

3R metoden

10 års erfarenheter av jämställdhetsintegrering

Version 0.9

Stockholm 2010-03-22

Innehållsförteckning

Förord	3
Historik	6
Jämställdhetsintegrering	8
Varför just 3R?	10
3R-hur gör jag?	12
Problemdefinition	14
Representation	16
Resurser	18
Realia	20
Förändringsarbete	22
Vård och omsorg	24
Makt och inflytande	27
Skola och barnomsorg	30
Kultur och fritid	34
Fysisk planering	37
Misslyckade projekt	40
Sammanfattning	42

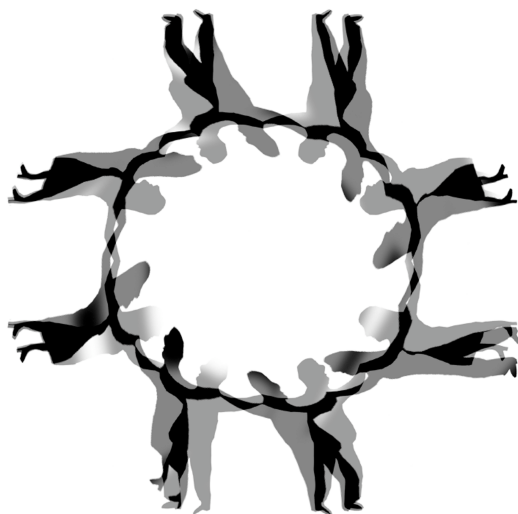
Förord

3R-metoden är troligen den mest använda och omtalade metoden för jämställdhetsintegrering. 3R har framförallt prövats och tillämpats i kommuner och landsting sedan slutet av 1990-talet, men har varit populär även inom ideella organisationer. Det har förekommit 3R-projekt också i den privata sektorn. Tidigare informationsmaterial om 3R har översatts till minst 12 andra språk. 3R-projekt har bedrivits i vitt skilda miljöer och kulturer runt om i världen. Metoden utvecklades ursprungligen av jämställdhetskonsult Gertrud Åström inom ramen för Svenska Kommunförbundets programberedning "Kommunerna och jämställdheten".

Denna skrift är ett försök att sammanfatta kunskap och erfarenheter från ett drygt decenniums tillämpande av 3R. Skriften bygger på tidigare informationsmaterial om metoden, utgivna av Sveriges Kommuner och Landsting respektive Svenska Kommunförbundet; Aktivt jämställdhetsarbete från 2002 samt Jämställdhetsverkstan, "Från snack till verkstad" från 1999. Många har skrivit och på andra sätt bidragit till de projektrapporter, utvärderingar och andra underlag som denna skrift bygger på. Eftersom flera rapportförfattare ej önskar delta med namn är så gott som alla de exempel som finns med avpersonifierade och ibland är även undersökta verksamheter och kommuner anonymiserade. Den som önskar referenser får gärna kontakta undertecknad.

3R-metoden ställer ett antal utmanande frågor; Hur ser det ut i din verksamhet? Bidrar du till att öka jämställdheten mellan män och kvinnor eller, i värsta fall, till att förstärka stereotypa könsmonster? Det finns mycket mod, engagemang och kreativitet hos de personer som antagit denna utmaning.

Active work for Gender equality



**Gender mainstreaming
and the 3R-method in local government**

En av de skrifter, utgiven av Svenska Kommunförbundet, som denna publikation bygger på.

Jämställdhet är en komplex fråga som saknar enkla svar och lösningar. Den rymmer därtill många olika, ibland diametralt motsatta och oförenliga idéer och perspektiv. Den här skriften är därför inget försök att ge en heltäckande eller rättvisande bild av något så svårt och utmanande som jämställdhetsarbete - här i form av 3R-metoden. Däremot är det en skrift byggd på författarens erfarenheter av många hundra olika 3R-projekt och reflektioner kring dessa.

Som ren kuriositet kan nämnas att 3R förutom en jämställdhetsmetod kan betyda så vitt skilda saker som "Rewind, Rewrite, Reject" i en videoaffär eller beskriva hur man som läkare blir av med en besvärlig patient; "Recept, Remiss, Röntgen". Inom avfallshantering står 3R för "Reduce, Reuse, Recycle" och i Malaysia är det ett TV-program. Sir William Curtis myntade redan på 1800-talet 3R som en minnesregel för vad som borde undervisas i skolorna; "Reading, wRiting, aRithmetic".

Jämställdhetsmetoden 3R syftar till att, på jämställdhets-svenska; genomlysa huvudfåran, "the mainstream", för att synliggöra de normer och värderingar som styr en viss verksamhet. De tre R:en står för representation, resurser och realia. 3R kan mycket kortfattat beskrivas som ett systematiskt besvarande av frågan "Vem får vad och på vilka villkor?". Erfarenheterna av 3R visar att den fungerar väl för att synliggöra könsmässiga mönster i en verksamhet. Den möjliggör mer konkreta och sakinriktade diskussioner om jämställdhet bland förtroendevalda och medarbetare. Samtidigt har 3R-metoden ibland tillskrivits väl stora förhoppningar som en lösning på olika jämställdhetsproblem. För att fungera väl måste 3R-metoden användas i ett sammanhang med engagemang och vilja att uppnå jämställdhet.

Denna version av skriften har nummer 0.9, dvs den är inte i helt färdigt skick. Författaren hoppas att detta inte skall påverka läsvärdet men dock uppmuntra till reflektion och synpunkter. Med hjälp av läsarkommentarer kommer version 1.0 att färdigställas under våren 2010. Synpunkter och kommentarer på denna folder emottages alltså tacksamt.

Fredrik Lundkvist

<http://www.jamstalldhetsarbete.se>

Stockholm 2010-03-22

fredrik@jamstalldhetsarbete.se

tel. 070-6834555

Historik

Jämställdhet och jämställdhetsarbete handlar om förändring. Men jämställdhetsarbetet i sig har också förändrats; det har färgats av tidsandan och samhällets utveckling. Efter att jämställdhetsbegreppet myntats i slutet av 60-talet var frågor om barnomsorg, rätten till fri abort och andra välfärdsreformer högst på jämställdhetsagendan. Som en del i 1970-talets reformvågen tillkom jämställdhetslagstiftningen med dess diskrimineringsförbud och krav på aktiva åtgärder. Under 1990-talet förstärktes fokus på jämställdhetsintegrering som strategi för genomförandet av jämställdhetspolitiken. Den nya strategin växte fram under en period av ekonomisk kris, nedskärningar i offentlig sektor samt med en ökande tilltro till konkurrens och andra ekonomiska styrmedel. Den managementfilosofi, med fokus på metoder, styrsystem och kvalitetsuppföljning, som tidigare främst anammats inom det privata näringslivet slog nu igenom på allvar även inom offentlig sektor. Det var i denna miljö, med ett kraftigt ökat intresse för styrsystem och modeller för kvalitet och effektivitet som ett stort antal metoder för jämställdhetsintegrering utformades.

1995 inrättade Svenska Kommunförbundet en politisk programberedning "Kommunerna och jämställdheten". Beredningens huvudsakliga uppdrag var att utveckla och pröva konkreta metoder för jämställdhetsintegrering i kommunala verksamheter. 3R-metoden var det kanske viktigaste resultatet av berednings arbete, vid sidan av ett antal kunskapsöversikter samt den politiska legitimitet och utrymme förbundet genom beredningen gav jämställdhetsfrågorna. Efter beredningens arbete avslutades 1999, gav kommunförbundet och senare SKL stöd i form av material, utbildningar och konsultstöd till kommuner och landsting som önskade tillämpa 3R-metoden.

