Exempelvis borde möjligheterna breddas för personal inom förskola, grundskola att gå in i andra arbetsuppgifter inom verksamheten.

Universitetet har också drivit projektet ”Fler män till lärarutbildningen”. Här har en organisation byggts upp för att marknadsföra utbildningen och locka män att söka.

Som ett nästa steg har Linköpings Universitet ansökt om EU-medel för att starta projektet ”Fler män till läraryrket”. Konkret handlar det om att tillsammans med Länsarbetsnämnden, Kunskapslyftet och Länsstyrelsen starta en preparandutbildning med målet att fler män söker sig till lärarutbildningen och sedan arbetar i yrket.

www.liu.se/ffk/aktuellt/mansprojekt.html



- Kan en kvinna komma i fråga?
- Nej, inte självklart.

Just därför startade Projekt Ithaka.

Chef sökes

– Toppchefer anser att de lider brist på kompetent personal att befordra till ledande befattningar. När vi synliggör kvinnorna och den kompetens de besitter breddas självklart rekryteringsbasen. Det syftet har vi nått, säger Christina Franzén, VD för Näringslivets Ledarskapsakademi och föreläsare i Projekt Ithaka.

Bekönet ledarskap

Hon berättar att när mentorskapsprogrammet började var folk provocerade av själva frågan om kvinnor, män och chefsposter.

– Det är nästan borta idag. Allt fler förstår att ledarskap är bekönet.

Den insikten är avgörande för att projektet skall få önskat resultat.

– Vi ger alltså förutsättningar för en mentorroll och förser mentorerna med genuskunskaper. Kunskaper de behöver för att de inte ska utgå från sina egna högst privata föreställningar om kön i samtalet med adepten.

Fler kvinnor på chefsstolar

Den utvärdering som gjordes år 2000 visar att de flesta, både adepter och mentorer, är mycket nöjda med Ithaka.

– Då ska vi komma ihåg att majoriteten av dem som går in i den här typen av projekt är positivt inställda från början och har en vilja att lyckas, säger Christina Franzén.

Utvärderingen talar också om att i alla de omgångar som genomförts satt fler kvinnor på ledande befattningar efter mentorskapsprogrammet än före.

www.e.lst.se/jem/diamond
(länk Business Leadership Academi)

Cornelia Ingemarsdotter och Margita Edström har varit adepter i Projekt Ithaka.



Projekt Ithaka är ett externt ledarutvecklings/mentorskapsprogram med genusperspektiv. Programmet initierades och drivs av Länsstyrelsen i Östergötland. Den första omgången adepter och mentorer startade 1994/1995.

Sedan dess har cirka 350 personer deltagit.

Syftet är att synliggöra kvinnor som har ledarskapsambitioner, ge män på chefsnivå erfarenhet av kvinnors kompetens.

Fler kvinnor på chefsposter i både privat och offentlig sektor är målet.

www.e.lst.se
(länk Jämställdhet)



Inblick ger insikt

SAAB-chefen följde med ronden på sjukhuset och gynekologen deltog i sammanträden om flygplansprojekt. Båda lärde sig något som de har nytta av som yrkesfolk och som människor.

Åke Svensson.

– I Ithaka kallas man för mentor och adept, men faktum är att mentorn lär sig lika mycket av adepten som hon lär sig av mentorn, säger Åke Svensson, VD för SAAB Aerospace i Linköping.

Våren 1999 gick han med som mentor i Projekt Ithaka. Hans adept var läkare.

– Det blev ett himla intressant möte – jag med teknikbakgrund och hon från vården. Vi besökte varandras arbetsplatser och upptäckte mycket likheter i våra jobb.

Öka förståelsen

Skillnaderna mellan sig själv och adepten såg han i frågor om ledarskap, språkbruk och möjligheter.

– Vi män upplever ofta att vi inte har några jämställdhetsproblem, medan kvinnornas bild är en annan.

Det gäller att förstå varandra. Den förståelsen kan börja i en bra mentor-adeptrelation.

Olika villkor

Kunskapsseminarierna om genusteori som ordnas inom Projekt Ithaka är också viktiga för mentorskapet. Idag har Åke Svensson både den genus-teoretiska begreppsapparaten och erfarenheten från sin Ithakarlation med sig till Saab. Han är medveten om skillnaderna för kvinnor och män och reflekterar över dem i sitt eget agerande.

Byggstenar

Vilken direkt betydelse detta haft för hans arbetsplats har han dock svårt att ringa in.

– Den här typen av projekt går inte att mäta. Resultaten är subtila och

syns först i ett längre perspektiv. Jag tycker det handlar om att successivt bygga en företagskultur som fungerar lika för båda könen. Med det jag lärt mig av Projekt Ithaka och min mentorsroll blir jag en del av det bygget.

bengt.hergart@saab.se

ithaka
PROJEKT
ITHAKA

En präst, en läkare, en företagsledare. Det är blandningen som gör Projekt Ithaka värdefullt. Och så det faktum att mentorerna är externa, anser Monica Ståhl, chef för arbetsförmedlingen i Norrköping och tidigare adept i mentorsprogrammet.

Bra blandning gör Projekt Ithaka

Monica Ståhl.

– Alla kom vi från olika områden. Man diskuterade med människor man aldrig skulle träffat annars, säger hon. Och jag känner att jag idag kan ringa upp och prata med vem som helst av dem som var med.

Vilja bli chef

När Monica Ståhl gick in i Ithaka var hon projektledare vid arbetsförmedlingen, men hade siktet inställt på en högre befattning.

– Du ska vilja jobba som chef. Det är en förutsättning för att komma ifråga för programmet.

Till sin mentor valde hon en

chef vid ett verkstadsföretag.

– Jag ville ha någon som kom från en verksamhet långt bort från min egen. Det fungerade väldigt bra. Vi pratade mycket om målfokusering och det är något som jag nu ska börja jobba med här på arbetsförmedlingen.

Jämställdhetsförtecken

Hon lärde sig av mentorn men påpekar, precis som många andra, att båda parter får ut något av relationen.

– När man går in i Ithaka som adept hamnar man på sätt och vis i underläge, man blir den som skall lära sig. Den inställningen har också

mentorerna till en början. Fast under programmets gång blir det uppenbart att det handlar om kunskapsutbyte mellan människor.

Det utbytet sker i ett program med uttalade jämställdhetsförtecken. För Monica Ståhl har detta varit värdefullt för hennes yrkesutövning.

– Ett av arbetsförmedlingens uppdrag är just att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Inspiration från EU-granne

Tre i:n står för Gunilla Jarkman-Björns erfarenheter som adept i Diamondprojektet: idéflöde, inspiration och internationellt samarbete. Och rent praktiskt känner hon att mentorskapsprogrammet hjälpt henne bli den ledare hon vill vara.

Gunilla Jarkman-Björn är chef för barn- och ungdomspsykiatriska kliniken vid Universitetssjukhuset i Linköping. Hennes mentor fanns på tyska Volkswagen.

– Det första som slog mig när jag besökte det tyska bilföretaget var att organisationen är mycket strukturerad och med tydliga hierarkier. Det finns också uttalade strategier för att få fram kommande ledare.

Systemet har samtidigt utrymme för att ta tillvara personalens kreativitet.

– Man använder sig av brainstorming och av välutvecklade metoder för att fånga upp idéer. Dessutom tillämpas olika belönings-system för att stimulera och uppmuntra personalen.

För Gunilla Jarkman-Björn var Diamond inte främst ett jämställdhetsprojekt. Hon såg det mer som ett stödprogram, en möjlighet till idéutbyte och ett slags fortsättning på det mentorskapsprogram hon deltagit i inom landstinget i Östergötland.

På plats lyftes frågan om kvinnors och mäns villkor.

– Vi träffade flera kvinnliga chefer och man förstod hur viktiga strukturerna omkring oss är för att arbetet skall fungera – dagis, skolluncher och en rad andra saker.

www.e.lst.se/jem/diamond
(länk Östergötland County Council)

Gunilla Jarkman-Björn.



