

Presentation av Länsexperter i jämställdhet och ResursCentra för kvinnor samt några centrala begrepp

Ursula Hård

Presentation av intervjumaterial

Detta kapitel har bäring på framförallt kapitlet ”Regionalpolitik och regional utveckling ur ett könsperspektiv – med tillväxtavtalen som exempel” av Ursula Hård och ”Tillväxtavtal – Partnerskap – Förtroende” av Hanna Westberg. Inledningsvis sker en utförligare presentation av de nätverk/grupper som framförallt har intervjuats inför redovisningen av ovannämnda kapitel. Likaså utvecklas motivet till varför just dessa nätverk/grupper har valts. Därefter redogörs för bl.a. hur de gjorda intervjuerna har genomförts och bearbetats. Avslutningsvis återges en begreppsdiskussion om bl.a. de nationella jämställdhetsmålen, gender mainstreaming och kön/genus.¹

Länsexperter i jämställdhet och ResursCentra för kvinnor

I regeringens proposition från början av 1990-talet angående jämställdhetspolitik läggs förslag att tjänster för länsexperter inom jämställdhetsområdet ska inrättas (Prop. 1993/94:147). År 1995 tillsätts också dessa av den dåvarande regeringen. Detta för att de ska bidra med kompetens och kunskap gällande frågor och problem inom jämställdhetsområdet, såväl inom länsstyrelsen som i länet i stort. Det betyder att det på länsstyrelsen i varje av de 21 länen återfinns en Länsexpert i jämställdhet.² Detta innebär att funktionen Länsexpert i jämställdhet är placerad vid länsstyrelsen även i de fyra län (Gotland, Kalmar, Skåne, Västra Götaland) som vid intervjutillfället utgör försökslän med självstyrelseorganet regionförbundet.³

¹ Samtlig litteratur som refereras till i detta kapitel återfinns i materialförteckningen i Ursula Hårds kapitel ”Regional näringspolitik och regional utveckling ur ett könsperspektiv – med tillväxtavtalen som exempel”.

² Vid intervjutillfällena återgavs något olika namn för den av regeringen inrättade funktionen, exempelvis länsexpert i/för jämställdhet, jämställdhetsdirektör och jämställdhetsexpert. Det sistnämnda var vanligast förekommande. Denna tjänst återfinns fortfarande vid länsstyrelsen men benämns idag särskilt sakkunnig eller enbart sakkunnig för/i jämställdhet/jämställdhetsfrågor och/eller jämställdhetssakkunnig. Här och i övriga kapitel används vanligtvis *Länsexpert i jämställdhet* eller *jämställdhetsexpert*. Dessa är alltså synonyma.

³ Hos de fyra län (Gotland, Kalmar, Skåne, Västra Götaland) som vid intervjutillfället utgör s.k. försökslän när det bl.a. gäller områdena regionalpolitik och regional utveckling, är det regionförbundet för respektive län som har ansvaret. Detta till skillnad mot resterande 17 län

Efter förslag från regeringen kom även ResursCentra för kvinnor att inrättas (Prop. 1993/94:140). Ett tidigare projekt Nationellt ResursCentrum för kvinnor (NRC) var placerat på NUTEK – Verket för näringslivsutveckling – och drevs av NUTEK tillsammans med Glesbygdverket under åren 1995-1999.⁷ Dess främsta roll var och är att stödja och samordna samt förmedla information till de Regionala ResursCentra för kvinnor (RRC) och de Lokala ResursCentra för kvinnor (LRC) som finns runtom i landet. I princip ligger det på länsstyrelserna att inrätta dessa, ofta i samverkan med kommunerna. Ett Regionalt ResursCentra för kvinnor finns i de flesta län antingen utanför eller på länsstyrelsen. I vissa län är samma person såväl Länsexpert i jämställdhet som ansvarig för Regionalt ResursCentra för kvinnor. I vissa kommuner återfinns också ett eller flera Lokala ResursCentra för kvinnor. Det innebär att det inom varje enskilt län kan finnas ett Regionalt ResursCentra för kvinnor och att det även kan finnas något eller några Lokala ResursCentra för kvinnor. Som kommer att framgå syftar övergripande resurscentraverksamheten till att på olika sätt öka kvinnors inflytande och stärka deras ställning i samhället. Det handlar med andra ord om strukturella förändringar. Verksamheten kan ses som en slags samverkansforum som arbetar för bl.a. ökad sysselsättning, utbildning och tillväxt utifrån regionala och lokala förhållanden. Detta sker inte sällan genom stöd och hjälp till nätverksbyggande för olika grupper av kvinnor, samt genom rådgivning gällande exempelvis eget företagande och därtill genom att driva projekt som bidrar till att utveckla jämställdhetsperspektivet inom det lokala eller regionala tillväxtarbetet.⁸

Varför intervju Länsexperter i jämställdhet och representanter för ResursCentra för kvinnor?

