

KONSTNÄRSNÄMNDEN

Konstnärsnämnden

ISBN 978-91-982566-0-4

Konstnärsnämnden, Maria skolgata 83, 118 53 Stockholm

Tel: 08- 50 65 50 00 | Fax: 08- 50 65 50 90

E-post: info@konstnarsnamnden.se

Hemsida: www.konstnarsnamnden.se

Grafisk formgivning: Mu AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Vällingby.

Ansvarig utgivare: Ann Larsson

Förfrågningar: Ann Traber

© Konstnärsnämnden 2016

Konstnärlig kvalitet med demokratiska perspektiv

Jämställdhetsintegrerad bedömning
av ansökningar om bidrag och stipendier

Konstnärsnämndens skriftserie: 2016.1

Eva Mark

Innehållsförteckning

Förord	7
Inledning	9
Vad är jämställdhetsintegrering?	11
Definition.....	11
Jämlikhet och jämställdhet.....	11
Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet	11
Systembevarande och systemförändrande jämställdhet.....	12
Genusperspektiv	12
Kvantitet, kvalitet och genus	14
Bygga på det som redan finns	15
Verksamhetsperspektiv.....	15
De som är nära problematiken är bra på att lösa den.....	16
Kritiska maktperspektiv försvinner?.....	16
Jämställdhetsintegrerad beredning	19
Arbetsprocesser ur nya perspektiv	19
Uppdragets kvalitetsbegrepp	19
Levande process	20
En arbetsprocess omvärderar en annan.....	21
Aspekter av samma arbetsprocess.....	21
Systemförändrande arbete hotar konstnärlig kvalitet?	22
Uppdragen och skapandets förutsättningar.....	23
Utvidgad jämställdhetsintegrering	25
Jämställdhet och övrig jämlikhet	25
Organisatoriskt genombrott.....	25
Jämlikhetsintegrering	26
Jämställdhetsintegrering ur intersektionella perspektiv	27
Vems förtryck är mest angeläget?.....	27
Slutkommentar	29
Referenser	31

Konstnärsnämnden har sedan 1998 haft regeringens uppdrag att arbeta med jämställdhet. Arbetet har växlat upp i olika skeden med tydligare uppdrag, men även genom egen utveckling och fördjupning av arbetet.

År 2013 utsågs Konstnärsnämnden till en av 18 pilotmyndigheter inom regeringens projekt ”Jämställdhetsintegrering i myndigheter”. Konstnärsnämnden var tillsammans med Statens musikverk de enda kulturmyndigheterna. Ett projekt som nu i sin andra fas uppgraderas till att gälla 59 myndigheter och sträcker sig till och med 2018. Arbetet ska leda till att jämställdhet ska vara en integrerad del av myndighetens hela kärnverksamhet. I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet, att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv.

Inom myndigheten utvecklar vi våra beslutsformer, vi fördjupar en kvalitativ analys av det egna arbetet och dess effekter på konstområdena, vi utvärderar konstnärernas villkor ur jämställdhetssynpunkt och vi ser till att jämställdhet uppnås i konkreta fördelningsmål gällande resurser.

Inom konstnärspolitiken och den bredare kulturpolitiken har perspektiven jämställdhet och kvalitet och då specifikt konstnärlig kvalitet länge ansetts som perspektiv som måste brytas mot varandra eller ifrågasätta varandra. Olika perspektivs förhållande till varandra, intersektionella perspektiv, och viktning av olika perspektiv kan diskuteras och teoretiseras om i oändlighet. För en förvaltningsmyndighet räcker inte det, vi måste ”göra”. För att fördjupa arbetsprocessen kring bedömning av konstnärlig kvalitet och urval har Konstnärsnämnden arbetat med genusvetaren och teoretiske filosofen Eva Mark som vi bett skriva en skrift om jämställdhetsintegrerad bedömning av ansökningar om stipendier och bidrag. Skriften kommer vara en del i den arbetsprocess framöver som fördjupar och utvecklar arbetet inom myndigheten. Vi tror att den även kan stödja andra instanser som arbetar med liknande bedömningar.

Ann Larsson

Direktör och chef för myndigheten Konstnärsnämnden

Inledning

Konstnärsnämnden har bland annat uppgiften att besluta om statliga bidrag och ersättningar till konstnärer inom följande konstområden: bild och form, musik, teater, dans, film samt från 2015 även inom litteratur. Det handlar i praktiken om att bereda ansökningar från enskilda konstnärer och fatta beslut om tilldelning. En väsentlig aspekt av uppdraget är att stärka konstnärlig utveckling i ett skapande.

Enligt nämndens regleringsbrev ska myndighetens kärnverksamhet utvecklas för att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås. Dessutom vilar uppdraget på myndighetens instruktion, bidragsförordningen och diskrimineringslagen. Verksamheten ska därmed tillgodose behov, rättigheter och intressen hos både kvinnor och män samt bidra till jämnare fördelning av makt och inflytande mellan könen.

Gällande regleringsbrev säger att Konstnärsnämnden dessutom ska bedriva ett utvecklingsarbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen med hjälp av strategin jämställdhetsintegrering. Det innebär att nämnden föreskrivs ett specifikt arbetssätt.

Vad innebär det i praktiken att jämställdhetsintegrera de arbetsprocesser som hanteras av handläggare och bedömningsgrupper? Hur gör man?

Jämställdhetsintegrerad beredning av ansökningar om bidrag och stipendier betraktar konstitutövning ur demokratiska perspektiv och innehåller uppdragsstyrd bedömning av konstnärlig kvalitet. Det handlar om att integrera jämlikhetsperspektiv ”in i” kvalitetsbedömningen.

Denna skrift är utformad som ett reflektionsverktyg vars syfte är att medvetandegöra vad jämställdhetsintegrerad beredning av ansökningar om stipendier och bidrag innebär i praktiken. Den vill helt enkelt bidra till att underlätta arbetet i bedömargrupperna och att genomföra uppdraget.

Texten är indelad i tre delar. Den första delen svarar på frågan: Vad är jämställdhetsintegrering? Den handlar allmänt om jämställdhetsintegrering oberoende av vilken verksamhet det handlar om. I den andra delen tillämpas strategin jämställdhetsintegrering på Konstnärsnämndens arbete med att bereda ansökningar om bidrag och stipendier. Avsnittet handlar om konkreta dilemman i detta praktiska arbete.

Den tredje delen påminner om att Konstnärsnämndens arbete med jämställdhetsintegrering möter uppdrag som ställer krav på att beakta andra jämlikhetsaspekter än kön i beredningen av ansökningar om stipendier och bidrag. Vad händer i dessa möten?

Vad är jämställdhetsintegrering?

■ Definition

Uttrycket ”jämställdhetsintegrering” är en översättning av engelskans ”gender mainstreaming”. Det handlar inte om en metod utan om en övergripande strategi. Den definition av jämställdhetsintegrering som allmänt används är utarbetad av Europarådet och lyder i svensk översättning:

Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.¹

Strategin går ut på att alla i en organisation ska kunna arbeta med hjälp av genus- och jämställdhetsperspektiv i praktiken, såväl ledning som medarbetare. I den mån experter förekommer i jämställdhetsarbetet, ska de inte ”bära frågan” utan ha en coachande roll.

I integrering finns inga speciella metoder för just jämställdhetsarbete. I stället utgör det aspekter av vardagsarbetet genom att genus- och jämställdhetsperspektiv integreras i den metodik och de arbetsätt som normalt används.

I definitionen ovan talas om *ett* jämställdhetsperspektiv. I praktiken finns flera olika perspektiv som inte sällan samexisterar i olika konstellationer inom ramen för en och samma arbetsprocess. Vilka perspektiv pratar vi om? Här skiljs mellan två grupper: jämställdhetsperspektiv och genusperspektiv.

■ Jämlikhet och jämställdhet

Med uttrycket ”jämlikhet” avses tanken att alla människor har lika värde, skyldigheter och rättigheter. Grundtanken är att jag har vissa rättigheter på grund av att jag är människa. Blott och bart detta faktum räcker för att tillförsäkra mig denna rätt.

Det svenska uttrycket ”jämställdhet” etablerades i samband med att frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering initierades i början av 1970-talet, och syftet var då att resonera kring kön och jämlikhet. Med jämställdhet avses allmänt just jämlikhet mellan könen. Uttrycket ”jämställdhet” var dock inte nytt, det användes redan 1938 av Alva Myrdal i betänkandet *Gift kvinnas förvärvsarbete*.²

Med *jämställdhetsperspektiv* avses här de perspektiv och teoretiska förutsättningar som praktikern, en person som arbetar med jämställdhet, medvetet eller omedvetet, explicit eller implicit, utgår från i sitt arbete.

■ Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

Det finns flera olika jämställdhetsperspektiv. Praktiskt jämställdhetsarbete skiljer mellan *kvantitativ* respektive *kvalitativ* jämställdhet. Att arbeta med jämställdhet ur kvantitativt perspektiv innebär att arbeta för jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Med jämn

1 Council of Europe. ”Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices.” *Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming* (EG-S-MS). Strasbourg 1998.

2 SOU 1938:47 *Gift kvinnas förvärvsarbete*.

könsfördelning menas att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40 till 60 procent eller jämnare.

Kvantitativt jämställdhetsarbete kan till exempel handla om representation eller jämnt könsfördelade resurser. I båda fallen har det praktiska jämställdhetsarbetet mätbara mål.

Med jämställdhet ur kvalitativt perspektiv avses att kvinnors och mäns livsvillkor, kunskaper och erfarenheter påverkar normeringen av olika områden i samhället, till exempel köns villkor i arbetslivet.

