

Att arbeta med
jämställdhet
inom Östersjöprojekt



Jämställdhetsintegrering är den strategi som antagits av EU för att säkerställa lika möjligheter för kvinnor och män. Den innebär att jämställdhet ska integreras i all verksamhet i stället för att vara en särskild fråga vid sidan om. Strategin om jämställdhetsintegrering omfattar även Interregprogrammen och övrig användning av EU:s fondmedel.

Denna skrift är framtagen av Sidas Östersjöenhet i syfte att främja jämställdhet i länderna kring Östersjön.

Författare: Karin S. Lindelöf.

Redaktör: Mats Sundgren.

Grafisk form & illustration: Helena Duveborg.

Tryck: Snabba Tryck, Visby, 2011.

Jämställdhet handlar om effektivitet, demokrati och rättvisa. I jämställda projekt utnyttjas kvinnors och mäns kompetens och kapacitet bättre. Projektresultaten blir också mer rättvisande när både kvinnors och mäns villkor och erfarenheter beaktas. Samhället består av både kvinnor och män och båda kategorierna måste ha samma möjlighet att påverka samhällsutvecklingen. EU:s riktlinjer för att integrera jämställdhet i strukturfonderna formuleras på följande sätt:

Medlemsstaterna och kommissionen skall se till att jämställdhet mellan män och kvinnor och integreringen av jämställdhetsperspektivet främjas under de olika etapperna av fondernas genomförande.¹



Strävan efter jämställdhet lyfts fram i EU:s Östersjöprogram.

1. Rådets Förordning (EG) nr 1083/2006, Artikel 16 "Jämställdhet mellan kvinnor och män och icke-diskriminering", s. 40.

Strävan efter jämställdhet lyfts även fram i Östersjöprogrammet (Baltic Sea Region Programme). Att främja lika möjligheter bedöms positivt vid projekturvalet och samtliga sökande ombeds integrera jämställdhet i sina projekt.

Trots detta tycks arbetet med genus- och jämställdhetsfrågor i Interregprojekten gå trögt. Syftet med denna skrift – och tillhörande workshops – är att främja och underlätta detta arbete.

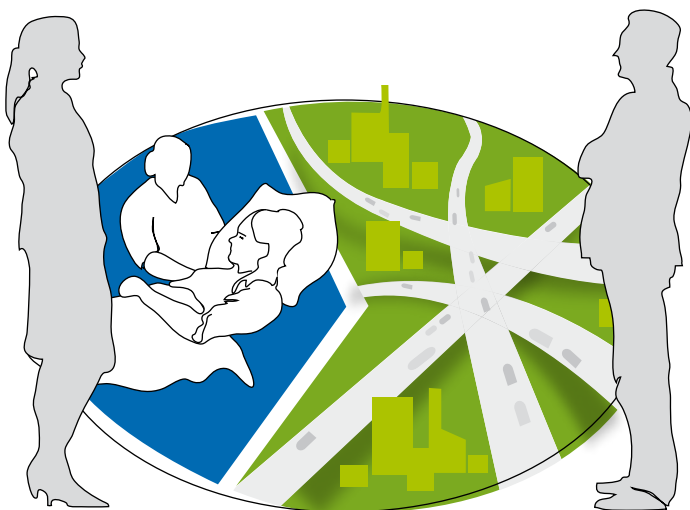
Jämställdhet inom Östersjösamarbetet

2009 genomförde Sidans Östersjöenhet studien *Jämställdhet inom det territoriella Östersjösamarbetet*.² Bakgrunden var att Interreg och andra samarbeten kring Östersjön domineras av män, särskilt i frågor av stor regional och ekonomisk betydelse, som transport, infrastruktur och miljö. Kvinnor finns huvudsakligen inom sociala och kulturella områden som utgör en relativt liten del av Interregbudgeten.

Undersökningen består av en kartläggning av könsstrukturen inom Baltic Sea Region Programme 2007–2013, samt intervjuer med sju kvinnliga ledare inom fem projekt i traditionellt mansdominerade branscher. Materialet har analyserats med hjälp av den så kallade 3R-metoden (se s. 13 i denna broschyr).

Studien visar på en dominans av män på ledande befattningar i partnerorganisationerna, och därmed även i styrgrupper, medan könsfördelningen är jämnare när det gäller projektledarskap i delprojekt. På så vis får kvinnor relativt stort inflytande över själva projektsamarbetet, men mindre över projektens avtryck inom de deltagande organisationerna, vilket är viktigt för bestående resultat efter projekttidens slut. Av studien framgår också att de jämställdhetshänsyn som omnämns i ansökningsblankettens ”genusruta” (*equal opportunities*) framför allt gäller antal kvinnor och män inom projektet. Endast ett av de granskade projekten beskriver genusaspekter kopplade till det som Interregprojektet faktiskt gör.