Nedan återges en bakgrund till varför Länsexperter i jämställdhet och ResursCentra för kvinnor utgör intressanta nätverk/grupper att intervju, när det bl.a. gäller att få ökad kunskap om jämställdhetsarbetet och processen av densamma inom de regionala tillväxtavtalen.

De av regeringen tillsatta Länsexperter i jämställdhet på länsstyrelserna och den av regeringen tillsatta verksamheten ResursCentra för kvinnor syftar till att

där ansvaret fortfarande ligger på länsstyrelsen. För utförligare förklaring av försökslän och regionförbund se exempelvis inledningskapitlet.

⁷ Som kommer att framgå återfinns ResursCentra för kvinnor på olika nivåer (nationell, regional, lokal). När det talas om ”resurscentraverksamheten” åsyftas verksamheten i stort. NUTEK ansvarar fortfarande för den nationella delen när det bl.a. gäller beviljande av sökta medel för att driva Regionala och Lokala ResursCentra för kvinnor. Det som idag däremot benämns som NRC utgörs av en ideell förening – Svenska Riksförbundet Nationellt ResursCentrum för kvinnor. Föreningen bildades vid årsskiftet 1999/2000 av personer som drev Regionala och Lokala ResursCentra för kvinnor. Se www.nrckvinnor.org.

⁸ En viss förändring i fokus på verksamheten kommer till uttryck i texter från Nutek under åren från enskilda och grupper av kvinnor till större projektverksamhet. Se bl.a. www.nutek.se/rc.

verka för att arbetet med att ge lika förutsättningar för kvinnor och män i regional och lokal utveckling fördjupas. Detta innebär bl.a. att bättre tillvarata kvinnors erfarenheter inom regional utveckling samt öka kvinnors inflytande och stärka deras ställning. I förlängningen innebär det att det ska bli en mer rättvis fördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män.⁹

Där är också regeringen som har inbjudit länsstyrelserna och regionförbunden att vara sammankallande när det gäller tillväxtavtalsarbetet. Sammantaget torde det därmed kunna förmodas att den kompetens och kunskap som Länsexperterna i jämställdhet besitter tillsammans med de nätverk som dessa har tillgång till tas tillvara i tillväxtavtalsarbetet. Likaså skulle det kunna förmodas att även den av regeringen tillsatta verksamheten ResursCentra för kvinnor ses som en bra och viktig tillgång i tillväxtavtalsarbetet. Detta utifrån bl.a. den kunskap de har om och inom kommuner tillsammans med olika nätverk och kontakter som de har tillgång till.

Ett ytterligare antagande att dessa båda nätverk/grupper skulle kunna ses som viktiga i det regionala tillväxtavtalsarbetet härstammar från att ett integrerat jämställdhetsperspektiv på tillväxtavtalen har varit ett av regeringens horisontella krav för statlig medverkan.¹⁰

”Jämställdhetsarbetare” och handläggare

Majoriteten av de intervjuade är och/eller har varit under tillväxtavtalsarbetet antingen Länsexpert i jämställdhet eller den/de som driver Regionalt ResursCentra för kvinnor.¹¹ I vissa län är det en och samma person som innehar båda funktionerna. Valet har därmed fallit på att överlag inte särskilja materialet, varför de båda intervjuade nätverken/grupperna Länsexperter i jämställdhet (jämställdhetsexperter) och Regionalt ResursCentra för kvinnor tillsammans benämns *jämställdhetsarbetare*. Att använda just detta begrepp kan självklart diskuteras. De intervjuade nyttjade dock själva detta i stor utsträckning. Poängteras bör att i vissa fall lyfts respektive nätverk/grupp fram var för sig, detta då de kan ha olika positioner och roller i såväl länet som inom tillväxtavtalsarbetet.