■ Systembevarande och systemförändrande jämställdhet

Ett annat sätt att tala om olika jämställdhetsperspektiv är att skilja mellan två grundläggande typer av praktiskt jämställdhetsarbete, nämligen *systembevarande* och *systemförändrande* jämställdhetsarbete.³

De två typerna av praktiskt jämställdhetsarbete har olika förutsättningar både organisatoriskt och kunskapsmässigt. Systembevarande jämställdhetsarbete tar organisationen för given och arbetet utformas utifrån denna givna premiss. Ett systemförändrande jämställdhetsarbete betraktar däremot sådant arbete som ett led i att fundamentalt förändra en institution eller organisation på ett så djupgående sätt att man förändrar dess regelsystem och/eller kultur.⁴

I det första fallet innebär jämställdhetsarbete ofta att anpassa kvinnor till rådande system och "manlig normering" eller att anpassa män till "kvinnlig normering". Praktiska exempel på detta förhållningssätt kan innebära att öka det underrepresenterade könets antal i befintlig organisation, uppvärdera det kvinnliga i en struktur definierad av män, uppvärdera det manliga i en struktur definierad av kvinnor eller att försöka göra det lättare för det underrepresenterade könet att nå högre positioner i existerande organisationskultur.

I det andra fallet är däremot jämställdhetsarbete en del av ett djupgående förändringsarbete med syfte att skapa nya normer och handlingsmönster för båda könen, utformade från både kvinnors och mäns erfarenheter och livsvillkor, samt att åstadkomma ett kritiskt förhållningssätt till stereotypa föreställningar om kön på kulturell nivå.

Ett systemförändrande jämställdhetsarbete väcker djupare motstånd eftersom sådant arbete kräver att medlemmarna i en organisation omprövar sin världsbild, sina normer och värderingar. Inte sällan behöver även den egna självbilden omprövas.

Arbete med jämställdhetsintegrering kan vara både systembevarande och systemförändrande. Att använda strategin som verktyg garanterar alltså inte på något sätt djupgående förändring. För att det ska uppfylla ett sådant krav krävs ytterligare förutsättningar, som till exempel ledningsbeslut om systemförändring som sedan ska implementeras med hjälp av integrering.

■ Genusperspektiv

Det praktiska jämställdhetsarbetet använder också perspektiv från genusforskning. *Genusperspektiv* är exempel på forskningsperspektiv.

Uttrycket "genus" är en översättning av engelskans "gender" och har introducerats för att markera skillnaden mellan å ena sidan biologiskt kön och å andra sidan socialt och kulturellt konstruerat kön.⁵ Ett sätt att använda orden kön och genus är att låta det först nämnda betyda biologiskt kön och det sist nämnda socialt kön. Men det finns fler sätt att använda dessa uttryck.

3 Mark, E., *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur, Lund, 2007.

4 Indelningen anknuter till distinktionen mellan liberalt och radikalt jämställdhetsarbete. Se Jewson, N. & Mason, D., "The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies: liberal and radical approaches." *The Sociological Review*, vol. 34, nr. 2, s. 307-334. 1986.

5 Thurén, B-M. (red), *Genusvägar. En antologi om genusforskning*. Liber, Malmö 2002. Thurén, B-M, *Genusforskning. Frågor, villkor och utmaningar*. Högskoleverket, Stockholm 2003. Gemzöe, L., *Feminism*. Bilda förlag, Stockholm 2002.

Tanken att genus och/eller kön utgör sociala konstruktioner finns som en grundbult i flera olika teoribildningar inom det genusvetenskapliga forskningsfältet.⁶ Det är sociala processer som skapar och tillskriver såväl människor som institutioner kollektiva maskulina eller feminina könsegenskaper. Dessa sociala villkor påverkar dessutom kvinnors och mäns möjligheter att verka samt deras handlingsmönster.

Eftersom kön och/eller genus uppfattas vara socialt konstruerade påverkas det av historiska och samhälleliga kontexter, samt skapas och omskapas i ständigt pågående förändringsprocesser.

Genusvetenskap är en normkritisk verksamhet som synliggör och kritiskt granskar de normsystem som styr föreställningar och värderingar kopplade till individer, kategorier, verksamheter eller institutioner. Det innebär bland annat att ur kritiska maktperspektiv få syn på, och ifrågasätta, normer som påverkar uppfattningar om vad som är ”normalt” och därmed oreflekterat uppfattas som önskvärt. Vem inkluderas? Exkluderas? Vem gynnas respektive missgynnas? Vem blir överordnad respektive underordnad?

Men varken gruppen kvinnor eller män är enhetlig. Inom respektive grupp finns individer som föds in i olika livsvillkor, tillägnar sig olika livserfarenhet och gör olika livsval. Kvinnor/män upplever utanförskap och underordning i förhållande till andra kvinnor/män. Det finns till exempel väsentliga skillnader mellan att vara en vit, svenskfödd kvinna med akademisk utbildning och att vara en kvinna från annat ursprungsland än Sverige som saknar arbete och tillträde till högre utbildning.

Utövare inom forskningsfältet har mött kritik på grund av att de ensidigt utgår från heteronormativa förutsättningar och i sina undersökningar av kategorierna kön/genus och förbiser andra relevanta kategorier, såsom till exempel etnicitet eller social klass. De kan också betraktas som socialt konstruerade inom olika maktordningar.

Framväxten av *intersektionella perspektiv* är ett svar på sådan kritik. Inom det genusvetenskapliga forskningsfältet används begreppet intersektionalitet som analytiskt verktyg för att analysera skärningspunkten mellan olika samhälleliga maktordningar som utgår från till exempel genus, etnicitet, sexualitet och klass. Det handlar om ett tvärvetenskapligt begrepp som teoretiskt kan återföras på genusteori, postkolonial teoribildning, queer-teori och ”black feminism”.

En viktig utgångspunkt för intersektionella analyser är att människors erfarenheter, identiteter och möjligheter baserar sig på en rad olika positioner i samhället som inte kan förstås isolerade från varandra. Vad som undersöks ur dessa perspektiv är hur olika maktordningar samverkar. Det handlar alltså inte om att blott och bart addera maktordningar utan undersöka hur de samverkar, förstärker varandra eller ömsesidigt konstruerar varandra. Det som beskrivs är komplexa företeelser med flera samverkande faktorer på olika nivåer.⁷

Det finns många fler perspektiv inom genusvetenskap: postkoloniala perspektiv och maskulinitet⁸ för att nämna några exempel. Att gå in på det ligger dock utanför uppdraget för denna skrift.

När vi talar om genusperspektiv och jämställdhetsarbete måste vi skilja mellan teoretiska verktyg som används i forskning och praktiskt tillämpade processverktyg. Tillämpningen av genusperspektiv i praktiken är en praktisk kompetens som kräver ytterligare kunskaper utöver teoretiska insikter.

6 Två välkända exempel är Conell, J., *Gender and Power*. Polity Press, Cambridge 1987. och Butler, J., *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, New York, London 1990.

7 de los Reyes, P. & Mulinari, D. *Intersektionalitet*. Liber, Lund 2005. och de los Reyes, P. & Martinsson, L. (red), *Olikhetens paradigm. Intersektionella perspektiv på (o)jämlighetsskapande*. Studentlitteratur, Lund 2005.

8 de los Reyes, P. (red), *Postkolonial feminism, vol.1*, Tankekraft förlag, Stockholm 2011. och de los Reyes, P. (red), *Postkolonial feminism, vol.2*. Tankekraft förlag, Finland 2012. Ekenstam, C., Frykman, J., Johansson, T., Kuosmanen, J., Ljunggren, J. & Nilsson, A., *Rädd att falla. Studier i manlighet*. Gidlunds förlag, Södertälje 1998. Ekenstam, C., Frykman, J., Johansson, T., Kuosmanen, J., Ljunggren, J. & Nilsson, A., *Rädd att falla. Studier i manlighet*. Gidlunds förlag, Södertälje 1998.

■ Kvantitet, kvalitet och genus

Arbetet med jämställdhetsintegrering använder alltså flera olika perspektiv. Hur samspe-
lar de med varandra? Hur förhåller sig till exempel kvantitativ jämställdhet till kvalitativ?
Frågan besvaras med hjälp av ett konkret exempel.

Kvinnliga bildkonstnärer har i snitt lägre inkomster än sina manliga kollegor. Männen
får i högre grad de stora utställningarna på de prestigefulla konsthallarna och gallerierna.
Dessutom är det ju som i övriga befolkningen att kvinnorna har större ansvar för familj
och hushåll.⁹ Inom bild- och formområdet finns en majoritet av kvinnliga sökanden. Detta
ska man ta hänsyn till i Konstnärsnämndens arbete med beredningen av ansökningar om
stipendier och bidrag ur kvalitativa jämställdhetsperspektiv. Samtidigt finns krav på att
beakta kvantitativ jämställdhet.

Anta nu att 70 procent av de sökande inom området är kvinnor och 30 procent män. Om
vi låter arbetet primärt utgå från kvantitativ jämställdhet med krav på att andelen kvin-
nor respektive män i en grupp är 40 till 60 procent eller jämnare, innebär det i praktiken
att man måste gynna män för att uppnå målet. Mer tillspetsat ska det kön som redan har
bättre förutsättningar för sin verksamhet ha lättare att få sina ansökningar beviljade.

En annan möjlig utgångspunkt är kvalitativ jämställdhet, att hänsyn tas till köns
ojämlika förutsättningar med syfte att förändra dessa villkor i en mer jämställd riktning.
Ur ett sådant perspektiv framstår det snarare som rimligt att bevilja män och kvinnor i
proportion till antalet sökande. Arbetet söker då kompensera för ojämlika förutsättningar.