Den statliga utredningen Jämstöd, med Ann Bohman som särskild utredare, har lagt till ett fjärde R till metoden. R4, Realisera, beskrivs som ett ytterligare steg där man "tillsammans med verksamhets-

ansvariga” kan ”formulera en ny vision, mål för att uppnå den, åtgärder som förändrar könsmönstren samt indikatorer för att mäta effekterna av åtgärderna”. Många betraktar 4R-metoden som en vidareutveckling av 3R. I praktiken fungerar dock de båda metoderna på samma sätt; förutsatt att användandet av 3R verkligen syftar till att förändra och utveckla verksamheten.

I historiens backspegel, med en del av facit i hand, är det lätt att kritisera den naivitet som präglade exempelvis 70-talets kvinnorörelse. Lika stor var tilltron till jämställdhetslagstiftningen på 80-talet. Exempelvis sade Bengt Westerberg redan under debatten om jämställdhetslagens införande att ojämställdheten borde vara helt löst på ungefär 10 års sikt. Måhända kan vi idag, med lite perspektiv på det senaste decenniets starka förhoppningar om jämställdhetsintegrering också skönja en viss naiv och överdriven tilltro till metodernas betydelse för att hantera och lösa jämställdhetsfrågor?

Oavsett olika perspektiv på jämställdhetsarbetet tycks metoder i allmänhet och i synnerhet 3R-metoden ha funnit sin plats i arbetet för ett mer rättvist, kreativt och fritt, dvs jämställt samhälle.

Jämställdhetsintegrering

3R är en metod för jämställdhetsintegrering. Strategin jämställdhetsintegrering brukar beskrivas som att ett jämställdhetsperspektiv skall integreras i alla ordinarie beslutsprocesser och verksamheter, i alla beslut; från beredning till genomförande och utvärdering/uppföljning. Europarådets expertgrupp har definierat jämställdhetsintegrering som "(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattande". Officiellt har den svenska regeringen framhållit jämställdhetsintegrering som sin huvudstrategi för att uppnå de nationella jämställdhetsmålen sedan 1994.

Gertrud Åström menar att jämställdhetspolitiken historiskt präglats av utbyggnad, sidoordning och allmängiltighet. Jämställdhet blev ett särskilt "sidorum" utanför de forum där de riktiga besluten fattades. Jämställdhetsintegrering blev, via den statliga utredningen Varannan Damernas, ett sätt att försöka bryta denna sidoordning.

Under senare delen av 90-talet kämpade många hårt för att etablera jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering som en fråga av samma tyngd och status som andra frågor. Jämförelser med miljöfrågor och ekonomistyrning vanliga. Det stora antal metoder, inklusive 3R, som utarbetades på jämställdhetsområdet under 90-talets senare år kan också ses som en del i strategin att göra jämställdhet till en fråga som andra.

Förhoppningarna knutna till metoden har, liksom tidigare nämnts, ofta varit mycket stora. Ibland har fokus på själva metodfrågorna varit så dominerande att frågan om vad det är som ska integreras, dvs jämställdhet, hamnat lite i skymundan. Ett tidigare material om 3R

kallades "Från snack till verkstad". Detta uttryck användes ibland felaktigt som intäkt för att själva betydelsen av jämställdhet, dvs det som skulle integreras, inte behövde diskuteras, eftersom "alla redan är överens". Det säger sig självt, att det är en problematisk situation att hamna i; att arbeta för att integrera ett perspektiv, en idé, en fråga, utan att vara riktigt klar på vad det egentligen är som ska integreras. Därför är det viktigt att vara så tydlig som möjligt med att en metod aldrig kan ersätta idéer, kreativitet eller engagemang. 3R är en kartläggningsmetod med en specifik, ibland mycket välfungerande, pedagogisk idé; men den säger ingenting om vad som ska förändras, hur något ska förändras, vem som ska genomföra denna förändring etc. En metod är av värde först när viljan och uppdraget att förändra något redan är på plats.

Det är alltså viktigt att inte metoden i sig får väga tyngre än viljan att diskutera jämställdhetsfrågor. Ett av huvudsyftena med 3R är att skärpa och precisera diskussionen om konkreta jämställdhetsproblem. Det syftet är mycket svårare att nå om det inte finns något "snack" att utgå ifrån. Därför behövs det både "snack" och "verkstad".

Varför just 3R?

Jämställdhet upplevs ofta som en svårfångad, abstrakt och konfliktfylld fråga. Nedan beskrivs hur användandet av 3R kan vara ett sätt att hantera dessa svårigheter. Många av dessa skäl är så allmängiltiga att de antagligen gäller även för andra metoder för jämställdhetsarbete.

Ett signum för jämställdhetsarbete är de vitt skilda erfarenheter och perspektiv människor kan ha; vilket ofta resulterar i att en viss händelse eller enskild fakta kan tolkas på helt olika sätt av olika personer. 3R kan dels vara ett sätt att hantera denna problematik. Den kvantitativa delen av metoden, Representation och Resurser, kan utgöra en konkret, erfarenhetsbaserad, gemensam utgångspunkt för vidare analys (Realia) och jämställdhetsarbete. Istället för att i jämställdhetsarbetet ständigt hantera vitt skilda utgångspunkter och föreställningar erbjuder 3R en gemensam erfarenhet och ett gemensamt konkret underlag för vidare analys (Realia) och arbete.

Det finns ett viktigt pedagogiskt inslag i att vinna mer kunskap om ett jämställdhetsproblem genom att själv kartlägga och analysera. Ett exempel är den ganska allmänna kunskap om den så kallade 2/3-regeln som finns hos många pedagoger; att pojkar i genomsnitt får ungefär dubbelt så mycket uppmärksamhet som flickor i ett klassrum. Det är stor skillnad på att läsa, ta till sig och reflektera över denna "regel" jämfört med att själv kartlägga och analysera sitt eget arbete. Därför bör 3R-metoden alltid användas på den egna verksamheten och det bör vara de som själva arbetar i en verksamhet som använder metoden.

3R är ett sätt att omvandla jämställdhet från en abstrakt och svårfångad policyfråga till något konkret och verksamhetsnära. Arbetet med att kvantifiera vardagliga mönster i en verksamhet blir en påtaglig och konkret utgångspunkt för att omvandla det allmänna och

övergripande till gripbara ting. Diskussionen om hur verksamheten ska bedrivas kan omvandlas från ”principer” och ”i allmänhet” till ”här” och ”nu”.

3R är i sig inget sätt att hantera konflikter. Oavsett strategier och metoder så är jämställdhetsfrågor ett ämne som rymmer motsättningar och konflikter. Dock kan 3R-metoden resultera i en möjlighet till samförstånd om åtminstone det som undersökts med hjälp av metoden. Särskilt för de som varit delaktiga i att arbeta med metoden är förutsättningarna för samförstånd mycket goda. I vissa fall, där konflikter och olika åsikter omöjliggjort ett konkret jämställdhetsarbete, kan 3R förskjuta konflikterna till det abstrakta, svårfångade och samförståndet till det konkreta och verksamhetsnära.

Oftast har 3R använts inom ramen för specifika projekt eller utbildningar. Erfarenheterna av metoden är därför främst i form av hur den fungerar som en ”projektmetod”. Många organisationer har, oftast efter genomförandet av 3R-utbildningar, sökt tillämpa 3R mer permanent i form av checklistor, balanserade styrkort eller andra styrsystemsfunktioner. Sådana mer permanenta tillämpningar är dock ofta bristfälligt genomförda, utvärderade och dokumenterade. Beskrivningar och exempel av 3R är därför i den här skriften främst i form av 3R som en ”projektmetod”.

