



UNGDOMSSTYRELSEN
www.ungdomsstyrelsen.se



Genvägar till jämställdhet

Metoder och strategier inom
ungas fritid och föreningsliv



UNGDOMSSTYRELSENS
2003:10
SKRIFTER

Genvägar till jämställdhet

Metoder och strategier inom
ungas fritid och föreningsliv



UNGDOMSSTYRELSENS
2003:10
SKRIFTER

Ungdomsstyrelsen

är en statlig myndighet som arbetar inom fyra verksamhetsområden.

Vi fördelar bidrag och arbetar med metodutveckling inom ungas *Fritid och föreningsliv* samt inom *Internationellt ungdomsutbyte*.

Vi stödjer utvecklingen av *Kommunal ungdomspolitik* och följer upp den *Nationella ungdomspolitik*en.

© Ungdomsstyrelsens skrifter 2003:10

ISSN 1651-2855

ISBN 91-89050-58-4

projektledare **Torgny Sandgren**

textunderlag **Mia Hanström, Ulrika Eklund och Jenny Morelli**

produktionsansvarig **Ingrid Bohlin**

grafisk form **Christián Serrano**

bilder **Ann-Christin Reybekiel**

tryck **Kristianstads Boktryckeri AB**

distribution **Ungdomsstyrelsen, Box 17801, 118 94 Stockholm**

tfn **08-462 53 50**, fax **08-644 88 13**

e-post: **info@ungdomsstyrelsen.se**

webbplats: **www.ungdomsstyrelsen.se**

Förord

Fritiden är en viktig arena för ungas engagemang och identitetsutveckling. Därför är det viktigt att fritidens miljöer inte innehåller strukturer, attityder eller värderingar som marginaliserar eller utestänger någon på grund av kön, klass, religion, sexuell läggning, funktionshinder eller etnicitet. Flera studier visar dock att tjejer är mindre nöjda med sin fritidssituation men också att de ofta missgynnas i offentliga satsningar inom fritidsområdet.

Om jämställdhetspolitiken ska kunna omsättas till praktik är det viktigt att arbetet med att utveckla metoder och identifiera goda exempel fortsätter. Här har såväl myndigheter, organisationer, föreningar och andra verksamheter viktiga uppgifter och utmaningar framför sig.

I *Genvägar till jämställdhet* har vi valt att närmare belysa det arbete som sker för att utveckla jämställdhet och stärka flickors villkor. I skriften finns tips och idéer, teorier och metoder för dig som är ung och för dig som jobbar för och med ungdomar ideellt eller professionellt. Fritidsforum Riksförbundet Sveriges fritids- och hemgårdar, Förbundet Vi Unga och Röda Korsets Ungdomsförbund har under två år samarbetat i projektform för att utveckla arbetet med jämställdhet. Materialet har samlats in och utvecklats av Mia Hanström och Ulrika Eklund som båda arbetar med ungdoms- och jämställdhetsarbete för olika organisationer, kommuner och studieförbund. Erfarenheter från detta arbete och annat jämställdhetsarbete i olika ungdomsorganisationer bildar underlag för denna skrift.

Materialet till skriften har bearbetats och färdigställts av Ungdomsstyrelsen. Intervjuer har gjorts av Jenny Morelli.

Vi hoppas att *Genvägar till jämställdhet* ska inspirera dig som vill ta itu med jämställdhet i din kommun eller i din förening!

Ungdomsstyrelsen har fått i uppdrag av regeringen att fördela medel ur Allmänna arvsfonden till projekt för att stärka flickors villkor (Ju2002/7574/U). Skriften är framtagen inom ramen för detta regeringsuppdrag.

Leif Linde
generaldirektör
Ungdomsstyrelsen

SID 7

SID 13

SID 53

Innehåll

Unga och jämställdhet

Metoder och strategier

- 14 • Härskartekniker
- 32 • Ledarskap och jämställdhet
- 37 • Berättelsen om Patrik och Maria
- 40 • 3R-metoden
- 45 • Jämställdhet – viktigt för både killar och tjejer
- 47 • Statistik – bränsle för diskussion
- 49 • Jämställdhetsarbetet kan möta motstånd

Litteratur och lästips



Unga och jämställdhet

Alla i Sverige ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oberoende av kön. Det är målet för Sveriges jämställdhetspolitik. Detta innebär bland annat en jämn fördelning av makt och inflytande och samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.

I Sverige har vi goda förutsättningar att uppnå jämställdhet; vi har lagar och regler som styr mot jämställdhet; vi blev utsedda av FN till det mest jämställda landet 1995; vi har relativt god ekonomi och vi har ambitioner att erbjuda utbildning och arbete oavsett kön.

Inom flera grupper och områden finns det idag ojämställda villkor, inte minst inom ungdomsgruppen. Regeringen har också i den ungdoms-politiska propositionen (1998/99:115) pekat på att jämställdheten mellan könen måste bli bättre i ungdomsgenerationen. Bland annat har frågor om flickors villkor i föreningslivet och annan ungdomsverksamhet fått större aktualitet. Många organisationer och verksamheter har också initierat projekt och satsningar för att stärka flickors villkor och finna metoder för att utveckla jämställdheten.

Kön och makt

Om vi vill agera för ökad jämställdhet kan det vara viktigt att diskutera och analysera hur förhållanden mellan kön kan kopplas till makt. De förhållanden som ibland kopplas till begreppen *könsmaksordning* eller *könsstruktur*. På så sätt kan vi bättre förstå hur vi kan verka för jämställdhet. I feministisk litteratur diskuteras hur begreppet jämställdhet ibland frikopplats från ett maktperspektiv och då kan dölja flickors underordnade position.

Jämställdhetsarbetet i olika ungdomsverksamheter visar på vikten av att lägga ett maktperspektiv när vi vill utveckla jämställdhetsarbetet. Det gäller att ständigt ifrågasätta på vems eller vilkas villkor beslut om prioriteringar och aktiviteter tas och vilka konsekvenser det får för killar och tjejer.

Det finns många faktorer som påverkar våra möjligheter till makt och inflytande i samhället. Könstillhörighet är en av dem men etnicitet, klass, ålder, sexuell läggning, religion, var vi bor och funktionshinder är andra som inte ska underskattas. I *Genvägar till jämställdhet* fokuserar vi på ojämställdheten mellan tjejer och killar. Ungas faktiska makt och inflytande inom olika arenor avgörs givetvis i ett samspel mellan en rad olika faktorer, men könstillhörigheten är en grundläggande kategori som på många sätt också genomsyrar alla de andra kategorierna.

Kön som social och kulturell konstruktion

Begreppet *genus* används ofta för att beskriva hur könet konstrueras i de sociala och kulturella sammanhang människan befinner sig i.

I skriften använder vi oss av ordet *kön* istället för *genus* då det senare begreppet inte är så etablerat. Utgångspunkten är dock kön *som social och kulturell konstruktion*.

Generaliseringar används också som metod för att synliggöra köns-
mönster och strukturer, även om det ibland är problematiskt då alla individer är unika och generaliseringar kan bidra till att killar och tjejer betraktas som homogena grupper.

Analys av relationen mellan makt och kön

Maktutövning mellan kön förekommer på olika nivåer. Dels på individnivå, dels på det som brukar beskrivas som en *strukturell nivå*. Professor Yvonne Hirdman menar att det i samhället finns en grundläggande könsstruktur. Hon har beskrivit detta som ett kontrakt mellan könen som bygger på eller verkar utifrån åtskiljandets och värderandets principer. *Åtskiljandets princip* handlar om att kvinnor och män ska hållas isär och göra olika saker. *Värderandets princip* förklarar hur det som män gör värderas högre och blir den norm som allt jämförs med¹.

Tidigare har mäns makt över kvinnor också reglerats i lagar. Det var exempelvis bara männen som hade rösträtt och kvinnor kunde enligt lagen inte våldtas inom äktenskapet då sex med dem var en manlig rättighet². Idag finns lagar som syftar till att säkra allas rättigheter men samhället är fortfarande ojämnt inom flera områden.

Ulrika Eklund och Mia Hanström arbetar som konsulter i ungdoms- och jämställdhetsarbete. De har diskuterat hur olika maktstrukturer påverkar våra möjligheter genom att använda begreppet *livsutrymme*. Med livsutrymme menas de möjligheter som varje individ har och det utrymme som varje individ fysiskt och psykiskt kan röra sig inom. Ur ett könsperspektiv kan det handla om att unga tjejer hindras från att fritt välja umgänge, att de undviker vissa miljöer på grund av rädsla för hot och våld, att de får mindre utrymme att tala och diskutera i skolan eller att deras sexualitet kontrolleras.

Dessa maktstrukturer skapar normer och värderingar för vad kön är och dessa påverkar oss genom attityder, språk och handlingar. Maktstrukturerna finns överallt i samhället och innebär att tjejer och killars möjligheter till makt och inflytande även påverkas inom fritids- och föreningsliv.

Kompensation, enkönade grupper, integration och kvotering

I *Genvägar till jämställdhet* redovisas erfarenheter från ungas fritids- och föreningsliv och olika metoder som är anpassade för jämställdhetsutvecklande arbete. Men det finns också andra metoder som kompensatorisk metodik, enkönade grupper, integration och kvotering. Dessa kan vara bra att känna till. De kan användas vid olika tillfällen och sammanhang beroende på situation och mål och men kan också kombineras vid ett och samma tillfälle. Här presenteras dessa endast översiktligt.

•

Kompensatorisk metodik kan handla om att medvetet kompensera brister, sådant en individ inte tidigare haft möjlighet att utveckla. Ett exempel kan vara att killar kommunicerar känslor och upplevelser och ett annat att tjejer tar plats i offentliga sammanhang. En risk med metoden är att den konserverar könsroller då den inte problematiserar relationen mellan makt och kön.

•

Enkönade grupper är en annan vanlig metod. Inom ungdomsverksamhet har det ofta handlat om att ge tjejer möjlighet att skapa ett utrymme som de själva kan utforma, utan att behöva ta hänsyn till killar och att få formulera sig eller bara vila i en gemenskap som kan stärka dem som grupp. I arbetet med enkönade grupper är det viktigt att fundera över syftet med gruppen och vad den ska förändra. Enkönade grupper kan annars bli en mysgrupp eller ett andningshål som upprätthåller en maktordning mellan könen.

•

Kvotering kan handla om att det underrepresenterade könet har förtur till platser och positioner. En variant av kvotering är *positiv särbehandling*. Exempel på positiv särbehandling kan vara att ge förtur till den som tillhör det underrepresenterade könet. En risk med metoden kan vara att de som kommer in på de kvoterade platserna känner sig "inkvoterade" för att de är tjejer eller killar och inte för att de är kompetenta.