Förutom ovan nämnda nätverk/grupper har även fyra stycken handläggare vid länsstyrelser intervjuats, där det kan sägas att olika handläggare vid antingen

⁹ Detta diskuteras vidare i ovannämnda kapitel.

¹⁰ Jämställdhet tillsammans med miljö är de två uttalade sakområden som regeringen presenterar som horisontella krav för att medverka i tillväxtavtalsarbetets första omgång. Horisontellt innebär att dessa två sakområden – jämställdhet och miljö – ska finnas med och vara genomgående inom samtliga områden inom tillväxtavtalsarbetet (Prop. 1997/98:62, Ds 2000:7).

¹¹ Utifrån framförallt ett tidsperspektiv men också ett arbetsmässigt perspektiv har inte de som driver de Lokala ResursCentra för kvinnor intervjuats. Det betyder inte att dessa (LRC) är mindre viktiga. Tvärtom har det bl.a. under intervjuarbetet visat sig att dessa ibland har varit mer delaktiga i tillväxtavtalsarbetet än vad de Regionala ResursCentra för kvinnor har varit och i vissa län även mer delaktiga än vad Länsexperterna i jämställdhet har varit.

länsstyrelserna eller regionförbunden har varit delansvariga för tillväxtavtalsarbetet och ”hållit i pennan” när det slutgiltiga tillväxtavtalet har formulerats.¹² Det framkommer när det refereras till handläggarna

Av samtliga intervjuade är trettiosex kvinnor och fyra män, varav tre av dessa män är eller har varit Länsexperter i jämställdhet under tillväxtavtalsarbetet och en är handläggare. Vid intervjutillfället innehade en och samma person tjänsten som Länsexpert i jämställdhet för två olika län.

Personliga intervjuer – val, bearbetning och presentation

Trots att personliga intervjuer är tids- och arbetsmässigt resurskrävande valdes dessa då de generellt sett fokuserar på djupet. I sin tur innebär det att dessa såväl kan upptäcka som ge en djupare förståelse för exempelvis olika processer. Därmed är de utmärkta när det gäller att erhålla kunskap gällande hur varje aktuell enskild individ – utifrån sina erfarenheter – uppfattar och tolkar exempelvis olika ämnesområden och händelser samt sociala och mänskliga processer och handlingar. I sin tur är den kunskap som intervjuerna genererar tänkta att leda till ökad förståelse för inte bara olika individers (gruppers) situation, förhållanden och problem utan också för olika samhällsliga fenomen, problemområden, sammanhang och strukturer. Intervjusituationen – till skillnad mot ett enkätutskick – möjliggör också för parterna att genom dialog exempelvis kunna ställa frågor och därmed direkt kunna klargöra otydligheter eller missförstånd som kan förekomma. Därtill kan intervjun utgöra ett tillfälle där inte bara kunskap erhålles utan ur en reflexiv subjektsrelation kan även ett lärande för samtliga inblandade komma att ske (Frankfort-Nachmias & Nachmias 1997, Holme & Solvang 1997, Kvale 1997, Svensson m.fl. 2002, Thomsson 2002).

Som framkommit är det bl.a. processen med jämställdhetsarbetet inom tillväxtavtalen som är av intresse. Likaså är det framförallt erfarenheter, upplevelser och tolkningar av dessa som fokuseras. Med detta i beaktande gjordes därmed valet att göra personliga intervjuer med ovannämnda ”grupper”.

De utförda 35 intervjuerna med 40 personer genomfördes vid personernas arbetsplatser under våren och sommaren år 2000. Intervjuerna, utom en, spelades in på band och varade i snitt en till två timmar. Av de bandade intervjuerna har 20 stycken skrivits ut ordagrant, vilket innebär att exempelvis upprepningar, pauser och emotionella uttryck är medtagna. För varje utskrivna intervju har det

¹² Att dessa fyra handläggare har intervjuats kom utifrån önskemål från några av jämställdhetsarbetarna. Den kunskap som handläggarna har bidragit med har varit såväl värdefull som intressant, inte minst då dessa oftare har en något annan uppfattning om tillväxtavtalsarbetet och dess process än vad generellt sett jämställdhetsarbetarna har. Att inte fler handläggare har intervjuats beror i första hand på att det vid det aktuella intervjutillfället är nätverken/grupperna Länsexperter i jämställdhet och Regionalt ResursCentra för kvinnor som utgör målgrupperna och eftersom en materialavgränsning måste göras. Handläggarnas erfarenheter framkommer tydligare i Hanna Westbergs bidrag.

sammantaget blivit mellan 10-30 stycken A4-sidor. De resterande 15 intervjuerna har jag och Hanna Westberg skrivit ut. Vi båda har därefter var för sig och tillsammans bearbetat samtliga intervjuer.