Vi kan konstatera att jämställdhetsarbete får olika riktning beroende på vilket eller vilka
jämställdhetsperspektiv man utgår från. Hur är då perspektiven kvantitet och kvalitet i
praktiken kopplade till genusperspektiv?

Jämställdhetsarbete med kvantitativ inriktning och med avsaknad av genusperspektiv
gör framsteg om det underrepresenterade könets antal ökar. Man räknar könade individer
för att avgöra om jämställdheten går framåt eller bakåt. Uppfattningen är då att en balans
i antalet män och kvinnor är vad som avses med jämställdhet.

Det finns en uppenbar risk att ett renodlat kvantitativt förhållningsätt snarare förstär-
ker än utmanar maktordningar. Sådant arbete garanterar inte samhällsförändring efter-
som det inte kritiskt utmanar normer och traditioner. Den normering som underminerar
det underrepresenterade könets handlingsutrymme ifrågasätts inte. Förändringsarbete
förutsätter att vi vidgar perspektivet genom att till exempel arbeta praktiskt med makt-
och normkritik. Därmed kopplas kvantitativt arbete till kritiska genusperspektiv på struk-
turell nivå. Systemförändrande jämställdhetsarbete kräver kombinationer av perspektiv.

Att arbeta med kvalitativa aspekter av jämställdhet inom en organisation har i prakti-
ken ofta formen av förändringsarbete av en organisations normer, värderingar och ideal.
Syftet är att skapa nya otraditionella normer och handlingsmönster för båda könen, utfor-
made från både kvinnors och mäns erfarenheter och livsvillkor.

I praktiken kombineras då sådant arbete med att tillämpa kritiska genusperspektiv. I
sådana analyser granskas till exempel stereotypa föreställningar om kön, föreställningar
som talar om för människor hur de ska vara och vad de kan utvecklas till och därför be-
gränsar deras handlingsfrihet.

Hittills har grundläggande perspektiv som utgör verktyg i arbete med jämställdhetsinte-
grering presenteras. Men hur organiseras det praktiska arbetet med dessa perspektiv?

⁹ Konstnärsnämnden. *Konstnärernas inkomster ur ett jämställdhetsperspektiv*, s. 63. Sthlm 2010. Utred-
ningen refererar till Ahrne & Roman 1997; Björnberg & Kollind 2003; SOU 2005:66, s. 195-197, 264; Roth-
stein 2006

■ Bygga på det som redan finns

Jämställdhetsintegrering utgör ett systematiskt sätt att bedriva praktiskt jämställdhetsarbete som betraktar organisationen ur processperspektiv: styrning, stöd, kärnverksamhet och ledning. I fokus är kärnprocesserna och vad de förväntas åstadkomma för resultat. Jämställdhetsintegrering innebär att kritiskt analysera dessa resultat ur genus- och jämställdhetsperspektiv och förändra dem i en mer jämställd riktning.

Integrerande jämställdhetsarbete bygger på den organisation och de arbetssätt som redan finns. Och det betyder i sin tur att arbetet inte kräver särskilda grupper, kommittéer, råd, projekt i form av specialspår, sidospår, stuprör eller vad man vill kalla det. Jämställdhetsarbetets så vanliga sidoorganisation överges och integreras ”in i” organisationens dagliga verksamheter.

Jämställdhetsintegrering kan organiseras som projekt, men vi talar då om projekt ”i linjen”. Och det är inte längre en konsult eller expert som ytterst äger ansvaret för projektet utan den chef som normalt ansvarar för det aktuella området. Expertens uppgift blir därmed att handleda medarbetare som ska inarbeta genus- och jämställdhetsperspektiv i sin konkreta arbetsprocess. Sidoordnade jämställdhetsprojekt hamnar inte sällan hos de medarbetare som sysslar med stödprocesser. Om de arbetar i stuprör blir resultatet administrativa projekt men inte verksamhetsutveckling.

Man upphör också med att lämna över praktiskt jämställdhetsarbete till interna eller externa experter i den meningen att experterna ”bär” frågan i en organisation. Ansvaret för jämställdhetsarbetet hamnar i linjen och genomförs av organisationens medarbetare. I den mån experter förekommer, vilket ofta är nödvändigt, har de nu en ny roll. De ska fungera som coacher och/eller handledare.

När jämställdhetsintegrering är genomförd i någon del av verksamheten, till exempel när det gäller en specifik arbetsprocess, ska de justerade styrdokument och nya *rutiner* som ska garanteras att integreringen fortlever i organisationen. Inte särskilda personer.

■ Verksamhetsperspektiv

En verksamhetsbeskrivning innehåller svar på frågorna om varför man finns och vilka man är. Dessutom framgår vad verksamheten ska leda till, dess resultat. Här följer några exempel på utgångspunkter för verksamhetsanalys inom ramen för jämställdhetsintegrering:

- a. *Verksamhetens konsekvenser*: Vilka grupper berörs av verksamheten? Hur påverkas kvinnor och män? Får beslut som vid en första anblick framstår som könsneutrala olika konsekvenser för könen? Missgynnas eller gynnas kvinnor och män som grupp eller individer? Vem är den normala användaren av produkter eller tjänster?
- b. *Kärnverksamhetens innehåll*: Hur kan vi förstå kärnverksamhetens innehåll utifrån vad som i kulturell mening räknas som kvinnligt respektive manligt? Hur styrd är kärnverksamheten av könsrelaterad normering?
- c. *Intern organisation*: Har kvinnor och män lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i organisationen? Hur är makten fördelad mellan kvinnor och män? Hur är resurserna fördelade mellan kvinnor respektive män? Hur ser arbetsmiljön ut ur jämställdhetsperspektiv?
- d. *Verksamhet och samhällsutveckling*: Hur kan verksamheten bidra till ökad jämställdhet i samhället?¹⁰

¹⁰ Mark, E., *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur, Lund, 2007.

■ De som är nära problematiken är bra på att lösa den

Samordning av sådant som verksamhetsanalys och strategisk planering ur olika genus- och jämställdhetsperspektiv kräver kännedom om verksamheten ur ett "satellitperspektiv" som hör hemma på ledningsnivå. Det är där förbättringsområden identifieras och prioriteringar av ett eller flera områden samt mål för nya resultat planeras.

Men för att konkretisera vad verksamhetsutveckling och strategisk planering innebär i praktiken i de konkreta arbetsprocesser som berörs, krävs en dialog med de medarbetare som arbetar med dessa processer. Det är medarbetarna som skapar förståelse för hur arbetsprocesserna ska justeras för att generera nya och mer jämställda resultat.

Hur går man tillväga för att jämställdhetsintegrera arbetsprocesser? Jag skissar här ett praktiskt exempel på hur jag själv arbetar.

Ett första steg är att be medarbetarna beskriva och kanske skriva ner *hur* de gör, hur de går till väga för att utföra sin arbetsprocess. Jag ber dem helt enkelt verbalisera sin praxis och därmed undersöka den och bli medvetna om den. Att ha praktisk kunskap innebär att "veta hur man gör", men det innebär inte nödvändigtvis att man medvetet kan verbalisera vad man kan. Mycket praktiskt kunnande utgörs av åtminstone delvis omedveten praktisk kompetens som fungerar. Här uppstår behovet av att artikulera egna implicita hjulspår, goda exempel, kriterier, normer och värderingar.

Gruppen ombeds inte att använda genus- och jämställdhetsperspektiv i denna fas. Om de gör det finns en uppenbar risk att de skriver sådant de tror att jag vill höra och inte alls vad de faktiskt gör. Eller så beskrivs genusvetenskapliga älsklingsteorier som de inte praktiskt använder även om de ibland tror det. De ombeds däremot att beskriva sin arbetsprocess mycket detaljerat. Det är ofta detaljer som blir nycklar i arbetet.

Nästa steg inträder först när detta "veta hur man gör" har reflekterats, först då är det aktuellt att använda genus- och/eller jämställdhetsperspektiv. Ett sådant reflektivt material gör det möjligt att kritiskt granska vilka konsekvenser för jämställdhet ett arbetssätt har. Och att inte bara göra som man brukar, utan också veta hur man gör, som en förberedelse för att kunna göra annorlunda. I denna fas introducerar jag olika analysverktyg. Vilka verktyg jag väljer att presentera beror på hur uppdraget ser ut och resultat som ska uppnås.

Verktygen gör det möjligt att visa att det i detta "göra som man brukar" ingår traderad könsdiskriminering eller användandet av stereotypa föreställningar om kön. Vanor som inte medvetet är avsedda att diskriminera, men som indirekt gör det, alternativt fungerar som verktyg för maktutövning vilken påverkar könen olika.

Det tredje steget innebär att mot bakgrund av nya kunskaper och analyser komma fram till hur arbetet kan utföras på delvis nya sätt för att uppnå önskat resultat. Det är medarbetarna som själva uppfinnar och formulerar dessa justerade sätt att arbeta eftersom de som är nära en problematik också är bra på att lösa den.

■ Kritiska maktperspektiv försvinner?

Jämställdhetsintegrering handlar inte om att förändra enskilda individers synsätt och värderingar utan om att alla medarbetare ska fullgöra uppdragen. Integreringen är inte frivillig och handlar mindre om att väcka intresse och mer om att genom att leda förklara vad som ska göras, samt ge verktyg för att genomföra detta. Intresse är naturligtvis önskvärt.

Det faktum att jämställdhetsintegrering äger rum i organisationernas linje, i den befintliga maktstrukturen och dess ledningssystem kan betraktas som en fördel. Det ökar möjligheterna för att något faktiskt blir gjort. Att det händer något.

