



Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete

ULRIKA JANSSON

Ett jämställt Värmland

Nätverksträff 29 september 2022

”Motståndet mot jämställdhet är välorganiserat”

- ”Vi ser en stor tillbakagång för jämställdhet och rättigheter för LGBTI-personer världen över, men det sker också i högsta grad i Norden.”
(Anette Trettebergstuen, Norges jämställdhetsminister)
- “Pushing back the push-back, a Nordic Roadmap” – samstämmig röst
- Kraftsamla i Värmland!? En strategi för att möta motstånd – prata om det, byta erfarenheter.



Förändringsarbete som utmanar... dubbelbottnat

- Stimulerande - grundat i en engagerad vilja till förändring
- Motstånd kan tolkas som ett kvitto på att förändring pågår
- Slitsamt – föremål för kritik och ifrågasättande
- Mötet med motstånd kan ge upplevelser av maktlöshet, rädsla och försiktighet



Många känslor att hantera, både hos sig själv och andra.



Motstånd i jämställdhetsarbete- i korthet

- Motstånd finns överallt i en organisation/verksamhet
- Hos medarbetare, chefer, ledning, ”jämställdhetsarbetare”, politiker, allmänhet
- Tar sig många olika uttryck...
- ...behöver bemötas på lika många sätt
- Finns inte EN strategi eller metod - en ständig förhandling...
- Varierar i relation till analys av ojämställdhet, mål, syfte, process, metod och organisation x 2
- Motståndet kommer aldrig att ta slut – makt och privilegier som utmanas

Ni bemöter motståndet bäst om ni vet varför ni jobbar för ökad jämställdhet och vad problemet är! Skapa en gemensam problemförståelse.

- **Kanske dagens viktigaste fråga - Vilket är ert VARFÖR? (Individ/org)**

Hur kan motståndet se ut - i "sak"?

- Vi har viktigare saker för oss... kärnverksamheten
- Vi har inte tid – det kostar pengar vi inte har
- Vi har inga problem
- Vi är redan jämställda
- Det blir så tråkig stämning när vi jobbar med det här
- Om det eventuellt görs skillnad på folk här så är det för att det är naturligt
- Det är väl ändå upp till kvinnorna
- Det är bara män som jobbar här så vi har ingen ojämställdhet

I handling - passivt, aktivt

- Att inte lyssna
- Att inte bidra
- Att hålla sig oinformerad
- Att förlöjliga arbetet och/eller jämställdhetsarbetaren
- Att smutskasta arbetet och/eller jämställdhetsarbetaren
- Att ifrågasätta (bara), motargument
- Att inte tillgodose "resurser", tid, pengar, mandat, personer...
- Att ha en plan, men inte jobba med den
- Nånn-annan-nism

Vad är problemet? och varför?

Olika uppfattningar om vad (o)jämslälldhet **ÄR** eller **syftar till** – påverkar både vad som utmanas och vad som försvaras.

Problemanalys:

- Hur görs kön/genus i er verksamhet/organisation? Vart och på vilka sätt?
- Beskriv problemet så konkret som möjligt, ange vem, vad, hur, när, varför och med vilka konsekvenser.
- Sen koppla på mål, aktiviteter, metoder...

Motstånd tar sig olika uttryck beroende av de strategier eller metoder som används. Samverkan och transparens kan hjälpa.

Ett förändringsarbete som andra? Ja och nej

- Problem- och nulägesanalys
- Tydliga målformuleringar
- Processer/åtgärder - resursanvändning
- Uppföljning och utvärdering
- Styrning och ledning
- Organisering
- Kommunikation

Jämställdhetsarbete:

- Tydlighet kring mandat
- Strategisk position
- Tid, budget, medarbetare
- Kunskap om makt, kön/genus, strukturer osv.
- Kunskap om att chefer kan vara könsblinda, sakna mandat

Är du förändringsaktör?

Du är inbegripen i att utmana och skifta maktrelationer!

- Sök forum där motstånd kan benämnas och där det är möjligt att reflektera över olika former av maktuttryck, strategier och förändring i förhållande till dominerande normer och ordningar
- Bygg stödjande strukturer i arbetet, i form av människor, erfarenhetsutbyte och ny kunskap
- Det ständiga nötandet är betydelsefullt men därmed inte sagt gränslöst. Vilka gränser drar du?



Tack!

Ulrika.jansson@genus.gu.se