En enkel och kortfattad beskrivning av hur bearbetningen har gått till är som följer; efter genomläsning har olika framträdande intervjuutsagor, nyckelord eller begrepp kodats med ett ord eller mening som bäst beskriver innehållet. Dessa benämns fortsättningsvis tema. Dessa teman kan under analysarbetets gång vara mer eller mindre preliminära. Vid avslutat analysarbete framträder vissa teman mer tydligt. Dessa har därmed valts för presentation.

De intervjuutskrifter/citat som är medtagna har reducerats till kortare och mer koncisa formuleringar och avskalats från bl.a. upprepningar och starka uttryck. Detta för att få ett mer läsvänligt språk. En av utgångspunkten är att när talspråk översätts till skriftspråk är risken att det kan leda till att ge ett osammanhängande och förvirrat intryck (Kvale 1997).

Utifrån ett etiskt perspektiv – att de intervjuade ska vara anonyma för läsaren – är citaten sammansatta utifrån intervjuutsagor från olika Länsexperter i jämställdhet och Regionala ResursCentra för kvinnor. Alltså jämställdhetsarbetarna med ett annat ord. I vissa fall skiljs de båda nätverken/grupperna åt. Men även vid dessa tillfällen – och då handläggare citeras – framkommer av anonymitets-skäl inte i vilket län den aktuella personen återfinns.

Diskussion om jämställdhets- och könsteoretiska begrepp

De begrepp som presenteras nedan är centrala inom bl.a. det ”politiska jämställdhetsarbetet”. Eftersom ett jämställdhetsperspektiv eftersträvas i de regionala tillväxtavtalen, innebär det att begreppen blir centrala även här, som t.ex. de nationella jämställdhetsmålen och gender mainstreaming. Även kön/genus och manligt/kvinnligt är väsentliga att ta upp.

Jämställdhet, jämställdhetsarbete och de nationella jämställdhetsmålen

Jämställdhet har vuxit fram som begrepp och som ett politiskt område under de senaste cirka 30 åren. Begreppet jämställdhet kan användas såväl analytiskt som praktiskt och syftar till att ge ökad kunskap om och bättre kunna förklara och förstå relationen mellan kvinnor och män. Jämställdhetsbegreppet består av såväl en kvantitativ som en kvalitativ del. Den kvantitativa delen innebär att det finns en officiell gräns, den s.k. 60/40-principen. Den innebär att det kan anses vara kvantitativt jämställt om fördelningen mellan könen inom en organisation är 60 procent av det ena könet och 40 procent av det andra. Den kvalitativa delen innebär att män och kvinnor ska ha samma möjligheter inom arbetslivet gällande t.ex. villkor, inflytande, makt och förutsättningar. Detta är något som den kvantitativa delen kan men inte behöver innebära. Formell jämställdhet i form av lagar

och principer är därmed inte det samma som faktisk jämställdhet (Pettersson 2000, Hård 2004).

Ursprungligen har jämställdhet och jämställdhetsarbete setts, och ses ibland fortfarande, framförallt handla om s.k. kvinnofrågor. Likaså att kvinnor som grupp generellt sett missgynnas i jämförelse med män som grupp. Begreppet har däremot kommit att skifta fokus och idag handlar det nästan lika mycket om män och att män som grupp i vissa situationer ska betraktas som underordnad grupp. Därmed skulle man kunna hävda att maktperspektivet ibland hamnar i skymundan (Tollin 2000, Nordbäck 2001, Rönnblom 2002, Hård 2004).

Utifrån de nationella jämställdhetsmålen, som presenteras nedan, kan jämställdhet beskrivas som något som är officiellt sanktionerat och som ses som ett politiskt ideal. Det innebär att det är få personer som säger sig vara emot jämställdhet (Hagberg m.fl. 1995, Hård 2004).