3R-hur gör jag?

Det första man bör tänka på är att 3R ska tillämpas på ett relevant problem, som rör kvinnors och mäns villkor och möjligheter som brukare, anställda eller beslutsfattare i den egna verksamheten. Problemet bör även vara väl avgränsat och upplevas som möjligt att förändra. Det är en fördel om problemet kan sättas i relation till målen för verksamheten.

Kunskap om detta problem insamlas sedan genom en kartläggning av hur stor andel kvinnor och män som finns på det område man vill granska (R1, representation) och hur tid och pengar fördelas mellan män och kvinnor (R2, resurser). Resultatet av denna kvantitativa kartläggning analyseras sedan i det tredje R:et, realian. En konstruktiv analys kan bestå av att ett antal frågor, som ger möjlighet till kritisk analys och reflektion, ställs till det insamlade materialet. Ofta kan Realia vinna på att den egna undersökningen ställs i relation till forskning, teori eller andras resultat av liknande projekt. Delaktighet och engagemang från alla inblandade ökar motivationen och möjligheten att få till stånd ett förändringsarbete. 3R bör användas så att medarbetare och ansvariga "gräver där de står", att de undersöker den egna verksamheten. Deras vardagliga kontakter och kunskaper kommer då till användning och vunna erfarenheter stannar i verksamheten.

Nedan föreslås en serie steg för tillämpandet av 3R-metoden. Det första steget är att bestämma sig för på vilket problem 3R-metoden bör tillämpas. Detta är kanske det viktigaste steget; vad det är som blir föremål för analys och därpå följande jämställdhetsintegrering. Efter att ett relevant problem definierats genomförs en kvantitativ kartläggning av representation (R1) och resurser (R2). Denna kvantitativa kartläggning skall sedan ligga till grund för en konkret och

verksamhetsnära analys av könsrelaterade mönster i verksamheten;
realia (R3).



Problemdefinition

Efter att ha arbetat med att lansera och sprida 3R-metoden ett par år kunde många konstatera att kvaliteten på 3R-projekt kunde skilja sig åt väsentligt. En del av dessa skillnader kunde förklaras med hur väl projekt var förankrade, villkoren för jämställdhetsarbete lokalt, engagemang hos deltagare etc. Men även på arbetsplatser med liknande förutsättningar kunde kvaliteten variera kraftigt. En slutsats av dessa kvalitetsbrister var att metoden ej alltid är i sig självt nog; det går inte att applicera 3R på vad som helst, hur och när som helst. Förutsättningarna för ett konstruktivt och utvecklande 3R-projekt är bäst om användandet av metoden föregås av ett aktivt arbete med att definiera ett relevant jämställdhetsproblem.

En metod för att definiera ett jämställdhetsproblem som många har använt är SCBs jämställdhetsstatistikens sortering av problemkedjor i bakomliggande orsaker, egentligt problem och negativa effekter av problemet.

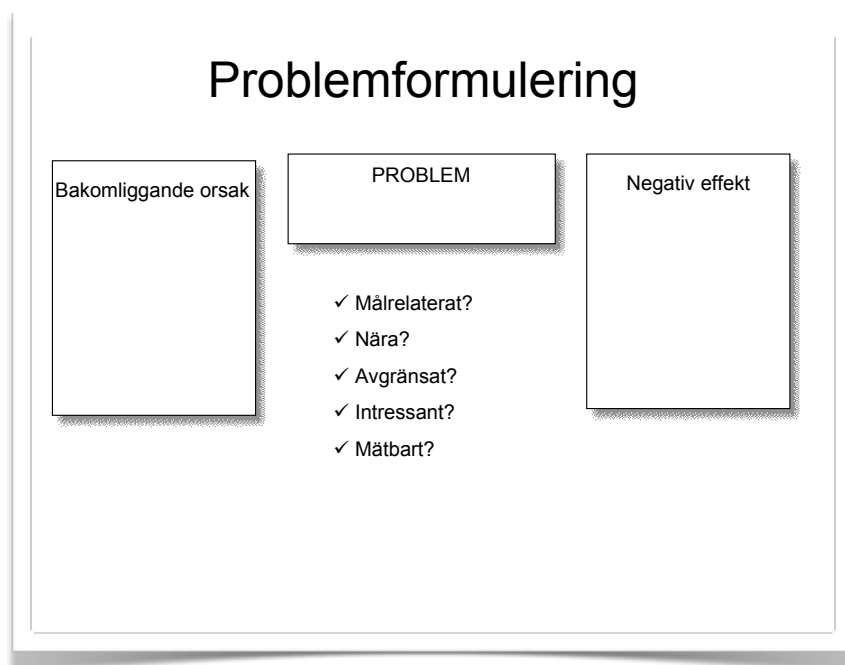
Ett bra problem är också så nära den egna verksamheten och det egna arbetet som möjligt. Det är vanligt att den intuitiva, första upplevelsen av vad som är problematiskt är på ett visst avstånd från den egna personen. Exempelvis är initiala problemformuleringar inom pedagogisk verksamhet ofta stereotypa mönster bland elever eller ojämnt deltagande av föräldrar. De projekt som har gjort störst intryck har förmått rikta fokus inåt och studerat hur man själv i den egna personalgruppen medverkar till ojämnt deltagande. Ett bra exempel på det är projektet med filmade morgonsamlingar i avsnittet om skola och barnomsorg (se sidan 31).

Det är sällan produktivt att försöka genomföra totalkartläggningar av verksamheter med hjälp av 3R. Metoden förmår aldrig att fånga all information om ett problem. Jämställdhetsfrågor rymmer många kvalitativa aspekter som inte helt enkelt låter sig fångas utifrån en

kvantitativ utgångspunkt. Dessutom tenderar stora och omfattande projekt att "fastna" i ett utdraget kartläggande. Se exempel under avsnittet om misslyckade projekt.

Tänk på att det kan vara bra om problemdefinitionen går att relatera till mål för verksamheten. Målen behöver inte nödvändigtvis vara jämställdhetsmål. Om problemet relateras till verksamhetens mål underlättas analysen genom att realian kan jämföras med de redan vedertagna målskrivningar. Det blir en så kallad komparativ analys. Förändringsarbetet kan därmed ta sin utgångspunkt i glappet mellan problem och mål.

En annan viktig princip är att definiera problem som intresserar och engagerar. Det kan vara av värde att pröva möjligheter att omformulera sin problemställning; för att engagera så många medarbetare som möjligt.



Representation

Representation handlar alltså om att beräkna andelen kvinnor och män på ett visst område. Hur man gör detta beror på vilket jämställdhetsproblem som 3R appliceras på. Oftast har metoden använts för att belysa hur väl olika kommunala verksamheter möter kvinnors och mäns behov av välfärdstjänster. Den viktigaste representationen är då oftast brukaren; hur många kvinnor och hur många män får del av verksamheten.

Kartläggningar av medarbetare kan ofta kopplas till det traditionella arbetet med jämställdhetsfrågor utifrån jämställdhetsplan och jämställdhetslagens paragrafer. Generellt är cirka 80% av de anställda i kommuner och landsting kvinnor, 20% män. Men i många verksamheter är könssegregationen än mer uttalad. När vissa könsmonster analyseras, exempelvis andelen chefer av endera könet, bör det förstås ställas i relation till denna övergripande fördelning.

Beslutsfattare kan förstås vara chefer, förtroendevalda, personer med attesträtt etc. Det förekommer dock även försök att kvantifiera mer informella och indirekta maktpositioner. Oftast är en sådan kartläggning av informell makt mer svår fångad, men kan ge både en mer fullödig bild av en maktstruktur och intressanta resultat.

