

# Män och jämställdhet i Norden

En kartläggning av nordiska initiativ 2005-2015



**Män och jämställdhet i Norden**

En kartläggning av nordiska initiativ 2005-2015

Utgivare: NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, på uppdrag av Nordiska ministerrådet.

Utgivningsår: 2017

[nikk.no](http://nikk.no)

[norden.org](http://norden.org)

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
Män i jämställdhetspolitiken .....	5
Jämställdhet för män – med en strategi för jämställdhetsintegrering? .....	6
Maskulinitetsforskning .....	7
<b>Uppdrag</b> .....	<b>9</b>
Disposition.....	9
<b>Tillvägagångssätt</b> .....	<b>12</b>
Kartläggningen .....	12
Lärande exempel.....	12
Rekommendationer.....	13
Referensgrupp .....	13
<b>Kartläggning</b> .....	<b>15</b>
Innehåll och tematik .....	15
Generella mönster .....	21
<b>Lärande exempel</b> .....	<b>26</b>
Framgångsfaktorer .....	29
Motgångsfaktorer .....	29
<b>Rekommendationer</b> .....	<b>31</b>
Styrning och organisering.....	31
Perspektiv .....	33
Forskning .....	33
<b>Referenser</b> .....	<b>35</b>
<b>Bilaga 1 – Lärande exempel</b> .....	<b>39</b>
<b>Bilaga 2 – Nordiska initiativ om män och jämställdhet 2005-2015</b> .....	<b>58</b>
<b>Bilaga 3 – Intervjuguide</b> .....	<b>64</b>

## Sammanfattning

På uppdrag av Nordiska ministerrådet har NIKK genomfört en kartläggning av pågående och genomförda initiativ inom politikområdet ”män och jämställdhet” under perioden 2005-2015. Kartläggningen syftar till att lyfta fram ett antal olika *lärande exempel* som utgångspunkt för Nordiska ministerrådets fortsatta arbete inom området. Kartläggningen utgår från befintliga sammanställningar på området och innefattar initiativ på nationell och nordisk nivå. De lärande exemplen som valts ut för att visa nordiska bredd och variation resulterar i ett antal främjande respektive hindrande faktorer för ett framgångsrikt förändringsarbete mot ökad jämlikhet mellan könen. Kartläggningen resulterar också i ett antal rekommendationer för Nordiska ministerrådets jämställdhetsarbete avseende både den egna organisationen och utlysningar av projekt, kortfattat som enligt nedan.

- Organisera det nordiska samarbetet så att kontinuitet möjliggörs.
- Ta fram rutiner för att säkerställa att uppföljning och utvärdering genomförs i projekt och ordinarie arbete.
- Skapa strukturer för spridning av resultat.
- Öka kunskapen om hur motstånd kommer till uttryck i jämställdhetsarbete.
- Ökade resurser för Nordiska ministerrådets jämställdhetsarbete.
- Säkerställ att jämställdhetsarbete har genusförändrande utgångspunkter.
- Premiera intersektionella ansatser i förändringsarbetet med män och jämställdhet.
- Rikta arbetet mot maskulinitet och normer snarare än mot ”kvinnor och män”.
- Mainstreama området ”män och jämställdhet”.
- Initiera forskning inom området och låt tidigare forskning utgöra grund för förändringsarbeten i större utsträckning.

I initiativ för jämställdhetssamarbeten i en nordisk kontext behöver hänsyn tas till de specifika förutsättningar som råder i de nordiska länderna. Trots betydande likheter mellan de nordiska ländernas utveckling inom jämställdhetsområdet skiljer sig också länderna åt i prioriteringar och framväxt av området varför en bör vara varsam med jämförande tolkningar mellan länderna. Gemensamt för ett jämställt Norden är dock utmaningarna – att utjämna de ojämlika maktförhållandena mellan könen.

# Inledning

*Tillsammans för jämställdhet – ett starkare Norden* så heter samarbetsprogrammet för det nordiska arbetet med jämställdhet under perioden 2015–2018. Det nordiska jämställdhetssamarbetet ska bidra till ett effektivt jämställdhetsarbete i de nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland och verka kunskapshöjande bland såväl medborgare, parlamentariker och regeringar som i Nordiska ministerrådets verksamhet och projekt. Samarbetsprogrammet innehåller två övergripande teman, ”det offentliga rummet” och ”välfärd och innovation” samt två tvärgående teman, ”hållbar utveckling med fokus på mångfald” och ”mäns och pojkars aktiva deltagande i jämställdhetsarbete”. Inom ramen för de två övergripande temana ryms mål om samma möjligheter för både kvinnor och män, flickor och pojkar. Till exempel att ”kvinnor och män, flickor och pojkar i Norden har samma möjligheter till utbildning, lärande och forskning samt utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger”, och att ”kvinnor och män i Norden har samma möjligheter att delta på arbetsmarknaden och till ekonomisk självständighet”.

I den här kartläggningen, *Män och jämställdhet i Norden*, riktas emellertid ljuset mot det ena av de tvärgående temana, nämligen ”mäns och pojkars aktiva deltagande i jämställdhetsarbete”. På uppdrag av Nordiska ministerrådet genomförs en kartläggning av pågående och genomförda ”initiativ” inom området män och jämställdhet under perioden 2005- 2015. Initiativ ska förstås i bred mening, det kan innefatta allehanda typer av projekt, kartläggningar, uppdrag och rapporter – på nationell och nordisk nivå. Syftet med kartläggningen är att i första hand ta fram *lärande exempel* för Nordiska ministerrådets verksamhet men också för det fortsatta nordiska samarbetet inom politikområdet ”män och jämställdhet”.

## Män i jämställdhetspolitiken

Från många håll framhålls att intresset för området män och jämställdhet ökar. Norden beskrivs ofta ha en stark ställning inom området, både vad gäller forskning (SOU 2014:6, 29, 293) och jämställdhetspolitik (Wickman, 2012). Trots betydande likheter mellan de nordiska ländernas utveckling inom området män och jämställdhet, skiljer sig också länderna åt i prioriteringar och framväxt av området.

Området ”män och jämställdhet” är ett insatsområde i samarbetsprogrammet där fokus riktas mot de jämställdhetspolitiska utmaningar som män, som grupp, antas möta. I samarbetsprogrammet 2015-2018 *Tillsammans för jämställdhet – ett starkare Norden* formuleras det som enligt nedan:

Ett mans- och pojkperspektiv är centralt i jämställdhetsarbetet. Män och jämställdhet är ett område som har gått från att handla om mäns

deltagande i kvinnors kamp för jämställdhet till att handla om mäns specifika jämställdhetsproblem t.ex. inom hälsa och välfärd, utbildning, marginalisering och faderskap/samhörighet. Kön är inte den enda förklaringen till skillnaderna mellan kvinnor och män, liksom skillnader inte nödvändigtvis är ett jämställdhetsproblem i sig, men det är centralt att undersöka och beakta mansrollen i olika situationer i samhället, på arbetsmarknaden och i familjen för att främja jämställdheten. En mer jämställd fördelning av omsorgsarbetet i familjer främjar både kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden och mäns roll som fäder. Män i traditionellt kvinnodominerade yrken bryter mot den könsuppdelade arbetsmarknaden och främjar båda köns karriär- och arbetsmöjligheter och minskar det lönegap mellan kvinnor och män som uppstår på grund av könsuppdelningen.

Politiska initiativ på både nationell och nordisk nivå inom området "Män och jämställdhet" har funnits under en längre tid. Redan det första nordiska samarbetsprogrammet 1989-1993 hade som ett tema: *Kvinnors och mäns möjligheter att kombinera familje- och arbetsliv*, och alla samarbetsprogram efter det har inkluderat frågor specifikt kring män och jämställdhet som övergripande eller tvärande tema alternativt särskilt fokus ([www.nikk.no](http://www.nikk.no)).

Samtliga nordiska länder behandlar i varierande grad området "män och jämställdhet" i de nationella jämställdhetspolitiska målen<sup>1</sup>. Exempelvis har Island "män och jämställdhet" som ett eget uttalat jämställdhetspolitiskt mål. Danmark har området "män och hälsa" som en av fyra uttalade *temabaserade insatser*.

## Jämställdhet för män – med en strategi för jämställdhetsintegrering?

Av det nordiska samarbetsprogrammet framgår att jämställdhetsintegrering är den politiska strategi som ska vägleda jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsintegrering är en etablerad strategi på internationell och nationell nivå för att införliva jämställdhetsperspektiv i verksamheter och organisationer. Ojämställdhet uppstår i organisationers och verksamheters dagliga och ordinarie arbete och jämställdhetsintegrering syftar till att uppnå varaktig jämställdhet genom att fatta beslut där hänsyn tas till både kvinnors och mäns villkor och förutsättningar, just i den ordinarie verksamheten. Det handlar om att på ett systematiskt sätt synliggöra och analysera föreställningar om kön för att säkerställa kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter i jämställdhetens namn.

Jämställdhetsintegrering syftar också till att motverka att jämställd-

<sup>1</sup> Informationen kommer från NIKK:s landöversikter, där den nordiska jämställdhetspolitiken kartläggs land för land (se NIKK, 2014 i referenslistan).

hetsarbete sidordnas, det vill säga bedrivs vid sidan av ordinarie verksamhet i "särskilda" projekt eller initiativ. Vi vill därför redan nu lyfta utmaningen med att särskilt fokusera på "män och jämställdhet" i ett jämställdhetsarbete väglett av principer för jämställdhetsintegrering. Vi menar att "Mäns specifika jämställdhetsproblem" som det formuleras i samarbetsprogrammet bör integreras i det generella jämställdhetsarbetet för att öka förutsättningarna för hållbar jämställdhet. För att gå händelserna något i förväg är det också en av våra rekommendationer.

Eftersom ojämställdhet uppstår i organisationers och verksamheters dagliga och ordinarie arbete bör jämförelser av jämställdhetsinitiativ i olika verksamheter göras med viss försiktighet. Organisatoriska förut- sättningar och villkor skapar ojämställdhet på olika sätt vilket innebär att "problemet" med jämställdhet kan se väldigt olika ut. Det är således viktigt att förhålla sig till den organisatoriska kontexten i jämställd- hetsarbetet. I initiativ för jämställdhetssamarbeten i en nordisk kontext behöver hänsyn tas till de specifika förutsättningar som råder i de nordiska länderna. Trots betydande likheter mellan de nordiska ländernas utveckling inom jämställdhetsområdet skiljer sig också länderna åt i prioriteringar och framväxt av området som vi har nämnt. Det finns naturligtvis också andra övergripande samhällsmönster och skillnader i "den nordiska modellen" som påverkar jämförelser. En behöver alltså vara varsam med att göra jämförande tolkningar mellan de nordiska ländernas initiativ för ökad jämställdhet, och vi diskuterar därför främst generella mönster i kartläggningen.

Trots att både organisatoriska kontexter och nordiska länders specifika förutsättningar är viktiga att ta hänsyn till i ett förändringsarbete för jämlika relationer mellan kvinnor och män finns också utmaningar som kan sägas vara gemensamma – oavsett. Att arbeta för ökad jämställdhet handlar till syvende och sist om att utjämna ojämlika maktförhållanden mellan könen. Jämställdhet får vi när kvinnor och män har samma rättigheter och möjligheter – samma makt.

## Maskulinitetsforskning

Det finns relativt mycket forskning inom fältet män och jämställdhet som synliggör föreställningar om kön i syfte att problematisera konstruktioner av män och maskulinitet. Även om det inte ingår i uppdraget att göra en forskningsöversikt vill vi i den här inledande delen ändå kort nämna maskulinitetsforskning eftersom den alltså på olika sätt har haft inverkan på politikområdet. I de nordiska länderna finns också flera forskningscentrum och tidskrifter som är av relevans för "män och jämställdhet", inte heller dessa redogörs för här.

Centralt i utvecklingen av den maskulinitetsforskning som bedrivits inom de nordiska länderna har varit just de *nordiska nätverken* inom fältet.

Maskulinitetsforskarna Mellström, Hearn och Pringle menar i sin översikt kring svensk, nordisk och internationell maskulinitets- forskning att "en känsla av nordisk affinitet" har präglat forskningen i Norden, samt att "det nordiska perspektivet" genomgående har varit centralt (2014:6, 14). Något som ofta framhålls som en anledning till detta är ländernas liknande traditioner av en stark välfärdsstat, där till exempel familjepolitiken länge varit en bärande fråga (Mellström et. al., 2014:6). Sociologen och genusvetaren Jan Wickman framhåller också frågan om faderskap; främst strävan efter att öka faders nyttjande av föräldraförsäkringen, som den överlägset prioriterade frågan i nordisk jämställdhetspolitik inriktad mot män under 2000-talet (2012).

Men forskningen skiljer sig också åt innehållsmässigt länderna emellan. Den norska debatten och forskningen inom området män och jämställdhet framhålls som präglat av ett mer "promanligt" perspektiv. Adjektivet "kritisk", som ofta används inom den svenska forskningen; kritisk maskulinitetsforskning, används till exempel sällan i norska sammanhang.

Den finska inriktningen inom forskningsområdet har haft ett tongivande fokus på temat våld. Att Finland också har en högre frekvens av interpersonellt våld än övriga nordiska länder skulle kunna vara en möjlig förklaring även om kopplingen är betydligt mer komplex än så. Studier av män som har problem med exempelvis alkohol och isolering har varit vanligt inom området, tidigare benämnt som så kallade "eländesstudier" (Wickman, 2012).

Även om den isländska forskningen inte varit så extensiv, framhålls den som mycket viktig (Mellström et. al, 2014:6). Ett framträdande tema är faderskap och föräldraledighet och Island har också genomfört de mest progressiva politiska reformerna inom just detta område.

Jämfört med den svenska, norska, isländska och till viss del finska maskulinitetsforskningen är den danska motsvarigheten inte institutionaliserad i lika hög utsträckning (Mellström et. al, 2014:6). Det finns emellertid icke-institutionaliserade verksamheter som till exempelvis Tænketanken (VM) som initierar forskning om maskuliniteter i relation till jämställdhet.



# Uppdrag

NIKK (Nordisk information för kunskap om kön) har fått i uppdrag av Nordiska ministerrådet att kartlägga pågående och genomförda initiativ inom området män och jämställdhet. Kartläggningen syftar i första hand till att ta fram *lärande exempel* för att kunna diskutera möjligheter och utmaningar i det fortsatta arbetet med män och jämställdhet – både i en nordisk kontext och inom Nordiska Ministerrådet. Inom ramen för NIKK:s övergripande uppdrag – att genom delad kunskap lära av varandra inom de nordiska länderna – genomförs alltså en kartläggning med fokus på lärande exempel med ett tillägg om rekommendationer.

Enligt uppdraget omfattar kartläggningen initiativ enligt nedan:

- Initiativ, genomförda eller pågående, mellan åren 2005-2015
- Initiativ på nationell och nordisk nivå
- Kartläggningen utgår från redan befintliga sammanställningar på området

Mot bakgrund av uppdragets snäva tidsramar utgår vi alltså från redan befintliga sammanställningar inom politikområdet män och jämställdhet. Även om det primära materialet utgörs av redan insamlat material har vi i tillägg gjort egna sökningar vilket vi redogör för i avsnittet *Tillvägagångssätt* på följandesida.

## Disposition

Efter denna inledande del som introducerar politikområdet ”män och jämställdhet” och presenterar uppdragets syfte följer en redogörelse för tillvägagångssättet med kartläggningen. Därefter tar själva kartläggningen vid innan vi presenterar de lärande exempel vi valt ut för att synliggöra vad vi kallar framgångs- och motgångsfaktorer för initiativ inom området. Kartläggningen avslutas med ett antal rekommendationer för Nordiska ministerrådets fortsatta arbete för ökad jämställdhet i Norden.