Denna fördel har också nackdelar. Jämställdhetsarbetets rötter finns i kvinnorörelsers opposition mot rådande maktordning, ur rörelser med politisk sprängkraft. Maktordningar granskas och kritiserar då utan beroendeförhållanden till den maktordning som är under lupp. Genusforskning presenterar till exempel kritiska analyser av hur man bedriver jämställdhetsarbete. Sådan forskning har inom ramen för akademins autonomi ett visst mått av frihet i förhållande till makthavare.

Men själva genomförandet, integrerandet av genus- och jämställdhetsperspektiv i olika verksamheter, kräver att arbetet sker på andra arenor och under andra villkor. Jämställdhetsintegrering äger rum i organisationernas linje, i den befintliga maktstrukturen och dess ledningssystem. Den makt som står i fokus för de kritiska analysernas ska nu bära ansvaret för att använda dessa analyser i förändringsarbete.

Jämställdhetsintegrering är inte i sig systemförändrande. Rönnblom frågar vad som händer med förståelsen av vad jämställdhet är när den får formen av jämställdhetsintegrering.¹¹ Hon utgår från den politiskt grundade och systemförändrande synen på vad jämställdhet är. Sådant arbete har systemförändrande ambitioner och söker påverka maktbalanserna mellan män och kvinnor.

Hon konstaterar att när verktyget jämställdhetsintegrering praktiseras förskjuts arbetet från målet att påverka maktfördelningen mellan kvinnor och män till mål ur verksamhetsperspektiv, till exempel att "tjänster används av både män och kvinnor", om verksamheten svarar mot kvinnors och mäns behov. Enligt Rönnblom är det ofta så att tillämpningen av metoden inte svarar mot de politiska målen. Hon menar att där tekniken går in går maktanalysen ut.¹² De politiska målen är systemförändrande, medan verktyget används på systembevarande sätt.

Rönnblom har alldeles rätt i att jämställdhetsintegrering kan användas så att jämställdhetsarbetet blir systembevarande och att det ofta händer. Hon framhåller också att integrering sker i befintliga system och att arbetet utvärderas/revideras inom ramen för dessa system.

Den maktordning som står i fokus för kritiska genusanalyser ska praktisera dessa analyser i förändringsarbete. Den makt som ursprungligen kritiserats ska nu verkställa resultatet av kritiken. Här finns en uppenbar risk att med hjälp av verksamhetsperspektiv göra arbetet tandlöst.

Systemförändrande jämställdhetsarbete är beroende av möten mellan flera olika kraftfält inom och utom organisationer. Det organisatoriska arbetet måste granskas av forskare, politiker, opinion, konstnärer och kulturinstitutioner. Det är möten mellan dessa kraftfält som ska hålla processen levande och garantera att det kritiska perspektivet och krav på djupgående förändring finns kvar.

11 Rönnblom, M., "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik", *Tidskrift för genusvetenskap* nr 2-3 2011, s. 35-55.

12 Ibid.

Jämställdhetsintegrerad beredning

■ Arbetsprocesser ur nya perspektiv

Konstnärskommitténs uppdrag vill i sin förlängning bidra till att förändra makthierarkier inom konstvärlden i mer jämställd riktning. Konstnärligt arbete betraktas ur demokratiska perspektiv: Vilka röster hörs? Vilka perspektiv gynnas? Vems skapande institutionaliseras och får ingå i vårt kulturarv?

I detta avsnitt fokuseras på jämställdhetsintegrering av en specifik arbetsprocess, nämligen Konstnärskommitténs beredning av ansökningar om bidrag och stipendier. Avsikten är inte att beskriva eller utvärdera hur arbetet går till i praktiken. Den är inte heller tänkt som handbokens ”gör så här”. Texten är ett metodiskt reflektionsverktyg som på principiella plan diskuterar vad som händer när man i praktiken integrerar genus- och jämställdhetsperspektiv i bedömningsprocessen.

Det handlar om att skapa det som inte hänt, en historisk situation som aldrig funnits förut. Uppdraget är systemförändrande och beslut om individers ansökningar om stipendier och bidrag förväntas påverka strukturella ojämlika förhållanden mellan könen.

■ Uppdragets kvalitetsbegrepp

Konstnärskommitténs arbete handlar om att bedöma ansökningar om bidrag och stipendier. I arbetsprocessen ingår då att bedöma konstnärlig kvalitet. Annorlunda uttryckt: att göra kvalitetsbedömningar.

Tillskrivandet av kvalitet ger uttryck för en värdering. Vi skattar värdet hos någonting, ett föremål, en företeelse eller en person, enligt en viss värdeskala. Vi talar också till vardags om hög respektive låg kvalitet eller kvalitetsförbättring.

Jämställdhetsintegrering av bedömargruppernas arbete utgör en praktik vars beskrivning förutsätter ett komplext begreppsligt arbete. Den jämställdhetsintegrerade arbetsprocessen hanterar nämligen möten mellan flera olika sätt att arbeta med kvalitet. Eftersom den aspekt av jämställdhetsuppdraget vi fokuserar på här är systemförändrande krävs även kopplingar till genusperspektiv.

Jag urskiljar fyra olika sätt att arbeta med kvalitet. Det handlar om abstrakta aspekter av en och samma arbetsprocess, där de överlappande är inflettade i varandra. Innan de listas vill jag klargöra att det inte handlar om teoretisk reflektion över olika sätt att bestämma begreppet kvalitet. Perspektivet är praktiskt. Uppräkningen handlar om de huvudsakliga praktiska verktyg det politiska uppdraget begär att bedömargrupperna använder.

1. *Kvalitetsbedömningar* av sökandes konstutövning med utgångspunkt i enskilda bedömares *yrkesbaserade förmåga* att bedöma konstnärlig kvalitet inom olika konstområden. Denna förmåga är kunskaps- och erfarenhetsbaserad samt naturligtvis resultat av grundlig reflektion.

Ledamöter rekryteras bland annat mot bakgrund av att de har god kännedom om konstnärliga fält och dess aktörer. De förutsätts ha praktisk förmåga att bedöma vilka ansökningar som har högre kvalitet än andra.

Kunskap om att man har en viss kompetens, att man vet med sig att jag kan göra något, innebär inte nödvändigtvis att man vet hur det går till eller att man kan beskriva processen mer i detalj. För att kunna beskriva sin praxis måste praktikern förutom att ha erfarenhet av den också äga reflektiv distans till den för att systematiskt kunna urskilja aspekter, samt

dessutom förmåga att utforma en språklig och systematiserad beskrivning av sin praxis.

Det är inte säkert att bedömaren själv är medveten om samtliga kriterier han eller hon utgår från. Och de kriterier som faktiskt praktiseras behöver inte vara de som bedömaren anser sig använda.

Jag har inte förutsatt att genusmedvetenhet ingår i yrkesbaserad bedömning. Det är en analytisk konstruktion som ska göra det möjligt att föra vissa principiella resonemang och studera processen mer i detalj. Jag är dock fullt medveten om att enskilda bedömare besitter sådana kunskaper och integrerar dem i sina yrkesbaserade bedömningar. Men vi kan inte förutsätta en systematisk användning. Det kan också vara så att det finns teoretiska insikter som inte praktiseras.

Varje ledamot tar sig an ansökningarna enskilt. Hon eller han gör sina mer eller mindre starka prioriteringar, sätter frågetecken kring olika aspekter i en del ansökningar och väljer bort andra. Beredningen av ansökningar om stipendier och bidrag utgår från subjektiva bedömningar. De går dock utöver den egna smaken, vad ledamoten själv tycker mer eller mindre om. Det handlar om arbete med att ta ansvar för uppdraget

Den enskilde ledamotens synpunkter presenteras sedan i en gemensam genomgång i respektive grupp, där var och en lyfter fram sina förslag och tveksamheter. Arbetsgruppen fattar under processens gång *ett* samlingsbeslut. Det är med andra ord inte ett beslut per ansökning, utan ett beslut innehållande ett stort antal ansökningar som värderats i relation till varandra.

2. Yrkesbaserade kvalitetsbedömningar av sökandes arbete *i relation till kvantitativ jämförbarhet*. Köns representation i konstvärlden är inte jämnt fördelad, musikområdet är till exempel mansdominerat och dansområdet kvinnodominerat. I arbetet med beredningen av stipendier och bidrag utifrån kvantitativ jämförbarhet ska yrkesbaserad bedömning av konstnärlig kvalitet integrera krav på jämn/jämnare könsfördelning.

3. Yrkesbaserade kvalitetsbedömningar av sökandes arbete *i relation till kvalitativ jämförbarhet*. Beredningen ska också integrera strukturella skillnader hos kvinnors och mäns livsvillkor, kunskaper och erfarenheter som påverkar förutsättningar för konstnärligt skapande i skattningen av konstnärlig kvalitet.

Hur ska vi till exempel betrakta fördelningen av bidrag och stipendier utifrån kvinnors och mäns satsningar på sina konstnärskap i samband med att de skaffar barn? Borde man särskilt uppmärksamma dem som under en tid avbrutit ett lovande konstnärskap på grund av att de fått barn? Måste man göra avkall på kravet att konstnären måste ha en stark offentlig närvaro för att få stipendium? Vilket liv är prototypen?

4. Yrkesbaserade kvalitetsbedömningar av sökandes arbete *i relation till kritiska genusperspektiv*. Kvalitetsbedömningar är grundade på värderingar. Vilka värderingar? Vems värderingar? I ett systembevarande jämförbarhetsarbete innebär hög kvalitet att makthavarnas perspektiv gynnas. Om man oreflekterat låter jämförbarhetsarbetet ingå i ett fälts eller en organisations kvalitetsutveckling och inte uppmärksammar att hög kvalitet ofta bedöms på maktens villkor, arbetar man snarare för att mångfalden fortsätter att snäva in och för att ytterligare konsolidera det ena könets tolkningsföreträdare. Även om den kvantitativa jämförbarheten ökar.