I begreppet jämställdhet lägger däremot människor olika betydelser och de har inte sällan olika intressen och syften med jämställdhet/jämställdhetsarbete. Det medför att det kan finnas varierande tolkningar av vad begreppet jämställdhet innebär/innehåller och därmed också olika föreställningar om kön men också om andra närliggande begrepp som gender mainstreaming/jämställdhetsintegrering (Tollin 2000, Drejhammar & Pingel 2001, Rönnblom 2002, Hård 2004).

Med ovanstående som utgångspunkt är det inte sällan som det uppstår konflikter, kamp och motstånd vid olika former av jämställdhetsarbete. Men paradoxalt nog tycks det samtidigt pratas mer om jämställdhetsfrågor och jämställdhetsförändringar, samtidigt som detta ”prat” däremot inte alltid är sammanlänkat med handling. Detta kan tolkas som att ”pratet” eller diskursen utgör en ny form av motstånd. Motståndet kommer inte sällan till uttryck utifrån uppfattningen att jämställdhet redan råder, speciellt inom den specifika organisationen som den aktuella diskussionen gäller. En ytterligare förklaring till motstånd inom organisationer eller andra samverkansformer är om den aktuella jämställdhetsfrågan saknar legitimitet hos ledningen. Ett aktivt eller passivt stöd från framförallt högsta ledningen signalerar till andra personer på bl.a. lednings- eller ansvarsnivå att jämställdhetsarbetet inte är en fråga som kan ignoreras. Högsta ledningens stöd ger således legitimitet åt frågan. Det räcker däremot inte med officiell retorik utan denna måste följas av och stämma överens med den organisatoriska praktiken. Risker är annars att det blir mer av en form av symbolisk och temporär än en konkret och hållbar förändring. Samtidigt är det viktigt att påpeka att situationer då olika diskurser eller ”prat” om jämställdhet uppstår, också kan utgöra tillfällen som medvetandegör att olika köns/genusrelationer existerar. Detta kan möjliggöra en förändring av desamma (Pincus 1997, Abrahamsson 2000, Berger & Ve 2000, Tollin 2000, Hudson & Rönnblom 2001, Gunnarsson 2003, SOU 2003:14, Hård 2004).

Från regeringens sida har ett integrerat jämställdhetsperspektiv på tillväxtavtalen förstärkts och blivit till ett horisontellt krav för statlig medverkan. Det innebär att jämställdheten mellan kvinnor och män ska beaktas när det gäller representation (den kvantitativa delen) och att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i avtalets samtliga delar (den kvalitativa delen). Detta för att uppnå de nedan presenterade *nationella jämställdhetsmålen*. Dessa är relevanta för och utgör bakgrund till jämställdhetsperspektivet inom de regionala tillväxtavtalen och återfinns i regeringsförklaringen från år 1994:

”Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Det innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det innebär också lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.”

Då ett maktperspektiv inte längre är lika tydligt innebär det att trots att ”jämn fördelning av makt” nämns i de nationella jämställdhetsmålen, kan det ändå bli svårt att diskutera jämställdhet utifrån en form av makt- eller villkorsperspektiv (för vidare diskussion se bl.a. Rönnblom 2002).

Köns/genusperspektiv

För att få ett något skarpare analytiskt verktyg än jämställdhetsbegreppet används ett köns/genusperspektiv. Inom bl.a. feministisk forskning finns en omfattande diskussion av såväl val som tolkningar av begreppen kön och/eller genus. Någon utförlig diskussion kommer inte att föras, utan förenklat kan sägas att begreppen här används synonymt.¹³

Utgångspunkten är alltså relationen mellan män och kvinnor, med fokus på maktrelationer. Kön ses här som en social konstruktion. Det innebär bl.a. att uppmärksamheten riktas på existensen av strukturella aspekter av kön, nämligen att kön återfinns i samhällets strukturer oavsett om båda könen eller bara det ena finns representerat. Tidigare forskning har visat att de områden där män vanligen återfinns och verkar inom, uppfattas generellt som det ”normala” eller med ett annat ord normen (se not på nästa sida). Dessa områden värderas vanligtvis högre och synliggörs oftast tydligare än de områden där kvinnor inte sällan återfinns och verkar. Därmed uppfattas kvinnorna avvika från den manliga normen, vilken de oftast mäts och värderas gentemot.

