



**Gender School**  
- till nytta för ett jämställt arbetsliv



Foto

Gender School ska öka jämställdheten i arbetslivet genom att bygga på kunskap, ändrade attityder och utvecklingsarbete. Det ska bli lika naturligt att följa regler och lagar i jämställdhetsarbetet som att följa våra trafikregler. Projektet handlar om ett genomgripande förändringsarbete där jämställdhetsfrågorna blir integrerade i det vardagliga arbetet.

## Equal-projektet i Dalarna

Equal-programmet, som sorterar under Europeiska socialfonden, pågår i samtliga EU-länder samtidigt. Genom Equal satsar EU och Sverige resurser för att åstadkomma ett arbetsliv som präglas av jämställdhet och mångfald, utan diskriminering och utestängning.

Gender School är ett nytt projekt i Dalarna inom ramen för Equal-programmet.

Grunden för allt projektarbete inom Equal är utvecklingspartnerskapet. Projekten bygger på att flera samverkanspartner från olika delar av samhället går samman och utvecklar idéer, arbetssätt och metoder i arbetslivet.

En annan viktig del i alla Equal-projekt är det transnationella samarbetet. Med det menas att varje projekt också ska samarbeta med projekt från andra europeiska länder.

## Gender School – praktisk vardagskunskap

Målet är att sprida kunskap och att få kvinnor och män medvetna om den diskriminering på grund av kön som fortfarande råder i arbetslivet. Det behövs genomtänkta strategier som alla kan använda i arbetet mot könsdiskriminering. Praktiska verktyg och metoder som stödjer detta arbetssätt kommer att presenteras.

Projektet Gender School bygger på ett samarbete mellan flera inflytelserika aktörer i samhället. Jämställdhetsfrågorna ska inte enbart vara en fråga för kvinnor och kvinnors anpassning till manliga strukturer, utan bli en gemensam fråga på våra arbetsplatser. Gender School ska beröra alla på arbetsmarknaden, framförallt i Dalarna.



© Helt Enkelt / ochmer

## Delprojekten i Gender School

### Analys av BRYT-projekt

Det saknas en övergripande sammanställning av landets BRYT-projekt,\* som har genomförts i Sverige sedan tidigt 90-tal. Gender School kommer att analysera och sammanställa dessa. Målet är att utveckla metoder från tidigare goda erfarenheter vilka kan få lång hållbarhet och spridning.

*\*AMS' satsning att öka andelen män på kvinnodominerade arbetsplatser och tvärtom. Syfte: att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden och öka jämställdheten mellan könen.*

### Ledarskap i ett genusperspektiv

En kartläggning av aktuella chefsutbildningar inom Landstinget och Vägverket genomförs för att se till att varje utbildning innehåller ett genusperspektiv som en integrerad del i varje utbildningsmoment.

### Rekrytering – en medveten strategi för att öka jämställdheten

Projektet ska resultera i metoder och verktyg som säkerställer att ingen könsdiskriminering sker före, under eller efter rekryteringsprocessen.

### Karriärutveckling – att vidga möjligheterna

Det behövs incitament för karriärutveckling som respekterar genus inom partnerskapets olika verksamheter. Arbetet i projektet ska generera verktyg inom det området.

## Europeisk samverkan

”Hackers for Equality”, i samarbete med Skottland och Slovenien. Tillsammans ska gemensamma strukturer och modeller arbetas fram för ledarskap och tillväxt med utgångspunkt i genus.

”A private matter” i samarbete med Spanien, Italien och Frankrike. Målet är ett utbyte av erfarenheter om hur balansen mellan arbetsliv och privatliv kan fungera bättre i framtiden.

### Ålder och anställningsbarhet

Projektet ska kartlägga hur attityder om kvinnors ålder påverkar arbetsplatser, i första hand inom Landstinget.

### Kvinnliga företagsledare med funktionshinder

Avsikten med projektet är att lyfta fram kvinnor som trots sitt funktionshinder har en ledarroll i samhället. Projektet ska också öka kunskapen kring hur olika samhällsinsatser, reformer och regelverk uppfattas av kvinnliga företagare och ledare med funktionshinder.

### Kvinnoorganisationernas roll och den könssegregerade arbetsmarknaden

Syftet är att analysera den kunskap som redan finns om kvinnoorganisationer och deras jämställdhetsarbete. Projektet ska ta fasta på den roll som kvinnoorganisationer har spelat och den påverkan de haft för utvecklingen.