Det händer ganska ofta att jämställdhetsfrågor reduceras till att i första hand eller nästan enbart handla om representation. I sådana sammanhang vilar fokus ofta på underrepresentationen av kvinnor på höga positioner. Men i tillämpandet av 3R-metoden är representation endast en del av den kvantitativa kartläggningen. Representationen bör därför inte diskuteras för sig - utan i ett sammanhang där hela det kvantitativa underlaget, alltså även resurser, behandlas sammantaget. Annars är risken...

Slutligen bör könsrepresentationen inte behandlas som en variabel bland andra. Kön varierar sällan; en persons kön är i de flesta fall konstant över hela livet. Det är mer konstruktivt att betrakta kön som en grundläggande indelningsgrund i samhället. I enlighet med statistikförordningen ska all statistik insamlas, analyseras och presenteras med kön som indelningsgrund. Det är viktigt att räkna och senare, (under realia) analysera, både män och kvinnor och inte endast endera könet. Exempelvis bör perspektiv som "antal kvinnliga chefer", "andel pappalediga" och "därav kvinnliga chefer" undvikas. Det fortsatta arbetet med att analysera könsmonster underlättas av en rak och enkel redovisning av andel/antal av både män och kvinnor.

Representation

Vem ?

- **Beslutsfattare**
- **Verkställare**
- **Brukare**

Svenska Kommunförbundet

Resurser

Efter representation ska frågan om resurser kartläggas. Hur mycket tid, rum och pengar får män och kvinnor? Det finns också andra mer svårkategoriserade resurser som kan mätas, såsom information, bemötande eller utfall av behandlingar, utredningar eller bedömningar. Vilken eller vilka resurser som bör mätas hör naturligtvis ihop med den problemställning som 3R appliceras på. Det är också viktigt att mätandet av R1 och R2 korrelerar till varandra.

Antagligen underlättade 90-talets förändringar med starkare ekonomistyrning och införandet av kvalitetssäkringssystem möjligheterna att mäta fördelningen av resurser inom offentliga sektorn. Det sattes kronor och ören på de flesta insatser och verksamheter. Därför är pengar ofta en användbar resurs att mäta under R2. Den näst vanligaste resursen att mäta är tid. En klassisk undersökning är att mäta vilket utrymme män och kvinnor tar under sammanträden, möten, vid undervisningstillfällen etc.

Ibland mäts dock mer kvalitativa storheter som bemötande. Vid dylika kartläggningar bör man naturligtvis vara uppmärksam på att hur man mäter kan ha stor betydelse för resultatet.



Realia

Under det tredje R:et, realia, skall den kvantitativa kartläggningen av representation och resurser analyseras. Vad är de resultat som framkommit i undersökningen av representation och resurser ett uttryck för? Syftet med analysen är att belysa vilka normer och värderingar som styr verksamheten. De två första R:en svarar på frågan vem som får vad och hur mycket. Analysen ska beskriva på vilka villkor detta sker.

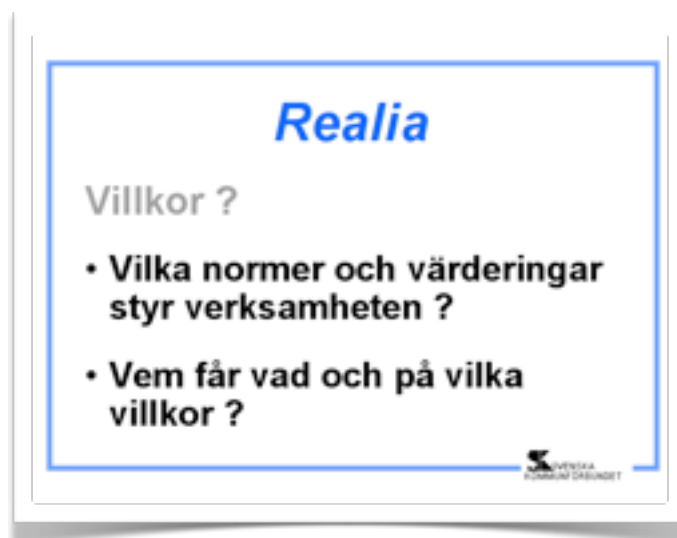
Att förstå och analysera utifrån kön är ingen enkel uppgift. Ofta handlar det om företeelser och mönster som vi tar för givna. Det är ofta just det "vardagliga" och "normala" som ska ifrågasättas och problematiseras i realia. Frågor om vad som idag är orättvist eller stereotyp är dessutom ofta kontroversiella och känsloladdade. Det är därför viktigt att ge realian det utrymme och engagemang som krävs för att göra en ordentlig analys. Med tid för reflektion och eftertanke minskar risken för förhastade slutsatser.

Ibland räcker inte den kvantitativa grunden, kartläggningen av representation och resurser, för att kunna genomföra en trovärdig och konstruktiv analys. Den kvantitativa undersökningen kan då kompletteras med en mer kvalitativ studie. Exempel på kvalitativa studier är att observera ett möte eller en specifik situation och intervjuer av beslutsfattare, personal eller brukare. Ofta kan det vara bra att under realia ta hjälp av en eller flera personer utifrån. Ett annat bra tips är att undersöka om det finns någon forskning som kan vara relevant att använda sig av. Det kan också hända att det finns tidigare 3R-undersökningar att jämföra med. De frågeställningar som listas nedan är exempel på frågeställningar som kan vara användbara i vissa sammanhang, oftast i kombination med mer verksamhets-specifika frågor. De kan också vara bra att i efterhand använda som

kontrollfrågor; är det något som utelämnats eller inte diskuterats färdigt i realian?

Realiafrågor

- Vad tas för givet om kön, vad görs avvikande eller annorlunda?
- Vad är underförstått? Vad är synligt, osynligt?
- Vem gynnas av att verkligheten beskrivs på det här sättet?
- Vilka kommer till tals och vad säger de?
- Finns det några motsägelser?
- Hur skulle det som analyseras kunna beskrivas annorlunda?
- Vad är det som inte problematiseras?
- Finns det en outtalad norm efter vilken verksamheten är utformad?
- Upprätthåller verksamheten skilda villkor för män och kvinnor?
- Vad är möjligt att förändra när problemet/verkligheten beskrivs på det här sättet?



Förändringsarbete

Nu har du en bild av jämställdhetsproblemet i din verksamhet. Det är dags att diskutera hur förändring kan komma till stånd. Allt förändringsarbete vinner på en konkretisering av tre grundläggande positioner; **problemet** (det som skall förändras, den nuvarande situationen), **målet** (det som skall åstadkommas) samt vad (vilka **åtgärder** eller förändringar) som krävs för att nå det uppsatta målet. Av dessa tre positioner är det bara problemet som 3R direkt bidrar till att tydliggöra. Ofta kan dock kartläggningen och analysen av ett problem i sin tur leda till, eller ge möjlighet till, att formulera skarpare mål och konkreta åtgärder.

3R är alltså ett renodlat analysverktyg. Metoden är designad för att vinna mer information om den nuvarande situationen, om vad som inte är bra. Den säger ingenting i sig om vad som skall förändras eller hur detta skall ske. Dock är en grundläggande problemanalys ofta en nödvändig men förbisedd förutsättning för ett konstruktivt jämställdhetsarbete.

Som nämnts inledningsvis är 4R-metoden ett försök att inkorporera förändringsarbete i själva metoden. Ofta kan dock förändringsarbete vara svårt att fånga i ett enskilt steg i en metod. Förändringsarbete är en komplex fråga. En komplicerande omständighet är att könsmonster överskrider gränser mellan offentligt och privat. Därför överskrider det fortsatta jämställdhetsarbetet också ramen för denna skrift. Förändringsarbetet måste anpassas efter vad som undersökts, vilken organisation det handlar om, vilka resurser som står till buds, vilka mål som finns för verksamheten etc. Förändringsarbetet är alltså svårare att generalisera till en specifik metod på samma sätt som 3R är en generell approach till problemanalys.