Vad som härmed betonas är att det finns olika villkor för könen och inte att de två könen som ”väsen” ser olika ut. Detta innebär ett maktperspektiv när det

¹³ För en genomgång av delar av forskningsfältet se exv. Gothlin 1999.

gäller exempelvis delaktighet, inflytande och resursfördelning, inom bl.a. tillväxtavtalsarbetet.

Kvinnligt/feminint och manligt/maskulint

Precis som när det gäller kön ska även kvinnligt/feminint och manligt/maskulint ses som socialt skapade och därmed föränderliga i relation till tolkningsmöjligheter av innehållet. Dessa kan ändras i olika tider och i olika sammanhang. Med andra ord kan det som uppfattas som kvinnligt under en viss tid inom ett visst område i ett visst samhälle ändras. Det kan istället uppfattas och ses som icke kvinnligt/feminint eller kanske som manligt/maskulint under en annan tidsperiod och/eller inom ett annat område, plats eller samhälle.¹⁴

Det har däremot varit vanligt förekommande att använda prefixen kvinnlig eller manlig före exempelvis ett substantiv som t.ex. företagare, detta för att klargöra att det handlar om en kvinna eller man som är företagare. Men detta ska alltså inte tolkas som att kvinnan eller mannen som är företagare bär på vissa egenskaper som vid den aktuella tiden och i det aktuella samhället ses som "naturliga" eller essentiella för kvinnor eller män. Till skillnad mot kvinnlig/manlig används däremot inte prefixen feminin eller maskulin före exempelvis substantivet företagare.¹⁵

*Gender Mainstreaming/jämställdhetsintegrering i regionalpolitiken*¹⁶

Gender mainstreaming är tänkt att användas som strategi och metod inom tillväxtavtalsarbetet. Syftet är att i förlängningen uppnå de tidigare presenterade jämställdhetsmålen. Utifrån bl.a. detta redogörs begreppet för mer ingående.

Begreppet gender mainstreaming kommer ursprungligen från den 3:e Världskonferensen för kvinnor i Nairobi 1985. Det infördes explicit vid FN:s 4:e Världskonferens för kvinnor i Beijing 1995 och inom EU formaliserades användningen av begreppet i Amsterdamfördraget 1997. Inom EU har begreppet lanserats som en ny politisk strategi för att åstadkomma jämlikhet mellan män och kvinnor – gender equality ("genus jämlikhet"), alltså jämställdhet med ett redan existerande svenskt ord. Mainstreaming kan översättas med det svenska ordet huvudfåra. Begreppet används för att uttrycka ett strategiskt arbetssätt som inne-

¹⁴ Hur yrkesområden "kodas utifrån kön" och hur dessa ibland kan komma att "byta kön" under en kortare eller längre period utgör ett stort forskningsfält se exv. Wikander 1988, Somme-stad 1992, Sundin 1993, Westberg 1996, Abrahamsson 2000, Robertsson 2003.

¹⁵ Ett exempel från det engelska språket kan klargöra skillnaden – 'a female entrepreneur' betyder att företagaren är kvinna medan 'a feminine entrepreneur' betyder att personen som är företagare ses ha egenskaper som i rådande tid och samhälle uppfattas vara "naturliga" för i det här fallet kvinnor.

¹⁶ Stycket som behandlar Gender Mainstreaming bygger på litteratur som föregås av en asterisk (*) i materialförteckningen i Ursula Hårds kapitel "Regionalpolitik och regional utveckling ur ett könsperspektiv – med tillväxtavtalen som exempel".

bär att en fråga flyttas från en sidoordnad position till att ingå i verksamhetens alla delar/huvudfåran. Gender mainstreaming ses därmed som ett verktyg i det strategiska arbetssättet för att nå det uttalade målet – jämställdhet.

I Sverige har vid sidan av gender mainstreaming även begreppen jämställdhetsintegrering och jämtegrering använts. Att integrera ett jämställdhetsperspektiv inom ordinarie verksamhet kan ses som huvudstrategi för det svenska jämställdhetsarbetet sedan den borgliga regeringen lade propositionen 1993/94:147 ”Delad makt, delat ansvar”. Sedan 1994 står det i regeringsförklaringen att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla delar av regeringens politik. Basen återfinns i de tidigare presenterade nationella jämställdhetsmålen från 1994.