•

Integration är ett mål för jämställdhet, där kön inte spelar någon roll och där individerna i gruppen gör att mångfald och samhörighet över könsgränserna skapas. Integration kan också ses som en metod där killar och tjejer blandas i samma grupp. Utan könsmaktsperspektiv är risken stor att de flesta integrerade offentliga sammanhangen sker på killars villkor vilket automatiskt ger killar företräde.



*"Grynet är en viktig förebild för unga tjejer"
Lena Levin, Vi unga*



Metoder och strategier

För att bättre förstå hur maktstrukturer och normer skapas och upprätthålls i organisationer och verksamheter har ett antal metoder utvecklats. Metoderna kan fungera som verktyg för att stärka jämställdheten.

I följande avsnitt redovisas Berit Ås analys av härskartekniker. De kan användas för att bättre förstå hur förhållandet mellan kön kan kopplas till makt. Vi diskuterar också ledarrollens betydelse för jämställdhetsarbete och vikten av att både killar och tjejer engagerar sig för att åstadkomma förändring.

Våra uppväxtvillkor bidrar till att forma våra värderingar och attityder. Hur olika dessa uppväxtvillkor kan vara för tjejer och killar tydliggörs i berättelsen om Patrik och Maria – en saga om könen. Berättelsen har sitt ursprung i projektet ”Uppfinnarseminariet” som Fritidsforum Riksförbundet Sveriges fritids- och hemgårdar, Förbundet Vi Unga och Röda Korsets Ungdomsförbund drivit tillsammans. Projektet leddes av Mia Hanström och dokumenterades av Ulrika Eklund. Syftet med projektet var att utveckla metoder för och stärka jämställdhetsarbete.

I det följande presenteras också den så kallade 3R-metoden som är framtagen av Gertrud Åström³. Den visar hur man genom systematisk analys av faktiska förhållanden kan mäta och kartlägga maktfördelningen i organisationer och verksamheter.

Statistikavsnittet kan användas som bränsle för diskussioner och samtal kring jämställdhet.

Härskartekniker

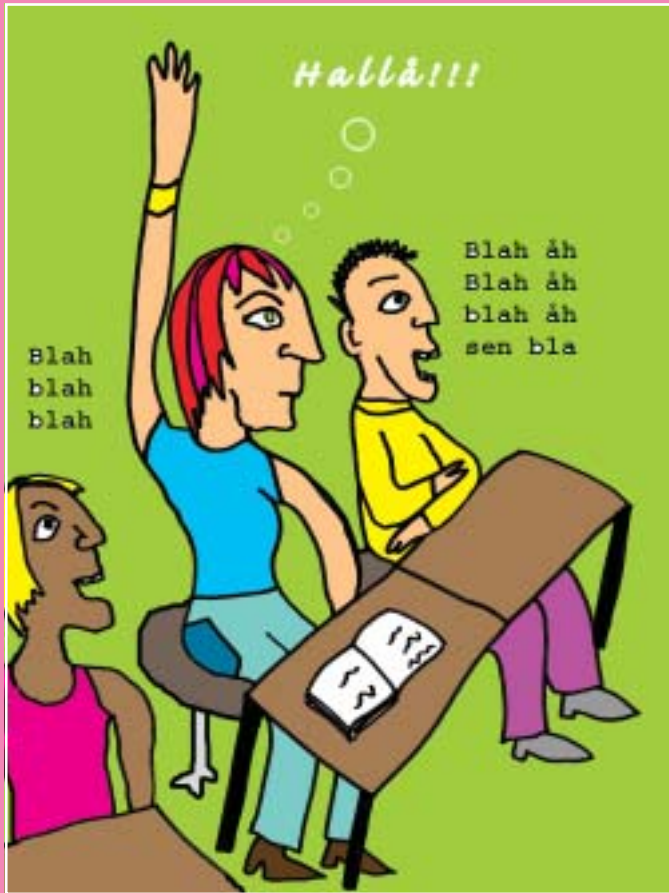
”Det är inte du som är dum, det är någon som gör dig dum”, säger Berit Ås. Hon är socialpsykolog, Norges första kvinnliga partiledare och har formulerat och utarbetat en analys av olika härskartekniker. Ibland är det svårt att förstå vad som händer på ett möte eller mellan personer i en arbetsgrupp. En känsla av att känna sig dum, obetydlig eller obekvämt kan infinna sig. Då kan kännedom om olika härskartekniker vara till hjälp att förstå om upplevelsen kan kopplas till ordningar som verkar för att upprätthålla maktförhållanden. Det Berit Ås har gjort är att förenkla, renodla och därmed förtydliga, på vilka sätt män upprätthåller en ordning kring kön och makt. Ulrika Eklund och Mia Hanström har utifrån hennes analys av vuxna, samlat erfarenheter och bearbetat dem utifrån ett ungdomsperspektiv.

Det finns flera teorier om hur makt skapas och upprätthålls. Genom en analys av härskartekniker kan tjejer synliggöra sin situation. Analysen kan också användas i andra sammanhang för att visa hur makt reproduceras. Kännedom om härskartekniker är därför viktig för både killar och tjejer. Det är också viktigt att känna till dem för att man inte själv skall utsätta andra för dem, vilket kan göras både medvetet och omedvetet. Här presenteras de sju härskartekniker som Berit Ås har identifierat⁴.

Faktaruta

Sju härskartekniker identifierade av Berit Ås:

- 1 osynliggörande
- 2 förlöjligande
- 3 undanhållande av information
- 4 dubbelbestraffning
- 5 påförande av skuld och skam
- 6 objektifiering
- 7 våld och hot om våld



1

Osynliggörande

Att osynliggöra någon är ett sätt att utestänga och förminska en person. Osynliggörandet kan vara svårt att identifiera eftersom det ofta sker utan ord. Det är genom kroppsspråk, det vill säga genom gester eller bristen på gester, som det ofta uttrycks vid exempelvis styrelsemöten. Miljön eller sammanhanget kan också medföra att en tjej som försöker komma till tals känner att hon är till besvär när hon försöker agera eller säga något.

Exempel på osynliggörande:

- En tjej säger något men mötet fortsätter som om detta inlägg aldrig har skett.
- Tjejers intressen och områden anses inte lika spännande som killars och får mindre utrymme i medierna.
- I barnböcker, barnfilmer och barnprogram har nästan aldrig tjejerna huvudrollen, även djurkaraktärerna är killar: Mumin, Kalle Anka, Björne, Lassie, Simba, etcetera. Ofta får "flickdjur" vara de som upprätthåller moralen.
- Tjejers sexualitet och kön är osynliggjort på olika sätt. Det finns inga lustfyllda namn på kvinnans kön. För killar är situationen annorlunda – det finns flera vedertagna ord. De flesta vet att erektion är killars stånd – få känner till att lubrikation är motsvarigheten för tjejer.

Strategi:

Genom att lära sig se osynliggörandet kan tjejer undgå känslan av att känna sig obetydliga och göra omvärlden medveten om mönstren så att en förändring kan ske. När vi ser att en tjej blir osynliggjord kan vi aktivt lyfta fram henne och motverka fenomenet.



*"Människor som inte
ger upp är mina förebilder"*

*Anna Elgh,
Fritidsforum*

Metoder:

Organisationens signaler

Vilka uttalade signaler finns i organisationens material?

1. Vilka finns på bild? Killar eller tjejer?
2. Vad gör de på bilderna? Vilka är aktiva? Vilka är passiva?
3. Analysera vilka signaler som materialet ger.

Mål: Att synliggöra organisationens uttalade budskap om kön.

Taltid

Vilka talar egentligen på mötena? Undersök hur det verkligen är genom att mäta taltid.

1. Utse en person som mäter taltiden på mötet.
2. Sammanställ. Lägg samman taltiden för tjejer och för killar. Ta hänsyn till vem som varit ordförande respektive föredragande om ni har haft sådana roller.
3. Analysera. Vilka talar och hur länge.
4. Ni kan utveckla detta också genom att se vem som håller med vem, vilka ämnen som tas upp av vem och vilka ämnen som diskuteras mest. Ni kan välja att antingen göra det öppet eller genom att inte tala om på vilka möten ni mäter⁵.

Mål: Att synliggöra vilka som kommer till tals i organisationen.

Runda

Försök att ge alla deltagare i en grupp likvärdiga förutsättningar att medverka i diskussioner.

Det finns olika metoder för att skapa mer demokratiska möten. Den enklaste är rundor där man går varvet runt och låter alla få tala utan att bli avbrutna. Deltagarna kan kommentera eller fråga efter att varje person har sagt sitt. Eller så får varje person endast tala när turen kommer till henne eller honom. Rundan kan börja och avsluta möten eller inleda och avsluta ett ämne. För att det ska bli ännu tydligare vem som har ordet, kan man använda ett föremål, en symbol, som den som talar håller i när den talar och som överräcks till nästa talare när det är dennes tur.

Mål: Att ge alla talutrymme.



2

Illustration: Jenny Morelli

Förlöjligande

Att bli förlöjligad är en obehaglig upplevelse. Förlöjligande som maktstrategi kan ske genom att det på olika sätt uttrycks eller antyds att tjejer är skrattretande, inkompetenta och otillräckliga. Förlöjligandet kan också ta sig uttryck i kommentarer, hån och skämt. Den som utnyttjar tekniken får skrattarna på sin sida. Den som är utsatt eller försöker att reagera uppfattas som humorlös och tråkig. För att undvika risken att bli utsatt för förlöjligande kan tjejer omedvetet anpassa sig.

Exempel på förlöjligande:

* När en tjej tystnar i klassrummet för att slippa miner eller kommentarer om att hon har sagt något som av killarna upplevs som dumt.

* När en tjej kommer med ett förslag, så kommenteras det med att: så går det inte att säga, tänka eller göra.

* När en tjej får en klapp på huvudet eller till exempel kallas lilla vän, lilla gumman eller flicka lilla.

* När en tjej får kommentarer som: har du mens, du har nog inte fått något på länge, etcetera.

Strategi:

När en tjej har lärt känna igen förlöjligande som härskarteknik kan hon lättare tydliggöra kränkningar och kräva att de upphör.

Metod:

Ta makten

Det finns flera sätt att säga ifrån.

1. Benämna vad du utsätts för (ta tolkningsföreträdet): "Du förlöjligar mig med det tilltalet." "Du stör mig med ditt viskande."
2. Kritisera: "Jag gillar inte att du viskar när jag talar."
3. Säg vad du vill istället: "Jag vill att du slutar viska och lyssnar på mig."