# Tillvägagångssätt

## Kartläggningen

Kartläggningen innefattar genomförda eller pågående initiativ på området män och jämställdhet, under tidsperioden 2005-2015. Fokus ligger på initiativ på nationell nivå, alternativt med nationell finansiering och/eller spridning. Även nordiska initiativ har kartlagts. Initiativen är strukturerade utifrån titel, land, år, organisation, typ av initiativ, nivå och tema (se bilaga 2).

Kartläggningen tar alltså sitt avstamp i redan existerande sammanställningar på området. Några av översikterna är uttalat fokuserade endast på män och jämställdhet. I de fall där ingen motsvarande översikt gått att finna, har vi utgått från översikter med bredare jämställdhetsfokus men som innehåller kapitel eller delar som behandlar området män och jämställdhet. De sammanställningar som ligger till grund för kartläggningen är:

- *Redegørelse /perspektiv- og handlingsplan (2012, 2015)*
- *Men and Gender Equality –Towards Progressive Policies (2006:75)*
- *Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa. 2. korjattu painos - Työryhmän loppuraportti (2014)*
- *Gender Equality in Iceland (2012)*
- *Nordisk jämställdhetspolitik med fokus på män (2012)*
- *Politikk for likestilling (NOU 2012:15)*
- *Om menn, mansroller og likestilling (2008-2009)*
- *Mål och myndighet: betänkande av jämställdhetsutredningen (SOU 2015:869)*
- *Riksrevisionens granskning av regeringens jämställdhetssatsning (RIR 2015:13)*
- *Män och jämställdhet: betänkande av utredningen om män och jämställdhet (SOU 2014:6)*

Vi har som nämnts även gjort egna sökningar via ett antal olika sökmotorer. Det handlar till exempel om nordiska forum, så som nikk.no och Norden.org men också de nationella genusdatabaserna KvinnSam, Kilden, KVINFO, Minna och Kvennasögusafn. Även nationella biblioteksdata-baser har använts i viss mån.

## Lärande exempel

I uppdraget ingår också att genomföra en mindre empirisk studie av ett antal lärande exempel. Huvudsyftet med denna empiriska studie är att

identifiera framgångs- och motgångsfaktorer för initiativ inom området män och jämställdhet i Norden. Urvalet gjordes från kartläggningen utifrån kriterier om – nordisk representation samt bredd vad gäller både tematik och nivå på initiativen. Urvalet diskuterades med projektets nordiska referensgrupp för att säkerställa ett representativt och relevant urval.

En intervjuguide (se Bilaga 3) har tagits fram och använts i samtalen med representanter från de utvalda lärande exemplen. I samtliga fall har vi på något sätt varit i kontakt med en person från initiativet, antingen för en intervju eller deltagit vid en träff där initiativet presenterat sitt arbete. Dessa samtal i kombination med genomgång av befintligt material från de olika initiativen, så som rapporter, hemsidor och utbildningsmaterial utgör grunden för tolkning och analys av initiativen. I tolkningsarbetet har vi låtit oss inspireras av en modell som utarbetats av European Institute for Gender Equality (EIGE) i syfte att kartlägga exempel av jämställdhetsintegrering. I modellen lyfts kriterier för lärande exempel så som till exempel överförbarhet, lärandepotential, utförbarhet, genomslagskraft och hållbarhet. Vi har också i viss mån influerats av Världshälsoorganisationens (WHO) rapport *Engaging men and boys in changing gender based inequity and health* där tre olika genusansatser – genusneutral, genuskänslig och genusförändrande – används för att kategorisera projekt. Förenklat handlar det om ett slags kontinuum, eller olika nivåer, för att synliggöra och problematisera genus- och könsnormer. Den genusneutrala ansatsen är den nivå där könsnormer i minst utsträckning utmanas och därför riskerar att både förstärkas och reproduceras medan den genusförändrande ansatsen inbegriper kritiska perspektiv på kön och omfattande problematisering av könsnormer. Den genuskänsliga nivån är ett mellanting, det vill säga att viss problematisering görs men att det ändå ofta resulterar i att föreställningar om kön inte utmanas i någon större utsträckning.

## Rekommendationer

Utifrån kartläggningen och analysen av lärande exemplen, och i nära dialog med projektets referensgrupp, formulerades ett antal rekommendationer till Nordiska ministerrådets fortsatta arbete inom området män och jämställdhet.

## Referensgrupp

För att säkerställa nordisk representation och diskutera arbetet med kartläggningen bjöd vi in ett antal personer till den referensgrupp vi har nämnt ovan. De lärande exemplen har diskuterats med gruppen men framför allt har vi i samråd tagit fram kartläggningens rekommendationer. Referensgruppen har utgjorts av:

- Jan Wickman, Senior lecturer, Department of Sociology, Åbo

Akademi, Finland.

- Kristín Pálsdóttir, Project Manager, RIKK – Institute for Gender, Equality and Difference, University of Iceland, Island.
- Mari Teigen, Assisterende Direktør, Dr. polit. Institutt for samfunnsforskning, Norge.
- Lucas Gottzén, docent, universitetslektor, Barn- och ungdomsvetenskapliga institutionen, Stockholms Universitet, Sverige.

I slutskedet av kartläggningen inkom även synpunkter från Ann-Dorte Christensen, Professor, Department of Sociology and Social Work, Aalborg University, Danmark.

# Kartläggning

Kartläggningsdelen utgör en sammanfattande analys av rapportens material, det vill säga de nationella och nordiska initiativen som presenteras enskilt i Bilaga 2. Denna sammanfattande analys disponeras enligt följande:

- **Innehåll och tematik**

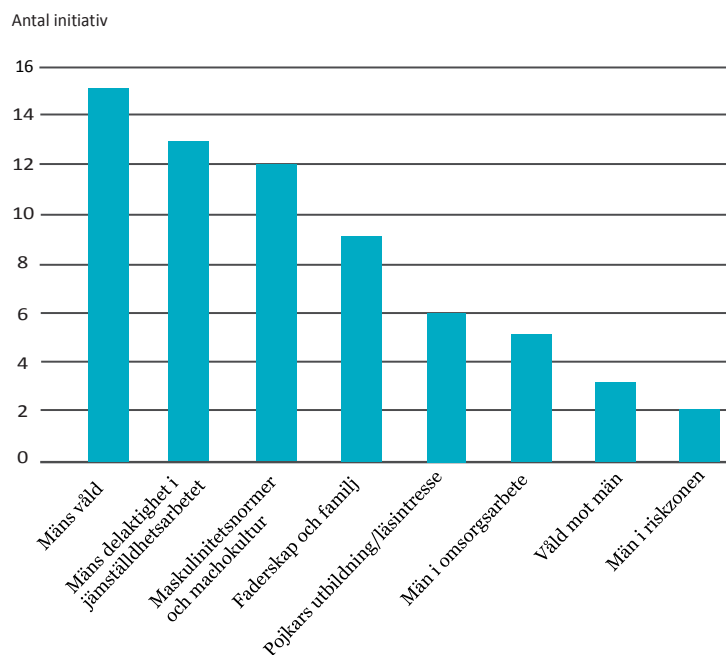
Vi kan se att viss tematik återkommer oftare än andra i det nordiska arbetet med män och jämställdhet (se figur 1 nedan). Vi går i denna del in mer i detalj i de teman som återkommer oftast, både då dessa är av stort intresse för aktörer i Norden och för att det relativt sett höga antalet initiativ inom respektive tema möjliggör en mer generaliserande analys. Initiativ från övriga tematiker är delvis representerade som lärande exempel.

- **Generella mönster**

Vid närmare genomgång av de nationella och nordiska initiativen framträder tvärande mönster av likheter och skillnader. Vi går i denna del in mer i detalj i generella mönster relaterat till bland annat syfte, målgrupper, långsiktighet och spridning.

## Innehåll och tematik

**Figur 1.** Teman i nordiska initiativ om män och jämställdhet



### **Mäns våld**

Arbete mot mäns våld är det område som i kartläggningen framkommit som det vanligast förekommande temat för initiativ inom området män och jämställdhet. Det absolut vanligaste temat inom området *mäns våld* är mäns våld i nära relationer, ofta mot partners, medan en betydligt mindre del av arbetet inriktar sig mot andra typer av mäns våld, som exempelvis människohandel eller hatbrott. Preventivt arbete för att förebygga mäns våld är en dimension i detta arbete. Samtliga nordiska länder har etablerade verksamheter, ofta krisjourer, som arbetar med att hjälpa män som använder våld mot personer i sin närhet att förändra sitt beteende, så kallade indikativa insatser. Verksamheterna utgår ofta från den norska modellen *Alternativ til Vold* som fokuserar på psykiatrisk behandling av våldsförövare. I Danmark finns *Dialog mod Vold*, i Island *Karlar til ábyrgðar* (Män tar ansvar), I Sverige *Rikskriscentrum* och i Finland *Lyömätön linja* (icke-släende/oslagbara linjen).

Däremot finns det färre initiativ som arbetar med våldsprevention riktad till den breda allmänheten på samma etablerade sätt, så kallade universella insatser. Av kartläggningen framgår att de universella insatser som sker inom ramen för det våldspreventiva arbetet ofta är kortsiktiga och saknar struktur för ett hållbart, etablerat arbete. Dessa insatser drivs även oftare av icke-statliga organisationer, och är därmed inte del av en nationell strategi. Ett exempel som bryter detta mönster är den svenska statliga *Myndigheten för Ungdoms- och CIVILSAMHÄLLESFRÅGOR* (MUCF) som bedriver strategiskt, långsiktigt arbete med att förändra normer kring maskulinitet och våld.

Arbetet mot mäns våld saknar ofta ett *intersektionellt* genusperspektiv. Kartläggningen visar att arbetet mot mäns våld mot kvinnor många gånger utgår från idéer om män och kvinnor som homogena grupper, där faktorer som exempelvis ålder, där ekonomiskt beroende kan vara en viktig faktor bland äldre kvinnor, osynliggörs. Våld i samkönade relationer behandlas ofta i en bisats eller i ett eget kapitel, men det är svårt att finna initiativ som särskilt arbetar mot detta problem. Detsamma gäller för andra våldsproblematiseringar som mäns våld mot HBTQ-personer; hatbrott, eller HBTQ-ungdomars utsatthet för hedersvåld.

### **Maskulinitet och machokultur**

Ännu ett vanligt förekommande tema är initiativ som inriktar sig på att ifrågasätta och utmana normer kring maskulinitet och machokultur. Här är initiativens art mer spridda, en del är i likhet med tidigare teman kartläggningar, rapporter med nationella nulägesbeskrivningar, men det har även gjorts kunskapsunderlag och handlingsplaner inför fortsatt arbete inom området. Vissa initiativ är pågående arbeten – modeller för utbildning och förändringsarbete – som MUCF, Machofabriken, Maskulinitet i förändring och Poikien Talo (The Boys' House). Andra initiativ är engångsinsatser, tillfälliga kampanjer eller utvecklingsprojekt som slutförts utan planer på fortsatt arbete. Flera av dessa initiativ innebär att synliggöra både överenskomna och uttalade respektive osynliga och

underförstådda föreställningar och förväntningar på kön. I två fall; *Reform – resussexter for menn* och *Män för jämställdhet* är arbetet större ideella organisationer med statligt stöd, där arbetet är mer praktiskt inriktat.

### **Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet**

En annan vanligt förekommande tematik i kartläggningen är initiativ som syftar till att stärka jämställdhetsarbetets inriktning mot män och att jämställdhet i högre grad ska vara en fråga som engagerar män. De flesta av dessa initiativ är nationella rapporter, översikter och utredningar med nulägesbeskrivningar på området och förslag till fortsatt arbete. Inledningsvis lyfte vi problematiken med att utforma särskilda initiativ för män när den övergripande strategin som förespråkas i det nordiska samarbetsprogrammet är jämställdhetsintegrering. När en vänder sig till män som en "särskild grupp" finns risk att förstärka och reproducera föreställningar om könsskillnader snarare än att utmana dem.

### **Män och faderskap**

En hel del initiativ har också tagits på området män, familj och föräldraskap. Av kartläggningen har framkommit att detta arbete till stor del fokuserat på frågan om föräldraledighet. Frågor som ställts är: hur påverkar förändringar i föräldraförsäkringen, till exempel att avsätta specifika månader för varje förälder, mäns uttag av föräldraledighet? Hur ser pappors uttag av föräldraledigheten ut i de nordiska länderna? Kartläggningar och statistiska jämförelser är vanligt förekommande initiativ. Det mer kvalitativa arbetet inriktar sig på att få män att ta ut större del av föräldraförsäkringen när de får barn.

Ett annat mönster är att de initiativ som handlar om män och föräldraskap ofta fokuserar på heterosexuella par och kärnfamiljer. Till exempel förekommer formuleringar som "mamman och pappan" eller "kvinnan och mannen". Andra familjekonstellationer som stjärnfamiljer<sup>2</sup> eller ensamstående föräldrar osynliggörs.

## **Generella mönster**

### **Syften och problemformuleringar**

Initiativen i kartläggningen skiljer sig åt när det kommer till syften och problemformuleringar. Vissa mönster kan dock urskiljas. Främst handlar det om initiativens övergripande perspektiv på män och jämställdhet som frågeställning, där samtliga initiativ går att dela in i ett eller flera av följande tre perspektiv:

---

<sup>2</sup> Ordet "stjärnfamilj" är ett svenskt ord som anspelar på en stjärnas flera olika uddar. Det är ett samlingsbegrepp för flera olika familjekonstellationer, som inte ryms inom kärnfamiljen/ kernefamilien/kjernefamilien (RFSU, 2011).



1. Initiativ som syftar till att engagera män i arbetet för jämställdhet
2. Initiativ som syftar till att stödja/stärka grupper av pojkar och män, inom konkreta områden där dessa drabbas negativt av bristen på jämställdhet
3. Initiativ som syftar till att arbeta för att uppnå jämställdhet genom att uttryckligen fokusera på män som grupp

Ett mindre antal initiativ utgår endast från det första perspektivet. Ett antal nationella rapporter finns med här, som isländska Valfärdsministeriets *Report and proposals on increased participation of men in equality issues* (2013), men också ett antal organisationer som uttryckligen arbetar för att engagera män i jämställdhetsarbetet. Exempel på verksamheter är *Reform – resusserter for menn* eller *Män för jämställdhet* och *Fattaman! Manssektionen vid Delegationen för jämställdhetsärenden* (TANE) har varit ett viktigt forum för debatt och utveckling av idéer i Finland.

Det andra perspektivet som kategoriseras som "stödprojekt" till grupper av pojkar och män är ett ganska vanligt fokus i arbetet med män och jämställdhet. Här återfinns initiativ som syftar till att åtgärda identifierade "mönster av ojämställdhet" där grupper av pojkar och män på olika sätt drabbas negativt. Det handlar inte sällan om skola och utbildning, där insatserna kan handla om att stötta pojkar och unga män som har svårigheter att slutföra sin utbildning. Det kan också handla om initiativ riktade mot unga män i riskzonen för att hamna i kriminalitet och marginalisering.

Det tredje perspektivet på män och jämställdhet är det bredare syftet att bedriva jämställdhetsarbete där målgruppen är män. En majoritet av initiativen hamnar här, troligtvis på grund av att det breda begreppet rymmer många olika tolkningar av innehållet. Typen av initiativ med detta perspektiv varierar, ofta rör det sig om nationella kartläggningar, nulägesbeskrivningar och handlingsplaner där gruppen mäns relationer till jämställdhetssituationen diskuteras. Det handlar också ofta om specifikt uttalade temaområden där män ses som en nyckelgrupp för att förändra ett ojämställt samhällsmönster, som mäns uttag av föräldraförsäkringen, mäns våld mot kvinnor eller könssegregationen på arbetsmarknaden.