2. Sida, 2010, *Jämställdhet inom det territoriella Östersjösamarbetet. En studie av projekt inom EU:s Interregprogram för Östersjön, Baltic Sea Region Programme 2007–2013*, Sidans Östersjöenhet.



Män dominerar i frågor av stor ekonomisk betydelse

De intervjuade projektledarna tycker att Interregprojekten fungerar relativt jämställt. Samtidigt framgår det att kvinnor ofta är sekreterare och assistenter, som ordnar med det praktiska och administrativa medan män är sakkunniga, experter och ordföranden, som undertecknar papper och som representerar projektet i olika sammanhang. Intervjupersonerna tenderar också att banalisera sina egna upplevelser av diskriminering och bristande jämställdhet: att bestämma sig för att man ”inte bryr sig” är en vanlig strategi. Några berättar dock om olika diskriminerande situationer – både som de själva har råkat ut för och som de har observerat runt omkring sig, till exempel manliga härskartekniker, sexistiska och homofoba skämt och upprätthållandet av män som norm inom Östersjösamarbetet.

I intervjuerna framgår dock att det finns annat än kön som kan vara viktigt för inflytande inom Interreg, som till exempel ålder, erfarenhet, expertis, formellt ansvar samt kunskaper i engelska. En annan tendens är att de intervjuade projektledarna finner det svårt med ett mer integrerat jämställdhetstänkande: antal kvinnor och män lyfts fram, medan maktfrågor och projektinnehåll glöms



Kvinnor är ofta sekreterare och assistenter medan män är experter.

bort. Den ojämlika relationen mellan öst och väst – där de nordiska länderna ses som ”bättre” än Polen och Baltikum – återskapas också i viss grad inom projekten, trots att Östersjöprogrammet syftar till motsatsen.

Det finns alltså stora möjligheter till förbättringar när det gäller främjandet av jämställdhet och jämlikhet. Särskilt viktigt är att anvisningarna och kraven från EU-kommissionen blir tydligare och mer detaljerade. Det krävs att ”genusrutan” i ansökningsformuläret uppfattas som relevant och utslagsgivande, och att det finns förväntningar på att det som står där också ska vara synligt i andra delar av ansökan. Det behövs också konkreta exempel på hur projekten kan arbeta mer jämställt – internt och externt – för att på sikt bidra till ökad jämställdhet i hela Östersjöregionen.

Kön (sex) är beteckningen för de biologiska kategorierna kvinnor respektive män.

Genus (gender) är de sociala och kulturella tolkningarna av kön, det som vi enligt starka kulturella mönster och normer uppfattar som ”kvinnligt” och ”manligt”.

HANDLEDNING

i jämställdhet

Vad är utmaningen?

- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter, skyldigheter och makt att forma samhället och sitt eget liv.
- Män har större makt än kvinnor över pengar, problemformuleringar, beslut och utvecklingsprocesser i Östersjöområdet.
- Det finns en uppdelning mellan ”hårda” frågor, med hög status, stor budget och stark mansdominans och ”mjuka” frågor med större andel kvinnor, lägre status och mindre budget, inom olika projekt och satsningar i Östersjöområdet.
- Skäl för ökad jämställdhet är bland annat *demokrati, legitimitet, social hållbarhet, kreativitet, innovation* och *effektiv resursanvändning*. Det är en rättvisefråga som handlar om att tillvarata kvinnors och mäns kapacitet och kompetens fullt ut och att använda våra gemensamma resurser på ett ansvarsfullt sätt.
- Kvinnor och män har ett gemensamt ansvar för att Östersjöområdet utvecklas i mer jämställd riktning. EU ställer dessutom krav på jämställdhet och icke-diskriminering vid användning av dess fondmedel.