Mål: Att ta tolkningsföreträdet i en kränkande situation.



"Dela på kvinnor och män och låt dem diskutera jämställdhet separat"
Sandra Dahlén,
föreläsare och utbildare



Illustration: Jenny Morelli

3

Undanhållande av information

Kunskap, fakta och information ger makt. Att uppleva att andra har mer information kan vara obehagligt och känslan av att beslutet redan har tagits någon annanstans kan förvirra. Det finns gott om tillfällen där tjejer hamnar utanför när killar utbyter information och bygger lojalitetsband. Tillfällen som sker informellt.

Att anse att det är oviktigt att mäta jämställdhet kan vara ett uttryck för att vilja undanhålla information, att osynliggöra tjejers och killars villkor. Mötesformer kan också vara en del i undanhållande av information. Formerna på mötet kan göra det obekvämt att fråga. Att föreslå andra former möts med oförstående eller förlöjligande.

Exempel på undanhållande av information:

* Vid ett möte har alla fått förberedelsematerial men det blir tydligt att några killar har pratat ihop sig innan mötet och är ute efter att få igenom de förslag som de har kommit överens om och förberett argument för. När en tjej kommer med motförslag får hon svaret att de inte fungerar och hon har då inte tillräckligt med underlag för att argumentera för sitt förslag.

Strategi:

Genom att lära sig känna igen undanhållandets tekniker synliggörs tjejers rätt att kräva bättre information och underlag. Det kan också leda till att tjejer ser att de behöver organisera sig tillsammans för att få kraft att ta vara på det som de anser är viktigt.

Metoder:

Hög- och lågstatusverksamheter

Finns det skillnad mellan hur värdefulla olika verksamheter är i organisationen?

1. Lista organisationens verksamhetsområden.
2. Låt föreningens styrelse enskilt värdera varje verksamhetsområde på en skala där fyra står för väldigt viktigt och ett står för oviktigt.
3. Räkna samman resultatet. Dela upp i vad killar tycker är viktigt och vad tjejer tycker är viktigt.
4. Gör en analys över om det finns en könsskillnad i vad killar respektive tjejer värderar.
5. Diskutera resultatet.
6. Bestäm hur ni går vidare!

Mål: Att synliggöra om organisationens verksamheter omedvetet betraktas som olika värdefulla och om det i så fall finns någon koppling till kön.



"Ha ordentligt på fötterna när du diskuterar jämställdhet med killar"

*Sandra Dahlén,
föreläsare och
utbildare*

Kontaktkarta för informell makt

Den formella makten går att stödja eller avsätta.

Den informella makten är svårare att reglera.

Den finns där och påverkar men är inte lika synlig.

1. Låt styrelsens medlemmar dokumentera vilka som kontaktar dem och vilka de själva kontaktar både inom och utanför styrelsen. Mät under till exempel en vecka.
2. Sammanställ resultatet. Dela upp kontakterna i tjejer och killar, men kanske också tjänstemän, medlemmar och förtroendevalda.
3. Låt styrelsemedlemmarna presentera sina resultat.
4. Diskutera resultaten. Vem kontaktar vem?
5. Bestäm hur ni går vidare!

Mål: Att synliggöra hur en del av den informella makten gestaltar sig i organisationen.



*"Fittstim håller fortfarande"
Sandra Dahln, föreläsare
och utbildare*

Vilka medlemmar syns och hörs

En del tar större utrymme än andra. En del får mer utrymme än andra. Vilka ges egentligen uppmärksamhet?

1. Låt styrelsen namnge de medlemmar som de kan namnen på. Alternativt: Låt ledarna namnge de ungdomar som de arbetar med.
2. Jämför resultaten utifrån kön.
3. Diskutera resultatet. Det vanliga är att fler kommer ihåg fler namn på killar än tjejer, stämmer det med ert resultat? Diskutera.
4. Hur går ni vidare?

Mål: Att synliggöra vilka som syns och hörs i organisationen eller att synliggöra vilka som oftast får ledarens uppmärksamhet.



4

illustration: Jenny Morelli

Dubbelbestraffning

Om tjejer engagerar sig tar hon för mycket plats. Om inte, är hon passiv, tråkig och tar inte ansvar. Upplevelsen av maktlöshet och att det blir fel oavsett hur hon betar sig är förlamande. Att dubbelbestrafningen är en realitet för tjejer beror på det historiska osynliggörandet och förlöjligandet av tjejer och bygger på tjejers ständigt dåliga samvete över att inte göra tillräckligt.

Det kan vara svårt att synliggöra när tjejer blir utsatta för dubbelbestraffning men för många blir upplevelsen mer tydligt när de har fått barn. Då de förväntas vara "goda mödrar" med engagemang för barn och hem men också samtidigt arbeta heltid och göra karriär.

Exempel på dubbelbestraffning:

* Tjejer ska ta för sig och säga sin åsikt i klassrummet men får inte vara för pratsamma, stökiga eller högljudda.

* Tjejer ska vara populära bland killar och spela på traditionell kvinnlighet, men inte vara för aktiva och speciellt inte sexuellt aktiva. Tjejer ska inte vara torrisar men samtidigt akta sig för stämpeln som lösaktiga eller slampor.

* I samhället finns tydliga könsroller som innebär att vi förväntas bete oss på ett visst sätt. Tjejer förväntas exempelvis vara mjuka men riskerar däri-
genom att bli betraktade som veka. Om en tjej bryter mot den traditio-
nella könsrollen och agerar tufft betraktas hon som okvinnlig.

Strategi:

Mer kunskap om makt och kön ger bättre möjligheter att hantera dubbel-
bestraffning. Medvetenhet ger möjlighet att distansera sig och se vad det
egentligen handlar om.

Metod:

Belöning och bestraffning

Omedvetet belönas vissa beteenden i organisationerna.
Ottalade system finns för vad som värderas som bra eller
dåligt och vad som är mer eller mindre viktigt.

1. Vad belönas i er organisation? Om man är tjej? Om man är kille?
2. Vad räknas som kompetens? Vad kvalificerar till positioner?
3. Vad straffas i er organisation? Vad räknas som mindre bra? Om man är kille? Om man är tjej?
4. Räknas föräldraskap som ett problem eller ett tillskott i er organisa-
tion? Om man är tjej? Om man är kille?
5. Finns det annat?

Mål: Att synliggöra omedvetna värderingar som finns i organisationen.



*"Det måste finnas nå-
gon som brinner för
frågan"*

Lena Levin, Vi unga



5

Påförande av skam och skuld

En känsla av skam och skuld kan infinna sig utan att man riktigt förstår varför. Då är det bra att uppmärksamma att det handlar om en struktur som gör att skulden automatiskt faller på tjejer. Genom det vardagliga osynliggörandet och förlöjligandet av tjejer finns en grund för att tjejer oftare än killar själva tar på sig skam och skuld.

Exempel på påförande av skam och skuld:

* Tjejer som har våldtagits eller misshandlats ses i samhället ofta som skyldiga eller medskyldiga. De känner sig ofta djupt skamsna och medansvariga till det inträffade. Även domslut tycks delvis fattas utifrån en sådan bild när de ifrågasätter offrets klädval, tidigare sexuella aktivitet, berusningsgrad, etcetera⁶.

* Ofta betraktas tjejers intressen som privata eller oviktiga. Detta drabbar inte killars aktiviteter på samma vis. Killars aktiviteter får också bättre stöd av offentliga satsningar på fritidsområdet. Vardagligt osynliggörande kan vara en bidragande orsak till att tjejer påför sig skam och skuld⁷.

Strategi:

När en tjej lärt känna tekniken kan hon se de orättvisa mönstren. Hon kan hitta styrkan i att tillhöra det så kallade andra könet och kräva rättvisa. När en kille identifierat orättvisor som tjejer utsätts för kan han problematisera strukturen och engagera sig för en förändring.

Metod:

Ordets makt

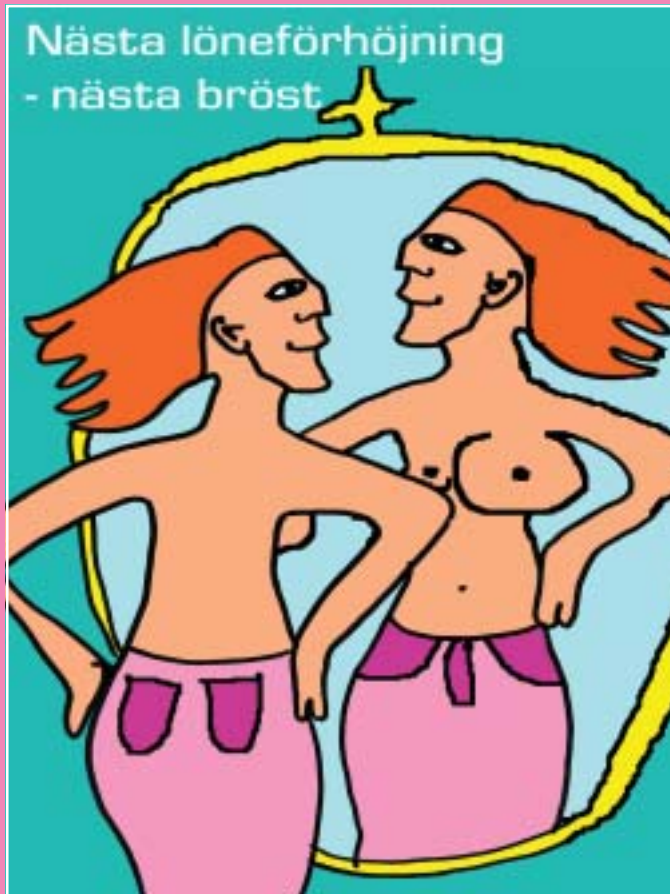
Vilka outtalade signaler ger språket? Är språkbruket oberoende av koppling till kön, det vill säga könsneutralt?

1. Skriv ordet prat på tavlan. Lägg till ordet tjejers före prat.
2. Brainstorming - be deltagarna lista synonymer till vad tjejer pratar om. Skriv synonymerna direkt på tavlan.
3. Be deltagarna att också lista synonymer till vad killar pratar om. Skriv upp dessa på en lista bredvid. Ni har nu fått två listor.
4. Markera orden i listan om tjejers prat med + om de är positiva och - om de är negativa. Gör detsamma med listan med killars prat. Diskutera resultatet.
5. Finns det något mönster? Bestäm hur ni går vidare.

Mål: Att synliggöra att språket inte alltid är könsneutralt.