### **Målgrupper**

De flesta initiativ som ingår i kartläggningen kan delas upp i två kategorier gällande målgrupper. Den första har ett övergripande fokus på målgruppen "män" utan närmare specificering. Denna målgrupp är inte ovanlig i breda sammanställningar av "män och jämställdhet" som gjorts både på nordisk och nationell nivå, oftast i form av nationella rapporter, kartläggningar, nulägesbeskrivningar eller strategier för fortsatt arbete inom området. Exempel ur denna kategori är en slutrapport med rekommendationer om *mansfrågor i jämställdhetspolitiken* från Social- och Hälsovårdsministeriet till finska regeringen (2014). Ytterligare exempel är



stortingsmeldingen *Om menn, mansroller og likestilling* på uppdrag av norska regeringen (2008), samt en rapport med förslag för att öka mäns delaktighet i jämlikhetsfrågor från isländska Velfärdsministeriet (2013).

Den andra kategorin är de initiativ som fokuserar på *specifika målgrupper*. Detta är initiativ som riktar sig mot särskilda grupper av män med identifierat destruktiva eller problematiska beteenden, som till exempel män som utövar eller har utövat våld, män som har problem med sitt sexuella beteende, män som är i riskzonen för marginalisering eller politisk och/eller religiös radikaliserings. En annan typ av initiativ som riktar sig till specifika målgrupper är de som arrangerar särskilda *stödprojekt* till vissa grupper av pojkar och män. Det kan till exempel vara pojkar och unga män som ges stöd att slutföra sin utbildning eller sin läsning, en fritidsgård som fungerar som en frizon från diskriminering för pojkar och unga män, ett projekt för att fånga upp unga män som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck, eller stödverksamheter till män som blir eller blivit utsatta för våld.

### Långsiktighet, uppföljning och spridning

En annan karakteristika är att många initiativ utformas som kortsiktiga arbeten. Det är tillfälliga kampanjer, tidsbegränsade projekt som inte tas vidare efter slutdatum och ibland initiativ som avslutas på grund av ekonomisk osäkerhet och ohållbar finansiering. Ett exempel som ofta lyfts fram som ett föredöme i sin långsiktighet är Norges arbete med att öka andelen män i hälsovårdsyrken, barnomsorg och pedagogiska yrken. Flera översikter kring nordiskt jämställdhetsarbete framhåller det norska exemplet som ett ihärdigt och målmedvetet arbete under decennier (se till exempel Skolverket, 2012, Wickman, 2012, SOU 2014:6). Skolverket skriver i sin rapport om jämställdhet inom skolväsendet att:

Långsiktighet är det som präglar det norska, men också det skotska, arbetet. Man har hållit fast i en målsättning och en arbetsform i mellan ett och två decennier och de små framstegen adderas gradvis till varandra. Tillfälliga kampanjer kommer och går och det är inte säkert att de lämnar några spår efter sig (Granbom & Wernersson 2012:71).

Den finska *Manssektionen vid Delegationen för jämställdhetsärenden* (TANE) utgör ytterligare ett undantagsexempel när det gäller kontinuerlig verksamhet inom politikområdet män och jämställdhet. Manssektionen har sedan starten i slutet av 1980-talet haft en mångsidig verksamhet och inkluderat flera olika aktörer, såsom politiker, forskare och civilsamhällsorganisationer. Verksamheten har till exempel arrangerat seminarier, gett sakkunnigutlåtanden i remissförfaranden, och främjat andras arbete bland annat genom priset som sektionen delat ut årligen sedan 1998 för förtjänstfull verksamhet inom området män och jämställdhet.

Nära problemet med bristande långsiktighet ligger frågor om *uppföljning* och *utvärdering*. I kartläggningen har framkommit att många av initiativen inom området män och jämställdhet är utredningar, kartläggningar,

nulägesbeskrivningar och översikter. Det är naturligtvis viktigt att kartlägga och göra nulägesbeskrivningar av ojämställdhet på olika sätt för att kunna utforma strategier och sätta mål för jämställdhet, samtidigt är det ett problem när arbetet ofta stannar efter kartläggningsfasen. För lite insatser görs i faserna *efter* kartläggning och handlingsplan. Vad händer med rekommendationerna i utredningen – togs de vidare? Vilken faktisk förändring ledde handlingsplanen till? Erfarenheter från jämställdhetsarbete i generell mening visar att utvärdering och uppföljning är avgörande för långsiktighet och hållbarhet i förändringsarbetet. Det gäller även inom området män och jämställdhet.

I övrigt kan betonas att det saknas nationella och nordiska strukturer för hur regionala och lokala initiativ kan utvecklas och få nationell och nordisk spridning. Trots det finns några få exempel på initiativ som startat på regional nivå, för att sedan spridas till både nationell och internationell nivå. Aarhus kommuns arbete mot religiös och politisk radikaliseringsarbete är ett sådant exempel.

#### **Könsseparata åtgärder eller inte?**

En återkommande skiljelinje bland nordiska initiativ på området män och jämställdhet handlar om huruvida satsningar bör riktas specifikt mot män som grupp, eller inte. Till exempel menar Finska statsrådberedningen i sin *Redogörelse om jämställdhet mellan kvinnor och män* att enskilda projekt som riktar sig till att stärka pojkars ställning inom utbildning har haft liten effekt. Istället, menar de, "borde man stärka genusperspektivet över hela linjen genom utbildningspolitiken" (2010:167). Även i frågan om rekrytering till förskolan har denna fråga diskuterats, bör positiv särbehandling eller könskvotering tillämpas för att öka andelen män i yrket? Wickman (2012) menar att detta även är en skiljelinje de nordiska länderna emellan, där framförallt Norge drivit arbetet för att öka andelen män i omsorgsyrsken, bland annat genom positiv särbehandling till förskolan. Finland och Sverige har däremot varit skeptiska till denna strategi, då den ansetts innebära ojämlig behandling.

Samtidigt bedrivs många initiativ inom män och jämställdhet just som speciella insatser riktade mot pojkar och män som grupper. Exempelvis är det vanligt med särskilda stödprojekt specifikt riktade till pojkar i skolålder för att stärka läsintresset hos gruppen. I ett inspirationshäfte med erfarenheter från kommunernas arbete med mäns sundhet och hälsa, rekommenderar Danska Sundhetsstyrelsen att insatser inom området "könsdifferentieras". De menar att det som utmärkt lyckade projekt har varit att de är riktade specifikt till män (Dalhoff Pedersen et. al, 2011:13). Detta kan jämföras med finska statsrådberedningens rekommendationer att *inte* rikta specifika insatser mot pojkar, utan istället utgå ifrån ett bredare genusperspektiv.

#### **"Män" som en homogen grupp?**

I de initiativ som fokuserar på maskulinitet och machokultur återfinns

oftare ett intersektionellt och normkritiskt perspektiv än i initiativ där föreställningar om kön diskuteras i mindre utsträckning. De flesta initiativen brister dock när det gäller intersektionell analys. Män beskrivs generellt som en homogen grupp, och exempelvis HBTQ-personer, män med funktionsvariationer och rasifierade män osynliggörs. Endast ett fåtal initiativ diskuterar maskulinitet och etnicitet/ursprung, till exempel den danska statliga rapporten om "maskulinitet och mansroller bland etniska minoritetsmän" eller "Aarhusprojektet för förebyggande av politisk och religiös radikaliserings". Även ålder är en faktor där en homogen bild framställs. Ofta beskrivs bara "gruppen män" utan att någon särskild åldersspecifikation görs. Särskild äldre män beskrivs sällan eller aldrig. Med tanke på att samtliga nordiska länder har en åldrande befolkning är avsaknaden av en diskussion kring jämställdhet bland äldre viktig att lyfta.

## Lärande exempel

I det här avsnittet presenteras de initiativ som valts för att utgöra *lärande exempel*. De är utvalda i samråd med referensgruppen och är att betrakta som just exempel för att visa variationer bland initiativen när det gäller bakgrund, syfte, målgrupp, problemformulering, finansiering och metod. Poängen är således inte att jämföra olika initiativ mot bakgrund av vilket nordiskt land som initierat detsamma utan snarare att visa på bredd och variation. Vi vill också påminna läsaren om att beskrivningarna av initiativen som här lyfts fram bygger på intervjuer med nyckelaktörer i respektive initiativ. Nedan görs en sammanfattande beskrivning av de lärande exemplen – för en mer utförlig framställning hänvisas till Bilaga 1. Den här delen avslutas med sammanfattande punktlister för framgångsfaktorer och motgångsfaktorer.

Åtta initiativ att lära ifrån:

### **1) Hvordan motarbeide antifeminisme og høyreekstremisme? Inspill og anbefalinger fra eksperter i Norden (2012)**

Ett pannordiskt initiativ på uppdrag av Nordiska Ministerrådet och Ämbetsmannakommittén för jämställdhet (ÄK-JÄM) 2012, som initierades efter terrorhandlingen på Utøya 2011 för att synliggöra antifeministiska inslag i högerextremism. *Reform – resusserter for menn* arrangerade i samarbete med Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) ett expertseminarium för att ta fram kunskapsunderlag inför det fortsatta arbetet mot antifeminism och högerextremism i Norden. Expertseminariet resulterade i ett "Resurshäfte" med rekommendationer till Nordiska ministerrådet och de enskilda regeringarna. Initiativet mötte motstånd i form av negativ publicitet i media och initiativtagarna saknade stöd i den processen. De upplevde inte heller att initiativet följdes upp, att återkopplingar gjordes eller att det innebar fortsatta satsningar på området högerextremism och antifeminism. Exemplet synliggör hur organisatoriska förutsättningar som till exempel styrning och uppföljning inverkar på projekt och initiativs möjligheter att påverka arbetet för ökad jämlikhet mellan könen.

### **2) Drengelitteraturprisen (Danmark, 2011-2013)**

Initiativet var ett samarbete mellan Kulturministeriet og Ministeriet for Børn, Un- dervisning og Ligestilling för att uppmuntra författare att "skriva för pojkar" i syftet att stimulera unga pojkars (4:e-7:e klass) läsintresse. Dregelitteraturprisen var en tävling där författare särskilt uppmanades att skriva texter inom genrer som deckare, historiska berättelser, fantasy, sport och humor för att "dessa genrer i hög grad appellerar till pojkar". I projektet fanns en vision om långsiktighet, men lades ner efter tre år på grund av att för få författare skickade in texter som dessutom brast i kvalitet. Initiativet synliggör huruvida särskilda insatser ska riktas mot underrepresenterade

grupper och pojkars "särskilda" intressen, här inom utbildningsområdet, för att nå ökad jämställdhet – eller om ett genusperspektiv bör genomsyra hela utbildningsområdet/politiken för att undvika reproducering av föreställningar och normer om kön.

### **3) Aarhusprojektet "Forebyggelse af radikaliserung og diskrimination i Aarhus"** (Danmark, 2007 – pågående)

Aarhus kommun samarbetar med SSP (kriminalpræventivt samarbejde mellem Socialforvaltning, skole og polis i forhold til børn og unge under 18 år) för att förhindra radikaliserung, av unga människor, oavsett om det är politiskt eller religiöst, och därigenom främja säkerhet, välbefinnande och demokratiska processer. Den så kallade "Aarhusmodellen" handlar om olika typer av förebyggande arbete, både på individuell och strukturell nivå, och som exempel kan nämnas de *Infohus* dit människor kan ringa för stöd och hjälp om de är bekymrade för sig själva eller närstående i relation till radikaliserung. Initiativet är ett exempel på nära samarbeten mellan olika aktörer och politiskt stöd – som har väckt stort intresse och har potential att spridas i en nordisk kontext.

### **4) Time Out! – Livet på rätt spår** (Finland 2004-2009)

Initiativet var ett samarbetsprojekt mellan försvarsmakten, arbets- och näringsministeriet, undervisningsministeriet och enskilda kommuner och syftade till att utveckla psykosociala stödåtgärder för att förebygga marginalisering av unga män som inte antagits till, eller av andra anledningar "hamnat utanför" militär- eller civiltjänstgöringen. Inom projektet utvecklades en forskningsbaserad modell för samarbete mellan de olika aktörerna. Initiativet är ett exempel inte bara på framgångsrikt samarbete utan framför allt på att modeller och metoder som sätt att arbeta med förändrings- och utvecklingsarbeten säkerställs genom vetenskaplig forskning och relevant teori om genus.

### **5) Parental leave in Iceland. Bringing the Fathers in** (Island 2007)

En nationell rapport och uppföljning gjord av centret för jämställdhet/likestilling Jafnréttistofa, med syfte att samla erfarenheter efter de ändringar i föräldraförsäkringen/foreldrepermisjonen/barseldagpenge som infördes på Island år 2000. Fokus ligger på mäns föräldraskap och utnyttjande av föräldraförsäkringen och kopplingar görs till nationella och tidsmässiga omständigheter. Rapporten fastställer att den förändrade lagstiftningen haft effekt mot ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen, men även en mer jämställd arbetsmarknad samt att nativitetsnivån ökat efter lagändringen. Exemplet visar på vikten av uppföljning och effektutvärdering samt samhällskontextens inverkan på initiativ för ökad jämställdhet.

### **6) Menn i Helse** (Norge 2010-pågående)

Initiativet är ett samarbete mellan kommuner, Norges arbeidsförmedling,

försäkringskassa och socialkontor (NAV), fylkeskommuner, Fylkesmannen, Kommunesektorens organisasjon (KS) och Helsedirektoratet, och startade 2010 i Trondheim med syfte att öka andelen män som arbetar inom hälsosektorn. Målgruppen är arbetssökande män mellan 26-55 år och idag finns *Menn i Helse* i sex av Norges fylken. Initiativet formuleras i första hand i termer av att rekrytera fler män till hälsoyrken för att tillgodose Norges behov av utbildad hälsopersonal snarare än som ett jämställdhetsprojekt. Återigen är det här initiativet ett exempel på samarbete mellan olika aktörer och politiskt stöd, men också på ett metodiskt och långsiktigt arbete. Det visar också att initiativ för ökad representation av underrepresenterad grupp kan drivas med andra primära syften än jämställdhet.

I avsnittet *Långsiktighet, uppföljning och spridning* beskrev vi hur initiativet ofta får utgöra exempel på ett framgångsrikt långsiktigt initiativ i nordiska sammanställningar. Vi vill i likhet med de referenserna uppmärksamma den relativa långsiktigheten men vill samtidigt låta det vara osagt i vilken utsträckning *Menn i Helse* resulterar i fler män inom hälsosektorn i Norge.

#### **7) Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällesfrågor (MUCF) (Sverige 2011-pågående).**

Initiativet är ett regeringsuppdrag för att – på ett systematiskt och kunskapsbaserat sätt – förebygga ungas utsatthet för våld, där grupperna pojkar och unga män är explicit i fokus. Uppdragen fokuserar bland annat på mäns våld mot unga kvinnor, hedersrelaterat våld, att unga blir sexuellt exploaterade på internet och att unga blir gifta mot sin vilja och handlar i första hand om kunskapsproduktion (till exempel framtagande av rapporter, kartläggningar, uppföljningar och rekommendationer för fortsatt arbete) och utbildningsinsatser. MUCF:s arbete är en del av ett nationellt långsiktigt våldsförebyggande arbete. Initiativet har ett genusförändrande och normkritiskt perspektiv i sin ansats att arbeta förebyggande mot maskulinitetsnormer och våld och har tydliga kopplingar till relevant forskning inom området.