Erfarenheter av många projekt visar dock, att ett nog tydligt påvisande (med hjälp av 3R eller andra metoder) av ett konkret glapp mellan

generella mål och hur verksamheten fungerar i praktiken är tillräckligt för att initiera en förändringsprocess.

Vård och omsorg

Målet för hälso- och sjukvården är att ge en god vård på lika villkor för alla. Den med störst behov skall ha företräde. Vården skall bygga på respekt för patientens självbestämmande och integritet. Samtidigt visar erfarenhet och genusmedicinsk forskning att kön har stor betydelse; både för ohälsa och sjukdom samt för bemötande och behandling i vården.

Socialtjänsten skall utgå från den enskilda brukarens behov. Det finns dock gott om exempel på att stereotypa föreställningar om hur kvinnor och män är och förväntas vara påverkar bemötande och verksamhet. En del projekt har påvisat att äldre kvinnor får mindre hjälp från hemtjänst för att ta hand om sina sjuka och skröpliga respektive än män i motsvarande situation. Det kan förekomma outtalade förväntningar om att kvinnor är mer husliga och sparsamma vilket i sin tur kan påverka behovsbedömningen.

Ambulanssjukvården

Ett omtalat 3R-projekt är när Ambulanssjukvården i Göteborg undersökte könsrelaterade skillnader i bemötande av patienter. Undersökningen visade att kvinnor generellt sett oftare placerades i en lägre prioriteringsgrupp än män vid kontakt med SOS Alarm AB. Kvinnor upplevde också att de fick sämre smärtlindring under ambulanstransporten. Projektrapporten föreslår fortsatta analyser; exempelvis av hur patienterna utreds vidare efter ankomst till sjukhus.

Tvättsäcksprojektet

Ett annat omtalat projekt är det så kallade tvättsäcksprojektet som förvisso inte är ett 3R-projekt, men väl illustrerar pedagogiken i 3R; att initiera en relevant, verksamhetsnära diskussion om jämställdhet utifrån en enkelt kvantitativ undersökning. Projektets ursprung var en

sjuusköterskas undran varför tvättsäcken i herrarnas duschrum fylldes mycket snabbare än i damernas. Den påföljande undersökningen av tvättsäcksomsättningen påvisade tidigare okända skillnader i behandlingsmönster av kvinnor och män med eksem och psoriasis. Män erhöll oftare behandling på kliniken med smörjningshjälp och ljusbehandling. Kvinnor ordinerades i större utsträckning egenbehandling. Efter att resultaten diskuterats på kliniken kunde en senare uppföljning påvisa skillnader; bland annat att kvinnor då i lika stor utsträckning som män ordinerades ljusbehandling.

De sociala bidragen

När Lundbys stadsdelsförvaltning i Göteborg med hjälp av 3R analyserade sina föreningsbidrag framkom tydliga könsmönster. Av undersökningen framkom att kvinnoinriktade organisationer - utan vård och behandling - fick i snitt ca 196 kr per deltagare, könsneutrala organisationer 784 kronor och mansinriktade organisationer 1099 kronor. Med andra ord så fick kvinnoinriktade organisationer knappt en femtedel av mansinriktade organisationers bidrag per deltagare. När föreningsbidrag till organisationer - där vård och behandling ingick - jämfördes såg fördelningen annorlunda ut. De kvinnoinriktade föreningarna utgjordes till största delen av kvinnojourer där bidraget per kvinna var 3.658 kronor. För den bidragsgrundande statistiken var det endast kvinnorna som registrerades och inte deras eventuellt medföljande barn. De mansinriktade organisationerna, vilka oftast var länkföreningar, fick ca 2.982 kronor per deltagare. Kvinnoinriktade organisationer med vård och behandling fick nästan 20 procent mer än motsvarande mansinriktade. När dessa summor jämförs bör man dock ha i åtanke att bidraget till de kvinnoinriktade föreningarna inte bara utgör stöd för verksamhet riktad till en vuxen kvinna utan ofta även medföljande barn. Efter kartläggningen omfördelades bidragen till kvinnoinriktade föreningars fördel.

Behandlingshemmet Kanalen

Behandlingshemmet Kanalen i Sandvikens kommun arbetar med vuxna missbrukare, såväl män som kvinnor. En 3R-kartläggning visade att behandlingen av män och kvinnor skiljde sig åt. Män fick mer resurser (R2) än kvinnor. Samtliga nio män var inskrivna på heltid, vilket endast gällde en av sex kvinnor. Alla män hade någon form av arbetsträning medan endast en kvinna hade detsamma. Med arbetsträning ökar chanserna till ett arbete och därigenom ett ekonomiskt oberoende. Kartläggningen beskrev ett tydligt könsmonster. I analysen, realia (R3), ställdes frågor om huruvida mäns missbruk togs på större allvar eftersom mäns behandling var mer omfattande och fick kosta mer? Bedömdes vårdbehovet efter individuella förutsättningar eller påverkade könsstereotypa föreställningar bedömningarna?

Exempel på R-frågor om vård och omsorg;

Representation

Hur ser könsfördelningen ut bland de som får försörjningsstöd eller hemhjälp? Hur många kvinnor och hur många män får ta del av kommunens program för missbrukare? Hur stor andel av olika patientkategorier är av respektive kön?

Resurser

Hur mycket pengar får kvinnor respektive män i försörjningsstöd? Hur många timmar får kvinnor och män hemtjänsthjälp? Vilka resurser läggs på kvinnors respektive mäns missbruksvård? Hur mycket tid går åt till utredning och behandling av olika patientkategorier?

Realia

Vilka föreställningar om män och kvinnor ligger till grund för fördelningen av socialbidrag? Uppmärksammas kvinnors och mäns behov i lika stor utsträckning? Får kvinnor och män lika god vård på lika villkor, med samma rätt till självbestämmande och integritet?

Makt och inflytande

Skillnader och hierarkier mellan kvinnor och män skapas inom, upprätthålls och omfattar alla nivåer i samhället. Därför handlar jämställdhetsarbete om makt och inflytande i stort och inte enbart om representation i politiska församlingar. Det kan också handla om makt i den egna vardagen; om kontroll över den egna kroppen och livssituationen.

För att kvinnor och män ska kunna delta i samhällslivet på lika villkor har det betydelse vem som hämtar barnen på dagis, vem som upplever sig ha fri tillgång till det offentliga rummet etc. Vi lär oss ständigt vilka normer och värderingar vi bör rätta oss efter i så kallade socialiseringsprocesser. I denna process lär sig flickor att tala mindre än pojkar och flickors intressen värderas lägre, vilket i sin tur resulterar i att flickor växer upp med en sämre självkänsla. Denna socialiseringsprocess kallas ofta för könsmaktordning. Dessa könsmönster är många gånger osynliga, eftersom de är så vardagliga och normala att de tas för givna.

I arbetslivet kan makt handla om vem som har attesträtt, vem som deltar på möten och i olika utvecklingsgrupper, vem som har informella kontakter, vem som har dåligt samvete för den sena hämtningen på förskolan och vem som utövar härskartekniker genom att undanhålla information, förlöjliga eller osynliggöra någon annan.