"Räkna med motstånd"
Lena Levin, Vi unga



6

Objektifiering

Tjejer görs dagligen till objekt i olika sammanhang, till exempel inom medier och i reklam. Varje år kommer mellan 100 och 200 anmälningar in till Näringslivets Etiska Råd mot Könsdiskriminerande Reklam (ERK). Av dessa fälls mellan 20 och 25 stycken⁸.

Exempel på objektifiering:

* När Yves Saint Laurent (YSL) skulle förnya sin parfym Opium använde de sig av en annons med en naken kvinna, sänar som på ett par högklackade skor och rejäla smycken, liggandes på mörk sammet. ERK har tidigare sagt att för parfym och andra hudnära produkter kan det vara motiverat med lättklädda kroppar men YSL:s annons ansågs klart gå över gränsen. ERK menade att annonsen är ett exempel där kvinnors kroppar används som blickfång av sexuell natur, utan motiverat samband med den marknadsförda produkten – en tydlig objektifiering av kvinnan.

* En tjej som vill ändra sitt utseende genom att exempelvis förstora sina bröst genom implantat.

Strategi:

När tjejer blir medvetna om att de blir objektifierade, kan de göra sig till subjekt och därmed öka sina möjligheter att påverka sin situation. Killar kan aktivt tänka på att både tjejer och killar är mer eller mindre präglade av objektifieringens synsätt och aktivt arbeta med sitt eget förhållnings-sätt samt reagera mot objektifiering.

Metoder:

Medierna gestaltar kön

Hur ser det egentligen ut i medierna? Vilken bild ger medierna av killar respektive tjejer och de traditionella könsrollerna?



"Killar har mycket att vinna på att släppas fria från sina könsroller."

Lena Levin, Vi unga

1. Titta i en postorderkatalog eller i en veckotidning.
2. Räkna hur många sidor kläder som är för tjejer respektive killar.
3. Titta på bilderna – hur gestaltas respektive kön och hur praktiska är tjejers respektive killars kläder. Fundera på vilken instruktion modellen har fått vid fotograferingen.
4. Är dagens mode för småtjejer som stringtrosor, topp, smink och kortkort, ett uttryck för objektifiering?
5. Är ätstörningar och anorexi en konsekvens av objektifiering?
6. Låt deltagarna arbeta i grupper. Uppgiften är att hitta bilder på tjejer och killar som avviker från den traditionella bilden av killar respektive tjejer och relationen mellan dem, till exempel killar som håller varandra i hand, killar i kjol, tjejer som boxas.

Mål: Att undersöka hur tjejer och killar gestaltas i reklamen.

Jag tar nog en annan väg...



illustration: Jenny Morelli

7

Våld och hot om våld

Rädslan för att bli våldtagen eller att utsättas för annat våld är utbredd bland tjejer. Våld och hot om våld är något som många tjejer lever med dagligen även om det inte är något de ständigt tänker på. Det är ett normaltillstånd.

Okända killar upplevs ofta som en potentiell fara för en ensam tjej eller kvinna. Unga tjejer kan uppleva att killar i grupp är oberäkneliga och kan vara en fara⁹. Hotet om våld kan utgöra en dold faktor som bidrar till att tjejer underordnas. Att tjejer i Sverige väljer lågbetalda omsorgsjobb, prioriterar samvaro med barnen och jobbar deltid, beror inte på att någon slår

dem eller hotar att slå dem. Men i ett världsomfattande perspektiv kan vi se att våld och hot om våld mot tjejer används aktivt för att förtrycka kvinnor. Trots att de nordiska länderna har kommit en bra bit på väg mot ett jämställt samhälle är killars våld mot tjejer ändå ett stort problem¹⁰. Våldtäkter är vanliga, killar som köper sex är inte få, sexuella trakasserier är ett problem på arbetsplatser, i skolor och i fritidssammanhang.

Exempel på konsekvenser av upplevt hot om våld:

- En tjej tänker noga efter vilken väg hem hon väljer.
- Många tjejer känner ett hot från killar på skolgården eller i rasthallen.
- En tjej vågar inte bjuda hem en kille första kvällen.
- En tjej undviker att säga något speciellt till sin kille för att slippa hans vrede.

Strategi:

Ta reda på fakta. Undersökningar har visat att våld mot tjejer oftast inte utförs av okända killar. En kurs i feministiskt självförsvar kan ge stärkt självförtroende och kunskap om att hantera våldsamma situationer. Stöd enskilda tjejer som är rädda eller känner sig utsatta. Killar kan tänka på att de kan uppfattas som ett potentiellt hot om de är okända för en tjej. Ta aktivt avstånd mot manligt våld som företeelse och killar som utövar våld.

Metoder:

Feministiskt självförsvar

I Sverige finns Nätverket för feministiskt självförsvar¹¹ som utbildar i denna försvarsmetod. Feministiskt självförsvar bygger på rätten att försvara sig själv och sin kropp. Inte bara i överfallssituationer utan även i mer vardagliga situationer när gränserna kränks. Metoden syftar till att stärka tjejer och är en metod för självförsvar som inte innefattar angrepp. Det bygger på det mentala, verbala och fysiska försvaret.

1. Mentalt självförsvar handlar om att tjejer lär sig att de är värdefulla och värda att försvara. Det tränas till exempel i grupper där gemensamma erfarenheter diskuteras.
2. Verbalt självförsvar handlar om rätten att verbalt säga ifrån och sätta gränser. Det tränas till exempel genom rollspel.
3. Fysiskt självförsvar riktas i första hand mot angriparens ögon, strupe, skrev och knä.

Mål: Att stärka tjejers rätt att försvara sig.

Feministiskt självförsvar innebär också ett dilemma. Att träna tjejer i självförsvar kan hjälpa tjejer ur överfallssituationer, men det är ingen garanti. Det kan invägga tjejer i en trygghet som inte finns. Det kan också ge budskapet att det är tjejers ansvar att skydda sig och inte killars ansvar att inte slå, våldta och misshandla. En grundregel i feministiskt självförsvar är att poängtera att det inte är tjejers uppgift att försvara sig utan killars ansvar att sluta kränka. Samtidigt finns det en styrka i att känna att man kan försvara sig, och det kan stärka tjejer.



*"Nej tack, vi har redan ett tjejband i år"
Anna Petterson, Rockrebeller*

Ledarskap och jämställdhet

Medvetenhet och kunskap om jämställdhet är viktigt för ett demokratiskt ledarskap oavsett om man är ordförande, gruppledare, lägerledare eller fritidschef. Varje ledare för en förening eller en ungdomsverksamhet har en viktig roll i jämställdhetsarbetet. Mia Hanström och Ulrika Eklund har identifierat tre vanligt förekommande förhållningssätt som en ledare medvetet eller omedvetet kan inta samt vilka konsekvenser det kan få.

Förnekandet

Vissa ledare menar att det inte existerar strukturer som marginaliserar tjejer och hävdar att alla har lika förutsättningar. Enligt dessa ledare är det upp till den enskilda individen att göra sin röst hörd eller ta plats. Dessa ledare anser ofta att de behandlar alla lika.

Konsekvensen av ett sådant förhållningssätt blir ofta att tjejerna får mindre taltid, att ledaren lär sig namnen på fler killar än tjejer och att fler killar får större möjlighet att avancera och utvecklas.

Accepterandet

Detta perspektiv delas av ledare som tycker sig se att det finns skillnader mellan vad killar och tjejer gör men att olikheterna är naturliga.

Detta förhållningssätt kan bidra till att könsroller behålls eller förstärks och att kvinnor som grupp underordnas.

Synliggörandet

Dessa ledare ser att tjejer är underordnade som grupp och vill göra något för att motverka detta. Detta kan stärka möjligheterna att utveckla jämställdheten i en verksamhet eller organisation.

Att vara i minoritet kan skapa problem

Tjejer och kvinnor är i majoritet på jorden men i olika formella situationer är de ofta i minoritetsställning, till exempel i styrelser, på chefpositioner och i ledningsgrupper. Organisations- och ledarskapsforskaren Rosabeth Moss Kanter¹², har synliggjort konsekvenser av att vara i minoritet. För killarna betyder det att de blir uppvärderade, de blir tagna för att vara chefen, de gör snabbare karriär samt att de upplever att de blir väl omhändertagna i gruppen. För tjejerna leder det till att själva organisationsstrukturen begränsar tjejers möjligheter. De har sämre möjlighet att förflytta sig och utvecklas i organisationen, mindre makt och sämre möjligheter att påverka. Moss Kanter menar också att den som har mindre makt uppträder mer auktoritärt och den som har mycket makt har lättare för att vara generös och att samarbeta.



*"Ta det lugnt i början
så att du inte stöter
bort folk"*

Sara Folke,
Eleverorganisationen

Att vara i minoritet är också påfrestande för du blir synlig och representant för hela gruppen tjejer. När en tjej misslyckas blir hon beviset på att tjejer inte kan, men när en kille misslyckas då blir han en individuell förlorare.

En annan konsekvens av att vara i minoritet är att tjejen blir bedömd utifrån de befintliga stereotyperna och generaliseringarna som finns. Till exempel blir tjejen tagen för att vara sekreteraren eller assistenten. Det är också lätt att tjejerna delas in i någon form av stereotyper som till exempel mamman, förförerskan, maskoten och järnjungfrun. För tjejerna är det ofta lättare att anta stereotypen/rollen istället för att strida mot den. Till exempel "mamman" som finns till hands och lyssnar, förstår och reder ut relationsproblem.

När det kommer in tjejer i en grupp, som tidigare bestått av enbart killar blir "killkulturen", som tidigare varit det normala och självklara, synlig. Det får effekten att majoriteten börjar betona sin egen kultur. Det blir en informell isolering, tjejen får vara med i de formella sammanhangen men inte i de informella. Hon utsätts för lojalitetstest. Till exempel förlöjligande av andra tjejer eller sexistiska skämt om tjejer. Hon visar att hon är lojal genom att skratta med. Ett "lojalitetstest" är att agera "gatekeeper", det vill säga stoppa andra tjejer från att ta sig in i gruppen eller nå maktpositioner. Något som ibland sker omedvetet.

Forskaren Anna Wahl lyfter fram att det både är påfrestande och ärofullt att vara den enda eller de enda tjejerna i en grupp med killar. I längden tar det dock mycket kraft. Personen är synlig och blir representant för en hel grupp. Därmed får hon en inskränkt möjlighet att agera som en individ. Hon blir känd i organisationen men tvingas lätt in i stereotypa roller. Dessutom är positionen i en minoritetssituation låst och hon blir representant för sitt kön. Detta sammanblandas med tjejers beteende. Framförallt om något som kan betraktas som dåligt händer så kommer kommentarer som: Se, så är det att ha tjejer som ledare¹³.