#### **8) Mervärt (Sverige 2010-2012)**

Projektet var ett samarbete mellan RFSL, Storstockholms brandförsvaret och Svensk Bevakningstjänst där fokus riktades mot att synliggöra könsmärkningen av så kallade uniformsyrken (räddningstjänst/brandmän och väktare). Projektet syftade till att kompetensutveckla medarbetarna i respektive verksamhet för att skapa förutsättningar för långsiktigt lärande om normer, mångfald och lika- behandlingsfrågor, samt att motverka diskriminering. Det genomfördes utbildningsinsatser och togs fram ett arbetsmaterial. Motståndet mot projektet var stort och ska förstås som ett uttryck för att föreställningar om kön präglar yrken och yrkeskulturer som gör det svårt att bedriva jämställdhetsarbeten. Initiativet är därmed ett exempel på vikten av att synliggöra och problematisera maskulinitetsnormer



och antaganden om könsskillnader – och att förstå att det motstånd som ofta följer är ett uttryck för att maktordningar destabiliseras.

## Framgångsfaktorer

Innehållet i följande punkter är att betrakta som framgångsfaktorer i de lärande exempel vi lyft fram bland initiativen.

- Flera olika aktörer, med olika roller och uppgifter, samarbetar i initiativet (initiativ som kännetecknas av detta är arbetet med Aarhusmodellen samt projektet Menn i Helse, där flera tunga aktörer slutit upp bakom initiativen).
- Initiativet har ett långsiktigt perspektiv och en plan för spridning i ett tidigt skede (initiativ som kännetecknas av detta är MUCF:s arbete, Norges arbete för att öka andelen män i vård-, omsorgs och pedagogiska yrken, samt Islands arbete med mäns föräldraskap och delaktighet i familjen).
- Initiativet har politisk uppbackning, där flera politiska krafter med olika partitillhörighet stödjer arbetet (detta har exempelvis gällt för det isländska arbetet för att öka mäns uttag av föräldraledighet, samt arbetet med projektet Menn i Helse)
- Initiativet präglas av en genussensitiv eller genusförändrande ansats (i kartläggningen har vissa initiativ lyfts fram för att visa hur stereotypa föreställningar om män och maskulinitet ibland förstärks. Samtidigt finns flera initiativ som istället utmanar och ifrågasätter sådana föreställningar, och arbetar mot normer kopplade till genus och kön, till exempel MUCF:s arbete, projektet Machofabriken, websidan UMO.se och ungdomshuset Poikien Talo).
- Initiativen är förberedda för de typer av motstånd som kan uppstå vid jämställdhetsarbete inriktat mot män, framförallt arbete som handlar om att utmana maskulinitetsnormer och machokultur (Machofabriken är ett exempel på ett initiativ som hade beredskap för det motstånd som kommer till uttryck när föreställningar om kön synliggörs).

## Motgångsfaktorer

Identifierade faktorer som verkar hindrande eller försvårar initiativ för män och jämställdhet.

- Initiativen utformas som kortsiktiga projekt och/eller har bristande finansiering (många av de rapporter och påbörjade arbeten som inletts på nationell eller regional nivå har efter en tid av olika anledningar avslutats. Orsaken till detta tycks variera, men en gemensam nämnare är att det saknats planer på ett långsiktigt

arbete i ett tidigt skede. Exempel på initiativ är Reforms arbete mot högerextremism och antifeminsim på nätet, som finansierades av Nordiska ministerrådet (2012), samt ett svenskt regionalt projekt för att motarbeta hedersrelaterat våld mot unga män (2010) organiserat av Länsstyrelserna och Rikspolisstyrelsen).

- Initiativ saknar momentet effektutvärdering, varför det är svårt att avgöra om, och i så fall vilken typ av förändring arbetet lett till (detta gäller för en majoritet av de initiativ som tagits på området). Det är inte ovanligt att initiativ på olika sätt följs upp, men utan att undersöka initiativets effekt. Det råder oklarhet när det gäller initiativets ägandeskap och/eller råder brist på uppbackning bakom arbetet (denna problematik har främst visat sig i det nordiska arbetet mot högerextremism på nätet där projektledningen uttrycker att det motstånd som uppkom var svårt att hantera för en splittrad projektgrupp, och utan uppbackning av de aktörer som stod bakom initiativet).
- Initiativ präglade av ett genusneutralt perspektiv utan medvetenhet om könade normer och maktrelationer (dessa perspektiv har vi identifierat som en motgångsfaktor då de riskerar för- stärka stereotyper om maskulinitet och femininitet, normer kring genus och kön, vilket kan fungera kontraproduktivt för jämställdhetsarbetet. Initiativ som tenderar att snarare förstärka än utmana sådana normer är stödprojekten Drengelitteraturprisen samt Rum til Drengerne).
- Brist på förberedelse inför eventuellt motstånd (som nämnt tidigare har vissa initiativ varit dåligt rustade för motstånd och därför stött på problem när detta uppstått. Det handlar ofta om en viss typ av motstånd mot initiativ som uttryckligen utmanar traditionella maskulinitetsnormer. Initiativ som drabbats av dessa problem är mångfaldsprojektet Mervärt, samt jämställdhets- och inkluderingsprojektet Fotboll för alla).
- Särskilda insatser istället för mainstreaming. En sista reflektion från kartläggningen är att det initiativ som tas på området «män och jämställdhet» tenderar att bedrivas som särskilda insatser, snarare än som en del i det övergripande jämställdhetsarbetet. Flera initiativ uttrycker visserligen vikten av att jämställdhet ska vara en självklar fråga för kvinnor, män och alla andra, men en klar majoritet av initiativen i kartläggningen arbetar ändå på andra sätt än genom mainstreaming. Istället för att vara en del av det ordinarie jämställdhetsarbetet, på alla nivåer och i alla steg av processen, blir ofta «män och jämställdhet» ett specifikt område som lyfts ur och arbetas med i en separat process vilket vi återkommande har kommenterat.



## Rekommendationer

I samband med kartläggningen av avslutade och pågående initiativ inom området män och jämställdhet ska NIKK också ta fram ett antal rekommendationer till Nordiska ministerrådets fortsatta arbete inom området. Rekommendationerna är formulerade utifrån kartläggningens resultat och de erfarenheter, kunskap och synpunkter som framkommit i lärande exemplen. Vidare har referensgruppsmedlemmarnas forskningsbaserade kunskaper samt deras erfarenheter från både området män och jämställdhet och från nordiskt samarbete varit vägledande i utformningen av rekommendationerna.

För att dessa rekommendationer ska vara genomförbara krävs en förankring i Nordiska ministerrådets organisering och uppdrag. På vilka sätt bör Nordiska ministerrådet bedriva sitt jämställdhetsarbete så att det också inkluderar maskulinitetsnormer, mäns villkor, och på så vis säkerställer att verksamheten bidrar till jämställdhet för både män, kvinnor, pojkar och flickor.

Nedan är beskrivet de tre områden som NIKK bedömer är mest strategiska och lämpliga för att intensifiera arbetet med jämställdhet:

**Mainstreaming** – Nordiska ministerrådets jämställdhetsarbete ska vägledas av jämställdhetsintegrering som metod. Ett välfungerande jämställdhetsarbete där ordinarie verksamhet genomförs av ett jämställdhetsperspektiv är en förutsättning för ett kvalitativt arbete även inom politikområdet män och jämställdhet. Integrera frågor som nu ramar in som ”män och jämställdhet” in i det övergripande jämställdhetsarbetet.

**Organisatoriska förutsättningar** – Nordiska ministerrådet bör stärka arbetet med jämställdhet genom att till exempel möjliggöra för utvärderingar och uppföljning av de projekt som fått medel, bevilja finansiering på längre sikt samt kräva avrapportering och ha en plan för spridning av rapporter och resultat.

**Utlysningar** - Nordiska ministerrådet bör stärka arbetet med jämställdhet genom att till exempel ta fram formuleringar för innehåll, tematik, krav på att projekt som beviljas medel tar utgångspunkt i existerande forskning, samt krav, och stöd till, att aktiviteten ska fortsätta efter finansieringens slut.

### Styrning och organisering

För att säkerställa att Nordiska ministerrådets arbete med män och jämställdhet håller hög kvalitet, möjliggör för utveckling inom området

och förändrar negativa konsekvenser av bristen på jämställdhet följer nedan ett antal rekommendationer relaterade till organisatoriska förutsättningar och styrning.

- **Det nordiska samarbetet organiseras så att kontinuitet möjliggörs**  
Eftersom ordförandeskapet för det nordiska samarbetet roterar årsvis, behöver initiativ och projekt förutsättningar för att uppnå kontinuitet. Dialogen mellan förra, innevarande och kommande ordförandeland måste möjliggöra initiativ på minst tre år, varav 6 månader förslagsvis går till förberedande arbete på Nordiska ministerrådet, två år för initiativets genomförande och 6 månader går till avslutande arbetet på Nordiska ministerrådet.
- **Rutiner tas fram för att säkerställa att uppföljning och utvärdering genomförs**  
Nordiska ministerrådet har ett ansvar att följa upp och utvärdera både externa initiativ som finansierats med medel från Nordiska ministerrådet och interna initiativ på området män och jämställdhet. Uppföljningen ska syfta till att både kvalitetssäkra projekt som genomförs och utveckla politikområdet. Projekt bör kvalitetssäkras genom effektutvärdering där de resultat som uppnåtts genom de önskade, planerade och genomförda aktiviteterna eller insatserna lyfts upp och analyseras. Effektutvärderingen kan även vara till hjälp i att planera framtida projekt eller verksamheter för en bättre och effektivare användning av resurser.
- **Struktur för spridning av resultat**  
Nordiska ministerrådet bör ansvara för att sätta upp en struktur så projekt som mottar finansiering erhåller hjälp och stöd för spridning av projektets resultat.
- **Rusta för motstånd**  
Öka kunskapen på Nordiska ministerrådet om hur motstånd kommer till uttryck i jämställdhetsarbete i allmänhet, och i förändringsarbete kring män, maskuliniteter och jämställdhet i synnerhet. Kunskapen behöver även innefatta både hur motstånd kan undvikas och hur motstånd kan bemötas.
- **Ökade resurser för Nordiska ministerrådets jämställdhetsarbete**  
Långsiktighet, kontinuitet, uppföljning, utvärdering, ökade krav på både externt och internt arbete och att säkerställa jämställdhetsintegrering förutsätter ökade resurser. För att leva upp till åtaganden och ambitioner om jämställdhetsintegrering, inkluderat män och jämställdhet, och högkvalitativt förändringsarbete krävs således både monetära och personella resurser.

## Perspektiv

Rekommendationerna nedan gäller både verksamhet som Nordiska ministerrådet bedriver och som bedrivs i Nordiska ministerrådets regi, det vill säga med finansiering från Nordiska ministerrådet. Rekommendationerna kan med fördel formuleras om till krav att ställa vid utlysningar för både forskning och praktikinriktade projekt.

- **Allt förändringsarbete ska minst ha en genuskänslig ansats...**  
... och gärna en genusförändrande. Detta då forskning både visar att initiativ som har en genusförändrande ansats har en högre grad av effektivitet när det gäller att förändra genusnormer än initiativ där kön, genus och maskulinitet knappt uppmärksammas och att stereotypa föreställningar om kön och maskulinitet direkt kopplar till mycket av mäns hälsorelaterade problem, som ett exempel.
- **Intersektionella ansatser i förändringsarbetet med män och jämställdhet ska premieras**  
Att gruppen pojkar/män förstås som homogen påverkar arbetet och minskar möjligheten till att nå jämställdhet. Faktorer så som klass, ras/etnicitet, sexualitet, funktionalitet och ålder ska tas hänsyn till.
- **Arbeta med maskulinitet och normer snarare än med "kvinnor och män"**  
För att inte förstärka könsstereotypa föreställningar kring kvinnor och män bör fokus skiftas från "män och jämställdhet" till maskulinitet/femininitet, (hetero)normativitet och maktanalyser. Inom genusforskning generellt och maskulinitets- forskning specifikt finns mycket forskning och kunskap kring maskulinitet, normer och makt som bör användas i förändringsarbete relaterat till kön.

## Forskning

Återkommande i initiativen i kartläggningen är både bristen på koppling till tidigare forskning och behovet av ny forskning. Nordiska ministerrådet bör utlysa forskningsmedel till existerande och nyskapade nordiska forskningsnätverk för att utveckla kunskapen bland annat kring män, maskuliniteter och intersektionalitet.

- **Tidigare forskning och kunskap ska utgöra grunden för förändringsarbetet**  
Nordiska ministerrådet ska i sitt interna arbete utgå från den kunskap och forskning som finns på både nordisk och inter- nationell nivå. Kunskap och forskning om förändringsarbete och kön/genus i allmänhet, och om män, maskuliniteter och normer i synnerhet bör utgöra grunden för arbetet. Initiativ som beviljas medel från Nordiska ministerråden ska, för att säkerställa ett kunskapsbaserat arbete,

redan i projektbeskrivningen visa att och hur de förhåller sig till tidigare genomfört arbete och forskning på området.

- **Intersektionalitet**  
Nordiska ministerrådet bör möjliggöra forskning kring intersektionalitet och jämställdhet på Nordisk nivå.
- **Forskning om förändringsarbetet med Män och jämställdhet**  
Som en fortsättning på detta uppdrag bör Nordiska minister- rådet utlysa vidare forskning på det arbete som idag bedrivs kring ”Män och jämställdhet” i Norden, utifrån rekommendationerna ovan.

# Referenser

## Kartläggningen – sammanställningar

BLD (2008): *Stortingsmelding nr 8/2008-2009 Om menn, mansroller och likestilling. Barne- og likestillingsdepartementet, det Kongelige, Oslo.* <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-8-2008-2009-/id539104/?ch=1&q> (Hämtad 2015-10-05).

Jafnréttisstofa (2012): *Gender Equality in Iceland: Information on Gender Equality Issues in Iceland.* Centre for Gender Equality, Iceland. [http://www.jafnretti.is/D10/Files/Gender\\_Equality\\_in\\_Iceland\\_2012.pdf](http://www.jafnretti.is/D10/Files/Gender_Equality_in_Iceland_2012.pdf) (Hämtad 2015-10-08).

Minister for Ligestilling (2012). Redegørelse / Perspektiv- og handlingssplan 2012. [https://www.uvm.dk/~media/UVM/Filer/Ligestilling/Publikationer%202002%20til%202014/2012/Redegoerelse2011\\_Perspektiv%20og%20handlingsplan\\_2012.pdf](https://www.uvm.dk/~media/UVM/Filer/Ligestilling/Publikationer%202002%20til%202014/2012/Redegoerelse2011_Perspektiv%20og%20handlingsplan_2012.pdf) (Hämtad 2015-10-12).

Minister for Ligestilling (2015). Redegørelse / Perspektiv- og handlingssplan 2015. [https://www.uvm.dk/~media/UVM/Filer/Ligestilling/PDF15/Redegoerelse\\_Perspektiv%20og%20handlingsplan\\_2015.pdf](https://www.uvm.dk/~media/UVM/Filer/Ligestilling/PDF15/Redegoerelse_Perspektiv%20og%20handlingsplan_2015.pdf) (Hämtad 2015-10-12).

Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa. 2. korjattu painos - Työryhmän loppuraportti) <http://www.julkari.fi/handle/10024/116926> (Hämtad 2017-12-06)

Ministry of Social Affairs and Health (2006). *Men and Gender Equality – Towards Progressive Policies.* [http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/3590\\_PDF.pdf](http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/3590_PDF.pdf) (Hämtad 2015-10-13).

NOU 2012:15. *Politikk for likestilling.* Oslo. <https://www.regjeringen.no/contentassets/dcf92db57c0542c1996b9f821b13ebbe/no/pdfs/nou201220120015000dddpdfs.pdf> (Hämtad 2015-10-12).

Riksrevisionen (2015). *Regeringens jämställdhetsatsning: tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar?* Stockholm: Riksrevisionen. [http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/22379/RIR\\_201513\\_J%C3%A4mst%C3%A4lldhet\\_Anpassad.pdf](http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/22379/RIR_201513_J%C3%A4mst%C3%A4lldhet_Anpassad.pdf) (Hämtad 2015-09-28).

