

Våra texter ur ett genusperspektiv

Analyserade av Eva Lindholm

Maj 2015



Foto: Jörgen Wiklund, Mats Almlöf

**Hela Sverige
ska leva!**

Inledning

Jag hoppas att rapporten i första hand ska fungera som en igångsättare av tankar och diskussioner om språk, jämställdhet och genus. Varför ser texterna ut som de gör? Hur är det möjligt att skriva? Hur kan organisationen på ett integrerat och trovärdigt sätt skriva in jämställdhet och genusperspektiv i texterna?

Tanken är även att bidra med ökad kunskap kring jämställdhet, genus och intersektionalitet samt öppna för nytänkande och mångfald genom att ifrågasätta och lyfta fram rådande norm för skriftligt material. Vad skrivs in i texten, vad förutsätts läsaren känna till och känna igen sig i?

Jag vill genom rapporten uppmuntra till funderingar kring ordens olika betydelse för olika personer och hur en text kan tolkas annorlunda än vad som var tänkt när den lämnar sin hemtama miljö. Hur kan man skriva för att nå de berörda grupper som kanske inte nås idag?

Min utgångspunkt är att en medvetenhet om vad man gör nu innebär en större möjlighet att göra det man vill göra nästa gång. Enligt värdegrunden och verksamhetsplanen 2015 vill Hela Sverige ska leva att jämställdhet ska prägla arbetssättet, men organisationen vill även fördjupa kunskapen om jämställdhet internt samt uppmuntra och praktiskt stödja en utveckling av jämställdhetsarbetet på regional och lokal nivå.

Jag hoppas att min rapport kan bidra till, och underlätta, det arbetet i någon mån.

*Eva Lindholm
9 mars 2015*

Hela Sverige ska leva är en riksorganisation som består av cirka 5 000 lokala utvecklingsgrupper (byalag) från byar spridda över hela landet, och nära 50 medlemsorganisationer.

Se www.helasverige.se för mer information eller ring 08-24 13 50.

Upplägg

Ordlista	sid. 3
Utgångspunkter	sid. 5
Redovisning text- och genusanalys	sid. 6
Exempel från texter och förslag	sid. 10
Att gå vidare	sid. 11

Ordlista

Genus

Tidigare användes ofta begreppet könsroll om genus, man kan också säga det sociala och kulturella könet. Genus är de värderingar och attityder om kvinnor och män, kvinnligt och manligt, som finns i samhället. Att rosa anses vara en flickfärg och blått en pojkfärg är ett exempel på hur vi skapar genus. Genus är inte ett fast begrepp och förändras ständigt och ser olika ut i olika kulturer, tidsepoker och i olika delar av världen. Till exempel var blått i början på 1900-talet en flickfärg.

Genusbegreppet poängterar också relationen mellan könen, det vill säga att normer och idéer om kön skapas i relation till andra. I familjer, i parrelationer, i företag och organisationer skapas genus. Men även på individnivå som könsidentitet, och strukturellt när ekonomi, arbetsmarknad, barnomsorg och politik ses som kvinnliga eller manliga områden.

Genusperspektiv

Att anlägga ett genusperspektiv innebär dels att man fokuserar på kvinnors och mäns ofta skilda livsvillkor och dels att man erbjuder vetenskapsteoretiska verktyg för att lyfta fram, beskriva och analysera dessa villkor och relationer mellan könen. Vad får en händelse/en handling för konsekvens för kvinnor respektive män?

Heteronormen

Den norm som säger att det normala, naturliga, förväntade eller önskvärda i ett samhälle är att sexuella handlingar och familjebildning är något som förekommer mellan kvinnor och män. Sexuella handlingar och familjebildning mellan personer av samma kön blir betraktade som onormala, onaturliga, eller oönskade.