Diskutera:

- Som ledare är det viktigt att ha kunskap om konsekvenserna av att vara i minoritet i en organisation. Det är också en viktig uppgift att göra konsekvenserna tydliga för alla i verksamheten. Hur gör du detta i din verksamhet?
- Om någon från minoritetsgruppen har en ledande roll är det viktigt att det finns en stödjande struktur. Finns den?
- Hur kan en stödjande struktur skapas?



"Män måste ofta slå dubbla mentala kullerbyttor"

*Mia Eriksson
Fritidsforum*

Ledarskap och självkänsla

Vi har alla behov av att bli omtyckta och sedda både för den man är och för det man gör. Som ledare är det viktigt att finna former som bekräftar och ger uppskattning. Det kan handla om olika sätt att stödja, uppmuntra, coacha och peppa dem som finns i verksamheten för att stärka deras självförtroende och självkänsla. Men det är också viktigt att ledaren arbetar med att stärka den egna självkänslan.

Utifrån de erfarenheter som Ulrika Eklund och Mia Hanström har gjort kring socialisationen av killar och tjejer syns ett tydligt mönster av att tjejer söker sitt värde genom att vara till lags och finnas till för andra och att de i hög grad identifierar sig med och värderar sig efter sina prestationer. Killar värderar sig dock inte på samma sätt utifrån prestationer utan kan lägga orsaken till eventuella misslyckanden utanför sig själva och skylla på omständigheterna.



"När man väl fått på sig linserna så går de inte att ta av"

Mia Eriksson
Fritidsforum

Faktaruta

Det kan vara viktigt att diskutera innebörden av begreppen självkänsla, självförtroende och självtillit. Detta är ett sätt att definiera begreppen.

Självkänsla är vårt eget upplevda värde av den man är. Känslan av att vara accepterad och älskad för den man är, med bra och mindre bra sidor. Självkänslan är inget statiskt utan något att ständigt arbeta med.

Självförtroende är kopplat till uppgifter och prestation. Det handlar om hur vi blir bekräftade i relation till det vi presterar. Tilltron till den egna förmågan.

Självtillit handlar om att ha både självförtroende och självkänsla. Då hantera du känslan av att acceptera dig själv och andra.

Självkänsla är en av nycklarna till förändring

Med låg självkänsla finns risken att ledaren istället för att utgå från gruppens behov utgår från sina egna behov av att vara duktig, bli sedd eller upprätthålla makt. För ledare med god självkänsla är det lättare att verka för ökad jämställdhet. Ledaren behöver då inte vara till lags för få identiteten eller värdet bekräftat, inte heller höras och synas ständigt. Det gör att ledaren kan ta ett större ansvar för gruppen och öka omsorgen om andra, något som kan vara en bra grogrund för jämställdhetsutveckling.

METOD

Vägen till att bli jämställd ledare/leda jämställt går via självreflektion

För att kunna arbeta med andra kan det vara viktigt att fundera över hur du själv ser på jämställdhet och ledarskapets betydelse för självkänsla och självkänedom.

Om ni är en grupp som jobbar tillsammans eller genomför en ledarskapsutbildning, reflektera då först över frågorna på egen hand och diskutera dem sedan tillsammans.

Jämställdhet

Jämställdhet definieras ofta som att tjejer och killar ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Vad har du för utgångspunkter när det gäller jämställdhet?

- 1. Ditt eget kön** – Hur har ditt kön påverkat vem du är idag? Vad betyder det att du är tjej eller kille? Hur påverkar det ditt arbete och ditt ledarskap? Spelar det någon roll i olika grupper? Vad hade skillnaden varit om du hade haft motsatt kön?
- 2. Jämställdhet** – vad är jämställdhet för dig? Vad har fått dig att engagera dig i jämställdhet? Är det frivilligt? Hur ska ni uppnå jämställdhet?
- 3. Rättvisa** – Hur behandlar man killar och tjejer rättvist utifrån ett jämställdhetstänkande?



*"Tänk på att du själv
inte behöver göra allt"*
Katarina Bivald,
Röda Korsets
ungdomsförbund

Ledarskap

Makt är en central fråga i jämställdhetsarbetet. Som ledare har du en maktposition.

1. Ledarskap – vad är det? Vad är bra ledarskap? Hur är ditt ledarskap? Vad är ett jämställt ledarskap?

2. Organisation – hur ser en jämställd organisation ut? Vad kännetecknar beteendet hos individerna i den organisationen? Vilka fördelar är det med en jämställd organisation? Vilka hinder måste undanröjas – formella och informella? Hur ska organisationen förändras för att bli jämställd? Hur måste du själv förändra ditt beteende och tänkande för att kunna medverka i denna process?

3. Makt – Associera till ordet makt: Är dina associationer positiva eller negativa? Fundera på vad som ligger bakom associationerna. Hur hantarerar du din formella respektive informella makt i olika sammanhang? Kan du se skillnader i hur du använder din makt som ledare jämfört med det motsatta könet? Hur kan du undvika att använda härskarteknikerna?

Självkänsla och självkänedom

I arbete med individer och jämställdhet är vi själva redskapet. Därför är det viktigt att arbeta med den egna självkänslan.

1. Självkänsla – vad stärker din självkänsla? Vad minskar din självkänsla? Hur undviker du det?

2. Triggers – Med triggers menar vi saker som får dig att reagera känslomässigt, saker som du "går igång på". Vad triggas dig? Vad får dig att förlora fokus? Det kan vara både positiva och negativa triggers. Vilka effekter får detta för ditt ledarskap? Hur påverkar det gruppen? Hur jobbar du med dina triggers? Finns det områden du inte ska jobba med för att de triggas för mycket?

3. Rädslor – lista dina rädslor som är kopplade till ledarskap och kön. Titta på dem och fundera över vad det handlar om. Hur reagerar du när du blir rädd? Ett sätt som du döljer din rädsla på är ...? Vad kan du göra åt det? Hur påverkar det ditt ledarskap kopplat till jämställdhetsfrågan? Hur påverkar rädslan för våld och hot om våld ditt ledarskap?

4. Fördomar – vad är det? Vad är skillnaden mellan fördom och åsikt? Fundera över fördomar och förväntningar kopplat till jämställdhet.

"Män blir medlemmar och flyter som korkar upp i styrelsen"
Katarina Bivald, Röda Korsets ungdomsförbund





Berättelsen om Patrik och Maria

Två barn föds ungefär samtidigt någonstans i Sverige, Patrik och Maria.

På sjuårsdagen öppnar de båda barnen sina paket. Maria får en låda Lego, Prinsessan och Lille prinsen. Lådan innehåller en prinsessa, en kjol, en liten baby och några delar att bygga upp ett hem med. Patrik får också en låda Lego, Spider Man Action. Den innehåller 244 bitar. Med dem kan man bygga upp ett bankrån med polis, fångstnät, filmteam och Spiderman i full aktion.

Patrik spelar fotboll, han tränar två kvällar i veckan och har en match varannan helg. Medlemskap i IF-fotboll kostar 200 kronor om året. Träningarna leds av en av papporna. Han är snäll, älskar fotboll och försöker vara rättvis. Ändå tycker Patrik att det är jobbigt när han står och skriker "Kom igen grabbar, sluta spela som kärringar!" på matcherna. Maria rider på Hästens ridskola. Medlemskap i föreningen Hästen kostar 200 kronor om året. En lektion i veckan kostar 160 kronor vilket blir en kostnad på cirka 4 000 kronor per år utöver medlemskapet.

När Marias ponnyklubb vinner en hopptävling står det inte en rad om det i tidningen. När Patriks fotbollslag vinner en lokal cup får de ett stort uppslag med flera bilder på killarna uppställda framför målet.

När de är tio har Maria och Patrik börjat spela innebandy i samma klubb. Patrik tränar på torsdagar mellan fyra och halv sex och Maria tränar lördag morgon mellan åtta och halv tio. När det är dags för innebandycupen får Patriks lag nya tröjor och Marias lag får killarnas gamla.

Idén till denna berättelse föddes under ett "Uppfinnarseminarium" där Könssagan presenterades av jämställdhetsexpert Kicki Scheller och projektledare Katrin Rindlaug, här är den omgjord och skriven med ett fritids- och föreningsperspektiv. Berättelsen kan användas som bränsle till ett samtal om hur tjejer och killar socialiserar in i olika könsroller.

När de båda fyllt tretton börjar de gå på fritidsgården Fritiden. Där är det 70 procent killar och en ganska hård jargong. Patrik ser hur de stora killarna tafsar på några av tjejerna utan att ledarna ingriper. Maria undviker teverummet för där vet man aldrig vad som kan hända.

Personalen på gården ordnar en kill- respektive tjejkväll på gården. Maria går på tjejkvällen. En kosmetolog är inbjuden och visar hur man kan sminka sig och en kvinna från ungdomsmottagningen berättar hur man skyddar sig från att bli gravid och mot könssjukdomar. Patrik går på killkvällen. De har tävlingar med olika teman, vem är snabbast, vem är starkast och vem kan äta flest kokosbollar under kortast tid. Som avslutning på kvällen utses en vinnare.

På fritidsgården sitter Maria och hennes kompisar mest i kaféet och pratar. Patrik deltar ofta i de aktiviteter som erbjuds på gården, testar bowling och klättrar på klättervägg. Han har också testat att spela bas i gårdens rockverksamhet.



Sommaren mellan 8:an och 9:an ska både Patrik och Maria sommarjobba för första gången. Maria ska passa en grannes barn – Leo, ett och ett halvt och Jessika fyra år. Arbetet är sex timmar om dagen, för det får hon 50 kronor i timmen och lunch varje dag. Patrik ska klippa gräsmattor och måla plank åt några familjer i ett villaområde. Arbetet är sex timmar om dagen och han får 100 kronor i timmen.

Det är konsert i parken, Maria ska gå med kompisarna och föräldrarna ska hämta. Innan Maria går kommenterar Marias mamma hennes korta kjol och hennes i mammans ögon vulgära sminkning. Mamman menar att hon utmanar ödet med en sån klädsel. Maria blir ledsen för hon har lagt ner massor av tid. Hon vill försöka se så fin ut som möjligt. Patrik ska på samma arrangemang, han klär sig som vanligt och tar mopeden till parken.