Chefernas villkor

Under det kommunövergripande 3R-projektet "Nära till jämställdheten" undersökte Gävle kommun sina chefers arbetsvillkor. En enkätundersökning tillfrågade 240 chefer i kommunen om tillgång till teknisk utrustning, administrativt stöd, lön, utbildningsnivå o.s.v. Några av de resultat som framkom var att manliga chefer i genomsnitt

tjänade 22.000 kronor mer per år. Detta trots att de kvinnliga cheferna i genomsnitt hade både högre utbildningsnivå och ett större budgetansvar. 92 procent av kvinnorna hade högskoleutbildning jämfört med 83 procent av männen. Kvinnorna hade i genomsnitt åtta fler underställda än de manliga cheferna. Även mer kvalitativa frågor inkluderades i undersökningen vilket bland annat visade att 63 % av de kvinnliga och 87 % av de manliga cheferna upplevde att deras kompetens togs tillvara. I analysen av materialet konstaterades att det finns anledning att fundera över att en tredjedel av de kvinnliga cheferna kommunen upplever att deras kompetens inte tas tillvara eller belönas och vad det i sin tur betyder för arbetsklimat och möjlighet till utveckling.

Makten på gymnasieskolan

I Karlstads kommun genomfördes en 3R-kartläggning på en gymnasieskola, Sundsta-Älvkullegymnasiet. Fokus för kartläggningen var huruvida kvinnor och män hade lika möjligheter att påverka diskussionerna om mål, metoder och den pedagogiska utvecklingen. På skolan i sin helhet var könsfördelningen bland pedagogerna tämligen jämn. I undersökningen konstaterades dock att det endast fanns en kvinna och tio män i skolans pedagogiska utvecklingsgrupp. Dessutom hade ämnesgrupper där en majoritet av lärarna var kvinnor färre representanter i utvecklingsgruppen än ämnesgrupper med en majoritet män. Humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnesgruppen hade en representant var, medan naturvetenskap, matte/fysik, teknik/data hade två. Män hade även en dominerande ställning vad gällde ekonomiska frågor eftersom det inom kärnverksamhetens arbetsområde inte fanns en enda kvinna med attesträtt. Denna maktfördelning återspeglades även i resursfördelningen mellan de olika utbildningsprogrammen. Skolans ledningsgrupp tog del av rapporten och utifrån resultaten genomfördes ett antal förändringar. Det man i första hand fokuserade på var att få fler kvinnor representerade i ledningsgrupper och en översyn av attesträttigheterna.

Exempel på R-frågor om makt och inflytande;

Representation

Hur ser representationen av kvinnor och män ut på olika nivåer, i kommunfullmäktige, kommunstyrelsen, nämner, presidier, utvecklingsgrupper, kontaktgrupper, i verksamheten?

Resurser

Hur länge pratar kvinnor respektive män på möten och sammanträden? Har kvinnor och män tillgång till samma information? Vilken plats på dagordningen får traditionellt kvinnliga eller manliga frågor?

Realia

Varför ges olika ärenden olika prioritet och tid på möten och sammanträden? Hur värderas kvinnors och mäns kunskaper? Kan kvinnor och män delta på lika villkor?

Skola och barnomsorg

Det är viktigt att barn oavsett kön får med sig de kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som behövs för att som vuxna ska kunna ta ansvar, se möjligheter och klara utmaningar. Här har skolan en viktig uppgift. Studier visar emellertid att flickors och pojkars villkor och möjligheter skiljer sig åt. De möter delvis olika förväntningar och krav från sin omgivning.

Redan som spädbarn tillskrivs pojkar och flickor skilda egenskaper och behandlas olika av vuxna. Pojkar uppmuntras till att röra på ben och armar medan flickor hålls stilla och tryggt i famnen. Den generella uppfattningen av hur pojkar och flickor är och skall vara kan skymma det enskilda barnets verkliga behov, intressen och möjligheter. Flickor beskrivs ofta som tysta, försiktiga, relationsinriktade eller språkintresserade, pojkar som bullriga, busiga, prestationsinriktade eller intresserade av teknik. Men är det verkligen så, eller rör det sig snarare om könsstereotypa föreställningar och förväntningar?

Kan uppmärksammandet av köns betydelse leda till att flickor och pojkar uppmuntras att utveckla fler sidor av sig själva och bli sedda som de individer de är, bortom stereotyperna? Hur ser det ut på förskolan, fritidsgården eller skolan i din närhet? Motverkas eller förstärks traditionella könsmonster? Stimuleras elever att utveckla och pröva sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet?

Resursfördelningen mellan gymnasieprogrammen

Skolstyrelsen i Köping gjorde en 3R-analys av gymnasieskolans program. Nämnden undersökte hur könsfördelningen såg ut på olika program. De mest pojkdominerade var fordons-, industri- och elprogrammen. De mest flickdominerade var barn- och fritidsprogrammet samt handelsprogrammet. I kartläggningen av det andra R:et, resurser, jämfördes kostnaderna för en plats på de mest

könsuppdelade programmen. Det visades sig finnas stora könsskillnader. De pojkdominerade programmen kostade 81 000-114 000 kr och de flickdominerade 48 000-67 000 kr. Detta gav upphov till en diskussion i nämnden om varför de pojkdominerade programmen kostade mer än de flickdominerade. Ett enkelt svar var att vissa program var dyrare därför att de krävde dyrare lokaler och utrustning. Ordföranden menade att detta inte var nog för att förklara skillnaden, utan att de pojkdominerade programmen faktiskt tilläts kosta mer. Om resurserna hade fördelats mer jämnt mellan programmen, hur många datorer och dataprogram skulle t ex handelsprogrammet ha kunnat erbjuda sina elever? Det kan vara så att kostnadsfördelningen mellan gymnasieprogrammen var rimlig, men hur medvetna var prioriteringarna mellan olika program? Skulle en annorlunda kostnadsfördelning även kunna minska könssegregeringen i gymnasieskolan?

Uppmärksamheten på morgonsamlingen

På sju förskolor och sexårsverksamheter i Gävle har pedagogens bemötande av flickor och pojkar vid morgonsamlingar studerats med hjälp av 3R. Några morgonsamlingar videofilmades för att uppmärksamma pedagogens förhållningssätt till barnen. Som R2, resurser, räknades pedagogens tilltal, uppmuntran och eventuella sanktioner gentemot barnen. Av undersökningen framkom att pojkar och flickor bemöttes olika. Flickor fick i snitt hälften så många tilltal som pojkar. Pojkar fick höra sitt namn uttalas av pedagogen i snitt sju gånger och flickor två. Kan det vara så att pojkar fick mer uppmärksamhet för att de skulle hålla sig lugnare vid morgonsamlingen? Förstärktes pojkars lust att framträda när de uppmärksammades? Pojkar fick även fler följdfrågor. Endast varannan flicka fick en följdfråga medan pojkar fick i snitt 2,5 följdfrågor var per morgonsamling. Många flickor blev alltså helt utan följdfrågor. Vad betydde det för flickors självkänsla och känsla av att vara betydelsefulla? Pojkar fick fler förmaningar och förbud; 3, 5 gånger per pojke. Endast var tionde flicka fick en förmaning. Pojkar blev

uppmärksammade för egenskaper som snabbhet, styrka och det som är mätbart. I snitt fick pojkar två sådana kommentarer var, medan flickor inte fick några kommentarer alls av det slaget. De benämndes istället som duktiga och snälla samt att de var bra på av visa känslor. Frågor som kan diskuteras utifrån denna kartläggning är huruvida könsstereotypa mönster förstärks eller ifrågasätts under morgonsamlingarna? Får barn möjligheter att utvecklas och träna på det som de inte redan är bra på? Påverkar pedagogens förhållningssätt barnens syn på sig själva och vår syn på barnen?