The
Diamond
Project

Ökad jämställdhet i ledarskap och beslutsfattande. Det var målet med det EU-anknutna projektet Diamond, ett minimentorprogram som initierades av Länsstyrelsen Östergötland 1996. Siktet var inställt på ledarskap i stora komplexa organisationer. Stora företag och offentliga organisationer i Sverige, Italien, Tyskland och Storbritannien deltog.

Sexton kvinnor från Östergötland fick varsin mentor på en arbetsplats utanför Sverige. Under ett par dagar följde de sina mentorer

och studerade hur de olika organisationerna jobbar med ledarskapsfrågor och med balansen mellan män och kvinnor på ledande positioner. I nästa steg var det dags för mentorerna och andra manliga chefer från de utländska företagen att besöka Sverige.

Samtliga svenska kvinnor som deltog hade genomgått något av de mentorskapsprogram som erbjuds i Östergötland genom landsting, länsstyrelse eller företag.

www.e.lst.se/jem/diamond

Genusfrågor

var inget för tyska företag

Då, 1997, undrade de anställda vid Deutsche Telekom vad mentorskapsprogram var bra för. Idag frågar manliga chefer efter mentorsuppdrag och allt fler kvinnor är intresserade av att gå in i adeptrollen.

Mentorprogram har blivit vanliga i Tyskland de senaste åren. När Deutsche Telekom gick med i projekt Diamond såg det emellertid annorlunda ut.

– Genusfrågor var inget för tyska företag, säger Martina Dolderer, jämställdhetschef vid den tyska telekomjätten. Men vår ledning ansåg det nödvändigt att börja ett förändringsarbete.

Anledningarna var flera. Hälften av kunderna är kvinnor men nästan samtliga våra chefer var män. Det fanns en rädsla att i framtiden förlora halva kundkretsen.



Martina Dolderer.

”Viktigt med peppning från Östergötland”

Motstånd från personalen

– Vårt mål med att delta i Diamondprojektet var att lära av de erfarenheter man gjort i andra länder när det gäller arbetet för jämställdhet i arbetslivet, säger Martina Dolderer. Men det har inte varit en envägskommunikation, alla parter har lärt något av varandra.

Att få gehör bland de anställda var inte det lättaste. Männens visste inte hur de skulle hantera sitt mentorskap och kvinnorna ville inte bli ”särbehandlade”.

– Det tog ett år att få ihop den första gruppen mentorer och adepter, berättar Martina Dolderer. Här var det viktigt med den stöttning och peppning jag fick från Länsstyrelsen i Östergötland. Sedan har det gått lättare.

Börja i toppen

1998 startade det första egna mentorskapsprogrammet. Hösten 2001 var det dags för den fjärde omgången. Arbetet på Deutsche

Telekom har väckt intresse runt om i Tyskland och många företag vänder sig till bolaget för att få tips och hjälp. Ett korsmentorprogram mellan Telekom och flera andra företag hjälper till att sprida idéerna.

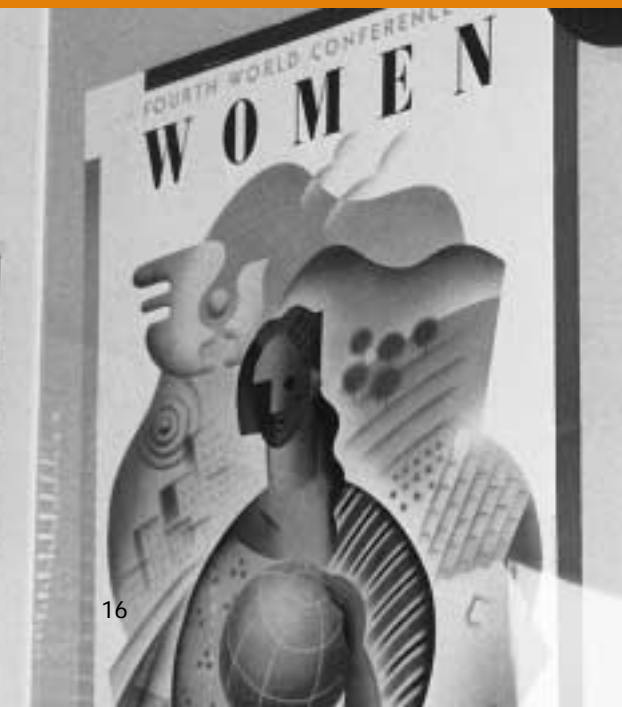
Fler i jämställdhetsarbetet

– Det är alltid svårt att hävda att förändringar beror på en enda faktor, påpekar Martina Dolderer. Men jag kan säga att andelen kvinnor på ledande poster idag är cirka 19 procent jämfört med sex procent 1992.

Kvinnor har blivit mer synliga i organisationen och på vår pressenhet noterar man ett ökat intresse för företaget efter det att jämställdhetsarbetet tog fart.

Fotnot: Deutsche Telekom är världens tredje största telecomföretag med runt 200 000 anställda.

www.e.lst.se/jem/diamond
(länk Deutsche Telekom)



Resurs

Resurs för udda nätverk

Små och litet udda nätverk har särskild nytta av ÖstGöta Resurscentrum. De mer etablerade har redan hittat vägen till Nutek (verket för näringslivsutveckling). Så resonerar Carola Andersson, Söderköpings representant i kommungruppen för länets resurscentrum.

– I vår kommun finns en del av befolkningen inte med i rullorna. Jag tänker på alla de ensamstående kvinnor som rycker in i värden eller de lantbrukarhustur som jobbar oavlönat på gården. Nätverken de

startar kan ha litet speciella förtecken, men jag tycker inte att vi i resurscentret skall bestämma vad som är bra och vad som är dåligt i nätverksväg.

För Carola Andersson finns det en jämställdhetsvinst redan i det faktum att kvinnorna kommer samman.

– Jag ser nätverkandet som ett sätt att väcka tankar kring jämställdhet. Vid träffarna får de här kvinnorna tillfälle att diskutera villkor och jämföra.

Hon berättar också att Söderköping lämnat in få ansökningar till ÖstGöta

Resurscentrum om bidrag. Å andra sidan har alla som sökt fått pengar.

www.e.lst.se
(länk ÖstGöta Resurscentrum)

Tre år efter att riksdagen beslutat om regionala resurscentra för kvinnor bildades ÖstGöta Resurscentrum. Sedan den 1 januari 1997 är det Kommungruppen för ÖstGöta Resurscentrum som

ansvarar för fördelningen av medel. Gruppen, som består av representanter från länets tretton kommuner och från länsstyrelsen, har riktat in sig på stöd till kvinnors nätverk. Länsstyrelsen och kom-

munen stöttar med lika mycket pengar. Mellan åren 1997 och 2001 hade över 40 nätverk fått ekonomiskt stöd genom resurscentrum.



Kurry kryddar Mjölbys näringsliv

Höstmörkret faller över Mjölby. Men i kommunhuset lyser det. Här har nätverket Kurry möte i kväll. Endast sex av totalt tjugofem medlemmar har dykt upp. Ingen höjer några pek-pinnar för det.

– Vårt nätverk ska vara öppet och fritt från krav och tvång, säger Pernilla Peterson, ordförande. Ingen behöver ha dåligt samvete för missade träffar. Den som har tid hakar på.

Kryddstark blandning

Nätverkets medlemmar kommer från vitt skilda yrkesområden. Här finns egna företagare, lärare, bankanställda, kommunfolk, reklamare och revisorer. En blandning, precis som currykryddan.

Målet är att skapa ett kontaktnät för

kvinnor på olika håll i Mjölbys näringsliv och att lyfta fram kommunen.

– Vi har hållit på sedan april 2000, berättar Pernilla Peterson. Första tiden handlade det mycket om att bygga upp nätverket. Allteftersom har vi kunnat arrangera träffar med inbjudna föreläsare. Föredragen har handlat om exempelvis marknadskommunikation eller kundrelationer.