Det finns därför behov av att i arbetsprocessen fortlöpande kritiskt granska normer för kvalitetsbedömning av konst mot bakgrund av både konstvärldens och genusforskningens arbete med genusperspektiv på konsthistoria, bedömning av konstnärlig kvalitet, representation av konstnärer och inte minst vad konst handlar eller inte handlar om.

■ Levande process

Arbetet med att jämförbarhetsintegrera beredningen av ansökningar om bidrag och stipendier handlar om att koppla samman de fyra sätten att arbeta med kvalitet. Vi talar nu om utvecklingsarbete utan fast form, i ständig rörelse. En levande dynamik mellan genus- och jämförbarhetsperspektiv och fackkunskaper måste skapas. Det handlar inte om att blint

upprepa teoretiska insikter eller schematiskt upprepa generella bilder, utan att ta del av konkreta material i ljuset av yrkesbaserad bedömning, jämställdhetsperspektiv och genuskritik. Annars handlar det inte om att tillämpa verktyg i levande process, skapande arbete vars resultat ännu inte existerar och växer fram i praktik.

Det förtjänas att här upprepa att integrering i sig självt inte har en förändrande funktion utan kan användas för att både bevara och förändra system. För att en förändrande kraft ska säkerställas krävs vad jag skulle vilja kalla "en skavande dynamik". Den kräver att yrkesbaserad kvalitetsbedömning möter politiska krav i uppdraget, men också externa kritiska perspektiv. Man kan till exempel påverka arbetsprocessen genom använda kritiska texter från genusforskning eller bjuda in oberoende experter.

Hur man integrerar arbetet med spontan kvalitetsbedömning av konstnärlig kvalitet med övriga sätt att arbeta med kvalitet är inte ett teoretiskt problem utan resultatet av praktiskt arbete där etablerad yrkesskicklighet möter mer eller mindre nya perspektiv. Anorlunda uttryckt: Det finns ingen manual för hur möten mellan olika sätt att arbeta med kvalitet praktiskt ska hanteras. Lösningen finns i arbetet med att omvärdera bedömningar och samtidigt hantera flera parametrar samtidigt.

I det som närmast följer skiljer jag mellan två grundläggande förhållningssätt i processen att integrera de fyra olika sätten att arbeta med kvalitet. De skiljer sig åt med avseende på hur talet om integrering praktiseras. Det handlar återigen om en analytisk konstruktion där jag renodlar två förhållningssätt för att kunna föra ett principiellt resonemang. I praktiken finns det naturligtvis blandformer.

■ En arbetsprocess omvärderar en annan

Arbetet med att koppla samman yrkesbaserad konstnärlig bedömning med övriga kvalitetskriterier kan ta formen av en tvåstegsraket där ledamöter och handläggare har olika roller.

Ett första arbetsprocess inleds där ledamöten tillämpar sin personliga, yrkesbaserade konstsyn utan systematisk hänsyn till övriga kvalitetsuppdrag. Resultatet är en uppfattning om vilka ansökningar som av olika skäl har högre kvalitet än andra.

Därefter följer en andra omgång vars syfte är att justera den första bedömningen, omvärdera dess resultat och granska det i relation till övriga sätt att arbeta med kvalitet. Handläggaren tar då ansvar för att bevaka att uppdraget genomförs. På vilka grunder måste bedömningen justeras för att få en sådan form att den uppfyller uppdraget? Resultatet av denna andra omgång är en omvärdering av ansökningarna som i högre grad fullgör uppdraget.

Som underlag för justering av den nya kvalitetsbedömningen används statistiskt material om inkomster, könenas olika levnadsvillkor, demografiskt underlag, eventuella skillnader i hantering av ansökningsförfarandet, medvetenhet om genusstrukturer, till exempel att både kvinnor och män prioriterar män vid bidragsgivning, kritiska genusperspektiv och så vidare.

En genomgående tanke är att varje ledamot i denna andra process ska göra justerade bedömningar till sitt " eget " ansvarstagande i förhållande till uppdraget och stå för dem i gruppen. Ett "statement" från henne eller honom.

Konstnärliga kvalitetsbedömningar gjorda på "traditionell" grund justeras enligt detta arbetssätt i efterhand. En arbetsprocess omvärderar och överprövar en annan.

■ Aspekter av samma arbetsprocess

Om vi tolkar uppdraget så att arbetet handlar om att i efterhand omvärdera traditionella bedömningar med hjälp av nya perspektiv, utmanas då traditionell konstsyn ur demokratiska perspektiv? Är det vad som avses med integrering?

Att bedöma konstnärlig kvalitet inom ramen för ett demokratiuppdrag med krav på samhällsförändring för att medverka till att makt och inflytande inom det konstnärliga fältet fördelas mer lika mellan könen, har sin grund i att utmana traditionella föreställningar om

kvalitetsbedömning. Mitt svar på frågan ovan är att arbetar man på det sättet omprövas inte traditionell syn på konstnärlig kvalitet ur genus- och jämställdhetsperspektiv ”på djupet” eftersom bedömning utan sådana perspektiv är utgångspunkten.

Alternativet är att låta samtliga aspekter av kvalitetsarbetet vara integrerade i en och samma arbetsprocess. De som arbetar med beredning av ansökningar om stipendier och bidrag förutsätts systematiskt använda genus- och jämställdhetsperspektiv från början och under hela arbetets gång. Då skapas möten mellan olika sätt att arbeta med kvalitet i en ”skavande dynamik”.

Här tar jag inte för givet att de som utses att ingå i olika bedömningsgrupper har denna kompetens från början. De har fått uppdraget mot bakgrund av sina djupa kunskaper och är experter. Och samtidigt inom uppdraget noviser i lärprocesser. Handläggare och andra företrädare för Konstnärskommittén tar ansvar för att i arbetet initiera en ständigt pågående kompetensutveckling om konstnärlig kvalitet ur praktiska demokratiska perspektiv.

Den yrkesbaserade kvalitativa bedömningen är i processen material för en medveten reflektion ur maktkritiska genus- och jämställdhetsperspektiv. Normkritik är i detta fall en genomgående aspekt av arbetet. Det handlar om ett arbete där bedömare av egen kraft får syn på sig själva, den egna konstsynen och kanske mer eller mindre omedvetna bedömningar i förhållande till olika sätt att arbeta med konstnärlig kvalitet.

En viktig parallellprocess är gruppernas arbete ur genus- och jämställdhetsperspektiv. Om den brister ur demokratiska perspektiv är arbetet inom området inte trovärdigt.

Spontana processer bevarar ofta bristande jämställdhet. De cementerar ”göra som man brukar” och därmed rådande maktordning. Det ”fria”, reflekterande samtalet förs till exempel ofta av några få personer, inte sällan finns dominans av ett kön, eller en subkultur, för att nämna några möjligheter.

Jag vill därför framhålla vikten av processer som inte är spontana utan medvetet utformade arbetsrutiner. Ta till exempel arbetet *inom* bedömargrupperna. Innebär en spontan process att vissa ledamöter har större inflytande än andra och är det i så fall kvinnorna eller männen som är tongivande i diskussionerna? Tar manliga ledamöter mer plats? Bli kvinnor ”ordningsmän”?

Enligt min erfarenhet kommer man i så fall till rätta med sådana omständigheter genom att till exempel arbeta med strukturerade ”rundor” utifrån någon aspekt av uppdraget och liknande. Samtal där samtliga deltagare gör korta inlägg genererar fler perspektiv och fler typer av erfarenheter och kan hjälpa till att för en stund uppfatta och lära av samtliga erfarenheter i rummet.

■ Systemförändrande arbete hotar konstnärlig kvalitet?

Vad är nu den praktiska poängen med att urskilja dessa två principiella sätt att utforma beredningen av ansökningar av stipendier och bidrag? Jag använder indelningen för att förklara upphovet till den inte ovanliga föreställningen att kravet på att jämställdhetsintegrera arbetet i bedömargrupperna gör att ansökningar med bristande kvalitet beviljas.

När man arbetar i två steg i den först nämnda arbetsprocessen och en yrkesmässigt grundad kvalitetsbedömning omvärderas, är en möjlig reaktion att den konstnärliga kvaliteten försämras. För att spetsa till det: En kompetent bedömning av konstnärlig kvalitet överprövas av påtvingade politiska perspektiv. Det skapar en kollisionsskurs i vilken den konstnärliga bedömningen riskerar att sättas på undantag. Eller?

Jämställdhetsintegrering betraktas då som ett hot. Yrkesbaserad bedömning av konstnärlig kvalitet justeras så att kandidater som inte höll måttet i första vändan kommer med i den andra. Och om det ena könet är överrepresenterat bland de sökande framstår det som ännu svårare att arbeta på detta sätt. Är det verkligen rätt att ”kvotera in” fler av det underrepresenterade könet fast de enligt den första bedömningen inte håller samma höga kvalitet som övriga ansökningar?

Detta sätt att resonera utgår från bedömarens första kunskap- och erfarenhetsbaserad

bedömning av konstnärlig kvalitet är ett verktyg som fungerar även ur jämställdhetsperspektiv. Annorlunda uttryckt: bedömningsinstrumentet fungerar. I samma andetag hotas kvaliteten hos genomförandet av uppdraget.