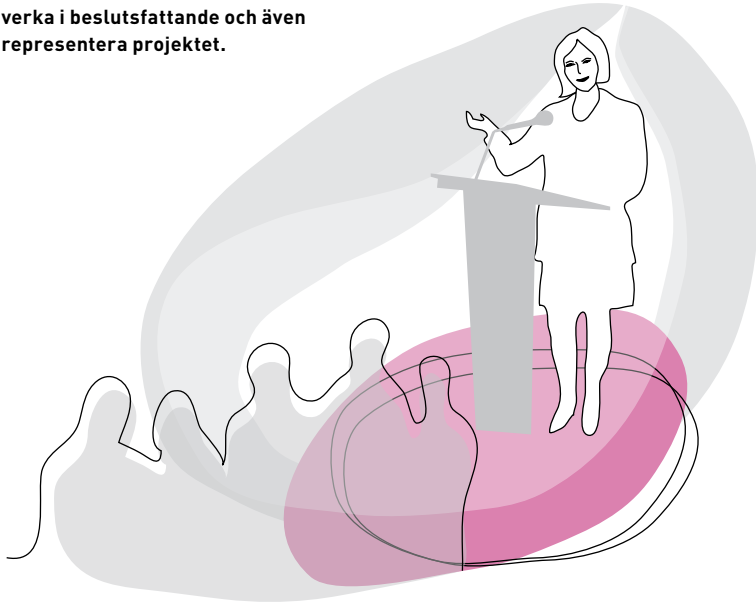
Hur gör man?

Övergripande jämställdhetsåtgärder

- Utse någon med särskilt ansvar för genus- och jämställdhetsfrågor. Det övergripande ansvaret ligger dock på projektledaren.
- Rekrytera gärna en genus- och jämställdhetsexpert till projektgruppen. Sådana finns i alla länder i Östersjöområdet, med kompetenser inom en rad ämnesområden (politik, ekonomi, samhällsplanering, transporter, hälsa m.m.) kopplade till genus och jämställdhet.
- Behandla jämställdhet och lika villkor som en förutsättning för hög kvalitet och god resursanvändning genom hela projektet.
- Avsätt resurser för och genomför grundläggande jämställdhetsutbildning för alla projektdeltagare, men särskilt för projekt- och delprojektledare samt jämställdhetsansvarig.
- Ta fram en handlingsplan för jämställdhet inom projektet, som omfattar både organisation, innehåll och resultat – och se till att följa upp den!
- Använd 3R-metoden för att från projekttid till slutrapportering och implementering säkerställa jämställdhet i representation, resurser och realia (se s. 13), både inom projektorganisationen, som i projektets innehåll och resultat.
- Om projektet redan har startat – använd 3R-metoden för att analysera hur det fungerar idag och se var det finns möjligheter till förbättringar. Går det att förbättra jämställdheten inom något eller några av de tre R:en?

Jämlikhet (equality) handlar om alla människors lika värde, medan **jämställdhet** (gender equality) är den jämlikhet som har specifikt med kön/genus att göra.

Både kvinnor och män ska medverka i beslutsfattande och även representera projektet.



Jämställd projektorganisation

- Tänk på jämställdhet vid alla rekryteringar och sträva efter könsblandade projektgrupper, styrgrupper, referensgrupper, kommittéer, talarlistor vid konferenser, osv.
- Tänk på jämställdhet vid lönesättning, fördelning av ansvarsområden, etc.
- Se till att arbetsförhållandena inom projektet gör det möjligt för både kvinnor och män att kombinera arbete och familjeliv på ett tillfredsställande sätt.
- Motverka all form av diskriminering och trakasserier inom projektet. Inför nolltolerans mot sexistiska uttalanden, bilder och handlingar.
- Se till att både kvinnor och män medverkar vid allt beslutsfattande, liksom vid alla diskussioner och processer som leder fram till detta.

Jämställt projektinnehåll och -resultat

- Ta med jämställdhet och genusaspekter redan från början – oavsett projektets ämne och fokus! Vet ni inte hur ni ska göra – ta hjälp av en jämställdhetsexpert (se s. 15).
 - Hur påverkar projektet kvinnor respektive män, flickor respektive pojkar, samt relationen mellan dem?
 - Hur gör ni för att ta tillvara erfarenheter, kunskaper och synpunkter från både kvinnor och män under hela projektperioden?
 - Om ni anser att projektet inte har betydelse för kvinnor och män eller för jämställdheten dem emellan bör detta också motiveras.



Var uppmärksam på skillnader inom grupperna kvinnor och män.