Strikt inom nätverket

Den senaste tiden har mötena hållits på medlemmarnas arbetsplatser eller företag. Ikväll är Mjölby kommuns kommunikatör Eva Johansson värd för träffen. Hon berättar om arbetet med att ta fram nytt informationsmaterial för Mjölby och profilera kommunen.

Därefter är diskussionen fri. Personalpolitik, företagandets villkor

och kvinnor i arbetsliv och hem blir centrala frågor. Samtalet flyter lätt och det som yppas vid träffarna stannar inom nätverket. Ingen antecknar vad som sägs.

Håll tiden

Förutom de återkommande mötena finns planer på att ordna en företagardag för kvinnor i Mjölby.

– Dessutom jobbar vi för att få bli värdar för länets nätverksdag 2002, säger ordföranden Pernilla Peterson medan hon kränger på sig skinnkappan och gör sig klar att gå.

För nu är klockan 20.30 och då är sammankomsten slut. Tiderna måste hållas, det är medlemmarna överens om. Ingen har möjlighet att pressa in långdragna träffar i sina fulltecknade veckoscheman.

www.foretagscentrum.com/kurry.htm

Många små steg för arbetet framåt

Han är litet avundsjuk på dagens män som kan vara hemma när de blir föräldrar.

– Det fanns inget som hette pappaledigt när jag fick barn, säger Bertil Carlsson, säkerhetschef på ALSTOM Power Sweden och ansvarig för jämställdhetsfrågor.

Nu är en del av hans arbete att se till att unga fäder använder sin rätt till föräldraledigt. Allt i syfte att öka jämställdheten.

Rätt i tiden

– I mitten av 90-talet fick de anställda vid personalavdelningen på Alstom i Finspång välja varsitt område att ha som bisyssla. Jag var den enda som önskade få arbeta med jämställdhet, berättar säkerhetschefen. Idag ligger den här frågan i luften och jag måste säga att det är roligt att jobba med något som är ”inne”.

Arbetet bedrivs genom en jämställdhetsgrupp. Här aktualiseras olika frågor och åtgärder vidtas. För att inte bördan på enskilda gruppmedlemmar skall bli för stor, delar man på uppdragen.

Små steg, men många

Sedan är det bara att kämpa på. Men någon barrikadernas man är inte Bertil Carlsson. Det lågmälda, envetna gnetandet är mer hans stil. Och tålmodigheten.

– Innan en fråga är mogen, kan man jobba hur länge som helst utan att något händer. Det gäller att invänta rätt tidpunkt och att ta ett steg i taget.

– I gruppen försöker vi hitta många små praktiska åtgärder som i slutänden sätter stenen i rullning.

www.se.alstom.com
(länk Till hemsidan/Karriär och student)
www.jamombud.se



Bertil Carlsson.

JÄMFOTA- priset instiftades 1996 och är ett årligt länspris som delas ut till en arbetsplats i Östergötland. Länsstyrelsen Östergötland vill genom utmärkelserna visa på goda föredömen i länet!

Priset ges till en arbetsplats som kan visa på att ett aktivt och genomtänkt jämställdhetsarbete leder till att klimatet på arbetsplatsen blivit öppnare och generösare att arbetsplatsen på ett bättre sätt har tillvaratagit alla medarbetares kompetens och konstruktiva nytänkande att arbetsgivaren har krävt och gett lika mycket till medarbetare av båda könen att dessa insatser

resulterat i bättre kvalitet och höjd produktivitet Priset består av ett unikt och specialtillverkat konsthantverk samt ett stipendium på 5.000:-.

Följande arbetsplatser har fått utmärkelserna:

- 2000 - ABB ALSTOM Power, Finspång.
- 1999 - Artex AB, Mjölby.
- 1998 - Institutionen för datavetenskap, Linköpings Universitet.
- 1997 - Farlo KB, Linköping.
- 1996 - Villa Sjöängen, Kolmården.

www.e.lst.se
(länk Jämställdhet)

Om målet är konkurrenskraft och ekonomisk framgång heter medlet jämställdhet. Den slutsatsen drar Lars Josefsson, VD för ALSTOM Sweden, Finspångsföretaget som fick Länsstyrelsens Jämfotapris 2000.

– I grunden handlar det om ekonomi. Om företaget ska blomstra måste vi ha den bästa personalen. Tänker vi jämställt får vi en betydligt bredare rekryteringsbas. Vi kan hitta kompetens bland den halva av befolkningen som är kvinnor.

Framförhållning

Inom en tioårsperiod kommer bristen på kompetens och resurser att vara en begränsande faktor för företagens utveckling. Den som sett om sitt hus kan klara sig igenom den situationen.

– Vi försöker vara tidigt ute bland skolungdom och informera om vad arbete på detta företag innebär. Vi ordnar företagsspel och IT-skola på sommaren och försöker beskriva vår verksamhet på ett sådant sätt att både flickor och pojkar ska känna sig tilltalade. Kanske borde vi börja att mer specifikt rikta oss till flickor med informationen och tydligt visa att verkstadsarbete inte är bara för män, funderar Lars Josefsson.

Bilden av företaget utåt är viktig. Av platsannonserna ska framgå att här samarbetar män och kvinnor. Företaget uppmuntrar män att ta föräldraledigt och kompenserar inkomstbortfall upp till 80 procent.

Nej till lön efter kön

Ett annat område som fokuseras är lönerna. Just nu pågår en kartläggning med syfte att uppnå jämställdhet också här. Som bonusvinst får företaget en utveckling som stämmer överens med samhällets krav.



Jämställdhet

Lars Josefsson.

Svårsmått

På Alstom är det jämställdhetsgruppen som för arbetet med lika möjligheter för män och kvinnor framåt. Ett arbete som uppmärksammats och alltså tilldelats länsstyrelsens jämställdhetspris.

– Utmärkelsen har betytt mycket publicitet, konstaterar Lars Josefsson. Vi syns och hörs. Många företag och myndigheter vill komma hit och se hur vi arbetar med jämställdhetsfrågor, säger Lars Josefsson.

Resultaten av åtgärderna märks inte direkt. Men på sikt är jag övertygad om att jämställdhetsarbetet ger utslag.

för vinstens skull

Bättre betalt på verkstad än i vården

Lönerna är jämställda och pinupbilderna på väggarna är borta, men det fortsätter vara svårt att rekrytera kvinnor till verkstadsarbete.

– Jag är pessimistisk när det gäller att få in fler flickor, säger Sten-Åke Garmerth, chef för verktygsservice på Alstom. Intresset för den här typen av jobb verkar inte vara så jättestort.

Många förknippar säkert verkstäder med en skitig, rökig och bullrig miljö. Verkstadsarbete måste presenteras på ett positivt sätt.

På hans avdelning jobbar idag fyra kvinnor. Arbetskläder i både mindre och större storlekar köps in. Knepigare är det med verktygen.

– Vi får specialbeställa utrustning

som passar för mindre händer.

Jenny Hammarsten har jobbat som produktionsslipare på Alstoms verktygsservice i fem år.

– Jag tycker det funkade bra här, tjejerna verkar trivas. Dessutom är verkstadsarbetet bättre betalt än både vård- och affärsjobb, säger hon.

Lika löner efter arbetsvärdering

Ett system för arbetsvärdering skall ge jämställda löner i Linköpings kommun.

Kunskaper och färdigheter, ansvar och arbetsmiljö är de tyngsta faktorerna i det nya systemet. Dessa kriterier har betytt att arbete med människor, där de anställda ofta är kvinnor, fått höga poäng. Slutresultatet har inte undgått kritik.

– De som varit irriterade har ofta inte insett att metoden värderar befattningar, inte individer, säger Per-Arne Hultqvist, kommunens personalchef och ansvarig för arbetsvärderingsprojektet. Under själva projektet har jag trots allt överraskats av den förståelse som fanns för detta bland baspersonalen ute i verksamheten.