Det andra arbetssättet använder ett annat verktyg för bedömning. I bedömningen av konstnärlig kvalitet integreras systematiskt maktkritiska genus- och jämställdhetsperspektiv. Det innebär i sin tur att det är möjligt att andra kandidater beviljas stipendier eller bidrag än vad som hade varit fallet med ett bedömningsinstrument utan sådana perspektiv. Men det betyder inte att den konstnärliga kvaliteten försämras. Genusmedveten konstnärlig kvalitetsbedömning ur jämställdhetsperspektiv ger, enligt det nya sättet att se på konstnärlig kvalitet, korrekt resultat. Definitionen av hög konstnärlig kvalitet är helt enkelt förändrad och genus- och jämställdhetsperspektiv ”ingår i” kvalitetsbedömning.

Om man i sin bedömning av ansökningar om stipendier och bidrag förlitar sig på yrkeskårers historiskt förankrade sätt att rangordna konstnärlig kvalitet finns en uppenbar risk att vanemässiga bedömningar får systembevarande konsekvenser. Skråets praxis, dess ”göra som man brukar”, är ofta inte verbaliserat och kanske inte ens reflekterat. I stället tas vanan oreflekterat för given och traderas i utbildningar, produktioner och olika former av bedömningar. Det finns förstås konst som kritiskt kommenterar annan konst ur genus- och jämställdhetsperspektiv. Genus i skapande och gestaltande arbete kan dock vara radikalt samtidigt som konstnären konserverar stereotypa föreställningar om kön i synen på skapandets förutsättningar eller bedömningar.

Jag förutsätter här ingen som helst avsikt att diskriminera eller på annat sätt vara odemokratisk. Bilden är att i detta ”veta hur man gör” eller ”göra som man brukar” ingår sådant som traderad könsdiskriminering och användandet av stereotypa föreställningar om kön. Vanor som fungerar som verktyg för maktutövning och som påverkar könen olika.

Om man ska kunna förändra bedömningsprocesser som är kopplade till yrkeskårers traditioner och historiskt nedärvda ideal, till exempel genom att beakta bristande jämställdhet, är första åtgärden att medvetandegöra på vilket sätt meriter bedöms och reflektera över detta. Vi kan, utifrån kritiska perspektiv, bli varse våra vanor och granska dem. Och då kan vi också förhålla oss på olika sätt: se alternativ, göra uppror och arbeta för en förändring.

Nästa steg är att träna systematisk användning av nya perspektiv i bedömningsprocessen, till exempel olika genus- och jämställdhetsperspektiv. Det ställer krav på de som bedömer. Inom sig bär dessa personer på en och samma gång möjlighet till förändring och motstånd mot förändring.

■ Uppdragen och skapandets förutsättningar

Konstnärdsnämndens uppdrag söker med hjälp av politisk styrning påverka det konstnärliga skapandets förutsättningar. Utgångspunkten är att olika grupper har skilda förutsättningar för sitt skapande. Det råder med andra ord *ojämlika förutsättningar för skapande*. Konstvärlden betraktas i uppdraget ur demokratiska perspektiv. Det är positivt om fler röster kommer till tals. Hur ska vi se på företaget att stärka frihet genom politisk styrning? Vad innebär det? Går det? Jag avslutar avsnittet med att kommentera denna grundläggande idé.

Vad avses här med frihet? Liberalismen behandlar friheten som en mänsklig rättighet. Människan har en moralisk rätt till frihet, rätten att självständigt utforma sitt handlande. Halldenius uttrycker det så här:

En individ är fri i den utsträckning andra personer inte hindrar henne, mot hennes faktiska vilja, från att göra det hon väljer eller avser att göra. Min frihet är inskränkt om andra människor sätter hinder i min väg. Frihet definieras negativt, som frånvaron av handlingar utförda av andra, och som faktiskt innebär ett faktiskt och önskat hinder: frihet är frånvaron av faktiskt tvång.¹³

13 Halldenius, L., *Liberalism*. Bilda förlag, Stockholm 2003, s. 38.

Frihet innebär för den självbestämmande individen frånvaro av tvång. Den mycket starka betoningen på autonomi inom liberalismen har som följd att man betraktar mänskligt handlande som ett resultat av självständigt gjorda val. Då underskattas, enligt min mening, givna livsbetingelsers betydelse för handlandet. Vi föds in i en familj, ett visst land, i en viss historisk och kulturell situation. I egenskap av samhällsvarelser delar vi vissa värden och normer med andra, tillhör en viss språkgemenskap och har ett gemensamt begreppssystem. Det påverkar och formar också vårt handlande. Därtill kommer samspelet med denna givna kontext och autonoma livsval.

Vad menas här med talet om autonomi? Vi är både sociala och autonoma, och den sociala aspekten innehåller givna livsbetingelser och påverkan vi inte valt. De fungerar som givna förutsättningar för vårt handlande och eftersom vi alltid befinner oss i en kontext är vi endast "relativt" autonoma.

Mina handlingar är ibland resultatet av mitt fria val. Men vem eller vad formar min vilja? Den kontext en människa lever i medverkar till att forma hennes självbild. Och det är ju möjligt att ha både rätt och fel om sig själv. Jag kan uppleva mig som fri och att jag lever i enlighet med min egen vilja när jag i själva verket lever fullständigt beroende av en annan människa. Eller omständigheter jag inte kan påverka gör att jag kräver mycket lite och definitivt inte lika mycket som de som föds in i andra och bättre omständigheter. Det tillhör min självständiga vilja att vara nöjd med min lott.

Vad en människa uttrycker som sin vilja kan vara resultatet av en situation som är orättvis. Förtrycket har internaliserats och blivit en del av den förtryckta. Utan tvång formas vissa av oss till underordning, att förvänta sig mindre, och då behövs inga inskränkningar i rätten till självbestämmande för att hålla förtrycket vid liv. Var går gränsen mellan min viljetrytning och min anpassning till situationens förväntningar?

Det är bland annat mot denna bakgrund som vi kan förstå påståendet att olika grupper har olika förutsättningar för sitt skapande. Det handlar till stor del om strukturella förutsättningar. Från vilken utgångspunkt ska man bedriva jämställdhetsarbete? Ska man bara försvara rätten till självbestämmande eller ta ansvar för individens förutsättningar för att välja genom att kompensera för olikheter i utgångspunkter för livsval? Annorlunda uttryckt: Ska man ta hänsyn till *hur* vår vilja formas eller bara resultatet av denna formning?

Jag pekar här på skillnaden mellan jämställdhetsarbete som accepterar dagens orättvisa och icke jämlika samhälle som utgångspunkt. Förutsättningar för livsval som ligger bortom min kontroll betraktas som givna. Vi är fria att handla utifrån de övertygelser vi har och det spelar ingen roll om dessa övertygelser uppkommit ur en ofri och orättvis situation. I jämförelse med jämställdhetsarbete vars syfte även är att rätta till icke jämlika förutsättningar för kvinnor och män när de fattar sina livsval. Individens frihet säkras i detta senare fall genom att någon slags mininivå av förutsättningar för livsval föreligger. En viss levnadsstandard, utbildningsnivå, ekonomiskt oberoende och så vidare. Hade ambitionerna varit annorlunda med andra förutsättningar?

Vi kan nu analogt tala om konstnärlig frihet i bemärkelsen självbestämmande ur frånvaro av tvång eller genom att också inkludera strukturella förutsättningar för att utöva sådan frihet. Att öka frihet för konstnärligt skapande genom politisk styrning handlar om att påverka olika gruppers strukturella förutsättningar för skapande och därmed försöka utjämna effekten av sådana olikheter i en demokratisk riktning. Att verka för att fler val eller andra val blir möjliga för den enskilda/e konstnären. Till exempel genom fördelningen av bidrag och stipendier.

Politiskt styrt jämställdhetsarbete kan i denna mening sägas vara förenligt med att hålla den konstnärliga friheten högt eftersom det inte handlar om att styra den enskilda konstnärens konstnärliga val utan att skapa förutsättningar för att göra sådana val. Hur hon eller han väljer att använda dessa nya förutsättningar grundas på autonoma beslut.

■ Jämställdhet och övrig jämlikhet

Jämställdhetsintegrering handlar ursprungligen om kön/genus. Behovet av integrering har som vi sett vuxit fram ur det sidoorganiserade jämställdhetsarbetets tillkortakommanden. I praktiken möter dock jämställdhetsintegrering krav på att beakta andra jämlikhetsaspekter i till exempel arbetet med diskriminering och mänskliga rättigheter.

Konstnärsnämnden ska enligt Förordning 2007:1199, 2§, integrera både jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Det innebär att myndighetens uppdrag också innehåller arbete med andra jämlikhetsaspekter än kön/genus. Arbetet med jämställdhetsintegrering inriktat mot kön/genus möter i praktiken andra jämlikhetsaspekter och tillämpning av flera olika genusperspektiv. Vad händer då?

Jag urskiljer i detta avsnitt tre spår i det praktiska arbetet med jämställdhet och övrig jämlikhet. Det finns naturligtvis fler. Men de utgör exempel på vad som händer i dagens praktik och ger en bild av dess komplexitet. Samtliga är berättigade och utgör aspekter av en överlappande praktisk dynamik. De tre spåren utgår från följande inriktningar:

1. Prioritera arbete med jämställdhetsintegrering av kön/genus på bekostnad av andra jämlikhetsaspekter.
2. Prioritering att integrera andra jämlikhetsaspekter än kön: etnicitet, ålder, funktionshinder och så vidare.
3. Prioritera jämställdhets- och jämlikhetsintegrering ur intersektionella perspektiv.

Spåren presenteras ett i taget och därmed hur de kan motiveras tagna för sig själva. Därefter beskriver jag en praktisk situation i arbetet med jämställdhetsintegrering och visar att hur man tolkar och hanterar det som händer är beroende av vilket av de tre spåren som är uppdraget. Till sist ges en praktisk kommentar som handlar om att hantera hur spåren förhåller sig till varandra. Deras krockar och infletningar.