Heteronormer genomsyrar hela samhället och finns överallt och hos alla. De stärks och sprids genom de omedvetna och medvetna handlingar, exempelvis när vuxna säger att barn har flick/pojkvän för att de leker med barn av ett annat kön och liknande. Heteronormativitet ger även de som ser sig som heterosexuella makten och privilegiet att bedöma vad som är normalt och önskat, respektive onormalt och oönskat.

Att inte passa in i heteronormer märks och kan leda till ett positivt accepterande och respekterande, men det händer också ofta att personer som avviker från heteronormer drabbas av utfrysning, trakasserier och våld.

Intersektionalitet

Intersektionalitet är ett samhällsvetenskapligt begrepp som används för att beskriva hur flera normer samverkar med varandra och påverkar en persons möjligheter i ett visst sammanhang. En ung, vit, svenskfödd, heterosexuell, kristen, rullstolsburen man uppfyller vissa normer i samhället men inte alla. Genom att ha ett intersektionellt perspektiv får man hjälp att se en situation ur flera aspekter.

Man kan använda sig av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder) för att undersöka hur en person förhåller sig till normen, men andra faktorer som exempelvis klass, arbete, och bostadsort kan också påverka.

En högutbildad svenskfödd kvinna uppfattas på ett annat sätt än en utlandsfödd kvinna som saknar utbildning – att de båda är kvinnor är bara en norm, en aspekt av situationen.

Normer påverkar människors möjligheter och handlingsutrymme i ett visst sammanhang. I olika situationer spelar olika normer olika roll, även för samma person. Intersektionalitet kan ibland benämnas ”normsamverkan”.

I Sverige har begreppet fått stor spridning såväl i akademisk forskning som i politisk debatt om diskriminering på grund av kön, sexualitet, etnicitet, funktionshinder och ålder.

Kvinnor kan i ett intersektionellt perspektiv aldrig enbart vara (kategorin) kvinnor eftersom könsrelationer, lika lite som klass, etnicitet eller sexualitet, inte i sig är tillräckliga för att förklara hur ojämlikhet uppstår eller på vilket sätt makt utövas.

Jämställdhet

Ordet jämställdhet uppkom i Sverige för att förtydliga att jämlikhet även ska gälla mellan kvinnor och män. Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Man kan också uttrycka det som att kön inte ska spela någon roll.

I grund och botten handlar det om rättvisa och demokrati och om mänskliga rättigheter. För att nå jämställdhet måste vi lägga samma värde i det som kvinnor och män gör. Rent konkret handlar det om att skapa möjligheter för kvinnor och män, flickor och pojkar att göra val som inte påverkas av vilket kön vi tillhör

Kön

Kön är vanligtvis framförallt ett sätt att kategorisera människor, oftast i grupperna män och kvinnor. Men kön har flera olika delar:

- Könsidentitet: en persons självidentifierade kön, det vill säga det kön en person känner sig som.
- Könsuttryck: hur en person uttrycker sitt kön, genom till exempel kläder, kroppsspråk, frisyr, socialt beteende med mera.
- Biologiskt kön: könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer.
- Juridiskt kön: det kön som står registrerat i folkbokföringen. I Sverige finns två juridiska kön: kvinna eller man. Alla barn som föds tilldelas ett juridiskt kön, baserat på deras biologiska kön.

Utgångspunkter

I Hela Sverige ska levas värdegrund slås fast att demokrati, mångfald och jämställdhet ska prägla organisationens arbetssätt. I verksamhetsplanen 2015 nämns att alla behövs på landsbygden och för att arbetet med lokal utveckling ska bli framgångsrikt: *"Unga, nya svenskar och jämställdheten behöver särskild uppmärksamhet."*

Lite längre ner på samma sida (sidan 4) i verksamhetsplanen återkommer och utvecklas tankarna kring jämställdhet: *"Vi ska fördjupa kunskapen om jämställdhet inom organisationen och uppmuntra våra länsbygderåd att ta jämställdhetsarbetet framåt samt ge praktiskt stöd för att de ska kunna uppnå sina mål."*

Min uppgift är att undersöka dessa och andra texter ur ett genusperspektiv. Jag tittar på om texterna kan bidra till jämställdhetsarbetet som nämns ovan samt om texterna gör jämställdhetsarbetet begripligt för läsarna. Om texterna kan bidra till att ge den särskilda uppmärksamhet åt jämställdheten som efterfrågas. Ett exempel på det skulle kunna vara att texterna medverkar till att nå ut till underrepresenterade grupper.