Knepiga lägen

Arbetet satte igång 1998. I olika grupper, med representanter från

både fack och arbetsgivare, samlades kunskaper in och ett antal yrken provvärderades. Metod för arbetsvärdering valdes och genom intervjuer kunde ett underlag för bedömning tas fram.

– Ibland uppstod knepiga lägen, men värderingsgruppen har försökt vara så objektiv som möjligt, säger Per-Arne Hultqvist. De grundvärderingar vi gjort ligger fast. Däremot vi måste vara lyhörda för aspekter vi kanske missat och kunna uppdatera styrdokumentet.

Slentrian i gamla metoder

Våren 2001 var alla befattningar inom Linköpings kommun bedömda

efter det nya systemet. År 2003 ska lönerna vara jämställda till 2006 skall också löneskillnader mellan likvärdiga yrken vara utjämnade.

– När jag ser till vad de intervjuade personerna berättat om sina jobb förstår jag att det "gamla" sättet att fastställa löner är väldigt förenklat och har inslag av både fördomar och slentrianmässigt tänkande.

lennart.ring@lkper.linkoping.se

Projektet Arbetsvärdering 2000 kostade 2 miljoner kronor. Hittills har bara tre kommuner i Sverige gett sig på detta, Partille, Växjö och så Linköping. Många hör idag av sig och vill lära av de erfarenheter som gjorts i östgötakommunen. 1999 utsåg JämO Linköping till årets jämställdhetskommun – en viktig anledning till utmärkelsen var projekt Arbetsvärdering 2000.

Tunn plan med tyngd

Tolv sidor. Tjockare är den inte, jämställdhetsplanen för Åtvidabergs kommun. Och det finns en tanke med formatet – alla ska ha tid att läsa och förstå materialet.

– Detta är ingen hyllvärmare, planen ska användas, säger Barbro Claesson (m) v ordförande i kommunstyrelsen bestämt.

Hon anser att dokumentet fyller flera funktioner. Att en plan tas fram talar om för alla att kommunen tycker frågan är viktig. Jämställdhet är dessutom en del av arbetsmiljöarbetet.

I Åtvidaberg började arbetet med en diskussion med de fackliga företrädarna om vad planen skulle innehålla. Därefter tillsattes en arbetsgrupp som jobbade med de olika punkterna arbetsvillkor, rekrytering, kompetensutveckling, arbetsmiljö, arbete – familjeliv och lönepolicy.

– När det gäller lönerna håller vi på med en kartläggning som ju måste vara klar till nyår 2001, säger Lars Lindén, personalsekreterare och sekreterare i kommunens jämställdhetsgrupp.

Rekryteringsprinciperna hör till det som diskuterats livligt. Enligt Lars Lindén är kommunens platsannonser idag riktade till alla, men, med en särskild adress till underrepresenterat kön. Beträffande arbetsvillkoren pågår ett arbete för att komma tillrätta med ytterligare ett jämställdhetsproblem – deltiderna. Målet är att få fler personer till heltidsjobb. Ett sätt att nå dit är att tänka nytt i arbetstidsfrågan.

Kolla resultatet

Planer finns på att prova andra arbetstidslösningar, men detta ligger fortfarande på framtiden. Nu närmast gäller det att fortsätta utbildningen kring och spridningen av jämställdhetsplanen. Och så förstås att se till att den efterlevs.

– Bristen i vårt jämställdhetsarbete är att vi varit dåliga på måluppföljning och utvärdering, säger Barbro Claesson. Här måste vi bättra oss.

www.atvidaberg.se
(länk Förvaltning Ekonomikontoret)
www.jamombud.se



Barbro Claesson.



Viktigt

Harry Nylund.

skapa motivation för jämställdhetsarbete

– Det är tillväxt vi skall jobba med i första hand, inte jämställdhet, säger Harry Nylund. Han är regionsamordnare för Växtkraft mål 3 och anser att jämställdhetsfrågan ägnats för mycket tid.

– Vi har fyra teman som skall genomgå alla insatser som vi ger ekonomiskt stöd. Jämställdhet är bara ett av dem men har ändå upptagit 95 procent av utrymmet när temana diskuterats i partnerskapet. Sådant gör att folk tröttnar.

Olika metoder

Harry Nylund påpekar att jämställdhetsperspektivet löper som en röd tråd genom EU:s alla program, detta varken kan eller vill han ändra på. Men arbetet med att nå lika möjligheter för kvinnor och män måste bedrivas på ett smidigt sätt.

– Det fungerar inte att slå småföretagarna i huvudet med lagboken och sätta jämställdhetsplaner som villkor för att de ska få del av det ekonomiska stödet. Härifrån försöker vi istället genom personliga besök och i samtal med företagarna skapa motivation för jämställdhetsarbete.

tagarna i huvudet med lagboken och sätta jämställdhetsplaner som villkor för att de ska få del av det ekonomiska stödet. Härifrån försöker vi istället genom personliga besök och i samtal med företagarna skapa motivation för jämställdhetsarbete.

Ont om hjälpmedel

Frågan om personalförsörjning ser Harry Nylund som en bra ingång i den diskussionen.

– Hur skall arbetsplatsen se ut för att kunna rekrytera i framtiden? Det samtalet kan man ta efter två koppar kaffe.

Först därefter kan det vara dags att föreslå att en jämställdhetsplan tas fram – ett jobb som inte är helt lätt för de mindre företagen enligt Harry Nylund.

– Jag har länge efterlyst något enkelt stöd för det arbetet. Till det som stått till buds hör JäMos digra material som är svårt för småföretagare att hinna ta sig igenom.

Det där är en brist som skapar onödiga bekymmer och som enkelt borde kunna åtgärdas.

www.vaxtkraft.com/ostergotland/

Växtkraft mål 3 är ett program inom Europeiska socialfonden. För Östergötlands del innebär programmet att 80 miljoner kronor per år satsas på kompetensutveckling i länet under perioden 2000-2006. Syftet är att stärka individens ställning i arbetslivet och på så sätt bidra till ökad sysselsättning och tillväxt. Såväl företag som offentlig sektor och organisationer kan söka medel till åtgärder som höjer individens kompetens, anställbarhet och företagarganda eller som gagnar integration, mångfald, jämställdhet och lokal utveckling. Ett regionalt partnerskap beslutar hur pengarna skall fördelas. I partnerskapet finns representanter från Länsstyrelsen, LO, Företagarna, Östsam, Svenskt Näringsliv, TCO, Länsarbetsnämnden och Växtkraft mål 3.

Rektorn vann vad om jämställdhet



Tommy Johansson.

Vadslagningen om en lunch blev upptakten till ett tydligt jämställdhetsarbete inom Kunskapslyftet i Linköping.

När verksamheten startade 1997 kom statistik som avslöjade en ojämn könsfördelning bland studenterna. I Linköping var siffrorna 32 procent män och 68 procent kvinnor på utbildningarna.

– Alpkvist (länets jämställdhetsdirektör) hoppade på mig direkt och undrade vad jag tänkte göra åt saken, säger Tommy Johansson, rektor för Kunskapslyftet.

Det slutade med att rektorn och jämställdhetsexperten ingick ett vad. Inom en viss tid skulle Kunskapslyftet i Linköping ha nått fördelningen 40 procent män och 60 procent kvinnor.

– Strax gick det upp för mig att jag saknade kunskaper på detta område. Eftersom jag ville vinna vadet och, viktigast av allt, uppnå målet, sökte jag till fempoängsutbildningen.

Förmåner till män

Tommy Johansson berättar att kursen fick honom att börja fundera över kvinnodominansen. Berodde den på de stora neddragningarna i den offentliga sektorn eller på utbildningsnivån bland de kvinnor som blev utan arbete? Och vart tog alla män vägen?