Stöd till elever med särskilda behov

Efter att under många år i skolan aldrig ha träffat på en flicka med elevassistent genomförde två erfarna lärare i Gävle kommun en 3R-undersökning. I deras kartläggning konstaterades att av förskolornas totalt 70,5 assistenttjänster gick endast fem till flickor i behov av särskilt stöd. 65,5 tjänster avsattes för pojkar. Som realia (R3) konstaterades att resurserna inte fördelas i överensstämmelse med de måldokument kommunen satt upp för att främja jämställdhet mellan pojkar och flickor. Flickorna förfördelades och deras behov osynliggjordes. Elevassistentresurserna kommer främst utåtagerande barn till del. Behövande flickor vänder ofta problemen inåt och fångas därför inte upp.

Exempel på R-frågor;

Representation

Hur ser könsfördelningen ut bland personal och barn på olika nivåer, inom olika områden, ämnen, uppgifter, lekar och aktiviteter? Hur ofta har personalen kontakt med mammor och pappor?

Resurser

Hur mycket utrymme använder pojkar respektive flickor i klassrummet, på skolgården, i elevrummet och på fritidsgården? Hur länge pratar tjejer respektive killar på samlingar och lektioner? Hur ser

könsfördelningen ut bland barn som får stöd- och specialundervisning?
Hur fördelas kostnaderna för olika program, aktiviteter, lek- och materialinköp?

Realia

Varför får en del aktiviteter och program kosta och andra inte? Är det rimligt att pojkar ägnas mer tid och uppmärksamhet? Är det på flickors bekostnad? Kontaktar personalen främst mammor eller pappor? Finns det en norm för hur en förälder förväntas vara och har den normen ett kön?

Kultur och fritid

Kvinnor och män har ungefär lika mycket fritid. Den fria tiden, när betalt och obetalt arbete, utbildning, mat och sömn är borträknat, uppgår till ca 35 timmar i veckan. Män har i genomsnitt ett par timmar mer fritid per vecka. Däremot är det skillnad på hur fritiden ser ut. Mäns fritid är mer sammanhängande, kvinnors mer uppdelad. Män och kvinnor utnyttjar också olika delar av det kommunala utbudet av fritid och kultur. En vanlig föreställning är att kvinnor främst är intresserade av kultur, män främst av idrott. Jämställdhetsarbete är att utmana sådana föreställningar. Ett sätt att utmana är att kartlägga och ställa frågor till verksamheten utifrån 3R.

Fritidstjänsterna i Tavastehus

I den finska kommunen Tavastehus kartlades kommunens kultur och fritidsaktiviteter med hjälp av 3R. Projektet pågick mellan 2005 och 2007. Kommunen konstaterade tidigare okända skillnader i användandet av tjänsterna mellan könen, men också skillnader mellan olika åldersgrupper. Det är mest flickor och kvinnor som använder sig av kulturtjänster medan männen dominerar de flesta fritids- och idrottsaktiviteterna. För att åtgärda och förebygga ojämställdhet i fritidstjänsterna har man startat det s.k. Kulttuuripolkuprojektet.

Jernvallen

Sandvikens kommunala mål för föreningsstöd fastslår att stödet ska främja jämställdhet mellan könen. För att se hur det verkligen förhöll sig genomfördes en 3R-kartläggning av en fritidsanläggnings två sporthallar, Jernvallens A- och B-hall. I kartläggningen av R1, representation, framkom att kvinnor var i minoritet i styrelserna i de föreningar som nyttjade Jernvallen. Förhållandet mellan män och kvinnor var 83 respektive 17 procent. Samtliga föreningsordföranden var män. Flera föreningar fann det beklagligt med en så låg kvinnorepresentation. De menade dock att kvinnor var verksamma på

andra sätt än som beslutsfattare i styrelsen. En av föreningsrepresentanterna uttryckte detta på följande sätt: "som behjälpliga vid kaffekokning eller försäljning av bingolotter". Frågan är om det deltagandet ger lika stora möjligheter till makt och inflytande i föreningarnas verksamhet och planering? Kvinnor var också i minoritet som brukare av Jernvallens A- och B-hall, endast cirka 25 procent. Av den totala tiden, R2 resurser, i hallarna använde kvinnor ca 20 procent. Hur kunde det komma sig? Var kvinnor inte intresserade av idrott? Av den lokala kultur- och fritidsvaneundersökning framgick att intresset för de idrotter som utövades på Jernvallen var lika stort hos kvinnor som hos män. Varför dominerades då det faktiska utövandet på Jernvallens A- och B-hall av män? Jernvallens A-hall var större till ytan och dyrare i drift än B-hallen. Denna hall använde män till såväl träning som matcher, medan kvinnor endast nyttjade den i samband med matcher. Eftersom män också i högre utsträckning nyttjade den i drift dyrare A-hallen gick en ännu större andel av kommunens resurser till mäns idrottande. Hur väl stämmer det överens med kommunens mål för föreningsstöd?

Konstinköpen

Kultur och fritidsnämnden i Växjö gjorde en 3R-kartläggning av Växjö kommuns inköp av konst under åren 1992-1996. När de tittade på representationen visade den sig vara jämn. 20 konstverk av män och 17 av kvinnor hade köpts in. Däremot var det en relativt stor skillnad på hur mycket man betalade för kvinnors och mäns konstverk. För männens konstverk hade kommunen i snitt betalat 5.875 kronor och för kvinnornas 4.240 kronor. En intressant fråga är varför kommunen värderar mäns konstverk högre än kvinnors?

Exempel på R-frågor om kultur och fritid;

Representation

Hur ser könsfördelningen ut bland besökare på kommunens bibliotek och kulturevenemang? Hur många män och kvinnor använder kommunens olika idrottsanläggningar?

Resurser

Hur mycket pengar satsas på anläggningar som främst nyttjas av män respektive kvinnor? Hur mycket tid får flickor respektive pojkar i kommunens ishall eller på kommunens gräsplaner? Hur mycket pengar anslås till konstinköp?

Realia

Har män och kvinnor samma möjligheter att utnyttja kommunens sportanläggningar? Hur kommer det sig att många kulturevenemang främst besöks av kvinnor? Varför lånar män så lite skönlitteratur på biblioteket?

Fysisk planering

En god fysisk miljö skapar goda förutsättningar för vardagslivet. En viktig aspekt är att den funktionalistiska och sociala planeringen hänger ihop. Men hur svarar den fysiska miljön mot kvinnors och mäns livsmönster, intressen och behov? Studier visar att det oftast är kvinnor som tar det största ansvaret för att få vardagslivet att fungera i tid och rum. Det har då betydelse att busslinjen passerar såväl dagiset, som köpcentret och arbetsplatsen. Det offentliga rummet skapar också förutsättningar till mänskliga möten och påverkar möjligheten att kunna delta i det offentliga samtalet. Är bostadsområden och centrum så utformade att människor trivs, känner sig hemma och får möjlighet att mötas? En annan aspekt är huruvida rummet förmedlar en upplevelse av trygghet. Kvinnor upplever ofta rädsla i det offentliga stadsrummet och undviker därför att vistas på vissa platser efter mörkrets inbrott. En medvetenhet om kvinnors rädsla i samhällsplaneringen är en förutsättning för att minska denna otrygghet.

Tryggheten i det offentliga rummet

I Göteborg genomfördes en inventering av otrygga gångvägar och platser med hjälp av 3R. Ett resultat av kartläggningen blev att belysningen vid Bergsjöns gångtunnel förbättrades för att öka upplevelsen av trygghet. Ett annat exempel på trygghetsskapande är att lägga tvättstugor i marknivå med fönster. Tvättstugor i marknivå kan göra kvinnors liv lättare. Frågan är dock om det får män att börja tvätta?