Jag försöker fastställa i vilken utsträckning texterna kan anses genuskänsliga, genusmedvetna och genusinkluderande. En text är genuskänslig när den tar hänsyn till genusfrågor då de spelar roll och bortser från dem när de är irrelevanta. En text är genusmedveten när den problematiserar genusfrågor. En genusinkluderande text håller sig öppen för många olika perspektiv och läsare, den poängterar inte enbart genusfrågor utan ser även olikheter och prövar ständigt relevansen.

Språkets roll i förändringsarbete är ofta underskattad. Kommunikation i allmänhet fungerar sällan optimalt, vilket i förlängningen kan leda till demokrati- och strukturproblem. När människor inte kan ta till sig eller förstå den information som ges kan de uppleva sig utestängda och/eller åsidosatta.

Det är värt att fundera på vad som händer med texterna när de lämnat sin ursprungsmiljö, när de sätts in i nya sammanhang, där det finns en annan förståelse. Kommunikation handlar till viss del om överflyttning av en kunskap från en miljö till en annan. När det sker kan kunskapen uppfattas på andra sätt än i sin ursprungsmiljö och hos mottagarna få andra effekter än de avsedda.

När språket samspelar med innebörden i texten och är så inkluderande som möjligt ökar möjligheterna för fler att inte bara ta del av informationen utan även använda sig av den.

Redovisning text- och genusanalys

Redovisning av genisläsning av, samt enklare textanalys på tre utvalda material/texter:

- Landsbygdspolitiskt program 2014
- Verksamhetsplan 2015
- Kraft att förändra – verktyg för lokal utveckling

Textanalys

Inom ramen för textanalysen har jag tittat på meningslängd, meningsbyggnad och ordval. Är verbformerna passiva eller aktiva? Finns någon agent (person/grupp/organisation) nämnd i texten som utför handlingen? Hur ofta förekommer långa ord?

Ord med fler än sju bokstäver räknas som långa ord och även om de i sig inte gör en text svårläst, säger ordvalen en del om textens läsbarhet och mängden långa ord i sig. Genom att använda mig av en enkel nominalkvot¹ har jag fått en indikation på textens informationstäthet. Texter med en nominalkvot på över två, som har fler än dubbelt så många substantiv som verb, är informationstäta och upplevs tyngre att läsa en texter med en kvot under två.

I två av de tre undersökta texterna (*Verksamhetsplan* samt *Landsbygdspolitiskt program*) ligger en majoritet av textmängden på en nominalkvot över eller runt två, som lägst finns sidor med en kvot på 1,8. Det betyder att dessa texter är informationstäta. Språket i texterna är koncentrerat, abstrakt och komplext.

Ibland saknas agent (subjekt, grupp, person, organisation) och de som ska utföra/utför handlingarna blir osynliga. Sammantaget leder det tankarna till kanslisvenska som under en lång tid använts av män inom institutioner och organisationer. Texterna kan därför förmedla manligt kodade maktstrukturer som finns inbyggda i de språkliga uttrycken. Strukturerna kan kallas manliga därför att samhällelig makt länge varit ett uteslutande manligt (vitt, heterosexuellt) privilegium.

Detta kan göra att exempelvis kvinnor, och andra läsare utanför normen, inte upplever att texten vänder sig till dem. Nya grupper av läsare har inte nödvändigtvis samma förkunskaper eller förförståelse och då kan texten upplevas så abstrakt att den blir tom på innehåll.