En noggrannare kontroll visade att män sökte sig till AMS där kursutbudet var inriktat på traditionellt mansdominerade områden.

– Det var förmånligare att läsa där. Reseersättning och a-kassa gjorde det enklare. Ger vi alltså dessa ekonomiska förmåner till män och inte till kvinnor?

Upphandling med genusbrillor

För att jämna ut könsfördelningen började Kunskapslyftet arbeta med att hitta nya målgrupper för verksamheten. Lågutbildade män inom verkstadsindustrin lockades att studera.

Jämställdhet i arbetslivet – teori och praktik är namnet på den fempoängskurs som Länsstyrelsen köper av Linköpings universitet. Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning. Kursen startade 1997 och har sedan dess genomförts årligen.

Utbildningen tar upp grundläggande ekonomiska, juridiska, sociologiska och psykologiska aspekter på arbetslivet ur ett genusperspektiv. Makt och kön är en central frågeställning. Syftet är att höja kunskapsnivån om jämställdhet i arbetsliv och samhälle.

Vid upphandlingar började verksamheten ställa krav utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

– Vi köper aldrig tjänster från företag som saknar jämställdhetsplaner, säger Tommy Johansson.

Lätt att argumentera för Fempoängsutbildningen har inte bara betytt ett nytt sätt att arbeta. Den

har också påverkat honom som människa.

– Jag har blivit mer obeservant på genusrelaterade orättvisor i samhället och mer benägen att ta strid för förändringar. Får man, som jag fått, ordentlig kunskap i de här frågorna, finns det inget lättare att argumentera för. Diskussionerna med meningsmot-

ståndare blir korta, säger han med ett leende.

Fotnot. Jämställdhetsdirektören fick bjuda rektorn på en lunch.

www.linkoping.se/kunskapslyftet/start.asp
(länk Om Kunskapslyftet)



Olika

spelregler för män och kvinnor

– En viktig symbolhandling, en markering av hur viktig jämställdhetsfrågan är.

Så förklarar Björn Grip, ordförande i östgötalandstingets personaldelegation, skälen till att han gick fempoängskursen Jämställdhet i arbetslivet.

Alltsedan tonåren har han varit aktiv i vänsterpartiet. Där, menar han, har jämställdhet mellan könen alltid varit en självklar del av den politiska ideologin. Mycket av det som berördes i utbildningen var därför inte obekant för honom.

– Men det presenterades också en hel del resultat av ny och ganska konkret forskning, säger han. Jag minns bland annat en studie av kvinnors möjligheter att avancera. Den beskrev väldigt väl vilka spelregler som gäller.

Det här var kunskaper han kunde inspireras av i sitt arbete i landstinget. Och inspirationen behövs.

– Vi pratar mycket jämställdhet i landstingsfullmäktige, många tycker att det är tjugat; ”Ja, ja, vi är väl redan överens om att det skall vara lika för män och kvinnor”. Men det

är en grund uppfattning att tro att det bara handlar om värderingar och inte se att det också finns strukturer som hindrar jämställdhet mellan könen.

Inom landstinget pågår ett aktivt jämställdhetsarbete.

– Lönediskriminering, chefsrekrytering, deltidsfrågan och den segregerade arbetsmarknaden får särskild uppmärksamhet. Jag tror det är viktigt att väga prioritera för att uppnå målen.

Sedan 1996/97 har andelen personer som arbetar heltid i landstinget i Östergötland ökat från 65 procent till 75 procent.

År 2001 skall andelen deltidsanställda ha minskat med ytterligare tre procent. Före utgången av år 2002 skall samtliga medarbetare erbjudas heltidsanställning. Landstinget inleder under hösten 2001

en satsning för att utbilda personal i frågor kring jämställdhet, mångfald och handikapp JäMång. Upplägget bygger på ”ringar på vattnet-principen” – de som utbildas utbildar vidare ute i organisationen.

www.lio.se/personalpolitik/jamstalldhet/

Bara jämtegrering räcker inte

Jämställdhetsarbetet går framåt. Men det går långsamt, konstaterar jämställdhetsminister Margareta Winberg.

– Givetvis är det frustrerande för den som arbetar med de här frågorna. Samtidigt är det tydligt att de blivit mer accepterade.

Hon uppfattar också att jämställdhetsperspektivet nått in i allt fler sakområden. Stadsplanering, kvinnors företagande och arbetet mot våld mot kvinnor är några exempel.

– Jag tror dock inte det är självklart att man i länsstyrelserna jobbar med frågan om det inte finns ett politiskt

tryck i den (på vissa håll har man tunnlat ut jämställdhetsexperternas roll). Därför är det viktigt att vi i regeringen, exempelvis i statsministerns regeringsförklaring, talar om hur betydelsefull jämställdheten är.

Välkommet initiativ

Länsstyrelsen i Östergötland anser att det finns fler sätt att ge tyngd åt frågan: Låt landets länsstyrelser tillsammans med Jämo få tillsynsansvar för jämställdhetslagen. Det förslaget presenterades för Margareta Winberg vid hennes besök i Linköping på internationella kvinnodagen 1999.

– Jag minns att jag tyckte att initia-

tivet var välkommet, men jag vill inte kommentera vad det skulle betyda för jämställdhetsarbetet i länen. Det faktum att jag tillsatt en utredning visar att jag tycker frågan är viktig. Nu är utredningen ute på remiss och jag ser fram emot vad det kommer att ge för resultat.

Mansroll på efterkälken

Lagstiftning och tillsyn ser hon som nödvändiga instrument för att driva den här utvecklingen framåt. På ett annat plan handlar det om förändra attityder.

– Mansrollen ligger efter på grund av att män inte tagit jämställdhetsdebatten på allvar tidigare. Genom utvidgade föräldrautbildningar med pappagrupper, pedagogik typ Björntomten och Tittmyran i Gävle och fler män som yrkesförebilder inom förskola och skola är förändringen ändå en bit på väg.

Jämtegrering

Frågan om männens betydelse i jämställdhetsarbetet diskuterades för övrigt vid de stora seminarier om jämställdhet som arrangerades i Europaparlamentet under Sveriges ordförandeskap i EU.

För medlemsländerna i den europeiska unionen gäller sedan några år kravet på mainstreaming (att jämställdhetsperspektivet ska finnas på alla beslutsnivåer, ett svenskt ord för detta kan vara jämtegrering)

– Det är viktigt som metod, men jag tycker inte att vi kan nöja oss med enbart detta. Det finns fortfarande behov av särskilda åtgärder för att stödja jämställdhetsarbetet, säger Margareta Winberg.

<http://naring.regeringen.se/fragor/jamstallldhet/index.htm>

Kvinnor och makt är temat för de seminarier som sedan 1997 ordnas på Internationella Kvinnodagen i Östergötland. Inbjudna föreläsare resonerar kring ämnet från olika utgångspunkter. Forum för kvinnliga forskare, östgötalandstinget och Länsstyrelsen Östergötland står för arrangemanget. Under åren har bland andra professor Yvonne Hirdman, professor Agneta Stark och samhällsvetaren Gertrud Åström medverkat.

Margareta Winberg.



Aldrig för sent att lära nytt

Egentligen hade han inte tid för det där Ithakaprojektet, Jan Åndell, tidigare VD för tidningen Östgöta Correspondenten.

Om det inte varit för den, som han beskriver, ”på ett mycket förtjänstfullt sätt förbereda försäljningskampanjen”, skulle han nog inte gått med.

– Jämställdhetsexpert Catharina Alpkvist kontaktade mig och påpekade att Correnkoncernen hade en ledning som bestod av enbart män och att vi behövde få ett annat perspektiv, säger Jan Åndell.

Tuff försäljningstaktik

Redan det var en tankeställare, men det skulle komma mera.

– När hon fick höra att jag hade döttrar nappade hon. Som far måste jag få kunskaper om jämställdhetsfrågor och genussystem, framhöll

hon med skärpa. Argumenten bet hårt. Jag hade inte tid, men jag fick ta mig tid.

