

Vill du veta mer?

LÄSTIPS

Almén, Mikael, *SÅ GÖR DU: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv*, Jämställ.nu, 2016

Dalén, Sandra, *Krokben och utsträckta händer*, Allt om jämställdhet, 2012

OM MEDIDA

MEDIDA drivs av Christina Ahlzén. Sedan 2009 arbetar hon med att utveckla metoder mäta, analysera och utveckla jämställdhet inom ramen för en långsiktig hållbar verksamhetsutveckling.



BEHÖVER NI STÖD I ERT JÄMSTÄLLDHETSARBETE?

Läs mer på:

www.medida.se

JÄMLIKHETSRESAN är ett konkret verktyg för att utveckla jämställdhet och jämlikhetsarbetet i er organisation. Läs mer och ladda ned en provversion på:

www.jamlikhetsresan.se

Christina Ahlzén
christina@medida.se
+46 70 221 14 53



medidas
metoder



Kom igång med intersektionellt jämställdhetsarbete



medida.se

Kom igång med intersektionellt jämställdhetsarbete

De senaste åren har inneburit en ökande insikt kring behovet av att ha ett intersektionellt perspektiv i arbetet med jämställdhetsintegrering. Det blir allt tydligare att kvinnor och män inte är homogena grupper och att när vi erkänner det så får vi inte bara ett mer inkluderande arbete, utan också ett mer effektivt.

Men hur gör vi? Intersektionaliteten utmanar många av de principer vi sett som grundläggande för jämställdhetsintegrering. Här är några första steg att ta:

■ Bygg kompetens!

Intersektionalitet är inte så svårt som det låter, men det krävs ett perspektivskifte. För att arbeta intersektionellt krävs att vi ser komplexiteten i maktrelationer och förstår hur vi berörs av detta, personligt men främst professionellt. Att bygga denna kompetens kan ta tid och görs inte med enstaka utbildningsinsatser. Det krävs ett långsiktigt arbete där alla måste få utrymme att utvecklas i sin professionella roll.

■ Ta in medarbetarna i arbetet!

Intersektionalitet är svårast för den som sitter på administrativ nivå. För de flesta som har vardagskontakt med människor är det väldigt tydligt att kön inte är den enda grupptillhörighet som spelar roll. För många blir det till och med lättare att tänka utifrån kön när de samtidigt tar in andra faktorer, såsom etnicitet eller socioekonomi.

Det är också ofta hos medarbetarna som kunskapen kring vad som är relevant att analysera finns, både vilka diskrimineringsorsaker som är viktigast, och kring hur diskriminering kan tänkas ta sig uttryck. I kärnverksamheten finns en verksamhetskunskap som ofta är svår att få utan vardaglig närvaro och därför kan den som arbetar där ofta identifiera nyckelfaktorer både snabbare och enklare än en utanförstående.

Att utgå från medarbetarnas kompetens och ge dem mandat i förändringsarbetet bidrar också till förankring och motivation och minskar därmed motståndet mot förändring.

■ Stötta och ge redskap!

Styrningen tillhör den offentliga sektorns stödfunktioner. Att just fungera som stöd, och vara lyhörd mot förutsättningar och behov i verksamheternas förändringsarbete öppnar många möjligheter för intersektionellt arbete. Intersektionalitet och toppstyrning är svårt att förena, eftersom intersektionalitet innebär att vi erkänner att makt, förtryck och diskriminering skapas och omskapas på olika sätt i olika situationer.

Styrningen i intersektionellt jämställdhetsarbete måste därför bestå en efterfrågan efter vad som händer och en dialog kring utvecklingen och vad som händer, snarare än kortfattade resultatmål. Styrkedjan måste gå i båda riktningar: riktlinjer och efterfrågan "uppifrån och ned" och behov och innehåll "nedifrån och upp".

■ Analysera!

När du inte kan fånga allt relevant med statistik så kan siffrorna inte längre tala för sig själv. Statistiken måste tolkas och analyseras för att ha en möjlighet att fånga de dimensioner som inte låter sig mätas. I denna analys blir punkterna ovan extra viktiga. När statistik saknas kan jämlikhet inte synliggöras på central nivå. Det krävs att de som känner processerna är involverade i analysarbetet och kan ge sina perspektiv på saker.

Lycka till!