- Det övergripande ansvaret för att jämställdhet beaktas ligger på projektledaren – men alla projektdeltagare är delaktiga i att integrera jämställdhet i sin del av projektarbetet.
- Se till att *både* ha ett generellt jämställdhetsmedvetande i alla projektaktiviteter (exempelvis vid samrådsmöten med allmänheten) och -beslut *och* genomför särskilda aktiviteter och analyser med fokus på jämställdhet (exempel särskilda möten för kvinnor om det rör ett mansdominerat område).
- Använd könsuppdelad statistik för att göra genusanalyser av målgrupper och användare, sätta upp mål för projektet, genomföra åtgärder och projektaktiviteter samt göra uppföljning av dessa.
- Jämställdhetsfrågor kan både organiseras som ett särskilt delprojekt och utgöra en arbetsuppgift inom ett eller flera (alla) delprojekt.
- Jämställdhetsaspekterna ska givetvis integreras i ordinarie projektrapportering, men bör helst även lyftas fram och fördjupas i särskilda rapporter.
- Använd könsspecifika benämningar som ”kvinnor”, ”flickor”, ”män” och ”pojkar” så mycket som möjligt, för att undvika att könsneutrala benämningar leder till könsblindhet (till exempel om ni talar om patienter, politiker, resenärer, småbarnsföräldrar, osv. – vilket kön tänker ni er att de har?).
- Var även uppmärksam på skillnader inom grupperna kvinnor och män, till exempel vad gäller ålder, etnicitet, sexualitet, funktionshinder och klass.
- Se till att både kvinnor och män medverkar vid möten med målgrupper och potentiella slutanvändare, och att deras synpunkter omhändertas på ett likvärdigt sätt.

Frågor att ställa/3R-metoden

- På vilka positioner inom projektet – och som målgrupper och slutanvändare av resultaten – finns kvinnor respektive män? (*Representation*)
- Hur är projektets resurser – till exempel i form av löner, verksamhetsmedel, lokaler, titlar, status, makt och inflytande – fördelade på kvinnor respektive män? (*Resurser*)
- Hur beaktas genus- och jämställdhetsaspekter i själva projektarbetet – i till exempel idéer, frågeställningar, problemformuleringar, dokument, rapporter, teorier, metoder, analyser, resultat, planer, riktlinjer, implementering, information och spridning av resultaten? (*Realia*)
- Hur ser arbetskulturen inom projektet ut? (*Realia*)
 - Förekommer könsdiskriminering, sexuella trakasserier eller så kallade härskartekniker (till exempel osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information)?
 - Vilka gemensamma berättelser och idéer om verksamheten finns? Har de någon könsmärkning (är till exempel kvinnor eller män outtalad norm i något sammanhang)?
 - Vilka gemensamma beteendenormer eller oskrivna regler finns? Förekommer till exempel sexistiska eller homofoba skämt? Vem kan säga och göra vad?
 - Finns det vissa arbetsuppgifter eller andra sysslor i samband med projektarbetet som företrädesvis utförs av kvinnor eller män? Vilken status har dessa arbetsuppgifter?
 - Finns det möjlighet för både kvinnor och män att kombinera framgångsrikt projektarbete med föräldraskap?
 - Vilka villkor finns för kvinnor och män som projektledare/delprojektledare och projektdeltagare? Inom projektet respektive i förhållande till partnerorganisationerna eller till andra projekt och organisationer? Är det lika möjligt för kvinnor och män att leda projektet effektivt eller ha inflytande över beslut, arbetsprocesser och resultat?
- Kort sagt: Vem beslutar? Vem verkställer? Vem är brukare? På vilka/vems villkor?

3R-metoden är ett redskap för att kartlägga och analysera köns(makt)strukturer inom organisationer och verksamheter, för att sedan kunna förändra dem i mer jämställd riktning. De tre R:en står för **Representation** – var finns kvinnor och män representerade?, **Resurser** – hur fördelas resurser mellan kvinnor och män? och **Realia** – hur beaktas genusaspekter i själva innehållet i verksamheten, i det som faktiskt görs?

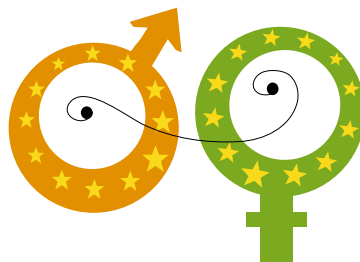
Representation

– var finns kvinnor och män representerade?