Jan Åndells adept var jämgammal med hans egna döttrar. Det har betytt en hel del för utbytet han haft av projektet. I samtalen med adepten fick han inblick i de villkor som gäller för kvinnor och för en yngre generation. Hur villkoren för könen bestäms i ett patriarkalt system lärde han sig på de seminarer som ordnades för mentorerna.

Moderna människor

Han upplever att han bar med sig erfarenheterna från Projekt Ithaka både in i privatlivet och till jobbet.

– Jag har lärt mig att man som VD måste acceptera att det finns perioder i livet då män och kvinnor har andra prioriteringar än att bara jobba. Så tror jag att jag blivit bättre på att skapa en mänsklig företagskultur.



Jan Åndell.

Nu förstår jag mekanismerna

Jämställdhet kräver ihärdigt arbete och ett strategiskt upplägg.

– Taktiken är att vara konkret, vidta små åtgärder så man hela tiden ser vad man gör, säger Bo Olsson, ombud för metallfacket på Alstom i Finspång.

För ett par år sedan gick han fempoängskursen jämställdhet i arbetslivet och därefter har hans fackliga

arbete alltmer inriktats på genusfrågor.

– Förut kunde jag se orättvisorna men insåg inte varför det blev som det blev. Nu har jag börjat förstå mekanismerna bakom och det blir ett verktyg för mig i det här arbetet.

Att ändra på förhållandena tar tid. En del har trots allt skett, tycker Bo Olsson.

– Stämningen har blivit lugnare, vi

pratar med varandra på ett annat sätt idag.

För Bo Olssons del har genusarbetet också betytt ökade kontakter med andra fackklubbar.

– Jag blir ofta kallad till olika verkstadsklubbar för att berätta om hur vi bedriver vårt jämställdhetsarbete.

Berzeliusskolan

Jämställdhetsarbete

pågår

Jävla hora. Förbannade subba!
Det språkbruket kunde Berzeliusskolan i Linköping inte acceptera. Istället bestämde den sig för att ta itu med de genusrelaterade problemen – språket såväl som de traditionella könsmodellerna.

Tillsammans med Länsstyrelsen och JämO drogs projektet Våga bryta mönster igång. Elever och personal fick utbildning, där bland annat värderingsövningar var viktiga inslag.

En handlingsplan för att motverka könsmobbing och en jämställdhetsplan för skolan togs fram. Ute i klasserna fördes diskussioner om språkbruket.

– Som ledare är det viktigt att tala om var gränsen går, att säga ”detta tolererar vi inte”, säger Per Petersén, skolans rektor åren 1996-2001. Och var den gränsen går behöver inga skolledare sväva i tvivelsmål om.

Vi har dokument, skolplaner och andra direktiv, som i klarspråk talar om vad som skall gälla. Det är bara att läsa dem.

Ont om tid?

Nu gick det ju inte helt friktionsfritt att genomdriva förändringsarbetet. Det fanns de som hade synpunkter. – ”Resurser saknas” och ”vi har inte tid” var vanliga invändningar, säger Per Petersén. Därför tog vi litet timmar från alla ämnen till de aktiviteter som skulle genomföras. Då kunde ingen känna sig förfördelad.

För skolans del har projektet i första hand inneburit att frågan om jämställdhet lyfts fram.

Ett genusperspektiv skall finnas i undervisningen. För att bryta traditionella könsmodellerna när det gäller yrkesval har nya utbildningar skapats.

– Under hösten 2001 erbjuds två profilklasser med inriktning mot naturvetenskapliga ämnen, för att fånga upp flickor. Dessutom har vi

IT-kommunikation och ledarskapsutbildningen som särskilt fokuserar på arbetsmetoder och lärande.

Det går att förändra

Det handlar inte om att göra specialskolor för flickor utan att minska dominansen av specialskolor för pojkar, menar den förre rektorn.

– Undervisningen i många tekniska ämnen är utformad på killars villkor. Det mönstret försöker vi bryta, förklarar Per Petersén.

www.edu.linkoping.se/berzelius
(länk Aktuellt)

Våga bryta mönstret startade 1998. Erfarenheter från projektet blev underlag till skriften "Jämos handbok mot könsmobbing i skolan" 1999. Boken kan beställas från Jämos hemsida (www.jamombud.se)





Katarina Zetterström och Lena Gustafsson.

Frideborg för hela länet

År 2000 anmäldes över 20 000 fall av kvinnomisshandel i Sverige. Siffran är bara toppen på ett isberg. Mellan 80 och 95 procent av övergreppen anmäls aldrig. Frideborg i Norrköping arbetar för att minska mäns våld mot kvinnor.

– Sedan vi startade har ungefär 150 män passerat genom våra mansgrupper, berättar Katarina Zetterström, samordnare för kvinnor i Frideborg. Vi känner till cirka 30 återfall. Även om det förmodligen finns ett mörkertal, verkar det som om många inte fallit tillbaka i sitt våldsbeteende.

Ta ansvar för våldet

Och det är viktigt. Att arbeta för att minska den här sortens övergrepp handlar inte bara om att hjälpa kvinnorna utan även om att få männen att sluta använda våld av

fysik, psykisk eller sexuell art.

– De män som kommer hit får först ett individuellt samtal. Därefter erbjuds de en gruppverksamhet. Här finns både de som blivit dömda till behandling och de som kommer självmant efter en polisanmälan, säger Katarina Zetterström. Det viktigaste är att få männen att ta ansvar för våldet istället för att lägga skulden på kvinnan.

Lyssnar på barnen

Kvinnor som söker till Frideborg erbjuds stöd genom samtal enskilt, och/eller i grupp. De får också veta vad som händer när våldet polisanmäls och information om vilka myndigheter de kan vända sig till.

Sedan 1999 drivs här också med stöd av länsstyrelsen ett projekt för att hjälpa barnen – en i många avseenden glömd grupp i dessa sammanhang.

– Barnen har ofta en diffus bild av våldet i hemmet. Misshandeln är

skamlig, något man inte pratar om. Det är lätt att de hamnar i ett tillstånd där de är osäkra på om övergreppen verkligen hänt, säger Lena Gustafsson, Frideborgs samordnare för barn och ungdom.

De behöver någon vuxen som lyssnar till deras berättelse. En hjälp i bearbetningen kan vara att träffa andra barn och ungdomar med samma erfarenheter.

Hindra barn att göra som de vuxna.

– Bland de pojkar och flickor jag träffat i mitt arbete finns ofta en skev kvinnosyn. Samhället behöver jobba mycket mer med att bygga in ett jämställdhetstänkande redan från början. Frideborg kan förhoppningsvis bidra med att skicka med barnen en medvetenhet så att de som vuxna inte upprepar ursprungsfamiljens mönster.

www.norrkoping.se
(länk Samhällservice)

Projekt Frideborg startade i Norrköping 1994. Verksamheten blev permanent 1997 och omfattar Norrköping, Finspång, Söderköping och Valdemarsvik.

Modellen bygger på samverkan mellan socialtjänst, frivård, landsting, polis, åklagare och kvinnohus.

1998 fick bland andra Rikspolisstyrelsen, Socialstyrelsen och landets länsstyrelser i uppdrag av regeringen att öka ansträngningarna för att förebygga våldsbrott mot kvinnor. Dessutom ska åtgärdsprogram för det egna arbetet med dessa frågor tas fram och en samverkan med andra myndigheter och frivilligorganisationer inledas.

I Östergötland bedrivs arbetet genom Länsgruppen för Kvinnofrid. Här finns representanter från samtliga länets kommuner, polis, åklagare, frivård och landsting. Länsstyrelsens sociala enhet är sammankallande. Länsgruppen har beslutat att Frideborg ska bli en gemensam östgötamodell.

Sedan år 2000 finns ett Frideborg också i den västra länsdelen (Motala, Vadstena, Mjölby, och Odeshög).