■ Organisatoriskt genombrott

Vad finns det för skäl att prioritera jämställdhetsintegrering av kön/genus på bekostnad av andra jämlikhetsaspekter?

Svaret på frågan tar upp olika jämlikhetsaspekters implementeringshistoria, strategiska överväganden inom demokratiområdet och rytmen hos systemförändrande arbete.

Organisatoriskt arbete med olika jämlikhetsaspekter har olika implementeringshistoria. Om vi tar jämställdhet och etnicitet som exempel på jämlikhetsaspekter kan vi konstatera att det av statsmakterna sanktionerade systematiska jämställdhetsarbetet i organisationer funnits under lång tid och nu står på gränsen till organisatoriskt genombrott. Här avses övergången från sidoorganiserat arbete till integrering, att länka jämställdhetsarbete till verksamhetsperspektiv och utföra det ”i linjen”. Med sidoorganiserat arbete avses till exempel projekt vid sidan om det dagliga arbetet eller inhyrda experter med självständiga uppgifter. Organisatoriskt arbete med etnicitet har däremot inte pågått systematiskt under lika lång tid och har generellt en kortare implementeringshistoria.

Om man i praktiskt organisatoriskt jämlikhetsarbete *generellt* skulle slå samman arbetet med dessa båda jämlikhetsaspekter finns uppenbar risk att jämställdhetsarbetets

organisatoriska genombrott försinkas och att arbetet med etnicitet samtidigt försvagas.

Det handlar om två principiellt sett lika viktiga frågor, men båda jämlikhetsaspekterna har olika grader av organisatorisk ”mognad”. I det första fallet handlar det om att integrera sidoordnat arbete och i det andra fallet att etablera systematiskt praktiskt arbete. Om man låter arbetet med etnicitet enbart följa jämställdhetsarbetets redan upplöjda fåror i organisationen ”låtsas” man att arbetet kommit längre än vad organisationen egentligen har. Och det gör arbetet föga verksamt.

I princip är samtliga jämlikhetsaspekter lika viktiga. Men ur organisatoriska och strategiska perspektiv måste man prioritera och det gäller även demokratiområdet. Dessa prioriteringar är inte enbart styrda av demokratiska ideal utan tar även hänsyn till strategiska mål och verksamhetsperspektiv. För att utveckla kärnverksamheten i en organisation kan till exempel en jämlikhetsaspekt vara viktigare än andra vid ett visst tillfälle.

Ett systemförändrande förändringsarbete innebär att skapa för organisationen nya otraditionella normer och handlingsmönster. Förändringsarbete rör sig i ett kraftfält av motstånd och upplösning av vanor. I arbetsprocessen löses den gamla strukturen upp vilket skapar kaos. Medarbetarna förväntas att på en och samma gång befinna sig i denna flytande situation och samtidigt lära sig att använda en ny struktur som sakta introduceras. Processarbetet inom jämlikhetsområdet handlar både om att hantera stress och oro samt att lära ut de kunskaper och förhållningssätt som krävs för att kunna hantera nyordningen.

Även av denna synnerligen summariska beskrivning av förändringsarbete framgår att det tar tid. Det kan handla om flera år. Även om vi i tal relativt snabbt kan formulera nya förhållningssätt, tar förmågan att praktiskt kunna tillämpa dessa nya perspektiv i arbetet betydligt längre tid att utveckla. Här finner vi en ytterligare anledning till att det kan vara nödvändigt att prioritera jämställdhetsintegrering av kön/genus under en period.

Djupgående systemförändrande förändringsarbete förutsätter att man prioriterar någon eller några jämlikhetsaspekter och vågar satsa på just detta specifika område under en längre tid. Och det innebär naturligtvis att andra aspekter får stå tillbaka.

■ Jämlikhetsintegrering

Det andra spåret prioriterar andra jämlikhetsaspekter än kön. Konstnärsnämnden arbetar med att låta mångfaldsperspektivet genomsyra verksamheten. Många stipendie- och bidragsansökare är idag svenskar med utländsk bakgrund eller utländska medborgare verksamma i Sverige. Inom de internationella programmen och genom internationellt kulturutbyte har mångfaldsfrågan därmed en naturlig bas.

Mångfaldsperspektiv tolkas i praktiken ofta ur individperspektiv. Myndighetens bedömningar av ansökningar om bidrag och stipendier ska till exempel ta hänsyn till de speciella svårigheter som konstnärer med utländsk bakgrund har att etablera sig i nya sammanhang. Men sådana perspektiv handlar inte bara om individer utan även om bredd i estetiskt uttryck, genrer och publikens respons på olika konstformer. Hur ska vi se på en vit man/kvinna som spelar ett afrikanskt instrument? På streetdance och arabisk dans/magdans? Eller på traditionell västerländsk konstupövning vars publikpåverkan innehåller radikal reflektion ur olika jämlikhetsperspektiv?

Om arbetet med mångfald ska få den plats i verksamheten som uppdraget anger behöver detta spår prioriteras. Om vi åter tar etnicitet som exempel, finns det uppenbarligen mycket starka skäl att prioritera frågan. Det ingår dock inte i uppdraget för denna skrift att fördjupa oss i detta. Vi får nöja oss med en mycket kort reflektion.

Vad driver samhällen och kulturer att utvecklas? Hur motverkar vi att kulturell och samhällelig stagnation står i vägen för dagens samhällsutveckling? Komplexa frågor kräver komplexa svar och jag nöjer mig med att lyfta fram *en* väsentlig aspekt i svaren på frågorna: mötet med det främmande.

Att söka kontakt med det som framstår som främmande är en nödvändig förutsättning för att en människa ska söka ny kunskap eller ompröva de föreställningar om världen hon

vid ett visst tillfälle omfattar. För att utveckla sin världsbild måste hon våga bli främmande för det som länge framstått som bekant och skapa bekantskap med det som länge framstått som främmande. Förhållandet mellan det hemlika och det obekanta är hos den skapande människan i ständig rörelse.

Mot denna bakgrund är dagens allt mer mångkulturella samhälle något som bidrar till att skapa den nödvändiga dynamik varje samhälle behöver. Och det är en situation som varje medborgare kan använda för att utvecklas som människa. Andra jämlikhetsaspekter än kön/genus måste förankras lika djupt i det praktiska jämlikhetsarbetet som har skett med jämställdhetsintegrering av kön/genus.

Att prioritera etnicitet är exempel på vad vi kan kalla jämlikhetsintegrering. Det möter förr eller senare behov av att också beakta jämställdhet, eftersom det finns genus- och jämlikhetsperspektiv för alla jämlikhetsaspekter. Och då uppstår ett intersektionellt möte. Vi hamnar i det tredje spåret.

■ Jämställdhetsintegrering ur intersektionella perspektiv

Det traditionella jämställdhetsarbetet utgår ofta från kategorierna man och kvinna, inte minst i könsuppdelad statistik. Men varken gruppen kvinnor eller män är enhetlig. Inom respektive grupp finns individer som föds in i olika livsvillkor, tillägnar sig olika livserfarenhet, gör olika livsval. Intersektionella perspektiv gör det möjligt att i det praktiska jämställdhetsarbetet ta hänsyn till detta.

Intersektionalitet kommer från engelskan "*intersection*" som betyder "*korsning*" eller "*skärningspunkt*". Inom det genusvetenskapliga forskningsfältet används, som vi sett, begreppet *intersektionalitet* som analytiskt verktyg för att analysera skärningspunkten mellan olika samhälleliga maktordningar som utgår från till exempel genus, etnicitet, sexualitet och klass. Perspektiven handlar om hur olika maktordningar samspelar. Utgångspunkten för jämställdhetsarbetet är alltid kön, men måste kunna arbeta med hur kön samverkar med andra jämlikhetsaspekter.

Intersektionella perspektiv fördjupar förståelsen av jämlikhetens komplexitet genom att beakta att det råder maktrelationer mellan olika jämlikhetsaspekter. I arbetslivet har fortfarande vita, heterosexuella kvinnor som grupp mindre makt och inflytande än vita, heterosexuella män. Detta förhållande är ofta utgångspunkten i praktiskt jämställdhetsarbete. Men hur ser maktrelationerna ut mellan vita, högskoleutbildade kvinnor och män med annat ursprungsland än Sverige? Vad händer om vi dessutom tar hänsyn till olika ursprungsländer?

Att arbeta med intersektionalitet kan ge tydligare spets i arbetet och behövs till exempel för att avgöra var bristande jämställdhet är som starkast *inom* en kategori. Om vi tänker oss områden där kvinnor generellt inte är jämställda så uppstår frågan om det finns subgrupper av kvinnor som är mindre jämställda än andra grupper av kvinnor. Samma resonemang kan naturligtvis tillämpas för kategorin män.

■ Vems förtryck är mest angeläget?

I detta avsnitt beskrivs inledningsvis en typ av händelse som jag ofta möter i praktiskt arbete med jämställdhetsintegrering. Därefter visar jag hur händelsen förstås och hanteras på helt olika sätt beroende på vilket av de tre spåren arbetet utgår från. En och samma händelse i det praktiska arbetet tolkas på olika sätt beroende på arbetets uppdrag.

Jag har omfattande erfarenhet av att arbeta med jämställdhetsintegrering av kön/genus inom ramen för arbete med ledar- och organisationsförändring. I dessa arbetsprocesser är det inte ovanligt, utan tvärtom mycket vanligt förekommande, att någon av deltagarna lyfter fram det väsentliga i att arbeta med andra jämlikhetsaspekter än kön, till exempel klass och/eller etnicitet. Detta sker i processen just när jämställdhets- och genusaspekter på organisationens verksamhet börjar bli verkliga för dem som deltar och därtill ställer krav på förändrade perspektiv på arbetsprocesser och den organisationskultur som tas för given.