Parkeringshuset Nanna

Nanna parkeringshus i Umeå hade en problematiskt låg nyttjandegrad. Som ett sätt att pröva nya grepp, för att försöka öka beläggningen och förbättra ekonomin, beslöt man att testa 3R-metoden. Kartläggningen av det första R:et, representation, visade att de flesta nyttjarna av parkeringshuset var män. Det innebar i sin tur innebar att R2,

resurserna, främst kom män till del. Men varför parkerade så få kvinnor i parkeringshuset? Tjänstemän och politiker gick en rundtur i parkeringshuset där de "iklädde" sig olika roller. Någon var mamma med två barn och en matkasse i vardera handen, en annan kom till parkeringshuset med sin gamla pappa som gick med rullator. En tredje var en ung kvinna i tjugooårsåldern. Hur upplevde dessa fiktiva personer parkeringshuset? Det blev problem när det konstaterades att hiss endast fanns på vartannat parkeringsplan och att detta inte var ordentligt utmärkt med skyltar. De som parkerade på fel våningsplan fick ta trapporna eller gå till hissen via bilrampen. Hur är det att gå längs en sluttande bilramp med barn eller en äldre anhörig med rullator? Parkeringshusets trapphus upplevdes som instängt och obehagligt. Själva trapphusets väggar var alla i betong. Till följd av denna kartläggning renoverades parkeringshuset. Skyltar med hissmarkering sattes upp och trapphuset byggdes om. Två av tre trapphusväggar ersattes med glasväggar och dörrkonstruktioner gjordes om. Bättre belysning installerades och de flagnade väggarna målades upp. Efter en kortare tid återbetalade sig investeringarna till följd av att kvinnor, men även fler män, började parkera i Nanna parkeringshus.

Exempel på R-frågor;

Representation

Hur ser könsfördelningen ut bland dem som samhällsplanerar? Hur ser könsfördelningen ut bland de i kommunen som befolkar det offentliga rummet som bilister, cyklister, gående och kollektivresenärer?

Resurser

I vilken utsträckning används olika delar av det offentliga rummet av kvinnor och män? Hur mycket resurser satsas på platser där främst män eller kvinnor befinner sig? Vilket värde anses en timmes förkortad restid per bil kontra en timmes förkortad restid med kollektivtrafik ha?

Realia

Vilka kriterier väger tyngre än andra i översiktsplanen? Vem/vilkas behov står i fokus när det offentliga rummet planeras?

Misslyckade projekt

Jämställdhetsarbete är svårt. Risken att misslyckas med på förhand uppsatta mål och ambitioner är stor. När jag här omnämner några projekt som "misslyckade" är det inte i syfte att nedvärdera eller kritisera. Mörkertalet vad gäller "misslyckade jämställdhetsprojekt" är förmodligen stort. En googling av exempelvis "misslyckat jämställdhetsprojekt" ger inga träffar överhuvudtaget. Samtidigt är det viktigt att lära av tidigare misstag om arbetet för jämställdhet ska kunna utvecklas. Detta avsnitt syftar just till ett sådant lärande. Möjligheten att dra nytta av dessa erfarenheter gör också att misslyckade projekt kanske är till större nytta än många så kallade goda exempel.

Nedan beskrivs därför kortfattat några "misslyckade" 3R-projekt. Det är självklart sällan lätt att helt kategoriskt dela in projekt i lyckade och misslyckade. Måhända var vissa aspekter av dessa projekt lyckade medan andra, så som beskrivs här, mindre lyckade.

Ojämställd korruption

I landsbygdskommunen Kyzyl-Orda i sydvästra Kazakstan kartlade en tjänsteman på kommunen förekomsten av korruption med hjälp av 3R. Under R1 kartlades antal män och kvinnor inblandade i korruption; både utifrån rapporter i media och andra officiella kanaler, men även via mer informella kanaler och beräkningar i den egna kommunen. Under R2 beräknades hur omfattande (i tenge, landets valuta) korruptionen var. Det framkom tydliga könsmönster där mäns inblandning i korruption var både mycket vanligare och dessutom betydligt mer omfattande än kvinnors. Under R3 diskuterades hur detta resultat kunde användas som ett argument för värdet av en högre representation av kvinnor i politiken, näringslivet och på andra maktpositioner i samhället. Kampen mot korruption är en viktig fråga i landet och 3R-metoden hade dels gett oss mer kunskap om detta

problem och dessutom antytt en möjlighet att bekämpa korrruptionen; med högre kvinnorepresentation. Kartläggningen blev dock snabbt ett så pass känsligt ämne att tjänstemannen valde en helt annan, okontroversiell fråga att undersöka.

Arbetsmarknadsverkets brytprojekt

Från och med budgetåret 1993/94 tilldelades Arbetsmarknadsverket årligen 30 miljoner kronor för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. En del av dessa resurser investerades via det så kallade mainstreamingprojektet i kartläggningar med 3R-metoden för att belysa könsmonster i olika arbetsmarknadspolitiska program. Många av dessa 3R-projekt fungerade antagligen mycket bra, men på flera håll blev engagemanget i själva kartläggandet (R1 och R2) så stort att kartläggandet i sig kunde dra ut på tiden. Undersökningarna pågick på vissa ställen i flera år. Efter att R1 och R2 avslutats efter flera års ansträngningar ansågs många av siffrorna vara så gamla, flera år tillbaks i tiden, att de ej kunde användas för en analys av hur verksamheten fungerade idag.

Slutsatser;

Den kvantitativa kartläggningen är ett viktigt fundament för 3R-metoden, men är inte huvudpoängen. Det finns en risk att "fastna" i själva kartläggandet och därför missa det som i slutändan lyfter metoden och ger den dess förändringspotential; analysen, Realia.

En metod kan inte ersätta politik och aktiva ställningstagande. Men ett projekt kan ibland utmana och hjälpa till att tydliggöra var gränserna går; vilket jämställdhetsarbete som är möjligt inom ramarna för den nuvarande samhällsordningen, politiken, organisationen och arbetsplatsen.

Sammanfattning

- * Den pedagogiska idén med 3R-metoden är att genom en kvantitativ undersökning åstadkomma en verksamhetsnära och konkret diskussion om jämställdhet.
- * En förutsättning för framgång med 3R-metoden är att det finns en uttalad vilja att förändra. Metoden i sig kan inte ersätta idéer, engagemang, kreativitet och vilja att förändra.
- * Innan 3R-metoden tillämpas måste ett relevant problem att tillämpa den på definieras. Ofta kan denna problemdefinition vara en stor del av arbetet.
- * Ett bra jämställdhetsproblem, att applicera 3R på, är nära den egna verksamheten, kvantifierbart, relaterat till mål och något som intresserar och engagerar de som arbetar i verksamheten.
- * Det finns ingen motsättning mellan "snack" och "verkstad"; framgångsrikt jämställdhetsarbete förutsätter både "snack" och "verkstad".
- * 3R-metoden är en metod för jämställdhetsintegrering. Men den säger ingenting i sig om vad eller hur någonting ska förändras.
- * 3R-metoden är ett verktyg för att erhålla detaljerad information om ojämställda förhållanden i den egna verksamheten. Den säger ingenting om vad som skall förändras, hur det skall förändras eller av vem.
- * Det kortaste sättet att beskriva 3R-metoden är som ett strukturerat sätt att besvara frågan; "vem får vad och på vilka villkor"?

Vill du ha mer information eller har frågor eller synpunkter; kontakta gärna Jämko. Kontaktuppgifter finns på hemsidan; <http://www.jamstalldhetsarbete.se>

Lycka till med ditt jämställdhetsarbete!