År 2002 blir verksamheten tillgänglig också för invånarna i centrala länsdelen (Linköping, Kinda, Åtvidaberg och Boxholm).

Konsten att göra rätt från början

Att räkna antal kvinnor och män när jobbet väl är klart, duger inte. Förändringsarbetet kräver jämställdhetsperspektiv från början för att inte bristerna ska följa med till slutet.

Nyckeltal för jämställdhet är tänkt att vara ett enkelt verktyg för att sätta mål för och utvärdera verksamheter.

Busenkelt

– Det ska vara så lätt att alla på länsstyrelsen kan använda det utan att behöva förstå varför eller ens ”känna för” att jobba med det, säger

Catharina Alpkvist, jämställdhetsexpert och projektledare för Nyckeltal.

Metoden går i korthet ut på att beskriva de olika leden i ett arbete, göra klart var och vilka insatser som behövs, sätta upp mål och genom checklistor och nyckeltal se till att de uppnås. Nyckeltalen ska också kunna ligga till grund för jämförelser med andra länsstyrelser.

– På flera enheter hos oss har man fått in detta i den ordinarie verksamheten. Det mest konkreta exemplet är regionalekonomiska där man arbetar med nyckeltal för jämställdhet i såväl tillväxtavtalet som inom kvinnors

företagande, uppger Catharina Alpkvist.

Utveckla modellen

Det var på hösten 1998 som länsstyrelsen i Östergötland fick i uppdrag av regeringen att ta fram rutiner för hur nyckeltal för jämställdhet kunde användas inom de egna verksamhetsområdena. I maj 1999 var arbetet klart. Andra län har visat intresse för metoden.

<http://naring.regeringen.se/fragor/jamstalldhet/nyheter011025.htm>



Klent gensvar på checklista

Våren 2001 vände sig samhällsbyggnadsenheten till länets kommuner med en checklista för att säkra jämställdhetsperspektivet i planarbetet. Checklistan utgår ifrån länsstyrelsens Nyckeltal för jämställdhet. Gensvaret från kommunerna har varit obefintligt.

– Sedan mars månad har vi fått in mellan 80 och 100 planer till länsstyrelsen. Ingen enda noteras att jämställdhetsperspektivet funnits med i planeringsarbetet. Vi är besvikna,

säger Leif Jonsson, samhällsbyggnadsdirektör.

Han menar att det kan finnas flera skäl till den klena responsen.

– Antingen tycker man illa om att någon utomstående (länsstyrelsen) försöker påverka de invanda planbeskrivningsförslagorna man använder sig av ute i kommunerna – eller så anser man att jämställdhetsperspektivet är så självklart att det inte behöver noteras i särskild ordning i en planbeskrivning.

En annan förklaring uppger han kan vara att man är fast i föräldrade rutiner.

– Den dag man för in begreppet

jämställdhet i själva mallen för planarbetet/planbeskrivningar kommer den förändring att ske, att man i vart fall garanteras att frågan har diskuterats.

Länsstyrelsens samhällsbyggnadsenhet hanterar frågor om planväsande och hushållning med naturresurser, kommunikationer, boende, energi, civil beredskap och räddningstjänst. Enhetens uppgift är att samordna olika frågor som bidrar till att uppnå en långsiktigt hållbar samhällsutveckling.

Lyssna på kvinnor i samhällsbyggandet

Män bor, män åker till jobbet och män åldras. Allt detta gör också kvinnor, men hittills har det inte kommit till uttryck i samhällsplaneringen. I ett samarbetsprojekt mellan Länsstyrelsen och Norrköpings kommun våren 1997 lyftes frågor om hur ett jämställt samhällsbyggande skall utformas.

– Det sociala perspektivet tappades bort efter den stora omsorgsutbyggnaden på 70- och 80-talen. Vi behövde lyfta fram det igen och få fler engagerade i samhällsplaneringen, säger Jan Persson, avdelningsdirektör vid länsstyrelsens samhällsbyggnadsenhet.

Hur vill vi bo?

Inför arbetet med Norrköpings översiktsplanering ordnades studiecirkel där kvinnor och män i olika åldrar deltog. Här fördes diskussioner kring ett antal ämnesområden som är centrala i samhällsplaneringen: hur och var vill vi bo, miljö och ekologi, hur tar vi hand om våra barn och gamla?

Trygghet viktigast

När cirkeldeltagarna fick tala om vad som var viktigt och mindre viktigt, blev könsskillnaderna tydliga.

– Kvinnorna lyfte fram trygghetsaspekten, hellre broar än mörka tunnlar, berättar Jan Persson. Det är för övrigt den frågan som fått mest gehör i planeringen generellt. Förhoppningsvis leder de synpunkter som kom i dagen till litet andra prioriteringar framöver.

Svårt att diskutera

Frågan om jämställdhet i samhällsplaneringen är inte helt enkel menar Jan Persson. Diskussionerna kan bli knepiga.

– Om man anpassar exempelvis kollektivtrafiken till de behov kvinnor har idag, riskerar man att lägga fast männens rätt till bilåkande. Det är svårt att diskutera detta, men det är fel att inte göra det. Det jobbiga är

de som säger att "den här frågan behöver vi inte bry oss om".

Inga paketylösningar

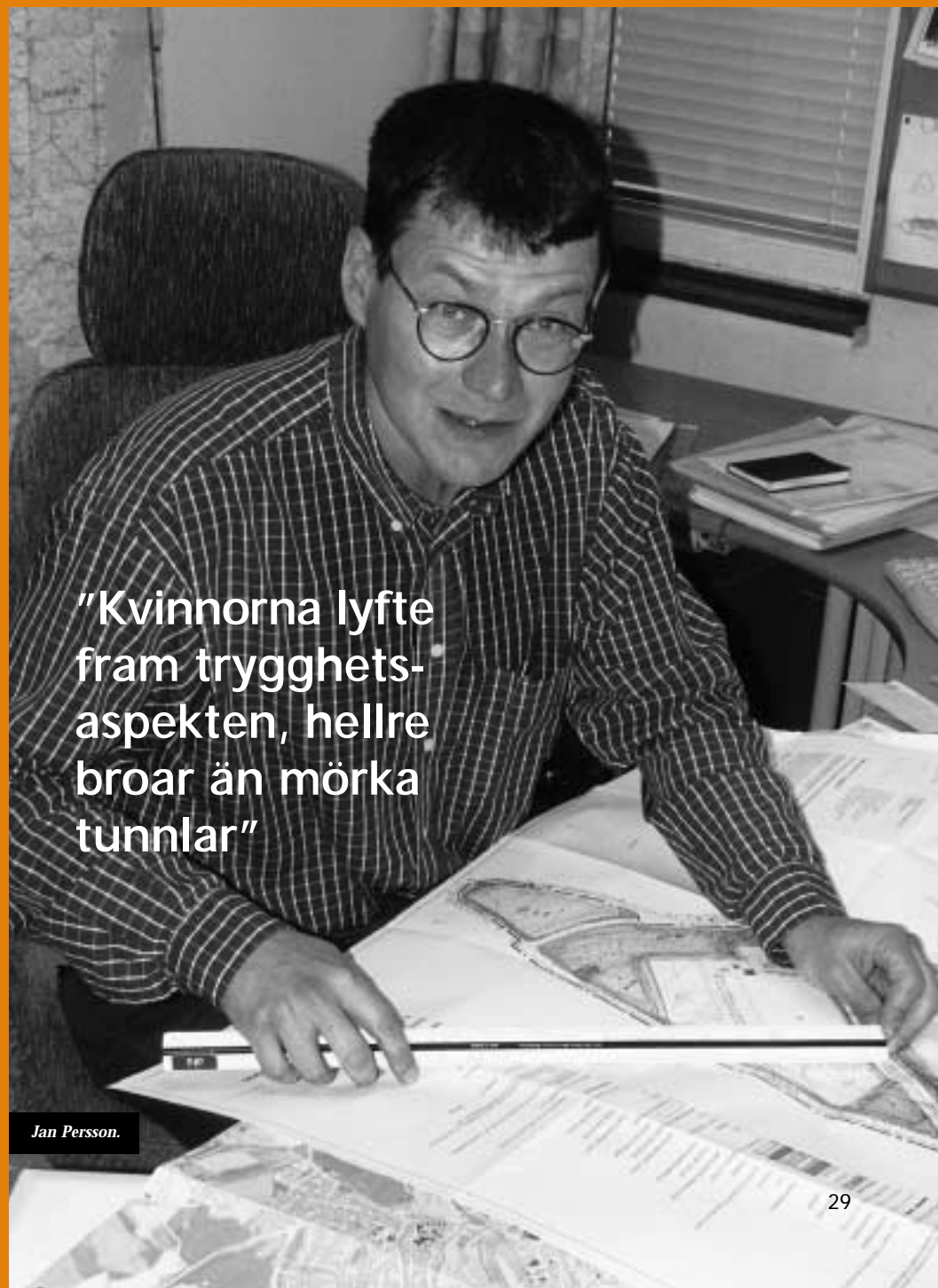
Erfarenheterna från Norrköpingsprojektet finns sammanställda i skriften Manligt och kvinnligt perspektiv på samhällsplaneringen. Materialet inne-