De sammanfattande texterna under rubriken Vi uppmanar i *Landsbygdspolitiskt program* blir därför extra viktiga, de bjuder in fler läsare att ta del av materialet och texterna är enklare, mer konkreta och har större begriplighet.

Texten i *Kraft att förändra* är inte lika informationstät, med en genomsnittlig nominalkvot på 1,0. Tilltalet är ofta direkt och textens perspektiv utgår ifrån en verklighet och tydliggör därför förhållandet mellan människor, det blir helt enkelt lättare för en större grupp läsare att känna igen sig.

¹ Enkel nominalkvot står för antalet substantiv dividerat med antalet verb och är ett mått på texters informationstäthet.

Hur en text skrivs beror till stor del på vem eller vilka som förväntas läsa den och det bör tas med när man funderar på hur en text ska utformas. Ska en text i första hand läsas av myndigheter kan den i högre grad än annars få vara abstrakt, informationstät och svårläst, men den måste inte vara det. Ska en text däremot kunna läsas av en större grupp och nå ut till läsare utan höga språkkunskaper och akademiska eller andra förkunskaper ställs högre krav på läsbarhet. En möjlighet, som givetvis är en resursfråga, är att göra två versioner av samma text, varav en lättläst.

Genusanalys

Svagheter

Den mest uppenbara bristen när det kommer till genusperspektiv är att texterna, så när som på sidan fyra i *Verksamhetsplanen*, helt saknar tydliga formuleringar om jämställdhet och genus.

Här står, i värdegrunden, att ”... jämställdhet präglar vårt arbetssätt”, utan att någon närmare förklaring om vad det har för innebörd eller vad det betyder rent konkret.

Längre ner i samma text står att ”...unga, nya svenskar och jämställdheten behöver särskild uppmärksamhet”.

Längst ner på sidan återfinns jämställdhetsbegreppen en gång till i stycket:

”Vi ska fördjupa kunskapen om jämställdhet inom organisationen och uppmuntra våra länsbygderåd att ta jämställdhetsarbetet framåt samt ge praktiskt stöd för att de ska kunna uppnå sina mål.”

Efter denna sida och dessa formuleringar saknar resten av *Verksamhetsplanen* uttalade jämställdhetsmarkörer och/eller genusuttryck.

I varken *Landsbygdspolitiskt program* eller *Kraft att förändra* nämns jämställdhet alls. Inte heller står det något om kön eller genus. Begreppen genusperspektiv respektive jämställd används en gång var i *Landsbygdspolitiskt program*. Deras innebörd förklaras dock inte.

Man kan jämföra användandet av begreppet *jämställdhet* med begreppen *unga* och *nya svenskar* som nämns tillsammans i *Verksamhetsplanen*. Begreppet *jämställdhet* är inte lika konkret som begreppen *unga* och *nya svenskar*, där de allra flesta genast vet vilka som syftas på. Att förtydliga att *jämställdhet* syftar på jämlikhet mellan kvinnor och män, oavsett ålder och födelseort, hade gjort begreppet tydligare, men samtidigt också mer utmanande. Den andra skillnaden ligger i hur begreppen används, *unga* och *nya svenskar* återkommer ett flertal gånger som begrepp i både *Landsbygdspolitiskt program*² och i *Kraft att förändra*³. Detta ligger helt i linje med vad som brukar ses som huvuddelen i ett förändringsarbete: upprepning och åter upprepning.

Det kan kännas omodernt att uttrycka sig på ett sätt som särskiljer kvinnor och män från varandra, särskilt i en svensk kontext eftersom det finns en samhällelig idé om att Sverige är så nära helt jämställt som är möjligt. Trots att *jämställdhet* diskuterats i många år ger begreppet ofta upphov till debatt som många gånger baseras på tyckande och åsikter istället för fakta varför det är extra viktigt att vara tydlig med hur det faktiskt är.