Patrik och Maria har just fyllt sexton och båda är bjudna till en större fest. Maria har förfestat på ett par flaskor vin tillsammans med några kompisar och är ganska berusad. På festen blir Maria uppvaktad av en kille som hon är lite intresserad av, han bjuder på sprit och de hånglar. Maria både vill och inte vill, men när han försöker få med henne en trappa upp till ett sovrum samlar hon sig och säger att hon måste hem och söker upp sin kompis. Efter helgen går ryktena i skolan om att Maria är en hora och ligger med vem som helst.

Patrik och hans kompisar laddar också inför festen med öl och en flaska hembränt. De är alla ordentligt fulla redan innan festen börjat. Patriks kompis spyr i en trappa på väg till festen.

På festen är det full fart och Patrik vinglar omkring och spanar, han kommer in i ett rum där ett gäng killar och några tjejer sitter och tittar på porrfilm. Scenen är en kvinna som blir våldtagen av flera män. En av killarna i soffan börjar slita i tröjan på en av flickorna samtidigt som han säger: nu Annika har du sett hur det ska gå till, nu är det bara att ställa upp.

Patrik känner sig spyfvändig, backar ut ur rummet och tar sig ner i hallen där han hittar sin jacka och sticker hem.

När de är sjutton blir Patrik och Maria ihop. Förhållandet är tryggt och gulligt. Maria fixar och ordnar för att de ska ha mycket tid för varandra. Patrik tycker att han har haft tur som fått en sådan jättebra tjej. Hon visar alltid förståelse när han vill ägna tid åt sina fritidsintressen.

Fem år senare väntar paret sitt första barn. Båda hoppas att det blir en kille.



Diskutera:

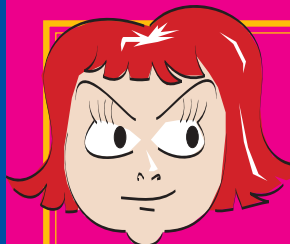
1. Stämmer detta med verkligheten?
2. Uppfostras barn idag till olika könsroller?



FUSKLAPPEN

1. Gäller det ni gör lika mycket tjejer som killar?
2. Beskriv förhållandena för tjejer och killar när det gäller: representation, resurser, rättigheter, skyldigheter och ansvar.
3. Förklara de olika förhållanden som gäller för tjejer och killar.

Illustration: Christian Serrano



Motstånd i fickformat

3R-metoden

3R-metoden är ett verktyg för att inventera, analysera och diskutera jämställdhet i olika verksamheter. Den mäter vilka som representerar, vilka som får resurserna och på vilka villkor samt vilkas behov som tillgodoses. Metoden visar hur maktfördelning, strukturer och normer påverkar jämställdheten i en organisation – en insikt som ökar möjligheterna att förändra.

De tre R:en står för Representation, Resurser och Realia. Representation handlar om vilka som fattar beslut, genomför och brukar. Resurser handlar om hur tid, rum och pengar fördelas. Realian tittar på vilka normer som styr och vilka slutsatser som kan dras utifrån representation och resurser. Slutsatserna från dessa ger en bra bas för en förståelse av själva innehållet i verksamheten, det vill säga Realian.

Metoden är ett sätt att mäta och kartlägga situationen i en organisation eller verksamhet. 3R-metoden har prövats av kommuner och föreningar men även av fritidsgårdar¹⁴. Den beskrivning och de frågor som presenteras här är anpassade för en förening och kan ses som en idébank.

Mål: Att kartlägga en organisation utifrån ett könsperspektiv.

Förslag på upplägg och arbetssätt:

1. Hitta mötestider där de ledande i föreningen kan besvara frågorna ostört.
2. Utse någon som sammanställer svaren.
3. Presentera resultatet.
4. Fundera på vad svaren säger i förhållande till målsättning och egna idéer om hur verksamheten ska bedrivas.
5. Diskutera vad som bör ändras på eller förbättras på kort och lång sikt.
6. Utför förändringarna.
7. Följ upp och utvärdera!

3R-METODEN

Representation

- Vem får vissa arbetsuppgifter?
- Vem bestämmer?
- Vem talar mest?

Resurser

- Vem får pengar?
- Vem får tid?
- Vad prioriteras?

Realia

- Vad är verksamhetens funktion?
- Vems värderingar gäller?
- Vem har högst status?

CHECK-LISTA

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Synliggör | Problemet måste bli synligt. Har ni konsuppladad statistik på allt? |
| <input type="checkbox"/> Förankra | Har ni förankrat jämställdhetsarbetet i högsta ledningen? |
| <input type="checkbox"/> Legitimera | Finns jämställdhetsperspektivet med i organisationens verksamhetsplan, budget och i utvärderingar? |
| <input type="checkbox"/> Utbilda | Har ni haft utbildningar, har ni redovisat fakta i skolan eller i organisationen? |
| <input type="checkbox"/> Se helheten | Tittar ni på hur olika förslag påverkar både tjejer och killar innan ni tar beslut? |
| <input type="checkbox"/> Fördela | Har ni fördelat resurserna jämnt? |

Representation

Vem får vissa arbetsuppgifter?
Vem bestämmer? Vem talar mest?

Försök att synliggöra både de formella och de informella beslutsvägarna.

Styrelsen

1. Hur ser könsfördelningen ut i styrelsen?
2. Hur är positionerna i styrelsen fördelade?
3. Vilka arbetsuppgifter har tjejer respektive killar?
4. Hur ser könsfördelningen ut i valberedningen?
5. Vilken typ av förslag/frågor väcker tjejer respektive killar på styrelsemötena?
6. Vem bereder? Vem verkställer? Vem skriver skrivelser? Vem utvärderar och följer upp?
7. Hur stor del av ärendena/ämnena på styrelsemötena kan hänföras till områden som i större utsträckning förväntas gälla tjejer respektive killar?
8. Vem har styrelsen kontakt med? Om vad? Formellt/informellt?

Utbyten/utbildningar

1. Vem i styrelsen deltar i utbyten och utbildningar?
2. Vilka utbildningar och utbyten prioriteras av styrelsen? Finns någon koppling till kön av dessa?
3. Vilka medlemmar deltar i utbildningar och utbyten?
4. Vilket kön har gäster och föreläsare som bjuds in till olika arrangemang?
5. Finns någon koppling till kön av de teman som prioriterats?

Bilden av föreningen

1. Vem representerar styrelsen externt?
2. Vem tar mediekontakter?
3. Vem citeras?
4. Vem syns på bild?



"En del tycker det går för långsamt, andra tycker det går för fort"

Katarina Bivald, Röda Korsets ungdomsförbund

Verksamheten

1. Vilka verksamheter erbjuder föreningen? Finns någon koppling till kön av dessa?
2. Ange antal "aktiva" och "passiva" medlemmar uppdelat på kön.
3. Vem påverkar och driver frågor som har med verksamheten att göra?
4. Vad anses viktigt i organisationen? Använd till exempel metoden hög- och lågstatusverksamheter (se rubriken: Undanhållande av information).

Ledarna

1. Hur ser könsfördelningen ut bland ideella och anställda ledare?
2. Vilka arbetsuppgifter har tjejer respektive killar?
3. Vem talar på ledarträffarna? Hur länge talar tjejerna respektive killarna?
4. Vilken typ av förslag/frågor väcker tjejer respektive killar?
5. Hur stor del av förslagen/frågorna på ledarträffarna kan hänföras till aktiviteter/områden som gäller tjejer respektive killar?
6. Vilka deltar i utbildningar? (Ideella ledare respektive anställda)
7. Vilken typ av utbildning prioriteras av personalen/ledarna?
8. Finns det verksamhet som endast erbjuds tjejer/killar?
9. Vilken verksamhet deltar tjejer respektive killar i?
10. Finns det en vilja att utveckla jämställdheten i verksamheten bland ledarna?
11. Finns det en vilja att ta reda på tjejers intressen/killars intressen?
12. Förekommer det att manliga ledare har ansvar för aktiviteter som ofta betraktas som flickaktiviteter
13. Förekommer det att kvinnliga ledare har ansvar för aktiviteter som ofta betraktas som pojkaktiviteter



*"Det är lätt att bli blind för ojämställdheten i den egna organisationen."
Soledad Pinero Alonzo,
LSU*

Resurser

Försök att synliggöra både de formella och de informella beslutsvägarna.

Vem får pengar? Vem får tid? Vad prioriteras?

1. Hur fördelas de ekonomiska resurserna inom föreningen? Till vad går verksamhetsbidrag, eventuella sponsorintäkter, medlemsavgifter och andra bidrag.
2. Vilka inventarier finns i föreningen?
3. Vilken utrustning finns, är den av god kvalitet, finns någon koppling till kön i fördelningen av utrustning?
4. Är det skillnad på personalens/ledarnas/styrelsens löner, arvoden, ersättningar, reseersättningar och övriga förmåner utifrån kön?

Förväntningar/krav

Finns olika förväntningar/krav på ideellt arbete utifrån kön, till exempel i olika verksamheter där antingen det ena eller det andra könet dominerar? Försök att analysera bakgrunden till detta och beskriv.

1. Är det skillnad på hur välkända de olika verksamheterna är i föreningen och i styrelsen?
2. Vilka typer av verksamhet/möten får mest planeringstid/förberedelse-tid? Av vilka? Vilka ingår/deltar i mötena?
3. Hur fungerar mötena? Vem inleder? Vilka yttrar sig? Var sitter deltagarna i rummet? Används kreativa metoder för att alla ska komma till tals?

Klubblokalen

1. Är lokalen ombonad och trevlig? Vem har ansvar för det?
2. Är toaletterna fräscha och välskötta? Är dörrarna ordentligt läsbara?
3. Finns det möjlighet till flexibel möblering vid möten?

Upplevelsen

1. Upplever ni att föreningens resurser fördelas lika mellan tjejer och killar? Varför/varför inte?

Försök att synliggöra både de formella och de informella beslutsvägarna.

Realia

Vad är verksamhetens funktion? Vems värderingar gäller? Vem har högst status?

1. Vilken funktion har föreningens verksamhet?
2. Vilka normer och värderingar har format föreningens verksamhet? Titta på föreningens tillkomst och historia.
3. Vilka känner igen sig i föreningens verksamhet? Vilka blir sedda? Vilkas behov möts i verksamheten?
4. Vilka tankar och idéer tillåts och vilka gör det inte? I styrelsen? I verksamheten?
5. Vad är måttet på bra verksamhet i föreningen? Finns olika mått?
6. Vad har hög status respektive låg status i föreningens verksamhet?
7. Är det förväntade flick- och pojkbeteenden som belönas eller är mer gränsöverskridande mönster tillåtna?
8. Hur ser ledarskapet och ledarfilosofin ut i föreningen?
9. Vilka har rätt att formulera problemen? I styrelsen, bland ledarna och bland medlemmarna.
10. Vilka har företräde att tolka verkligheten?