SOU 2015:86. *Mål och myndighet - En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken* (2015). Stockholm: Fritze. <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2015/10/sou-201586/> (Hämtad 2015-10-09).

SOU 2014:6. Utredningen om män och jämställdhet (2014). *Män och jämställdhet: betänkande*. Stockholm: Fritzes. <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/233945> (Hämtad 2015-09-24).

*Nordisk jämställdhetspolitik med fokus på män – en policyöversikt*. Wickman, J (2012). NIKK. <http://www.nikk.no/publikationer/nordisk-jamstalldhetspolitik-med-fokus-pa-man-en-policyoversikt-2012-2/> (Hämtad 2015-09-23).

## Kartläggningen – övrigt

Berg et al. (2012). *Låt 101 blommor blomma*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen. [http://www.muuf.se/sites/default/files/publikationer\\_uploads/lat-101-blommor-blomma.pdf](http://www.muuf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/lat-101-blommor-blomma.pdf) (Hämtad 2015-12-16).

Berg, Lena, Sjögren, Magnus & Söderström, Peter (2010). *Prata bort mansvåld: våldspreventivt arbete riktat till unga män*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen. [http://www.muuf.se/sites/default/files/publikationer\\_uploads/prata-bort-mansvald.pdf](http://www.muuf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/prata-bort-mansvald.pdf) (Hämtad 2015-12-16).

Dalhoff Pedersen, Anne, Ryygaard Hjorthøj, Anne, Hjalsted, Barbara (2011). Sundhedsstyrelsen. *Mænds sundhed – eksempler fra kommunerne. Inspirationshæfte*. Rosendahls-Schultz Grafisk. <http://sundhedsstyrelsen.dk/~media/11D015983CBF49ECBBA1580B81DB0554.ashx> (Hämtad 2015-10-05).

Edström, Maria & Mølster, Ragnhild (red.) (2014). *Making change: Nordic examples of working towards gender equality in the media*. Göteborg: Nordicom

Granbom, Ingrid, Wernersson, Inga (2012). *Män i förskolan – kartläggning och analys av insatser*. Skolverket. Bilaga till regeringsuppdraget Jämställdhet inom skolväsendet (U2011/7067/S). <http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2F-skolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2952> (Hämtad 2015-10-12).

Jokinen, Arto [red.] (2012) *Mieskysymys: Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. Tammerfors: Tampere University Press.

NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/d0ce229f4f8646afaf4fcaa95d5bb884/no/pdfs/nou201120110018000dddpdfs.pdf> (Hämtad 2015-10-12).

Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa pohtiva työryhmä. Väliraportti (2014). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3474-0>

Melding til Stortinget (2011). *Morgondagens omsorg*. Oslo: Det Konglige Helse- og Omsorgsdepartement. <https://www.regjeringen.no/contentassets/34c8183cc5cd43e2bd341e34e326dbd8/no/pdfs/stm201220130029000dddpdfs.pdf> (Hämtad 2015-10-12).

SOU 2010:52 *Pojkar och skolan: ett bakgrundsdokument om "pojkkris- en"*. Stockholm: Fritzes.

*Statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män*. (2010) (SRR 7/2010 rd) Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2010:9. Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112336/URN%3ANBN%3A-fi-fe201504226458.pdf?sequence=1> (Hämtad 2015-10-01).

World Health Organization (2007). *Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions*. Geneva. [http://www.who.int/gender/documents/Engaging\\_men\\_boys.pdf](http://www.who.int/gender/documents/Engaging_men_boys.pdf) (Hämtad: 2015-11-26).

## Kartläggningen – webbsidor

*Tillsammans för jämställdhet – ett starkare Norden. Samarbetsprogram för det nordiska jämställdhetssamarbetet 2015–2018*. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:786311/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2016-02-03)

Nordisk information för kunskap om kön (NIKK) (2014). *Land för land*. <http://www.nikk.no/fakta/land/> (Hämtad 2015-10-05).

Riksförbundet för sexuell upplysning (RFSU) (2011). *Ingrid skapade stjärnfamiljen*. <http://www.rfsu.se/sv/Sex--relationer/Relationer/Regnbags--och-stjarnfamiljer/Ingrid-skapade-stjarnfamiljen/> (Hämtad 2015-11-16).

Statistikcentralen (2014). *Unga kvinnor högt utbildade, den mest välutbildade befolkningen bor i Nyland*. [http://www.stat.fi/til/vkour/2013/vkour\\_2013\\_2014-11-06\\_tie\\_001\\_sv.html](http://www.stat.fi/til/vkour/2013/vkour_2013_2014-11-06_tie_001_sv.html) (Hämtad 2015-10-08).

Statistisk sentralbyrå (SSB) (2015). *Høyere karaktersnitt i alle fylkene*. <http://www.ssb.no/kargrs/> (Hämtad 2015-10-08).



## Vetenskapliga publikationer

Björk Eydal, Guðný & Rostgaard, Tine. (red.) (2015). *Fatherhood in the Nordic welfare states: comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press

Heikkilä, Mia (2013). *Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden: Med lärande exempel*. [http://www.skolverket.se/polopoly\\_fs/1.204332!/Menu/article/attachment/Rapport%20-%20H%C3%A5llbart%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsarbete%20i%20f%C3%B6rskolan%20och%20skolan%20i%20norden.pdf](http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.204332!/Menu/article/attachment/Rapport%20-%20H%C3%A5llbart%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsarbete%20i%20f%C3%B6rskolan%20och%20skolan%20i%20norden.pdf) (Hämtad 2015-11-03).

Mellström Ulf, et. al. (2014). Översikt kring svensk, nordisk och internationell maskulinitetsforskning. Bilaga 21 i SOU 2014:6. <http://www.regeringen.se/contentassets/6e2024c9c99948bfa052224089272c0e/man-och-jamstallldhet-bilaga-21-sou-20146> (Hämtad 2015-10-05).

Wickman, Jan (2012). *Nordisk jämställdhetspolitik med fokus på män – en policyöversikt*. NIKK. <http://www.nikk.no/publikationer/nordisk-jamstallldhetspolitik-med-fokus-pa-man-en-policyoversikt-2012-2/> (Hämtad 2015-09-23).



# Bilaga 1 – Lärande exempel

## Nordiskt

### **Hvordan motarbeide antifeminisme og høyreekstremisme? Inspill og anbefalinger fra eksperter i Norden.**

På uppdrag av Nordiska Ministerrådet 2012.

#### **Bakgrund och syfte**

Efter massakern på Utøya den 22 juli 2011 riktades stor uppmärksamhet mot de krafter som motarbetar de demokratiska samhällena i Norden – hur invandringsmotstånd hänger ihop med fientlighet mot kvinnor, feminism och jämställdhet. Efter terrorhandlingen uppmärksammade de norska regeringsdepartementen att detta område måste prioriteras. Norska Reform – resurssenter for menn som arbetar med området män och jämställdhet pekade på det tydliga könsperspektivet inom antifeminism och högerextremism och 2012 arrangerade Reform i samarbete med Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) ett expertseminarium för att ta fram rekommendationer inför fortsatt arbete mot antifeminism och högerextremism i Norden. Seminariet arrangerades på uppdrag av Nordiska Ministerrådet (NMR) och Ämbetsmannakommittén för jämställdhet (ÄK-JÄM). Syftet med konferensen var att bidra till ökad kunskap och att utforma ett kunskaps- underlag (resurshäfte) som underlag för fortsatt arbete inom området.

#### **Målgrupp**

Det så kallade "Resurshäftet" är ett bidrag till personer, organisationer och institutioner som arbetar mot högerextremism och rasism, organisationer som jobbar för jämställdhet mellan könen, press, forskare, politiker och polis. Det innehåller också rekommendationer till Nordiska ministerrådet och de enskilda regeringarna.

#### **Problemformulering**

Initiativets problemformulering beskriver antifeminism som en viktig förklaring till att män upplever sig vara marginaliserade i de jämställda, inkluderande nordiska samhällena. För att den demokratiska välfärdsstaten ska kunna omfatta alla, måste män inkluderas i samhälleliga normer. Antifeminism måste alltså vara en del av analysramen för att förstå motståndet mot dagens mångkulturella och jämställda samhälle. Metod 25 experter från alla de nordiska länderna deltog i ett seminarium i Oslo den 29-30 oktober 2012. Det var forskare och yrkesverksamma med kompetenser på områden som högerextremism, kön och maskulinitet, nätdebatt, rasism, islamofobi och marginalisering. Expertseminariet utmynnade i en rapport som uppsummerade diskussioner och konklusioner från seminariet, och innehöll tio rekommendationer till Nordiska ministerrådet och de enskilda regeringarna, för det fortsatta arbetet för att motverka antifeminism och högerextremism.

**Finansiering**

Nordiska Ministerrådet

**Kontaktperson**

Ole Bredesen Nordfjell, seniorrådgiver Reform – ressuscenter for menn.  
Telefon: +47 408 58 057 E-mail: [ole@reform.no](mailto:ole@reform.no)

**NIKK:s tolkning av initiativet*****Rusta för och stötta vid motstånd***

I antologin *Making change – Nordic Examples of Working Towards Gender Equality in the Media* (2014), ett NORDICOM-projekt finansierat av NMR, reflekterar projektledaren Ole Bredesen Nordfjell över faktorer som varit avgörande för initiativets utfall. Han beskriver hur initiativet fick en hel del negativ uppmärksamhet i skandinavisk media, och hur denna fick konsekvenser för initiativets fortsatta utveckling.

We had a negative review from a leading Norwegian commentator that was unfortunately echoed in Scandinavian press, and we did not manage to correct the media image. We were accused of wanting to ban criticism of feminism, and to ban men's movements, or more precisely masculinist groups, or "jämställdister" as they are called in Sweden (...) Unfortunately, I think the misleading image of our work prevented the government and NGO's in Norway from following up the work, as it could potentially raise negative attention... looking back I think we could have done better had our publication been more pedagogical, for instance had it more clearly portrayed and exemplified the cost of antisexist threats and action" (2014:134f).

Ytterligare ett problem var att personerna bakom projektet upplevde sig stå ensamma och utan stöd och förankring när det stormade som värst.

Det är svårt att stå fast i en sådan mediestorm. Vi kunde varit bättre på att "stå enade" och sørjt för att vara ett "excellent kollegier". Nu var vi 25 experter som inte alla hade suttit och pratat ihop oss om anbefalningarna direkt. En del hade faxat sina bidrag. Så det var inte som att stå samman för att möta kritiken. Det var ingen större förankring. Nu när jag arbetar i ett annat projekt är vi en liten grupp, vi står rygg mot rygg, står samman. Då är det lättare att hantera motstånd/kritik. Detta bör man tänka på inför framtida arbete!

Explicit uttalat stöd och backning från personer i ledande befattningar är en konstaterad framgångsfaktor i jämställdhetsarbete varför det är av vikt även inom området män och jämställdhet.

***Tänk långsiktigt och följ upp!***

Initiativet lade mycket energi och kompetens på att ta fram rekommendationer till Nordiska ministerrådet och de enskilda regeringarna för fortsatt arbete på området högerextremism och antifeminism. Ändå är uppfattningen i efterhand att det aldrig kom någon respons eller återkoppling från de instanser som beställt arbetet. Bredesen Nordfjell skriver att:

The ten recommendations are still valid. They are useful for counteracting hate speech and mapping the situation in each of the Nordic regions (2014:135).

Ett exempel på rekommendation är att de nordiska regeringarna inrättar "low-threshold services" för att rapportera antifeministiska hot och trakasserier, exempelvis de nordiska diskriminerings-ombudsmännen. Bredesen Nordfjell nämner flera exempel på nordiska initiativ som tagits i arbetet mot hatretorik och diskriminering, bland annat svenska regeringens uppdrag till *Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällesfrågor* (MUCF) att jobba mot näthat, samt Norges *Likestillings- og diskrimineringsombud* som ökat fokus på näthat och hatretorik mot kvinnor – vilket lett till en uppmaning till regeringen att ta fram en nationell strategi mot näthat.

Mot bakgrund av detta vore det av intresse för Nordiska ministerrådet och de enskilda regeringarna att följa upp de insatser som här initierats och bedrivits. Bredesen Nordfjell understryker vikten av att ha ett långsiktigt perspektiv i de initiativ som startas upp. På en nationell nivå handlar det mycket om att följa upp alla dessa utredningar som gjorts! Det kommer så mycket nu på området, detta måste följas upp. Vad händer? Det är också viktigt med nordiskt kunskapsarbete! Långsiktighet – det är vad som behövs! Mycket sätts igång i de enskilda nordiska länderna, men vad som behövs är ett gemensamt kunskapsgrunnlag som kan tas vidare på alla nivåer (Telefonintervju, 2015).

### Lärdomar från initiativet

- Ha kunskap om kontexten där initiativet ska verka. Hur går de nordiska debatterna? Vilken potentiellt motstånd kan projektet stöta på?
- Kontinuerlig uppföljning av initiativ. Återkoppla och begär respons kring hur arbetet utvecklats. Stötta upp och gå eventuellt ut offentligt med att Nordiska ministerrådet står bakom projekt/initiativ som stöter på motstånd i t.ex. media.
- Inrätta en nordisk stödfunktion för jämställdhetsinitiativ.

## Danmark

### 2011-2013 Drengelitteraturpriset<sup>3</sup>

Ett samarbete mellan Kulturministeriet och Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

#### Bakgrund och syfte

För att uppmuntra författare att "skriva för pojkar" startade Kulturministeriet och Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling projektet Drengelitteraturprisen en tävling där författare kunde skicka in texter riktade mot målgruppen pojkar och vinna en prissumma på mellan 5 000-17 500 DKK. Kriterierna för texterna var att de skulle vara inriktade mot "pojkers intressen och läspreferenser", och författarna uppmanades av priskommittén att skriva texter inom genrer som deckare, historiska berättelser, fantasy, sport och humor, "då erfarenheter visar att dessa genrer i hög grad appellerar till pojkar" (Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling). Pojkar i 4:e-7:e klass kunde online rösta på de olika texterna och här fanns även chansen att vinna en iPad. Projektet hade en vision om långsiktighet, men lades ner efter tre år på grund av bristande kvalitet i de texter som skickades in, samt för få deltagande författare.

#### Målgrupp

Pojkar i 4:e-7:e klass, samt författare i Danmark.

#### Problemformulering

Många pojkar tappar intresset för läsning när de når 4:e-7:e klass. Detta kan bero på bristen på litteratur som fångar pojkars intresse vid den åldern, varför mer litteratur behövs som är specifikt riktad mot målgruppen.

#### Metod

Metoden för att producera och sprida mer litteratur som specifikt riktas sig till pojkar är dels prisconcurrensen för författare, där dessa kan vinna en

<sup>3</sup> Kulturministeriets websida om Drengelitteraturprisen: <http://www.kulturstyrelsen.dk/institutioner/biblioteker/fokusomraader/boern/drengelitteraturprisen/>

prissumma. Pernille Skou Brønner Andersen, Specialkonsulent för Styrelsen for Undervisning og Kvalitet säger också att projektet gjorde ett omfattande marknadsföringsarbete. Texterna skulle webbspridas via framröstningen av de populäraste texterna, och i samarbete med bibliotek och bokforum.

**Finansiering**

Priset är ett samarbete mellan Kulturministeriet, och Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

**Kontaktpersoner/författare**

Pernille Skou Brønner Andersen, Specialkonsulent Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. Mail: [Peand6@stukvm.dk](mailto:Peand6@stukvm.dk)

Telefon: 3392 5304 / Mobil 2532 4793.