Att nå målet är, såväl inom EU som i Sverige, uttryckligen tänkt att ske genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv inom all politik och alla aktiviteter på alla plan. Kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter, behov och värderingar utgör underlag. Olika förhållanden och villkor för kvinnor och män ska synliggöras och varje fråga som berör individer skall prövas ur ett jämställdhetsperspektiv. Konsekvenserna av hur förändringar kan tänkas utfalla för kvinnor respektive män skall analyseras. Det innebär att vilka effekter olika politiska beslut, insatser, program och dylikt har för kvinnor och män ska tas hänsyn till vid planering, beslutande, genomförande och utvärdering av desamma. I slutändan ska besluten osv. alltså bidra till att förbättra jämställdheten.

En aspekt som har diskuterats gäller bl.a. riskerna med gender mainstreaming. Från att tidigare har varit ett område för ett fåtal specialister, ska jämställdhetsarbetet fortsättningsvis utföras av ordinarie personal inom en verksamhet. Detta ska bl.a. ske genom omfördelning av resurser och ansvaret ska ligga på samma chefer som är ansvariga för hela den aktuella verksamheten. Det har framhållits att för att detta ska kunna ske, krävs det att kunskap inom jämställdhetsområdet sprids till samtliga inom en verksamhet. Det har också betonats att gender mainstreaming inte implicit ska tolkas som ett byte av aktörer, utan istället ska det ses som en samverkan mellan personer med specialistkompetens inom jämställdhetsområdet och ordinarie personal. Sammantaget framhålls att för att gender mainstreaming ska kunna lyckas krävs det en uttryckt politisk vilja och avsatta resurser samt även väl fungerande verktyg och metoder.

Exempelvis framhåller Ministerrådet risken med att konceptet gender mainstreaming kan missförstås – inte minst i relation till särskilda jämställdhetsinsatser. Det framhålls att olika tolkningarna av gender mainstreaming innebär att strategin i sig själv kan komma att ses som målet, istället för medlet att nå målet, som är jämställdhet. Om inte gender mainstreaming förstås på rätt sätt kan det ses som en ersättning av särskilda jämställdhetsinsatser och kan då användas av regeringar som en förevändning att ta bort dessa. Ministerrådet lägger därmed stor vikt vid kompletterande strategier som särskilda, specifika jämställdhetsin-

satser – alltså positiv särbehandling. Likaså framhålls att gender mainstreaming kräver en kontinuitet av särskilda jämställdhetsinsatser, inte minst för att säkerställa att jämställdhetsfrågor inte försvinner och att jämställdhetspolitiken inte blir för fragmenterad. Formell (de jure) jämställdhet är endast det första steget mot verklig (de facto) jämställdhet. Positiv särbehandling samt stimulerande åtgärder framhålls kunna behövas för att kompensera tidigare och nuvarande diskriminering. Det uttrycks därmed en uppenbar risk med att implementeringen av gender mainstreaming inom EU riskerar att ta udden av exempelvis kvinnopolitik ("kvinnolagar") samt reducera legitimiteten av t.ex. enbart kvinno- eller mansprojekt och positiv särbehandling.

Gender mainstreaming och särskilda jämställdhetsinsatser är inte bara tvåsidiga och kompletterande strategier utan de är tänkta att tillsammans forma en parallell strategi. Detta är något som inte sällan har gått förlorat inom EU:s och Sveriges arbete. Men inom EU har man alltmer börjat poängtera att det just ska vara en parallell strategi. Även i Sverige har en förändrad inställning skett under de senare åren och från regeringshåll framhålls vikten av en parallell strategi.

Det finns trots detta ett flertal exempel från olika verksamheter där särskilda jämställdhetsinsatser har försvunnit. Detta har kunnat ske då den "normala" verksamheten inte har något könsperspektiv och med hänvisning till att gender mainstreaming ska råda. Utgångspunkten för gender mainstreaming är istället att de befintliga strukturerna inte är könsneutrala och att kön är en av de viktigaste organisationsprinciperna i samhället.

För att gender mainstreaming ska fungera som verktyg krävs, från bland andra Nordiska Ministerrådet, att könsuppdelad statistik tas fram, att jämställdhetsforskning stöds, att jämställdhet betraktas som ett kunskapsområde.