² Bl.a på sidan 4, 8, 9, 10,

³ Bl.a på sidan 6, 7, 13,

Oavsett hur det ser ut i er organisation kan det därför vara bra att läsa in sig på hur det ser ut i Sverige på ett övergripande plan⁴. Fortfarande ägnar kvinnor mer tid åt hushållsarbete än män, vilket betyder att kvinnor har mindre tid att lägga på exempelvis ideellt engagemang.

Fortfarande har kvinnor huvudansvaret för barn vilket betyder att de, i större utsträckning än män, är i behov av barnvakt för att kunna delta i föreningsmöten. Kvinnor tjänar generellt mindre än män och har därför sämre ekonomiska förutsättningar att exempelvis köpa bil, vilket minskar möjligheterna att ta sig till möten och samtidigt sköta hushållsarbete, barn och service åt äldre släktingar.

Traditionellt sett har män i större utsträckning än kvinnor engagerat sig i ideellt, i föreningar, klubbar och råd. Män har därför i större utsträckning än kvinnor lättare att engagera sig ideellt, man känner oftare igen sig i språkbruk och föreningsordningen. Män vet oftare vad som förväntas av dem och vad de kan förvänta sig av sitt engagemang. Deras tröskel för att gå på ett möte eller engagera sig i en förening är lägre än för kvinnor. Män återfinns dessutom oftare än kvinnor på positioner i föreningar som ger möjlighet till makt, påverkan och inflytande. Kvinnor återfinns oftare i den socialare delen, utan titel eller position⁵.

Givetvis är detta generaliseringar och det finns alltid undantag, men att ha detta i bakhuvudet gör det lättare att förstå vikten av att vara tydlig med jämställdhetstanken i språket såväl som i praktiken.

Eftersom texterna, i princip, inte inkluderar genusperspektiv utan är skrivna på ett skenbart genusneutralt sätt, det vill säga man hanterar inte genus och kön överhuvudtaget, kan de inte anses vara varken genuskänsliga, genusmedvetna eller genusinkluderande. Grundidén kan dock förstås ses som positiv, att kön inte ska eller bör spela någon roll.

En del av dem som läser texterna vet dock att genus och kön spelar roll i verkligheten, precis som ålder och födelseort, och att det finns ett genusproblem som inte synliggörs i texterna. De kan uppleva att texterna inte relaterar till deras vardag och känner sig följaktligen inte representerade. De blir mindre benägna att lära känna organisationen och delta i dess verksamhet. Andra kan bli fundersamma över att de tydliga jämställdhetsmarkeringarna som görs i värdegrunden inte följs upp eller förklaras i övrigt. Är de ett spel för kulisserna och i så fall vilka kulisser eller var? Eller är det en brist på kunskap, engagemang eller vilja? De kan uppleva organisationen som mindre seriös och utan djupare kunskap om jämställdhet.

Ytterligare några läser texterna som genusneutrala och tänker, medvetet eller omedvetet, att avsaknaden av genusperspektiv och jämställdhetsformuleringar betyder att dessa inte är relevanta i sammanhanget. Det finns ingen motsättning i att tänka så och samtidigt omedvetet uppleva sig som mer eller mindre utestängd från texten på grund av exempelvis kön eller genus. Här kan organisationen med fördel ta på sig rollen som folkbildare och förmedla varför jämställdhet är en relevant fråga och hur ni tillsammans kan arbeta med den.

⁴ SCB har statistik på www.scb.se

⁵ Kvinnor och män i ideellt arbete, Svenska kyrkan, samt er egen enkät om jämställdhet 2014

Styrkor

Den mest uppenbara styrkan i texterna är den övergripande tanken att texterna ska vara inkluderande, vilket de också delvis är.