**NIKK:s tolkning av initiativet*****Särriktade eller breda insatser?***

Detta är ett område som diskuterats mycket, inte minst i frågan om pojkar och utbildning, eller pojkars läsintrasse – bör könsbalansen åtgärdas via särriktade insatser mot den underrepresenterade gruppen, eller bör ett genusperspektiv mainstreamas i hela utbildningsområdet? I finska *Statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män* (SRR7/2010 rd) skriver författarna om enskilda projektinsatsers effekt på jämställdheten, Pojkarnas läsintrasse har för sin del stötts genom finansiering av lokala projekt. De enskilda projektens effekter på skillnaderna mellan könen i fråga om inläring och utbildning samt på läsintresset förblir små. Skillnaderna mellan könen är i sig välkända inom utbildningspolitiken. I stället för omfattande specialåtgärder som i synnerhet riktar sig mot pojkar borde man stärka genusperspektivet över hela linjen inom utbildningspolitiken (2010:167).

Även rapporten *Pojkar och skolan: ett bakgrundsdokument om "pojkkrisen"* (SOU 2010:53) lyfter fram förståelse för genus och maskulinitetsnormer som det bästa sättet att åtgärda det som brukar kallas "pojkkrisen" (ibid:54f) alltså det könsmonster inom utbildning där pojkar presenterar sämre än flickor och inte heller utbildar sig i lika hög grad som flickor.

Det är alltså själva kärnan – genusnormer kring maskulinitet och feminitet styr uppfattningar och beteenden, som behöver utmanas och problematiseras för att förändra könsskillnaderna inom skola och läsning. Målgruppsriktade insatser som syftar till att uppmuntra och stötta den utsatta gruppen kan eventuellt förändra enskilda individers situation, men förändrar inte de normer som ständigt skapas och reproduceras. Vikten av att arbete för förändring på en strukturell nivå behöver tydliggöras.

Dilemmat är relevant i exemplet med Drengelitteraturprisen, då det blev kritiserat ur ett jämställdhetsperspektiv. Pernille Skou Brønner Andersen berättar hur kritik riktades mot att bara pojkar kunde vara med och rösta fram texterna, och därmed ha chans att vinna pris, en möjlighet som flickor inte fick. Kritiken avvisades dock av den danska Ligestillingsnævn/Jämställdhetsnämnden, med förklaringen att det fanns andra tävlingar där även flickor kunde delta.

### ***"Pojkars intressen" ur olika genusperspektiv?***

I rapporten från *World Health Organization* (WHO), som vi nämnde inledningsvis, om att engagera män och pojkar i problemet med ojämlig hälsa kopplat till kön, användes begreppen *genusneutrala*, *genussensitiva* och *genustransformerande* insatser (2007:3f, 11). Utifrån dessa begrepp går det att förstå utifrån vilken grad initiativ utmanar, ifrågasätter eller förhåller sig neutralt till genus och jämställdhet.

Att försöka stimulera pojkars läsintresse genom att uppmuntra författare att skriva mer inom vissa genrer som påstås tilltala målgruppen, är ett sätt att försöka se till en grupps särskilda behov. Pernille Skou Brønner Andersen menar att projektet såg detta som ett sätt att behandla annorlunda för att göra pojkars och flickors situation lika. Ett likabehandlingsperspektiv är alltså utgångspunkt. Men att prata om "pojkers intressen" utifrån vissa specifika läsgenrer, som dessutom är mycket stereotypa (deckare, historiska berättelser, fantasy, sport och humor), riskerar dock att cementera föreställningar om könsolikheter.

Samtliga nordiska länder har styrdokument om jämlikhet och/eller jämställdhet inom skola och förskola, om än i olika formuleringar. En grundbult i flera läroplaner är dock att motverka traditionella könsroller (Heikkilä, 2013:14ff). I den svenska läroplanen föreskrivs exempelvis att "flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller" (ibid:16). Att ringa in pojkars intressen utifrån de traditionella teman som nämns ovan kan därmed anses begränsande och i strid med vad flera styrdokument föreskriver.

### **Lärdomar från initiativet**

- Initiativ för att utjämna ojämlikheter i skola/läskunskaper bör utgå från att utmana och problematisera begränsande genusnormer, t.ex. normer om maskulinitet och studier/läsning.
- I initiativ med målgruppen "pojkar" är det viktigt att utgå ifrån ett intersektionellt perspektiv. Att förstå hur olika positioner och erfarenheter samverkar har betydelse för att inte vissa pojkar, ofta normbärargrupper, ska vara de enda som nås i insatsen.

- Att försöka stimulera pojkar att läsa genom att producera texter inom vissa genrer som påstås ligga i pojkars intresse (deckare, historiska berättelser, fantasy, sport och humor), riskerar att snarare förstärka än utmana stereotypa föreställningar om hur pojkar "är". Rekommendationen är att arbeta mer *genustransformerande*, det vill säga att ifrågasätta stereotypa föreställningar om flickors och pojkars intressen. Samt att uppmuntra barn att göra val utifrån personliga intressen och inte påstådda gruppintressen.

#### **2007 – pågående: Aarhusprojektet "Forebyggelse af radikaliserings og diskrimination i Aarhus"<sup>4</sup>.**

Aarhus Kommune i samarbete med SSP (kriminalpräventivt samarbete mellan Socialförvaltning, skola och polis i förhållande till barn och unga under 18 år).

#### **Bakgrund och syfte**

Aarhusprojektet startades 2007 och började som ett pilotprojekt, inspirerat av Politiets Efterretningstjenestes (PET) kampanj *Politi mod terror* (Politiets Efterretningstjeneste). När projektet initierades ändrades "terrorförebyggelse" till "förebyggande insats mot våldsam radikaliserings", och stort fokus riktades mot hur diskriminering är en av de mest betydande faktorerna för radikaliseringsarbete. Anti-diskrimineringsarbete är en grundbult i det förebyggande arbetet.

Projektets syfte är att förhindra radikaliserings av unga människor, oavsett om det är politiskt eller religiöst, och därigenom främja säkerhet och välbefinnande. Aarhusmodellen är ett samarbete mellan polis, skola och sociala myndigheter. Modellen har väckts intresse världen över, och idéer finns att utveckla modellen i andra länder. I januari 2015 möttes runt 300 personer från hela Norden i Malmö under rubriken *Mind the gaps - att skapa lika förutsättningar för alla unga* (Norden, 2015).

#### **Målgrupp**

Unga i riskzonen för radikaliserings.

#### **Problemformulering**

Risken för radikaliserings ökar när ungdomar upplever sig exkluderade, har dåliga livsvillkor eller genomgår personliga kriser. Därför är budskapet från alla som arbetar i Aarhusmodellen att ungdomar är önskvärda medborgare, oavsett religion och åsikter. På ett seminarium arrangerat av Segerstedtinstitutet i Göteborg i januari 2016, förklarade representanter för Aarhusmodellen att ansatsen i initiativet snarare är "medborgares

---

<sup>4</sup>SSP-Aarhus om Aarhusmodellen: <https://www.aarhus.dk/~media/Subsites/Antiradikaliseringsindsats/Dokumenter/Strategier-og-indsatser-2014.pdf> Norden.org om Aarhusmodellen: <http://www.norden.org/sv/aktuellt/nyheter/nordiskt-kommunfolk-laer-sig-om-aarhusmodel-len>



deltagande” än ”integration.<sup>5</sup> Tanken bakom initiativet är också att det förebyggande arbetet inte kan sättas in i vad modellen identifierar som ”röd zon”; alltså den akuta fasen radikaliseringsprocessen, utan att förebyggande måste börja i de så kallade ”gröna” och ”gula” zonerna, där arbete mot diskriminering och för medborgares deltagande i samhället är viktiga faktorer genom hela linjen för att förebygga radikalisering.

### **Metod**

Insatserna sker på flera nivåer. På seminariet i Göteborg pratar Jesper Holme och Rune Andersson om olika typer av förebyggande insatser specifika för olika stadier av en eventuell radikaliseringsprocess. Exempelvis handlar insatser i grön zon om insatser för ökad delaktighet bland kommunens medborgare – som workshops, community outreach-insatser mot specifika föreningar eller grupper men också om kunskapshöjande insatser med vägledning och rådgivning till personer som arbetar med barn och unga. Insatser i gul zon är kanske vad Aarhusmodellen blivit mest uppmärksammat för, det särskilda *Infohus* dit människor kan ringa för stöd och hjälp om de är bekymrade för sig själva eller närstående i relation till radikalisering. Efter en riskvärdering bjuds den unga personen in till ett samtal. Via informationshuset kan unga personer och deras föräldrar sättas i kontakt med utbildade Aarhus-mentorer, för att få stöd och hjälp i situationen.

### **Finansiering**

Aarhus Kommune

### **Kontaktpersoner/författare**

Jakob Klode Damgaard, Koordinator för kriminalpräventivt samarbejde mellem Socialforvaltning, Skole og Politi i forhold til børn og unge under 18 år (SSP), mobil: 51 57 59 55 7 mail: [jkd@aarhus.dk](mailto:jkd@aarhus.dk)

Børge Fedders, Projektkoordinator, mail: [bof@aarhus.dk](mailto:bof@aarhus.dk)

### **NIKK:s tolkning av initiativet**

#### ***Samarbete***

Arbetet med Aarhusmodellen är ett nära samarbete mellan skola och utbildning, socialförvaltning och polis, och har även stark politisk uppbackning. Det täta samarbetet mellan, och förankringen hos, flera ”tungt” aktörer har enligt representanterna på seminariet varit avgörande för arbetets framgång. Detta är en faktor vi stött på i flera av de lärande exemplen, kanske främst i det norska initiativet Menn i Helse, där kommuner, NAV (Norges arbetsförmedling, försäkringskassa och

---

<sup>5</sup> På seminariet deltog personer som på olika sätt arbetar med Aarhusmodellen inom Aarhus Kommun. De som presenterade modellen i Göteborg var Preben Bertelsen från Aarhus universitet, Rune Birk Andersen och Jesper Holme från Aarhus Kommune, samt Louise Thusgård Hørluck från socialförvaltningen i Aarhuskommune.



socialkontor), fylkeskommuner, Fylkesmannen, Kommunesektorens organisation (KS) och Helsedirektoratet samarbetar i projektet, samt även de hämtar stöd från politiskt håll.

### ***Spridning***

Som framgått har Aarhusmodellen gett upphov till stort intresse både på nordiskt och internationellt håll (Norden, 2015). Frågan om möjligheter till vidare nordisk spridning av den danska modellen är därför relevant, något som diskuterades på seminariet i Göteborg. Specifika nationella kontexter kan exempelvis ses som försvärande för spridning utanför denna kontext, men det finns samtidigt faktorer specifika för det nordiska samarbetet som möjliggör spridning. Representanterna för Aarhusmodellen anser att det finns goda möjligheter till nordisk spridning. En av dessa, Rune Andersson, påpekar att det danska initiativet inte har "uppfunnit hjulet igen", "Vi har inte hittat på några nya verktyg", säger han. En lärdom blir därmed att använda sig av redan befintliga nätverk, institutioner eller verksamheter som finns inom den nationella/kommunala kontexten. Deltagare på seminariet nämner exempelvis svenska befintliga brottsofferjourer som en möjlighet för en telefontjänst i likhet med det danska Infohuset.

### ***Ett brett perspektiv***

En viktig aspekt i initiativet Aarhusmodellen är att fokus i arbetet mot radikaliserings ligger på att arbeta mot diskriminering. Delar av modellen är inriktad på individinsatser, men man påtalar vikten av att detta inte kan separeras från ett strukturellt perspektiv på diskriminering i samhället. Det är ett exempel på hur området våldbejakande religiös och politisk extremism kan tacklas utifrån en problemformulering där diskriminering och exkludering är i fokus, vilket ger möjlighet att utmana stereotypa föreställningar om "kulturella olikheter".

En annan faktor som representanterna för modellen lyfter fram som betydande är att utgå ifrån ett medborgarperspektiv, där man istället för att tala om integration fokuserar vikten av alla medborgares delaktighet och betydelse. Att prata utifrån ett medborgarperspektiv möjliggör dialog med alla människor i regionen oavsett födelseland. Även genusperspektivet kan diskuteras i detta initiativ. Initiativet kan inte med självklarhet placeras inom området män och jämställdhet även om målgruppen i initiativet är unga män i riskzonen för att involveras i våldsbekämpande extremism. Ett explicit genusperspektiv saknas och ett tydligare fokus på maskulinitetsnormer och kopplingen till våld, och intersektionella analyser av hur rasism riktas mot unga rasifierade män hade kunnat utveckla initiativet.

### **Lärdomar från initiativet**

- Det finns behov av nätverk för spridning av lyckade nordiska initiativ, och gärna modeller/tips för nordisk spridning t.ex. kring hur en kan tillämpa modeller via befintliga nationella

- institutioner.
- Nära samarbete mellan flera olika aktörer är en framgångsfaktor i detta, såväl som i flera andra initiativ.

## Finland

### 2004-2009: Time Out! – Livet på rätt spår<sup>6</sup>

Projektet är ett samarbetsprojekt mellan försvarsmakten, arbets- och näringsministeriet, undervisningsministeriet och enskilda kommuner.

#### Bakgrund och syfte

Idén till projektet utvecklades redan på 1990-talet i samband med att försvarsmakten arbetade för att förhindra självmord bland dem män som avbryter militärtjänstgöring. Denna grupp beskrivs vara en särskild riskgrupp när det gäller mental ohälsa. Insikter gjordes om att det krävs särskilda åtgärder och förvaltningsöverskridande verksamhet för att nå just denna grupp. Det övergripande målet med projektet var att förhindra unga mäns marginalisering. Syftet formulerades som att utveckla psykosociala stödåtgärder för att förebygga marginalisering av unga män och att undersöka stödverksamhetens effekter. Projektet beskrivs som välplanerat och med tydlig utgångspunkt i relevant forskning.

#### Målgrupp

Målgruppen bestod framför allt av unga män som inte antagits till, eller av andra anledningar "hamnat utanför" militär- eller civiltjänstgöringen.

#### Problemformulering

Män som av hälsoorsaker avbryter eller inte inleder militärtjänstgöring och därmed riskerar att hamna i utanförskap kan om de får rätt stöd utveckla god hälsa och öka sitt psykosociala välbefinnande. Förebyggande hälsoarbete bör utföras av fler aktörer inom problemområdet.

#### Metod

Inom projektet utvecklades en modell för samarbete mellan kommuner, försvarsmakten och civiltjänstcentralen samt en stödtjänst. Stödtjänsten utbildade ombud i kommunerna, som vid sidan av sin ordinarie tjänst även arbetade med detta projekt. Modellen bygger på både kvalitativa och kvantitativa forskningsresultat utförda av bland andra försvarsmaktens forskningsinstitut. Även de utvärderingar som genomfördes gjordes på vetenskapliga grunder.

#### Finansiering

Social- och hälsovårdsministeriet (SHM)

<sup>6</sup> Institutet för hälsa och välfärd's webbsida om Time Out! -projektet: <https://www.thl.fi/sv/web/thlfi-sv/forskning-och-expertarbete/projekt-och-program/projekt/22594>

**Kontaktpersoner/författare**

Minna Savolainen, +358 2952 47628

**NIKK:s tolkning av initiativet**

Initiativet syftade dels till att utveckla stödåtgärder i form av en modell för att förebygga marginalisering av unga män och dels till utreda effekterna av dessa stöd. Samarbetet mellan olika aktörer inom "problemområdet" visade sig vara lyckosamt och bidrog till ökad motivation för alla inblandade. Modellen har lyfts fram som ett exempel på åtgärdsprogram mot utslagning, något som Wickman i sin rapport om nordiska initiativ om män och jämställdhet (2012) menar saknas, speciellt med ett genusperspektiv. Modellen är också ett exempel på hur ett lokalt initiativ med positiva resultat kan få regional spridning, och utvärderingar<sup>7</sup> rekommenderar även nationell utvidgning (Wickman, 2012). Ur den aspekten illustrerar initiativet också vikten av utvärdering och uppföljning. Vi vill också lyfta fram ett såväl modell som utvärderingar bygger på vetenskapliga grunder och forskning om unga män.