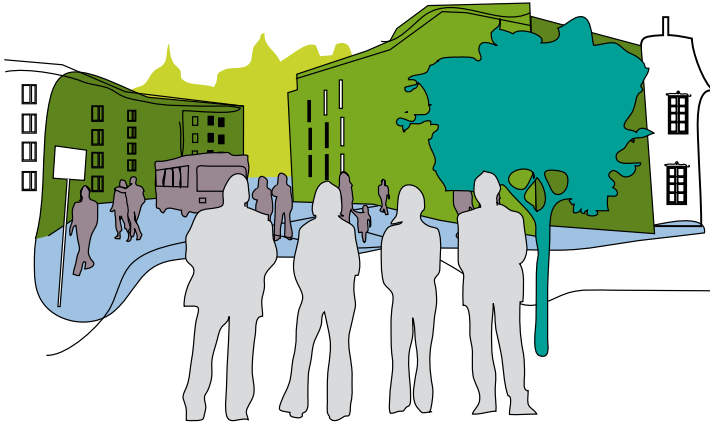
Resurser – hur fördelas resurser mellan kvinnor och män?

Realia – hur beaktas genusaspekter i själva innehållet i verksamheten, i det som faktiskt görs?



Fallgropar

- Ensidigt fokus på antal kvinnor och män inom projektet kan ge en falsk bild av jämställdhet. Fokusera också på sådant som projektinnehåll, resursfördelning, inflytande och makt.
- Kom ihåg att sådant som beskrivs som ”könsneutralt” ofta kan vara könsblint (till exempel ses teknik ofta som något könsneutralt, fastän den kanske – ofta omedvetet – utgår från manliga normer, eftersom tekniken tagits fram av män, utifrån mäns erfarenheter och med tanke på mäns behov).
- Tro inte att det bara är ”mjuka” frågor som har med jämställdhet att göra. Berör projektet människor på något sätt (direkt eller indirekt) måste ni fråga er om det berör alla lika eller om det kan finnas skillnader mellan hur projektet påverkar kvinnor och män.
- Tro inte att jämställdhet är synonymt med kvinnor. Det handlar om att alla – oavsett kön – ska ha samma möjlighet att påverka alla samhällsområden.
- Se upp med tomma floskler och klyschor. Vad betyder formuleringarna i ”genusrutan” egentligen? Hur genomför ni detta i projektaktiviteterna?



Jämställdhet betyder att alla ska ha samma möjlighet att påverka alla samhällsområden.

Vill ni veta mer?

GENDER EQUALITY IN PRACTICE är en manual från Sida om jämställdhetsintegrering av biståndsarbete. Flera av tipsen är användbara även i andra samarbetsomgångar (Sida, 2009, *Gender Equality in Practice. A Manual for Sida*, Gender Equality Team).

GENDER MAINSTREAMING är en rapport om jämställdhetsintegrering från Europarådet (Europarådet, 1998, *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming).

GENDER MAINSTREAMING AND REGIONAL DEVELOPMENT är ett temanummer av tidskriften *InfoRegio Panorama* som ges ut av EU-kommissionen (*InfoRegio Panorama*, no 22, June 2007, "Gender mainstreaming and regional development", European Commission, Directorate-General for Regional Policy).

GENUSFÖRETAGARNA är en branschorganisation för genus- och jämställdhetskonsulter, varav flera erbjuder utbildning i och hjälp med jämställdhetsintegrering.

JÄMSTÄLL.NU är en kunskapsportal om jämställdhetsintegrering i samarbete mellan Europeiska Socialfondens Tema Likabehandling, Nationella Sekretariatet för Genusforskning, Sveriges Kommuner och Landsting samt Vinnova.

JÄMSTÖDS PRAKTIKA (SOU 2007:15) är en metodbok för jämställdhetsintegrering, framtagen på uppdrag av regeringen.

TOOLKIT GENDER IN EU-FUNDED RESEARCH är en verktygslåda från EU-kommissionen om jämställdhetsintegrering av forskning finansierad genom EU:s sjunde ramprogram (FP7). Verktygslådan är användbar även inom andra EU-projekt, som Interreg (European Commission, 2009, *Toolkit Gender in EU-funded research*, Directorate-General for Research, EUR 23857 EN).

Vill ni gå vidare med jämställdhetsarbetet i ert projekt? Sidas Östersjöenhet erbjuder workshops med utbildning och handledning i jämställdhet för enskilda projekt. Utifrån erfarenheterna av dessa workshops planeras en omarbetad upplaga av handledningen. Kom gärna med synpunkter och förslag på förbättringar!

Välkommen att kontakta oss på ostersjoenheten@sida.se.

Sidas Östersjöenhet utvecklar samarbeten i Östersjöregionen. Vi har ett särskilt uppdrag från regeringen att utifrån svenska intressen stödja aktiviteter inom områdena miljö och energi, social- och hälsofrågor samt civil säkerhet. Målet med våra projekt och aktiviteter är att underlätta genomförandet av EU:s strategi för Östersjöregionen.