### Genus ur ett fackligt perspektiv

TCO ansvarar i partnerskapet för att alla resultat granskas och utvecklas ur ett genusperspektiv med fackliga utgångspunkter.



## Vi som arbetar i partnerskapet

**Landstinget Dalarna.** Länets största arbetsgivare och projektets stödmottagare. Driver egna delprojekt och har en viktig roll som attitydpåverkare i regionen.

*”En angelägen del i uppgiften är att öka kunskapen om jämställdhet så att vi kan utveckla dessa frågor långsiktigt och gärna bli en förebild som arbetsgivare.”*

**Stiftelsen Minerva.** Regionalt resurscentrum för idé och kompetensutveckling för kvinnor i Dalarna. Övergripande koordinator och samordnare av projektet. Har kontakter med andra Equal-projekt och koordinerar det transnationella partnerskapet.

*”Vi ser detta som en unik möjlighet att få utveckla genus ur ett regionalt och ett europeiskt perspektiv. Vår förhoppning är att kunna utveckla en genuskola som många kan ha nytta av, såväl regionalt som nationellt.”*

**Länsarbetsnämnden (Arbetsmarknadsverket).**

Huvudaktör för länets arbetsmarknad med stor spridningskraft på olika nivåer i samhället och kan fungera som påverkansfaktor genom länets arbetsförmedlingar.

*”Vi hoppas också få möjligheter att prova nya modeller vid rekrytering av män till kvinno-dominerade arbetsplatser och tvärtom. Förväntningar finns på att ge genusperspektivet en tydlig plats i regionens tillväxtarbete.”*

**Vägverket.** Statlig myndighet som arbetar för att ge medborgare och näringsliv goda förutsättningar att genomföra transporter på ett effektivt, säkert och miljöanpassat sätt. Kommer att studera yrkesförutsättningar för män och kvinnor med samma utbildning. Bidrar till utvecklingen av nya modeller för ledarskapsutbildning med genusperspektiv.

*”Vi vill gärna visa att vi är i framkant när det gäller genusperspektivet, inte minst när det handlar om ledarskapsutbildning och karriärplanering.”*

**VH Assistans.** Privat företag som arbetar med personlig assistans till barn, ungdomar och vuxna med funktionshinder.

*”Att bryta könsgränserna intresserar oss mycket. Hur får vi fler män att välja assistentjobbet? Vår kunskap om funktionshinder och inte minst kvinnligt ledarskap med funktionshinder kommer projektet att ha nytta av.”*

**TCO.** Tjänstemännens centralorganisation, ger projektet ett fackligt perspektiv. Detta behövs för att få till en förändring av den könsuppdelade arbetsmarknaden.

*”I vårt uppdrag ligger åtagandet att sprida kunskap om jämställdhet i arbetslivet. Vi kommer att ha nytta av de andra aktörernas erfarenheter och sprida intressanta resultat till våra medlemmar och andra fackliga organisationer.”*

## Vårt mål

Sammantaget kan vi i utvecklingspartnerskapet bidra med lång erfarenhet och expertkunskap inom jämställdhetsarbete, ledarskap, rekrytering och fackligt arbete – inkluderande aspekter för personer med funktionshinder. Tillsammans kan vi genom Gender School öka våra möjligheter att påverka utvecklingen i rätt riktning. Allt som görs i projektet vilar på en vetenskaplig grund som säkerställs genom ett nära och kontinuerligt samarbete med forskare. Utvärderingen av hela projektet genomförs av Högskolan Dalarna.

### Liten ordlista

#### Jämställdhet

Ett tillstånd där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden.

#### Feminism

En medvetenhet om att det förekommer en maktobalans mellan män och kvinnor och en önskan om att det ska ändras.

#### Könsmaktordning

Den ordning vi skapar genom att ge kvinnor och män olika roller och där männen har makten i det systemet.

#### Jämlikhet

Rättvisa förhållanden mellan olika individer och grupper i samhället. Utgår från att alla människor har lika värde oavsett kön, etnisk bakgrund, religion och social tillhörighet. Jämställdhet är en viktig jämlikhetsfråga.

#### Funktionshinder

Skillnaden mellan en sjukdom och en funktionsnedsättning är att sjukdomen vanligen är övergående, medan en funktionsnedsättning ofta innebär livslånga nedsättningar av fysiska och psykiska funktioner.