**Lärdomar från initiativet**

- Samarbeten mellan olika aktörer inom ett "problemområde" ökar chanserna för framgångsrika förändringsarbeten med avseende på kön och genus.
- Lokala initiativ med positiva resultat kan med fördel spridas regionalt för att öka genomslaget.
- Modeller som sätt att arbeta med förändrings- och utvecklingsarbeten säkerställs genom vetenskaplig forskning och relevant teori om genus.

**Island****Parental leave in Iceland. Bringing the Fathers in<sup>8</sup>**

Jafnréttistofta 2007.

**Bakgrund och syfte**

Rapporten är en nationell uppföljning av de ändringar i föräldraförsäkringen/foreldrepermisjonen/barseldagpenge som infördes i Island år 2000, som är organiserad enligt en 3-3-3-princip där tre månader vardera är reserverade till respektive förälder och inte kan överlätas. Utöver detta får föräldrarna ytterligare tre månader att dela upp enligt egen önskan.

<sup>7</sup> The National Research and Development Centre for Welfare and Health (STAKES) rapport om Time Out! [på finska]: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76859/R18-2008-VERKKO.pdf?sequence=1>  
Institutet för hälsa och välfärds rapport om Time Out! [på finska]: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80373/a0f6f54c-28da-4995-8d95-be98753e1e1e.pdf?sequence=1>

<sup>8</sup> Rapporten i fulltext: <http://jafnretti.is/D10/Files/parentalleave.pdf>

Detta kan betraktas som den mest progressiva föräldralagstiftningen i Norden (Wickman, 2012:5).

De nordiska ländernas policys gällande föräldralagstiftning och familjepolitik har varit föremål för många jämförelser och analyser (se till exempel Björk Eydal & Rostgaard, 2015). Denna rapport är en uppföljning gjord av centret för jämställdhet/likestilling Jafnréttistofa, med syfte att samla erfarenheter efter lagändringen och utvärdera effekterna för jämställdheten inom familj och föräldraskap.

### **Målgrupp**

Rapporten kartlägger och analyserar gruppen föräldrar i Island, med fokus på mäns föräldraskap och utnyttjande av föräldraförsäkringen.

### **Problemformulering**

Efter att lagändringen varit i kraft ett antal år finns behov av att samla ihop erfarenheterna och ta reda på vilka effekter ändringarna lett till. Flera frågor ställs, bland annat Har lagstiftningen påverkat hur aktiva fäder är i sina barns omsorg i Island? Hur har ändringarna blivit mot- tagna i samhället?

### **Metod**

I rapporten diskuteras vilka specifika faktorer som möjliggjort lagändringen, vilka steg som tagits inför de successiva lagändringarna år 2000, samt händelseförloppet efter att ändringarna infördes och dess effekt på jämställdheten inom familjen. Vid mätning av effekt användes följande data: statistik från Maternity/Paternity Leave Fund (Föräldraledighets-/foreldrepermisjons-/barselsorlovfonden), frågor ställda till fonden, enkätundersökningar, telefonintervjuer och nätbaserade enkäter till personer som erhållit betalningar från fonden. Effekterna har mätts utifrån faktorerna:

- Barnets tid med båda föräldrarna
- Koordinering av arbete och familjeliv
- Lönegapet mellan kvinnor och män
- Fertilitet

Rapporten fastställer att den förändrade lagstiftningen haft effekt mot ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen, men även en mer jäm- ställd arbetsmarknad samt att nativitetsnivån ökat efter lagändringen. Rapporten diskuterar även nationella och tidsmässiga omständigheter som möjliggjorde ändringen.

### **Kontaktperson/författare:**

Ingólfur V. Gíslason E-mail: [ivg@hi.is](mailto:ivg@hi.is)

**Finansiering**

Center for Gender Equality, dåvarande Ministry for Social Affairs, nu Ministry of welfare.

**NIKK:s tolkning av initiativet*****Utvärdering: vad fick initiativet för effekt?***

En första lärdom från det isländska initiativet är vikten av uppföljning och utvärdering. Otaliga nordiska exempel understryker detta moment som avgörande för framgångsrika initiativ. NOU 2011:18 *Struktur for likestilling* innehåller rekommendationer kring offentliga myndigheters redogörelseplikt av kön,/kjønn, funktion/funksjon, etnicitet och religion i arbetslivet. Utredningen kritiserar hur arbetet mot diskriminering i många myndigheter är valfritt för myndigheten att följa upp, då detta regleras av ett icke-bindande yttrande (2011:169). Författarna konstaterar att:

... det mangler systematisk oppfølging av saker med sikte på vurdering av hvorvidt og i hvilken grad ombudet får gjennomslag (2011:152). Mangel på systematisk oppfølging er et forhold som svekker effektiv gjennomføring av konvensjonstilsynet (ibid:153).

Särskilt inom det våldsförebyggande området har bristen på *effektutvärdering* påtalats, alltså att det sällan följt upp vilka effekter särskilda insatser fått på ett visst fenomen. I SOU 2015:55 påtalas hur effektutvärderingar av våldsförebyggande arbete är ovanliga, även MUCF betonar i sin utvärdering av det våldsförebyggande projektet *Låt 101 blommor* blomma, att detta är ett problem (2012:3). En intressant förklaringsteori som diskuteras är att effektutvärdering sällan efterfrågas av finansiären – det som är av intresse är istället huruvida pengarna använts som planerat (ibid:19). Därmed skulle en lärdom kunna vara att inkludera utvärdering av effekter i uppdragsbeskrivningen, och att detta efterfrågas av uppdragsgivaren.

**Lärdomar från initiativet**

- Att efterfråga uppföljning och effektutvärdering av genomförda initiativ är av stor betydelse för framtida arbete inom området män och jämställdhet.
- Uppföljning av genomförda initiativ där kontextspecifika faktorer beaktas är relevant för möjligheter till spridning. Frågor att analysera är exempelvis, vad var specifikt för tid, plats, land, omgivning och hur påverkade detta initiativets utfall? Dessa aspekter är viktiga att beakta inför nordiskt samarbete och potentiell spridning av initiativ.

## Norge

### Menn i Helse<sup>9</sup>

Menn i helse er et samarbeid mellom kommuner, Norges arbeidsförmedling, försäkringskassa och socialkontor (NAV), fylkes-kommuner, Fylkesmannen, Kommunesektorens organisasjon (KS) och Helsedirektoratet

### Bakgrund och syfte

Initiativet startade 2010 som ett treårigt projekt i Trondheim Kommune, med syfte att öka andelen män som arbetar inom hälsosektorn. I utredningen *Morgondagens omsorg* (Meld. St. 29) uttrycktes en önskan om spridning av initiativet från Trondheim (ibid:66). Härefter beviljades projektet öronmärkta medel. Initiativet är idag spritt till sex av Norges fylken, med planer på utvidgning till ytterligare två, och har därmed blivit en nationell institution för rekrytering. Initiativet beskrivs som "ett av de mest vällyckade försök att rekrytera män till hälso- och omsorgssektorn i Norge" (ibid:65).

### Målgrupp

Arbetsökande män i Norge, mellan 26-55 år.

### Problemformulering

Initiativets främsta prioritet är bristen på personal inom hälsosektorn, snarare än ett uttalat jämställdhetsarbete. Norge har ett stort behov av utbildad hälsopersonal. Menn i Helse är ett nationellt projekt i syfte att rekrytera fler män till hälsoyrken, och går under slogan: "Er du mann nok til en jobb innen helse?". Under 2015 kommer 180 män att starta upp som "helserekutter". NAV står för ekonomiskt stöd under utbildningstiden.

### Metod

Rekryteringen sker via NAV (Norges arbeidsförmedling, försäkringskassa och socialkontor). Menn i Helse kontaktar NAV-kontoren, som upplyser om vilka arbetsökande kandidater de har inskrivna. Bland dessa kallas personer till intervjuer (utifrån kriterierna att de är mellan 26-55 år, samt har någon form av ersättning/stöd från NAV som finansierar studietiden). I vart fylke finns tjugo platser, och efter intervjuer med kandidaterna går trettio vidare till praktik på någon arbetsplats inom vård- och omsorg, exempelvis ett sykehjem/äldreboende, under tolv veckors tid. Efter dessa tolv veckor återstår ofta tjugo män som får gå en utbildning i helsefagearbete, och tre år senare får de manliga studenterna ett fagebrev/certifikat, och söker arbete inom vård- och omsorgssektorn som andra. Nästan samtliga utbildade män har fått arbete på ett sykehjem eller

---

<sup>9</sup> Hemsida till Menn i Helse: <http://mennihelse.no/>

liknande.

### **Finansiering**

NAV: Norges arbeidsförmedling, försäkringskassa och socialkontor.

### **Kontaktperson/författare**

Svein Vik, fylkeskoordinator Hedmark Telefon: 40 23 82 40

E-mail: [svein.vik@ringsaker.kommune.no](mailto:svein.vik@ringsaker.kommune.no)

### **NIKK:s tolkning av initiativet**

#### ***Långsiktigt arbete och möjligheter till spridning***

Menn i Helse har nationell spridning, med representation i flera fylken. Initiativet har löpande finansiering från NAV. Satsningen är att betrakta som en del av Norges nationella, långsiktiga satsning på att få in män i omsorgsarbeten. Fylkeskoordinator Svein Vik menar att en framgångsfaktor är att flera tunga aktörer lyckats samarbeta i frågan: både kommuner, NAV, fylkeskommuner, Fylkesmannen, Kommunesektorens organisasjon (KS) och Helsedirektoratet sluter upp bakom arbetet. Projektets framgång och spridning har också möjliggjorts genom intresset från politiskt håll.

Att ha ett långsiktigt perspektiv ökar förutsättningarna för att nå mål om ökad andel män i omsorgssektorn. Svein Vik berättar att en viktig aspekt är den täta uppföljningen av de män som genomgår rekryteringsprogrammet, bland annat genom god förankring hos den arbetsplats som står för praktik, och nära kontakt med personerna i utbildningen. Som vi betonar på s. 24 vill vi låta det vara osagt i vilken utsträckning *Menn i Helse* resulterar i fler män inom hälsosektorn i Norge.

#### ***Olika perspektiv på kön och genus***

Koordinator Svein Vik lyfter fram projektets marknadsföringsarbete som betydande för det stora intresset. Menn i Helse har hittills producerat två musikvideor som syftar till att inspirera och skapa intresse. Den första videon anspelar mycket på stereotypa föreställningar om maskulinitet och ifrågasätter inte genusstrukturer eller föreställningar om könsskillnader. Videon profilerar till exempel män i omsorgsarbete som "Mission impossible" och potentiella "rekrutter" fångas i nät för att sedan avlämnas vid olika arbetsplatser. Den andra videon, som nyligen lanserats, är mycket olika den första och visar istället män i flera arbets- situationer som innefattar omhändertagande och omsorg. Här utmanas istället stereotypa föreställningar om maskulinitet och att arbeta inom vård- och omsorg framställs som något positivt, oavsett kön.

De två olika filmerna visar på hur ett och samma projekt om "män och jämställdhet" kan ha mycket olika perspektiv på genus, maskulinitet och femininitet och stereotypa föreställningar om kön kan antingen utmanas



eller förstärkas.

### **Lärdomar från initiativet**

- Långsiktighet bör från början vara en del av projektplanen.
- Samarbete mellan flera olika aktörer, med olika funktioner är en framgångsfaktor.
- Genusmedvetenhet skapar förutsättningar för att inte riskera att reproducera stereotypa föreställningar om manlighet och omsorg.
- Projektet har primärt marknadsförts med andra argument än enbart det om jämställdhet. Utöver målet om jämställdhet har projektet även fokuserat på arbetskraft till vård- och omsorgs- sektorn, vilket sannolikt har bidragit till det politiska intresset för initiativet. Trots en målsättning som inte handlar om ökad jämställdhet i första hand kan ändå jämställdhetsmål inkluderas.

## **Sverige**

### **Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällesfrågor (MUCF)**

Regeringsuppdrag till MUCF att arbeta med jämställdhet, maskulinitet och våld

#### **Bakgrund och syfte**

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor tar fram och sprider kunskap inom två huvudområden: ungdomspolitik och politiken för det civila samhället. Myndigheten har från 2011 i uppdrag att förebygga ungas utsatthet för våld, där grupperna pojkar och unga män är explicit i fokus. Uppdragen fokuserar bland annat på mäns våld mot unga kvinnor, hedersrelaterat våld, att unga blir sexuellt exploaterade på internet och att unga blir gifta mot sin vilja.

#### **Målgrupp**

Unga/unga män i Sverige samt personer som arbetar med unga.

#### **Problemformulering**

Från forskning och erfarenhet vet vi idag att våldets konsekvenser i form av mänskligt lidande och samhällskostnader är gigantiska. Våldet drabbar oss alla även om det inte riktas direkt emot oss själva. Ett systematiskt och kunskapsbaserat arbete för att förebygga våld är inte längre en valmöjlighet, det är en nödvändighet.

#### **Metod**

MUCF arbetar i första hand med kunskapsproduktion. På temat jämställdhet, våld och maskulinitet har sju publikationer getts ut, till exempel handböcker och informationsmaterial till personer som möter unga i arbetet. Kunskapsarbetet sker även i form av utbildningsinsatser för berörda yrkesgrupper, konferenser och samarbete med andra aktörer.

Myndigheten samlar och sprider också kunskap i sina rapporter, med nulägesbeskrivningar, kartläggningar och rekommendationer för fort- satt arbete.

**Finansiering**  
Regeringsuppdrag

**Kontaktperson/författare** Handläggare, Maria Billinger  
maria.billinger@mucf.se

Handläggare Jeff Jonsson jeff.jonsson@mucf.se

### **NIKK:s tolkning av initiativet**

#### ***Långsiktighet och uppföljning***

MUCF:s arbete är en del av ett nationellt långsiktigt våldsförebyggande arbete kopplat till pojkar, män och maskulinitet. Långsiktigheten i arbetet är viktig för att säkerställa att arbetet får effekt, vilket kontinuerligt analyseras genom uppföljning och utvärdering.

#### ***Genusförändrande ansats***

Initiativet har ett tydligt genusförändrande och normkritiskt perspektiv i sin ansats att arbeta förebyggande mot maskulinitetsnormer och våld. Till exempel är förändringsarbetet i skolor och på arbetsplatser tydligt inriktat på att arbeta med normkritisk pedagogik, och på flera håll kritiserar toleranspedagogiken som arbetsmetod (se till exempel Berg, Sjögren och Söderström, 2010). När frågor kring likabehandling och diskriminering diskuteras är det inte ovanligt att prata om tolerans. Att vara tolerant har ofta framhållits som något positivt. Den normkritiska pedagogiken har vuxit fram ur en kritik av toleransperspektivet, istället för att vissa grupper förväntas tolerera andra grupper, är fokus för normkritiken just att ifrågasätta och utmana de normer som påverkar maktskillnader i samhället.

#### ***Kunskapsbaserat arbete***

Det finns även en stark koppling till aktuell forskning inom området genus, unga, maskulinitet och våld. I såväl publikationer som praktiskt förändringsarbete är myndighetens arbete grundat i internationell och nordisk forskning. Att grunda sitt arbete på kunskap och kritiska förhållningssätt är av vikt, då arbetet annars riskerar att baseras på åsikter utan vetenskaplig grund.

#### ***Lärdomar från initiativet***

- Långsiktiga satsningar möjliggör hållbara förändringar, då utvärderingar av effekter kräver ett längre perspektiv.
- Uppföljning och utvärderingar av insatser är av stor vikt för att få

- kunskap om effekter, inför fortsatt arbete.
- Initiativet är ett exempel på hur maskulinitetsnormer och våld kan angripas ur ett genusförändrande perspektiv, där föreställningar om feminitet och maskulinitet utmanas istället för att förstärkas.
- Initiativet grundar sig i kunskap och forskning.