I *Kraft att förändra* syns en genomgående ambition att förankra texten och dess innebörd hos så många som möjligt. Tillsammans med det direkta tilltalet och det enkla och konkreta ordvalet är detta textens styrkor.

Positiva exempel från texten *Kraft att förändra*:

...vare sig ni är enskilda individer...eller befintlig förening...nyckelpersoner i andra föreningar...alla typer av föreningar; idrottsföreningar, pensionärs- och ungdomsorganisationer, studieförbund mfl...prata med folk...skriv insändare...använd sociala medier...affischa...lägg flygblad...och varför inte rikta er speciellt till nyinflyttade från såväl övriga Sverige som från andra länder...mottagandet vid själva mötet...att känna sig sedd och välkommen...hälsa välkommen, presentera er för nya deltagare, hjälp till att placera nya...ordna barnpassning i någon lokal bredvid...

Utgångspunkten i texterna är att viljan att förändra samhället och att det arbetet ska bedrivas gemensamt med alla som kan/vill på den ort man befinner sig. Samtidigt så visar erfarenheten att det är svårt att få med sig alla, det är till och med svårt att få med sig så pass många från olika grupper att de flesta i någon mån kan sägas vara representerade. Därför är det viktigt att fortsätta med, och samtidigt utvidga, det språkspår som påbörjats och tydligt skriva ut vilka som avses, kvinnor och män, unga, nyinflyttade, nya svenskar, och inte vara rädd för upprepning.

Exempel från texter och förslag

I förordet till *Verksamhetsplanen*:

...det är uppenbart att det krävs djärva tag för att vända utvecklingen på stora delar av vår landsbygd...vi tar vår del av ansvaret!

Förslag:

...det krävs djärva tag inom x områden samt inom både jämställdhet och mångfald...vi tar vår del av ansvaret och arbetar för ökad jämställdhet och mångfald

Under rubriken *Vi samarbetar brett (i Verksamhetsplanen)*:

Vi ska samarbeta nära med våra medlemsorganisationer och söka att ytterligare vidga kretsen

Förslag att lägga till exempelvis:

För att i högre grad främja vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete. Självklart bör då ens samarbetspartners också synas ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Under rubriken *Alla behövs (i Landsbygdspolitiskt program)*

Ett genusperspektiv ska genomsyra all utbildning från förskolan och uppåt

Förslag som förklarar:

För att bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män, ska ett genusperspektiv genomsyra all utbildning från förskolan och uppåt.

Under rubriken *Hitta nyckelpersoner (i Kraft att förändra)* står nu:

Ett gott råd är att inledningsvis ta kontakt med nyckel-personer i andra föreningar, speciellt om ni ska jobba med utvecklingsarbete i vidare bemärkelse. Ni vet vilka som är starka och har inflytande på er ort.

Ett förslag är att för att konkretisera jämställdhetsarbetet, och prioriteringen av unga och nya svenskar är att lägga till följande:

Tänk på att redan från start försöka få tag på både kvinnor och män, även när ni kontaktar unga och nya svenskar.

Under *Väck opinion (i Kraft att förändra)* står nu:

prata med folk ni känner, skriv insändare... använd er gärna av sociala medier...det gäller att väcka intresse innan ni försöker samla till ett opinionsmöte... ..boka en för ändamålet bra lokal och lägg ner tid för att få dit folk! Affischera, annonsera, lägg flygblad i postlådor... och varför inte rikta er speciellt till nyinflyttade, från såväl övriga Sverige som från andra länder

Förslag att fundera vidare på:

Var finns kvinnor respektive män i ert samhälle? Är de på samma platser eller på olika? Se till att nå ut på de traditionellt kvinnligt kodade platserna likaväl som på de traditionellt manligt kodade. Är de nya svenskarna, kvinnor och män, på samma platser eller någon annanstans? Hur når ni dem? Var finns unga, kvinnor och män? Äldre?