Jämställdhet – viktigt för både killar och tjejer!

Även om det är många killar som är medvetna om att samhället inte är jämställt fullt ut så är det få killar som engagerar sig i arbetet med att utveckla jämställdhet. Ungdomsstyrelsens erfarenhet är att de jämställdhetsprojekt som initierats inom ungdomsområdet i huvudsak drivs av tjejer. Arbetet med jämställdhet ses som en fråga för tjejer och inte som en demokratifråga som angår både tjejer och killar ur ett rättviseperspektiv.

Forskaren Tomas Johansson har pekat på olika förhållningssätt som killar, omedvetet eller medvetet, ofta intar till jämställdhet¹⁵. De som tycker att det är positivt och bra med jämställda relationer och bejakar förändring, de som stödjer jämställdhetsarbete i princip men inte vill att det ska påverka deras egen situation i familjen eller på arbetsplatsen samt de som har en mer reaktionär attityd och vill motverka förändring.

Varför är killar mer ointresserade av jämställdhet än tjejer?

Det finns flera olika teorier och förklaringar till varför så få killar deltar i jämställdhetsarbetet. En uppenbar anledning är att makt innehas av grupper av killar som inte vill förlora den. Den amerikanske mansforskaren Robert Connell¹⁶ menar att de flesta killar inte känner igen sig i över- och underordningsmodellen och att de försöker att hantera maktordningen individuellt. Då blir det svårt att se strukturella samband för exempelvis killars våld mot tjejer.

Forskaren William J Goode har diskuterat olika förklaringar till killars svaga intresse för jämställdhetsarbete¹⁷. Han menar att killar ofta har dålig kännedom om tjejers villkor. Det beror dels på att tjejer och killar många gånger har olika intressen, dels på att många samtal förs i enkönade grupper. Goode menar också att killars liv i mycket lägre grad är beroende av tjejers handlande än tvärtom. Detta gör att killar ofta är mindre intresserade av tjejers villkor än sina egna.

Tjejer kan också vara ointresserade av jämställdhet

Alla tjejer är inte heller intresserade av eller engagerade i jämställdhet. En förklaring ger forskaren Eva Ethelberg¹⁸. Hon lyfter fram olika förhållningssätt som tjejer medvetet eller omedvetet väljer att möta sin underordning gentemot killar med. En tjej kan förneka att underordningen existerar: ”man kan om man vill, det handlar bara om att ta för sig”. Det kan också vara att en tjej kan acceptera underordning: ”killars dominans är okej, dom är väl bättre på att bestämma”. Ett annat förhållningssätt är protest och uppror. Tjejen ser att killar värderas högre och vill förändra det.

Metod

När tänkte du senast?

Det är svårt att synliggöra den manliga överordningen. Våldigt få killar önskar att de skulle vara flicka någon gång, det motsatta är däremot relativt vanligt.

1. Be killarna i gruppen fundera över när de senast tänkte på att de var killar och låt samtidigt tjejerna fundera över när de senast tänkte på att de var tjejer.
2. Låt killarna redovisa först och tjejerna sedan. Diskutera resultatet. Det vanligaste mönstret är att ingen av killarna har funderat över detta medan tjejerna har gjort det vid ett flertal tillfällen. Stämmer gruppens resultat med detta? Diskutera. En första diskussion kan gärna föras i könsdelade grupper.
3. Be killar respektive tjejer fundera över när och i vilka sammanhang de har känt sig diskriminerade på grund av sitt kön. En första diskussion kan gärna föras i könsdelade grupper.
4. Låt alla redovisa genom att gå en runda och diskutera resultatet.

Mål: Att reflektera över kopplingen mellan kön och makt.



"Minns hela tiden systerskapets grundpelare, särskilt då du möter kvinnor som inte är som dig själv."

Love Nordenmark, Kvinnoforum

Statistik – bränsle för diskussion

Att analysera och diskutera statistik om könstillhörighetens betydelse för vanor, attityder och möjligheter kan vara en viktig metod för att utveckla och ge bränsle åt diskussioner och samtal kring jämställdhet.

På vissa områden är unga mer jämställda än äldre grupper men stora skillnader finns även inom ungdomsgruppen¹⁹. Killar upplever sig mer nöjda med fritidsutbudet och studier har visat att killar också har mer fritid än tjejer. Bland 16–18-åringar har 36 procent av killarna mer än fyra timmars fritid per dag, bland tjejerna är motsvarande siffra 19 procent²⁰.

Olikheter i hemmet

Forskning har visat att hemmet är en arena där det finns tydliga skillnader mellan vad killar och tjejer har för uppgifter.

Andel ungdomar, 10–18 år, som har följande uppgifter hemma²¹, procent

| Uppgifter i hemmet | Killar | Tjejer |
|---|--------|--------|
| Städa eget rum | 62 | 76 |
| Städa någon annanstans än eget rum | 24 | 36 |
| Laga mat | 24 | 33 |
| Diska eller plocka i/ur diskmaskinen | 44 | 59 |
| Tvätta, stryka, hänga eller vika kläder | 10 | 32 |
| Utomhusarbete | 32 | 14 |

1. Hur påverkas ungas möjligheter till fritid och engagemang i föreningslivet av de uppgifter som de förväntas göra i hemmet?
2. Varför städar tjejer mer än killar?

Olika ekonomiska villkor

Studier har visat att löneskillnaden mellan killar och tjejer i åldern 20–24 år är 17 procent och ligger på samma nivå som 1997²². Killar dominerar också i yrken med hög lön²³.

1. Påverkar tjejers sämre ekonomiska villkor er verksamhet?
2. Vad beror den ekonomiska ojämställdheten på?
3. Vad krävs för att minska den ekonomiska ojämställdheten?

Våld och sexuella trakasserier mot tjejer

Undersökningar har visat att våld och hot om våld ofta är en realitet i unga tjejers vardag. Våld mot tjejer sker ofta inomhus och begås av någon som de utsatta känner²⁴. Ibland hörs påståenden som att "jag känner ingen tjej som blivit slagen av sin kille!". Det utesluter inte att det finns tjejer som har blivit slagna. Det är inte alltid man berättar.

Sexuella trakasserier drabbar ofta tjejer. En studie visar att 69 procent av tjejerna blir kallade för "hora", "bitch", "luder" etcetera, medan 55 procent av killarna blir kallade för "bög" eller liknande. Forskning har också visat att 61 procent av tjejerna blir ovälkommet tafsade på rumpan och 41 procent blir ovälkommet tagna på bröstet²⁵.

1. Är det någon/några som ägnar sig åt sexuella trakasserier eller våld i er verksamhet?
2. Är det någon/några som känner sig utsatta för sexuella trakasserier eller våld i er verksamhet?
3. Hur definierar ni (känner ni igen) sexuella trakasserier i er verksamhet?
4. Har ni i er verksamhet metoder och aktiviteter för att motverka våld och sexuella trakasserier?

Faktaruta

EU-kommissionen definition av sexuella trakasserier ur JämO:s handbok mot sexuella trakasserier²⁶

"Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande".

Jämställdhetsarbete kan möta motstånd

Utvecklingsarbete för ökad jämställdhet kan ibland möta motstånd, både från individer och genom strukturer. Motståndet kan antingen ske diffust eller tydligt uttalat.

Om arbetet möts av motstånd är det ett stöd att kunna identifiera härskarteknikerna och göra olika maktanalyser. Ett annat stöd är att delta i ett nätverk tillsammans med andra som engagerar sig i jämställdhetsarbete.

En orsak till att jämställdhetsarbete möter motstånd är att det utmanar maktstrukturer och värderingar. Det är därför viktigt att vara medveten om att jämställdhetsarbete och frågor om tjejs villkor kräver ett långsiktigt utvecklingsarbete. Om verksamheter eller organisationer ger jämställdhetsarbete resurser i form av tid och pengar och om arbetet är väl förankrat finns det möjligheter att förverkliga målen för jämställdhetspolitiken. Relevanta metoder, informationsmaterial, erfarenhetsutbyte och verktyg för att samla kunskap är också viktiga förutsättningar.

Ulrika Eklund och Mia Hanström har identifierat några vanliga situationer och attityder som de som arbetar med jämställdhetsarbete kan möta. De presenterar också råd för att gå vidare:

”Andra frågor är viktigare!”

Råd: Ofta blir jämställdhet ett ”vid-sidan-av-projekt” och inga pengar avsätts i den ordinarie budgeten. Då kan det vara viktigt att arbeta för att pengar avsätts i den ordinarie budgeten för att kontinuerligt kunna driva en jämställdhetsutveckling. Poängtera att jämställdhet är en fråga om mänskliga rättigheter och demokrati. Arbeta med att få ledningen att ta ansvar. Öka kunskapen och organisera jämställdhetsutbildning. Målet är att jämställdhetstänkande ska finnas på alla områden.

”Det finns inga tjejer som vill vara ledare, vi har frågat alla!”

Råd: Se över villkoren för att vara ledare i organisationen, kanske de är sådana att tjejer inte vill ställa upp. Kanske det finns en norm som säger att kompetens är något speciellt som killar har mer av än tjejer, eller att uppdraget är utformat så att de inte passar tjejer. Ha alltid en lista med namn på tjejer, så att du kan ge förslag när olika uppdrag och grupper ska tillsättas.

"Tjejer tackar nej till ledande positioner, vi har frågat alla."

Råd: Undersök hur många som verkligen har tillfrågats. Se över hur uppdragen formuleras. Erbjud faddersystem och mentorskap. Utbilda valberedningen så att de tillfrågar på ett bra sätt. Ge tjejer som föreslås stöd genom att så många som möjligt berättar att de stödjer dem.

"Tjejerna dominerar redan!"

Råd: Undersök om det verkligen är så. I vilka frågor och sammanhang dominerar de? Om tjejerna dominerar både i verksamheten och i makt-positioner är det viktigt att undersöka varför killarna saknas, villkoren för killarna och statusen på verksamheten.

"Vi har inte kompetens för att arbeta med ökad jämställdhet!"

Råd: Många anser att jämställdhet är en värdering och inte ett kunskapsområde. Föreslå utbildning inom organisationen!

"Olikheten är viktig så att det finns attraktion mellan könen!"

Råd: Detta påstående konserverar både könsroller och den heterosexuella normen. Jämställdhet handlar om att utveckla mångfald inte den tvåfald som de traditionella könsrollerna mer eller mindre tvingar på individer.