**2010-2012: Mervärt**

Samarbetsprojekt mellan RFSL, Storstockholms brandförsvaret och Svensk Bevakningstjänst.

**Bakgrund och syfte**

I projektet riktas fokus mot uniformsyren – räddningstjänst/brandmän samt väktare – för att synliggöra och problematisera den könsmärkning som förknippas med dessa mansdominerade yrken. Projektet syftar till att kompetensutveckla medarbetarna i respektive verksamhet för att skapa förutsättningar för långsiktigt lärande om normer, mångfald och likabehandlingsfrågor, samt att motverka diskriminering. I en förlängning handlar det om att nyansera och förändra bilden av vem eller vilka som antas kunna arbeta som brandmän eller väktare för att kunna bredda rekryteringsbasen och för att kunna behålla personal.

**Målgrupp**

Personal inom uniformsyren, väktare och räddningstjänst/brandmän.

**Problemformulering**

Det finns stor okunskap om att den homogena arbetsplatskulturen leder till att kvinnor och personer som tillhör minoritetsgrupper marginaliseras och exkluderas. Attityder och normer behöver medvetandegöras och därför ska projektet genomföra utbildningsinsatser för såväl lika- behandling som icke-diskriminering.

**Metod**

Under en tvåårsperiod utbildas personal i respektive verksamhet av fyra så kallade utbildare från varje organisation. Utbildningsmomenten innehåller praktiska övningar, teoripass samt interaktiva metoder anpassade till de olika verksamheterna. För att underlätta och möjliggöra implementering av de nya kunskaperna tas ett metodmaterial fram. Det består av en "låda" med information om "Normkritiskt ledarskap", "Rekryteringsguide" och "utvecklingssamtal".

**Finansiering**

Europeiska socialfonden

**Kontaktperson/författare**

Carlos Diaz, projektledare RFSL (Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter).

Mail: [carlos.diaz@rfsi.se](mailto:carlos.diaz@rfsi.se)

### **NIKK:s tolkning av initiativet**

#### ***Motstånd och föreställningar om maskulinitet***

Föreställningar om maskulinitet präglar yrkeskulturen inom uniformsyrken på flera olika sätt. Forskning inom området har under flera år visat hur starkt förknippat till exempel brandmannayrket är med machokultur och heroism, vilket försvårar både jämställdhets- och mångfaldsarbete. Trots stor kunskap, hos projektledare och utbildare, om hur kön och genus villkorar uniformsyrken på sätt som förstärker antaganden om könsskillnader på problematiska sätt fick projektet inte det genomslag som var förväntat. Det visade sig vara de starka maskulinitetsnormerna som gjorde att projektet och utbildningsinsatserna mötte ett stort motstånd enligt projektledaren Carlos Diaz. Kunskap om motstånd i jämställdhetsarbete är en förutsättning för att kunna driva förändringsarbete inom området och en lärdom här är att explicit benämna utebliven "effekt" i termer av just motstånd. Motstånd är ett uttryck för att maktordningar destabiliseras och att strukturer som tidigare varit osynliggjorda synliggörs – i det finns en potential för att också bemöta motstånd. Föreställningar om vad jämställdhet "är" eller syftar till spelar också roll för vad som utmanas och försvaras i ett aktivt arbete för att förändra antaganden om maskulinitetskonstruktioner. Vi vet också att motståndet tar sig olika uttryck beroende av de metoder och interventioner som används. Ökad kunskap om motstånd skulle sannolikt kunna påverka och underlätta såväl utbildningsinsatser som implementeringsprocesser.

#### **Lärdomar från initiativet**

- Uppmärksamma att, och öka kunskapen om hur motstånd kommer till uttryck i jämställdhetsarbetet.
- Uppmärksamma att, och öka kunskapen om att det kan finnas motstridiga intressen, kring till exempel fördelning av resurser och inflytande och ansvar, som påverkar förändringsarbetet.
- Uppmärksamma att, och öka kunskapen om att olika aktörer har olika maktmandat i en verksamhet och att det spelar roll för vad som utmanas och vad som förblir detsamma.

## Bilaga 2 – Nordiska initiativ om män och jämställdhet 2005-2015

### Danmark

Initiativ	År	Organisation/finansiering	Typ och nivå	Tema
Aarhusprojektet: Forebyggelse af radikaliserings og diskrimination i Aarhus	Pågående	Aarhus kommun	Regionalt stödprojekt. Modell med nationell och internationell spridning.	Män i riskzonen
Dialog mod Vold	Pågående	I samarbejde med Direktoratet for kriminalforsorgen og Københavns Kommune	Nationellt behandlingsprogram	Mäns våld
Drengelitteraturprisen	2011-2013	Kulturministeriet og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling	Nationell tävling	Pojkars utbildning
Partnervold mod mænd i Danmark	2012	Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet og Ministeriet for Ligestilling og Kirke og Social- og Integrationsministeriet	Nationell kartläggning	Våld mot män
Nordiske mænd til omsorgsarbejde!	2011	Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet og VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv	Nordisk kartläggning	Män i omsorgsarbete
Hvor blev drengene af?	2011	Center for Ungdomsforskning, Aarhus Universitet	Nationella rekommendationer	Pojkars utbildning
30 forslag. En politik for drenge og mænds ligestilling.	2011	Tænketanken viden om Mænd i samarbejde med KVINFO, Institut for Menneskerettigheder, Farligt Fælles Forbund.	Nationella kunskaps-spridning och rekommendationer	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Pulje på 10 millioner kroner skal få flere drenge i uddannelse	2011	Ministeriet for børn, undervisning og ligestilling	Nationell satsning	Pojkars utbildning

Projekt Rum til Drengene	2010	Aarhus Tech, Erhvervsskolen Nordsjælland og Nationalt Center for Erhvervspædagogik, Metropol	Regionala stödinsatser	Pojkars utbildning
<i>Puljeforflere mænd i daginstitutioner</i>	2013-2015	Ministeriet for børn, undervisning og ligestilling	Nationell satsning	Pojkars utbildning
Rødt kort kampagne	2011-2012	<i>DBU og ligestillingsministeriet</i>	Nationell satsning	Mäns våld
<i>White Ribbon</i>	2013-2014	the Ministry of Gender Equality	Nationell satsning	Mäns våld
Fædre, sønner, ægtemænd – Om maskulinitet og manderoller blandt etniske minoritetsmænd	2007	SFI & Minister for ligestilling	Nationell rapport	Maskulinitetsnormer och machokultur

**Totalt 13**

## Finland

Initiativ	År	Organisation/finansiering	Typ och nivå	Tema
Lyömätön linja (icke-släende=oslag-	Pågående	Espoo Stad	Nationellt interventionsprogram	Mäns våld
Poikien Talo (The Boys' House)	Pågående	Stöd från RAY och VUOLLE	Regionalt stödprojekt	Maskulinitetsnormer och machokultur
Mansfrågor i jämställdhetspolitiken - mellanrapport och slutrapport	2014	Social- och Hälsovårdsministeriet	Slutrapport, samt mellanrapport, med rekommendationer inför nästa regeringsprogram	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Manssektionen vid Delegationen för jämställdhetsärenden (TANE)	Pågående	Social- och hälsovårdsministeriet	Nationellt stödprogram	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Projekt Pappa	2009-2012	Föreningen Familjeparasollet. Stöd från RAY och Svenska kulturfonden	Regionalt stödprojekt och kunskapspridning	Faderskap och familj
Du har fått ett barn. Nu är barnet i tur att få Dig	2010	Social- och hälsovårdsministeriet	Nationell kampanj	Faderskap och familj
Time Out! – Livet på rätt spår	2004-2009	Enheten för främjande av psykisk hälsa	Kommunalt stödprojekt	Män i riskzonen

Men and Gender Equality: Towards Progressive Policies	2006	Ministry of Social Affairs and Health	Nationell rapport	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
<i>Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka</i>	2012	Jämställdhetsdelegationen	Nationell rapport	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet

**Totalt: 9**

## Island

Initiativ	År	Organisation/finansiering	Typ och nivå	Tema
Report and proposals on increased participation of men in equality issues	2013	Välfärdsministeriet	Nationell rapport	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Equal rights to paid parental leave and caring fathers – the case of Iceland	2013	University of Iceland	Vetenskaplig rapport	Faderskap och familj
Gender Equality in Iceland	2012	Jafnréttisstofa	Nationell översikt	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Male Violence against Women in Intimate Relationships in Iceland	2012	Välfärdsministeriet	Nationell rapport	Mäns våld
Parental leave in Iceland. Bringing the Fathers in	2007	Center for Gender Equality	Nationell utvärdering	Faderskap och familj
Karlar til ábyrgðar	Pågående	I samarbete med Kvennaathvarf, Jafnréttisstofa, Välfärdsministeriet	Nationellt terapi-program	Mäns våld
Fostering Caring Masculinities (FOCUS)	2006	Jafnréttisstofa	Nationellt projekt	Faderskap och familj
Plan of action to deal with domestic and sexual violence	2006		Nationell handlingsplan	Mäns våld

**Totalt 8**



## Norge

Initiativ	År	Organisation/finansiering	Typ och nivå	Tema
Reform: Ressusseter for menn	Pågående	Ministeriet for barn og jämställdhet.	Kunskapscentrum	Maskulinitetsnormer og machokultur
Menn i Helse	Pågående	NAV & 6 fylken	Nasjonelt rekrutteringsprogram	Män i omsorgsarbete
Alternativ til Vold	Pågående	Privat stiftelse	Behandlings- og kompetenscenter	Mäns våld
Hvordan utdanne, Rekruttere og beholde menn i omsorgsyrker?	2013	Norska regeringen	Stortingsmelding	Män i omsorgsarbete
Handlingsplan mot vold i nære relasjoner	2012	Barne- og Likestillingsdepartementet	Nasjonell handlingsplan	Mäns våld
Mellom makt og avmakt: Om unge menn, tvangsekteskap, vold og kontroll	2011	Institutt for samfunnsforskning	Nasjonell kartläggning	Mäns våld
Gender Equality and Quality of Life	2009	Barne- og Likestillingsdepartementet	Nasjonell rapport	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Om menn, mansroller og likestilling	2008	Norska regeringen	Stortingsmelding	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Likestilling og livs kvalitet	2007	Barne- og Likestillingsdepartementet	Nasjonell kartläggning	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
På vei mot en likestillt barnehage	2007	Kunskapsdepartementet	Nasjonell handlingsplan	Män i omsorgsarbete

**Totalt 10**

## Sverige

Initiativ	År	Organisation/finansiering	Typ och nivå	Tema
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF)	Pågående	Statlig myndighet	Nationellt förebyggande arbete	Våld mot män
Män för Jämställdhet (MfJ)	Pågående	Allmänna Arvsfonden	Nationell kunskapsspridning	Maskulinitetsnormer och macho kultur
FATTA MAN	Pågående	Allmänna Arvsfonden	Nationell kunskapsspridning	Mäns våld
Måste man vara på vissa sätt som kille? UMO.se	Pågående	Stockholms läns landsting	Nationell kunskapsspridning	Maskulinitetsnormer och macho kultur
Machofabriken	Pågående	ROKS, Unizon och MfJ	Metodmaterial	Maskulinitetsnormer och macho kultur
Maskulinitet i förändring	Pågående	Örebro län och MfJ	Nationell årlig konferens/plattform	Maskulinitetsnormer och macho kultur
Överenskommelse mellan staten och SKL om att stärka jämställdhetsarbetets inriktning mot män, pojkar och maskulinitetsfrågor	2015-2016	Svenska regeringen	Nationell satsning	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Stoppa machokulturen – tillsammans för en jämställd Byggbransch	2015	Byggnads och Byggcheferna	Nationell kampanj och kunskapsspridning	Maskulinitetsnormer och macho kultur
Nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck	2015	Svenska regeringen	Statens offentliga utredningar (SOU)	Mäns våld
Män och jämställdhet	2014	Svenska regeringen	Statens offentliga utredningar (SOU)	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Män i förskolan: kartläggning och analys av insatser	2012	Skolverket	Nationell kartläggning	Män i omsorgsarbete

Mervärt	2010-2012	Svensk Bevaknings-Tjänst, Storstockholms brandförsvaret och RFSL	Regional kunskapshöjande satsning	Maskulinitetsnormer och machokultur
Metoder i arbetet med våldsutövare	2011	Socialstyrelsen	Nationell kartläggning	Mäns våld
"Spelar roll" – fotboll och utbildning i samverkan	2011	Delegationen för jämställdhet i högskolan	Regional kunskaps-höjande projekt	Pojkars utbildning
Socialtjänstens arbete med män som utövar våld i nära relationer	2010	Socialtjänsten	Nationell kartläggning	Mäns våld
Hedersrelaterat våld mot unga män	2010	Länsstyrelserna och Rikspolisstyrelsen	Regionalt projekt	Våld mot män
Behandling av män som utövar våld	2010	Socialstyrelsen	Nationell utvärdering	Mäns våld

**Totalt 17**

## Norden

Initiativ	År	Organisation/finansiering	Typ och nivå	Tema
Making change – Nordic examples of Working Towards Gender Equality in the Media	2014 Pågående	NORDICOM. Nordiska ministerrådet	Nordiskt kunskapsmaterial	Maskulinitetsnormer och machokultur
Nordisk Jämställdhetspolitik med fokus på män	2012	NIKK. Nordiska ministerrådet	Nordisk policyöversikt	Mäns delaktighet i jämställdhetsarbetet
Hvordan motarbejde antifeminisme og høyreekstremisme?	2012	Reform. Nordiska ministerrådet	Kunskapshöjande insats: konferens, resurshäfte.	Maskulinitetsnormer och machokultur
Fathers' use of Paternity Leave in the Nordic Countries	2009	KELA, Folkpensionsenheten	Nordisk kartläggning	Faderskap och familj
Men and Male as the Norm?	2007	Nordic Research Programme 2005-2008	Nordisk studie	Maskulinitetsnormer och machokultur
Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men	2006	TemaNord. Nordiska ministerrådet	Nordisk kartläggning	Faderskap och familj

**Totalt 6**

# Bilaga 3 – Intervjuguide

Intervjuguide: Semistrukturerad intervju styrd utifrån teman

## Teman

- **Presentera MoJ-arbetet: uppdrag, syfte, koppling till just detta initiativ. Initiativets bakgrund?**
  - Vad ledde fram till arbetet?
  - Vilket var syftet?
- **Hur länge pågick/pågår projektet? (total projekttid)**
- **Vilka är ni som genomför(de) projektet?**
- **Initiativets genomförande:**
  - Vad var lyckat? Vad möjliggjorde detta?
  - Motstånd? På vilket sätt? Hantering av detta?
  - Organisatoriska faktorer?
  - Specifika resultat (även aktiviteter inkluderas som resultat)
- **Uppföljning/utvärdering:**
  - Förändringspotential: vad fick initiativet/projektet för effekt?
  - Fanns uppföljning/utvärdering inskrivet i projektplanen från början?
  - Finns det någon koppling till tidigare kunskap och forskning? effekt?
- **Specifika MoJ-faktorer**
  - Vad har varit viktigt att tänka på när man arbetet specifikt med MoJ? Motstånd specifikt relaterat till MoJ?
  - Vilken uppfattning kring maskulinitet representerar initiativet? Vad är enligt initiativet "problemet" kring MoJ?
  - Har fokus varit på specifika grupper av män? Individuell kunskapshöjning? Eller på strukturer kring män/maskulinitet?
- **Tankar kring rekommendationer**
  - Vad ser du skulle behövas för ett fortsatt lyckat arbete på området MoJ?