Att gå vidare

Den enklaste genusanalysen gör man genom att fråga sig, vilka/vad för konsekvenser får detta beslut/handling/text för kvinnor respektive män? Och vilka konsekvenser får min/vår syn på genus/könsroller för kvinnor och män? Och här kan man sedan fylla på med fler normer för att göra en intersektionell analys: unga, äldre, nya svenskar, personer med funktionsvariationer, olika sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.

Ibland kanske man kommer fram till att i det här fallet har genus och/eller övriga normer ingen betydelse, men då har man varit genuskänslig innan beslutet fattades eller texten skrevs. Ofta spelar genus roll och då behöver beslutet/texten vara genusmedveten, detta betyder xxx för de flesta kvinnor och xxx för de flesta män, xxx för personer med funktionsvariationer och så vidare. Att vara genusmedveten betyder inte att beslutet inte ska tas eller texten inte skrivas utan att man i förväg funderat över konsekvenserna och vägt in dem.

Ännu oftare kommer texter/beslut att behöva vara genusinkluderande, det vill säga de ska ta hänsyn inte bara till genusfrågor utan även andra perspektiv. Vad betyder detta för unga, svenskfödda kvinnor och vad betyder det för äldre, utlandsfödda män exempelvis? Finns det likheter?

Skriv ut jämställdhet, genusperspektiv och mångfald och synliggör anledningen och behovet av dem och ett aktivt jämställdhetsarbete. Det krävs stora ansträngningar för att förändra och ändra på traditioner, även i text.

Använd er också av er enkät (riktad mot kvinnor) som genomfördes 2014, där 38 procent tyckte att kvinnor och män hade lika stort inflytande över arbetet med lokal utveckling, medan 34 procent tyckte att män hade större inflytande över arbetet, endast 3 procent tyckte att kvinnor hade mer inflytande än män. Resultaten och kommentarerna stämmer väl överens med andra enkäter/undersökningar gällande ideellt arbete/föreningsliv som visar att kvinnor i större utsträckning än män sköter "markservicen" och att arbetet delas upp på ett könstereotypt sätt.

Att personer utanför utvecklingsgrupperna bedömer att män har större inflytande i högre grad än de som är med i utvecklingsgrupper ger anledning att fundera över vem eller vilka som representerar organisationen utåt? Även texter och bilder ger en medveten eller omedveten föreställning om vilka som har mest inflytande i organisationen. Fundera på vem som skriver/utformar material och fråga gärna medlemmarna hur det upplevs.

På samma tema kan det vara bra att variera, om möjligt, tid och plats för möten. Jag har ett exempel från trafikkontoret i en mindre västsvensk kommun om noterade att de fick få eller inga kvinnor att komma till sina samrådsmöten om trafikutveckling och bad kvinnor höra av sig till dem och om möjligt förklara varför. De fick ett flertal samstämmiga svar, som sa att samråden låg alltid en vardag klockan 18 och då var kvinnorna på väg hem från förskola/skola eller lagade middag. Männen kunde i större utsträckning gå direkt från sina arbetsplatser till samråden.

På samma sätt har ett antal stadsdelsnämnder i Göteborg i samband med vissa utbildningar erbjudit på barnpassning och enklare kvällsmål för att föräldrar, även ensamstående, ska kunna ta del av utbildningen. Det är självklart resursfråga men ibland går det att enkelt

förändra, kanske kan vissa möten ligga på helger och kanske kan man turas om att passa barn eller erbjuda ungdomar ett extrajobb?

Låt olika personer skriva texter för organisationen och låt de skrivna texterna, om möjligt, vandra runt till olika personer. Hur upplevs texterna? Är de genuskänsliga, genusmedvetna, genusinkluderande? Välkomnande, enkla, konkreta och lättlästa? Känner läsarna igen sig i sin organisation, om inte varför?

Ni har kommit en bit på väg redan. Lycka till framöver!