"Koncentrera dig på hur du ska bryta de traditionella mönstren"

Ayse Mutlu,
Kvinnoforum

Noter

- ¹ Genus, Yvonne Hirdman, Liber, 2001
- ² Kvinnor fick rösträtt 1921 och lagen om våldtäkt inom äktenskapet kom 1965.
- ³ Svenska kommunförbundet, JÄMKOM-projektet, 1998
- ⁴ Berit Ås. De 5 härskarteknikerna. Utgiven av Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige. 2003.
- ⁵ Fler metoder för undersökande av möten i boken Jämställdhet i praktiken!? Kön spelar roll. Mia Hanström Fritidsforums förlag 2002.
- ⁶ Vill du läsa mer rekommenderas Flickan och skulden – en bok om samhällets syn på våldtäkt. Katarina Wennerstam. Albert Bonniers Förlag. 2002.
- ⁷ SOU 1996:3 Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser.
- ⁸ www.etiskaradet.org
- ⁹ Fokus på tjejer. Äldre tjejer leder yngre. Fritidsforums folder.
- ¹⁰ Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige – en omfångsundersökning” Eva Lundgren, Gun Heimer, Jenny Westerstrand och Anne-Marie Kalliokoski. Fritzes förlag.
- ¹¹ www.femselfdefence.tk
Nätverket för feministiskt självförsvar i Sverige.
- ¹² Rosabeth Moss Kanter, Men and women of the corporation. 1977. Basic Books.
- ¹³ Wahl Anna, Charlotte Holgersson, Pia Höök. Sophie Linghag. Det ordnar sig. Studentlitteratur. 2001.
- ¹⁴ Den finns anpassad av Fritidsforum för att passa fritidsgårdar och av Elisabeth Nilsson Skellefteå kommun för att passa kommunal fritidsverksamhet.
- ¹⁵ Tomas Johansson, Det första könet? Studentlitteratur 2000.
- ¹⁶ Connell, R.W. Maskulinitet, Daidalos 1999.
- ¹⁷ William J. Goode. "Why men resist?" "Tagna ur "Det kallas Kärlek" (Carin Holmberg, Anamma Förlag, 1999).
- ¹⁸ Eva Ethelberg, Kvinnovetenskaplig tidskrift 1/85
- ¹⁹ Identitet, kön och klass. Inger Berggren, Acta Universitatis Gothoburgensis och Det kallas kärlek. Carin Holmberg. Mån-pocket, 1995. De små kontraktörerna. Flickor och pojkar om kvinnligt och manligt i relation till kropp, idrott, familj och arbete. Birgitta Fagrell, HLS Förlag Studies in Educational Sciences 30, 2000.
- ²⁰ Ungdomsstyrelsens skrift 2003:1, De kallar oss unga.
- ²¹ SOU 2001:55 Barn och ungdomars välfärd. Socialdepartementet.
- ²² www.scb.se
- ²³ SOU 1997:1389 Familj, makt och jämställdhet. Arbetsmarknadsdepartementet.
- ²⁴ www.bra.se Brottsförebyggande Rådets statistik.
- ²⁵ Sexuella trakasserier mellan elever i grundskolan, Pedagogiska institutionen i Örebro. Liknande resultat i Stopp för sexuella trakasserier av Stockholms skolors informationsenhet.
- ²⁶ EU-kommissionens definition av sexuella trakasserier ur JämO:s handbok mot sexuella trakasserier JämO 1997.



Litteratur

Berggren, I. (2001). Identitet, kön och klass. Hur arbetarflickor formar sin identitet. *Göteborg Acta Universitatis Gothoburgensis*.

Connell, R.W. (1999). *Maskulinitet*. Daidalos.

Ethelberg, E. (1985). Självkänsla kontra realitet – ett dilemma för psykologin och för kvinnorna. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1/85.

Fagrell, B. (2000). De små konstruktörerna. Flickor och pojkar om kvinnligt och manligt i relation till kropp, idrott, familj och arbete. HLS Förlag Studies I *EducationalSciences* 30.

Fritidsforums folder. (1999). Fokus på tjejer. Äldre tjejer leder yngre.

Goode, W. J. (1999). "Why men resist?" I C. Holmberg (Red.), *Det kallas Kärlek* Anamma Förlag.

Hanström, M. (2002). *Jämställdhet i praktiken!? Kön spelar roll!* Handbok för att mäta och utveckla jämställdhet i organisationen. Fritidsforums förlag.

Hirdman, Y. (2001). *Genus – om det stablas föränderliga former*. Liber.

Holmberg, C. (1995). *Det kallas kärlek*. Månpoeket.

Johansson, T. (2000). *Det första könet?* Studentlitteratur.

Lundgren, E., Heimer, G., Westerstrand, J., & Kalliokoski A.-M. (2001). *Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige – en omfattningsundersökning*. Fritzes förlag.

Moss Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.

Sexuella trakasserier mellan elever i grundskolan. (1997). Pedagogiska institutionen i Örebro.

SOU 1990:44. Demokrati och makt i Sverige. Statsrådsberedningen.

SOU 1996:3. Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser. Civildepartementet.

SOU 1997:138. Familj, makt och jämställdhet. Arbetsmarknadsdepartementet.

SOU 1998/99:115. På ungdomars villkor. Kulturdepartementet.

SOU 2001:55. Barn och ungdomars välfärd. Socialdepartementet.

Stopp för sexuella trakasserier. (1996). Stockholms skolors informationsenhet.

Svenska kommunförbundet (1998). JÄMKOM-projektet 1998. Härifrån till jämställdheten. Huvudrapporten från programberedningen Kommunerna och jämställdheten. Kommentus.

Ungdomsstyrelsen (2003). De kallar oss unga. Ungdomsstyrelsens Attityd och värderingsstudie 2003. Ungdomsstyrelsens skrifter 2003:1.

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2001). *Det ordnar sig*. Studentlitteratur.

Wennerstam, K. (2002). *Flickan och skulden – en bok om samhällets syn på våldtäkt*. Albert Bonniers Förlag.

Ås, B. (2003). *De 5 härskarteknikerna*. Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige.

Webbplatser:

www.bra.se
www.etiskaradet.org
www.femselfdefence.tk
www.scb.se
www.ungdomsstyrelsen.se

Lästips

Byréus, K. (2001). *Bella Grus och Glitter 2 – för tjejgrupper*. KSAN.

Eklund, U., & Starbrink, A. (1998). *Plats för tjejer och killar – ett metodmaterial för en mer jämställd organisation*. LSU.

Eklund, U. (2003). *Lathund att leda tjejgrupp*. Röda Korsets Ungdomsförbund.

Elf Karlén, M., & Palmström, J. (2003). *Ta betalt! En feministisk överlevnadsguide*. Tiden.

Elgh, A., & Hanström M. (2002). *Häx- och prinsessläger – en kreativ metod med sikte på jämställdhet*. Fritidsforum.

Hanström, M. (2001). *Metodik för "Tjejeverksamhet"*, Förlags ab Björnen.

JämO. (1997). *JämO:s handbok mot sexuella trakasserier*.

JämO. (2000). *JämO:s handbok mot könsmobbing i skolan*.

RFSU (2002). *Bland horor, bockar och bögar*.

Scheller, K. (2002). *Värdegrunden jämt. Kön, makt och genus. En metodbok för pedagoger*. Länsstyrelsen Gotland.

Ungdomsstyrelsen. (1997). *Barbie på barrikaderna*. Populärvetenskaplig tidskrift om ungdomars villkor.

Ås, B. (1981). *Handbok i frigjöring*. Aschehoug Forlag.

Webbplats:

www.jamstalldhet.nu

Videotips:

De fem härskartekniker. Granvideo AB.
Växjö kommun

Beställ tjejmateriel från Ungdomsstyrelsen

Gör din beställning på denna talong eller beställ på www.ungdomsstyrelsen.se

Antal



Stärka flickor

är en utvärdering om fem ungdomsorganisationers försök att finna och pröva olika metoder att stärka jämställdhetsarbetet på fritidsområdet.

Pris 40 kr



Rätt ska vara rätt!

är en idéskrift där tjejer berättar om de erfarenheter och den insikt de vunnit i olika metodutvecklande projekt.

Pris 40 kr



Barbie på barrikaderna

handlar om flickor och jämställdhet – om orättvisorna, genusteorierna, politiken, mansrollen, skolan och fritiden.

Pris 50 kr



Flickorna och frigörelsen

handlar om forskning om flickor och om hur tjejprojekt fungerar i praktiken.

Pris 80 kr



På våra villkor

presenterar tips och idéer om hur du kan arbeta för bättre och mer jämställda föreningar. Finns även på engelska.

Pris 5 kr



Skärpning!!!

ger tips och idéer om att arbeta med mainstreaming.

Pris 5 kr

Ung jämställdhet idag

belyser den svenska jämställdhetspolitiken på statlig nivå i ett ungdomsperspektiv och vilka åtgärder som har genomförts. Finns även på engelska.

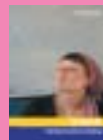
Gratis



Tjejmakt

En sammanställning av konferensen "Jämställdhet en fråga om killars och tjejers makt, december 2000. Finns även på engelska.

Pris 5 kr



Dela lika – om flickors villkor

Konferensdokumentation 1996.

Gratis



Under det rosa täcket – strategier för framtiden

Konferensdokumentation 1996.

Gratis



Att stärka flickor i föreningslivet

Referat från fyra konferenser kring projektet "Att stärka flickor i föreningslivet" 1993–1995.

Gratis



Flickorna och frigörelsen

Dokumentation av konferensen kring Ungdomsstyrelsens utredning 1999.

Gratis



namn

arbetsplats

postadress

postnr/ort

tfn

fax

e-post

Frankeras ej
Mottagaren
betalar portot

UNGDOMSSTYRELSEN

Svarspost

kundnummer 110 963 200
110 17 Stockholm

Alla i Sverige ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oberoende av kön. Inom många grupper och områden är villkoren dock fortfarande ojämställda.

I *Genvägar till jämställdhet* fokuserar vi på ojämställdheten mellan tjejer och killar. Vi redovisar erfarenheter från ungas fritid och föreningsliv och olika metoder som är anpassade för jämställdhetsutvecklande arbete. Bland annat redovisas Berit Ås analys av olika härskartekniker och Gertrud Åströms beskrivning av hur man kan mäta och kartlägga maktfördelningen i organisationer och verksamheter. Metoder som vi hoppas kan bli verktyg för att omsätta jämställdhetspolitiken till praktik.



UNGDOMSSTYRELSEN
www.ungdomsstyrelsen.se