Inlägget görs inte sällan i laddad ton där undertexten är att andra jämlikhetsaspekter är lika viktiga som kön och att det därför är fel att bara prata om jämställdhet. Är jag inte i själva verket odemokratisk som utestänger andra anledningar till att jämlikheten brister när jag bara talar om kön? Det bränner till om till exempel en person med annat ursprungsland än Sverige öppet frågar mig: Är inte mitt förtryck lika viktigt som ditt?

Låt oss till att börja med utgå från att uppdraget är att flytta sidoorganiserat jämställdhetsarbete inriktat mot kön/genus till arbete med integrering. Vi befinner oss med andra ord i det första spåret. Ett sådant uppdrag gör det nödvändigt att behålla den praktiska riktningen mot kön/genus och *inte* utvidga arbetet till att omfatta även andra jämlikhetsaspekter. Exemplet visar på en principiellt riktig invändning. Alla jämlikhetsaspekter är på ett principiellt plan lika viktiga. Och ojämnt bemötande är lika felaktigt vilken jämlikhetsaspekt det än handlar om. Så om en person frågar ”är inte mitt förtryck lika viktigt som ditt” är svaret på frågan principiellt jakande. Jo det är det. Och just för denna person är kanske etnicitet viktigare än kön, vilket måste respekteras.

Men om vi betraktar den beskrivna händelsen ur praktiskt processperspektiv inom ramen för det första spåret, fungerar inlägget samtidigt som motstånd i en förändringsprocess. Den grupp vars fråga vid ett visst tillfälle inte prioriteras blir naturligtvis missnöjd och frågar om inte ”deras” jämlikhetsaspekt är lika viktig som den som för tillfället prioriteras. Och det är den, i princip, men ur verksamhetsperspektiv kan valet ändå bli att vid en viss tidpunkt göra en annan prioritering. Och det paradoxala är att vi ibland måste våga välja bort att arbeta med vissa jämlikhetsaspekter under en viss begränsad tid för att kunna prioritera andra jämlikhetsaspekter och därmed skapa ett verksamt förändringsarbete inom jämlikhetsområdet. Beredvilligheten att intressera sig för etnicitet, även på goda grunder, fungerar då ur processperspektiv som motstånd mot jämställdhetsarbetet. Ett motstånd som ofta uttrycks i form av demokratisk iver.

Processledaren måste vara beredd att tåla att bli anklagad för att vara odemokratisk och samtidigt möta motståndet med respekt och lust att lära sig nya saker. Mötet är ett ovärderligt verktyg i jämställdhetsarbetet. Det berättar om vad man måste tillföra i form av ökad kunskap eller ändrade arbetsprocesser för att nå framgång.

Tolkningen av vårt exempel blir en helt annan om vi befinner oss i det andra spåret. Då utgör det en påminnelse om att det är dags att göra ett omtag och utvidga arbetet med jämställdhetsintegrering till att omfatta jämlikhetsintegrering. Verksamhetens behov kräver att andra jämlikhetsaspekter än kön/genus prioriteras. I Sverige finns en praktisk vana vid att prioritera jämställdhetsarbete. För att det ska vara möjligt att etablera ett systematiskt arbete med andra jämlikhetsaspekter behöver denna vana brytas genom att under en tid ensidigt prioritera andra jämlikhetsaspekter.

Det praktiska jämlikhetsarbetet rör sig i ett kraftfält av reproduktion och förändring, mellan tryggheten i att ”göra som man brukar” och viljan att bryta ingrodda vanemönster och göra på nya sätt utifrån olika kritiska perspektiv. Organisationens reproducerande kraft, dess ”göra som man brukar”, utgör på en och samma gång en stabiliserande funktion och ett kraftfullt motstånd mot ett systemförändrande jämställdhetsarbete. Och detta gäller även sätt att utforma arbete med jämställdhet och övrig jämlikhet.

I det tredje spåret fokuserar man i exemplet på intersektionella möten mellan det pågående jämställdhetsarbetet och andra jämlikhetsaspekter. Diskrimineringsarbete inom ramen för likabehandling kräver ofta intersektionella perspektiv. Då undersöks effekten av hur samspelet mellan tillhörigheter baserade på kön, etnicitet, sexualitet, ålder och så vidare, kan försvaga eller förstärka individens utanförskap och delaktighet i samhället. Detsamma gäller arbete med könskränkningar och sexuella trakasserier.

Intersektionella perspektiv kan också, som vi sett, ge tydligare spets i arbetet med jämställdhet. De fungerar som precisionsverktyg som skarpare ställer in siktet mot subgrupper inom stora kategorier. Det blir då möjligt att prioritera de som är allra minst jämställda/jämlika. För ett framgångsrikt jämställdhets- och jämlikhetsarbete krävs kombinationer av normkritisk- och intersektionell analys av maktförhållanden.

■ Slutkommentar

Sista delen beskriver tre spår inom den utvidgade jämställdhetsintegreringen, med olika prioriteringar: För det första: Jämställdhetsintegrering av kön/genus på bekostnad av andra jämlikhetsaspekter. För det andra: Integrering av andra jämlikhetsaspekter än kön – som etnicitet, ålder, klass, funktionshinder för att nämna några exempel. För det tredje: Jämställdhets- och jämlikhetsintegrering ur olika intersektionella perspektiv.

Samtliga spår är berättigade och det finns väsentliga motiv för att arbeta med vart och ett av dem. Och som vi sett ovan kan en och samma händelse förstås och därmed åtgärdas på helt olika sätt beroende på vilket spår som arbetet utgår från. Vilket spår ska då väljas? De kolliderar uppenbarligen med varandra i praktiken. Scenen är komplex. Flera infallsvinklar är sanna samtidigt.

För att framgångsrikt arbeta med jämställdhetsintegrering och övrig jämlikhet är teoretiska kunskaper inte tillräckliga, man måste dessutom kunna en hel del om hur organisationer fungerar och hur man arbetar med förändring inom ramen för organisatoriskt arbete.

Om jämställdhetsarbete ska kunna uppnå integrering kan det inte bara vara en aspekt av jämlikhetsintegrering, utan måste åtminstone ibland utgöra ett eget spår. En slutsats är att även om samtliga tre spår är berättigade ur processperspektiv, kan hävdandet av andra spår än det som pågår i en arbetsprocess fungera som motstånd mot förändring och försök att detronisera processen. Ett sätt att lamslå jämställdhets- och jämlikhetsarbetet är att spela ut de tre olika spåren mot varandra. Framgångsrikt arbete förutsätter i detta sammanhang att spåren tydligt hålls i sär.

Sveriges arbete med andra jämlikhetsaspekter än kön behöver stärkas. Mångfaldsperspektiv, internationella och interkulturella perspektiv utgör också väsentliga delar av jämlikhetsarbetet.

Jämställdhetsintegrering och övrigt jämlikhetsarbete kopplat till diskriminering sker ofta inom ramen för likabehandling och arbete med mänskliga rättigheter. Där behövs flera genusperspektiv som verktyg än normkritik kopplat till socialt kön, till exempel intersektionella perspektiv.

Min indelning mellan olika spår är inte gjord för att hävda att det första spåret måste genomföras innan vi kan ta hand om de andra. Arbeten i samtliga spår pågår samtidigt. Vilken/ka jämlikhetsaspekt/er är relevanta för en viss verksamhet? Olika delar av en och samma verksamhet behöver kanske arbeta i olika spår. Eller bör ett spår dominera? Praktisk kunskap innehåller ofta en både-och logik.

Till sist, valet av spår görs ur olika verksamhetsperspektiv. Och det innebär inte att principiellt hävda att en jämlikhetsaspekt är viktigare än en annan.

Referenser

- Butler, J., *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, New York, London 1990.
- Connell, J., *Gender and Power*. Polity Press, Cambridge 1987.
- Council of Europe. "Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices." *Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming* (EG-S-MS). Strasbourg 1998.
- Ekenstam, C., Frykman, J., Johansson, T., Kuosmanen, J., Ljunggren, J. & Nilsson, A., *Rädd att falla. Studier i manlighet*. Gidlunds förlag, Södertälje 1998.
- Gemzöe, L., *Feminism*. Bilda förlag, Stockholm 2002.
- Haldenius, L., *Liberalism*. Bilda förlag, Stockholm 2003.
- Jewson, N. & Mason, D., "The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies: liberal and radical approaches.", *The Sociological Review*, vol. 34, nr. 2, s. 307-334. 1986
- Konstnärsnämnden. *Konstnärernas inkomster ur ett jämställdhetsperspektiv*, s 63. STHLM 2010.
- Mark, E., *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur, Lund, 2007.
- de los Reyes, P. & Mulinari, D., *Intersektionalitet*. Liber, Lund 2005.
- de los Reyes, P. & Martinsson, L. (red), *Olikhetens paradigm. Intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande*. Studentlitteratur, Lund, 2005.
- de los Reyes, P. (red), *Postkolonial feminism, vol.1*. Tankekraft förlag, Stockholm 2011.
- de los Reyes, P. (red), *Postkolonial feminism, vol.2*. Tankekraft förlag, Stockholm 2012.
- Rönblom, M., "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik", *Tidskrift för genusvetenskap* nr 2-3 2011, s. 35-55.
- SOU 1938:47, *Gift kvinnas förvärvsarbete*.
- Thurén, B-M. (red), *Genusvägar. En antologi om genusforskning*. Liber, Malmö 2002.
- Thurén, B-M, *Genusforskning. Frågor, villkor och utmaningar*. Högskoleverket, Stockholm 2003.