håller emellertid inga färdiga lösningar för jämställda samhällsbyggen, påpekar Jan Persson.

– Det viktiga är att vi fått fram något att fortsätta diskutera kring.

www.e.lst.se

(länk Samhällsbyggnad/Bibliotek)



"Kvinnorna lyfte fram trygghetsaspekten, hellre broar än mörka tunnlar"

Jan Persson.

Lättnädd med nyckeltal

Jämställdhet och tillväxt hör ihop. Därför genomsyras arbetet med de regionala tillväxtavtalet i Östergötland av ett jämställdhetsperspektiv.

Hittills anses resultaten ha varit vara goda. I vissa satsningar som gjorts inom tillväxtavtalet har målet om minst 40 procent kvinnor väl uppnåtts.

– Vi har använt oss av länsstyrelsens Nyckeltal för jämställdhet i det arbetet,

säger Joakim Kärnborg, byrådirektör vid regionalekonomiska enheten. Det är en enkel och lättbegriplig metod för att mäta jämställdhet från det att en process startar fram till slutresultat.

Andra resultat

Till en början hade de personer som var ansvariga för olika åtgärder svårt att se hur de skulle jobba med detta.

– ”Nyckeltal, vad skall vi ha det till?” undrade man, berättar Joakim Kärnborg. Vi uppmanade dem att titta på sina program och tillämpa metoden

där det var möjligt. Då hittade de olika saker att mäta och har presenterat ett bra jämställdhetsutfall.

Målet behöver inte vara mätbart i siffror, påpekar Joakim Kärnborg. Att man jobbar på ett nytt sätt, tänker i andra banor och har nya perspektiv är också ett resultat.

Lättsålt

Han tycker att det varit förvånansvärt enkelt att sälja in jämställdhetstänkandet.

– Aktörerna i partnerskapet förstår varför man skall arbeta på det här viset. Faktum är att jämställdhet är det enklaste temat att jobba med. Det är svårare att få acceptans och förståelse för argumentet ekologiskt hållbar utveckling. För vad är det? Att räkna män och kvinnor kan alla göra, att avgöra vad som är ekologiskt hållbart är betydligt mer komplext.

Nå fler nivåer

Att arbetet ger ringar på vattnet tvivlar Joakim Kärnborg inte på.

– De aktörer som jobbar med jämställdhet i tillväxtavtalet har tagit det till sig och ser nyttan av det. Länsarbetsnämnden tänker garanterat jämställt när den gör upphandlingar och Almi har jämställdhetsperspektivet med sig i sitt arbete. Dessutom, menar han, sprids jämställdhetstänkandet till många fler nivåer genom de olika insatserna, exempelvis nya utbildningar, starta-egget kampanjer eller teknikutvecklingsprojekt.

www.e.lst.se

(länk Regionalt tillväxtavtal)



Joakim Kärnborg.

Vid länsstyrelsens regionalekonomiska enhet är arbetet inriktat på näringsliv och regional utveckling för att säkra ekonomisk tillväxt.

Här hanteras stöd till småföretag. Landsbygdsstödet, småföretagsstödet och stödet till kvinnors företagande är några exempel. Genom enheten ordnas

också finansiering av regionala utvecklingsprojekt, bland annat via EU:s strukturfonder.

Ett av de länsövergripande utvecklingsprogram som drivs av länsstyrelsen är det regionala tillväxtavtalet. Tanken är att samordna den statliga näringspolitiken med det som sker på regional

och kommunal nivå. Målet är ökad tillväxt. Länsstyrelsen startade och samordnar arbetet, men ett regionalt partnerskap, med representanter från såväl näringsliv som offentlig sektor, ser till att insatserna genomförs.

Vem

ser de tysta flickorna?

Pojkar som mår dåligt syns och hörs. Flickor med problem är svårare att upptäcka. Därför har pojkarna hittills fått större del av samhällets stödresurser än flickorna.

– Dessutom är de tidiga insatserna dåligt anpassad efter flickornas särskilda behov. Många flickor i de pojkdominerade behandlingsgrupperna får litet utrymme, konstaterar Inger Winkelmann, socialkonsulent vid Länsstyrelsens sociala enhet.

Rätt hjälp

De könsrelaterade orättvisorna blir uppenbara för den som arbetar med ett jämställdhetsperspektiv – och först när de blivit synliga går de att åtgärda.

– När vi är ute och i kommunerna och tittar på hur socialtjänstens ärenden handläggs och dokumenteras granskar vi akterna utifrån ett genusperspektiv. Det blir ett verktyg för att kunna ge rätt hjälp eftersom flickor och pojkar, män och kvinnor är olika och behöver olika behandlingar eller

stödsinsatser, resonerar Inger Winkelmann.

Hon påpekar att det är viktigt att jämställdhet också präglar själva organisationerna.

– Vid verksamhetstillsynen i länet informerar vi oss om hur könsfördelningen ser ut i arbetsgrupperna. Det är önskvärt att få en fördelning som gagnar alla. Blandade arbetsgrupper fungerar oftast bäst och för den som söker hjälp är det viktigt att kunna välja vem man vill prata med, en man eller en kvinna.

Könsuppdelad statistik

För att kunna arbeta jämställt utåt måste det perspektivet också finnas internt.

– All vår egen statistik är könsuppdelad och de rapporter som skrivs genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. I framför allt rapporterna om tvångsomhändertagande (LVU, lagen om omvård av unga) har vi alltid jobbat på det sättet.

Enligt Inger Winkelmann finns idag en öppenhet för att jobba med ett könsperspektiv i sociala frågor.

– Det finns engagerad personal i de

olika verksamheterna i länet och det är idag självklart att man har en positiv inställning till jämställdhet. Mycket mer skulle gå att göra men jag ser också hinder i form av underbemanning och hög arbetsbelastning. Dessutom är det svårt att rekrytera kompetent personal.

www.e.lst.se

(länk Om länsstyrelsen – Sociala frågor)

Länsstyrelsens sociala enhet jobbar med tillsyn och uppföljning av kommunernas och privata vårdgivares arbete i frågor som rör omsorg av barn, äldre, psykiskt/fysiskt funktionshindrade och missbrukare. Enheten ger tillstånd till privat verksamhet inom dessa områden.

Det är också sociala enheten som fördelar statsbidrag för utveckling av öppenvård riktad till barn, ungdom och missbrukare samt till drogforebyggande insatser.



LÄNSSTYRELSEN ÖSTERGÖTLAND

Länsstyrelsen Östergötland • 581 86 Linköping • Telefon 013-19 60 00
www.e.lst.se • catharina.alpkvist@e.lst.se