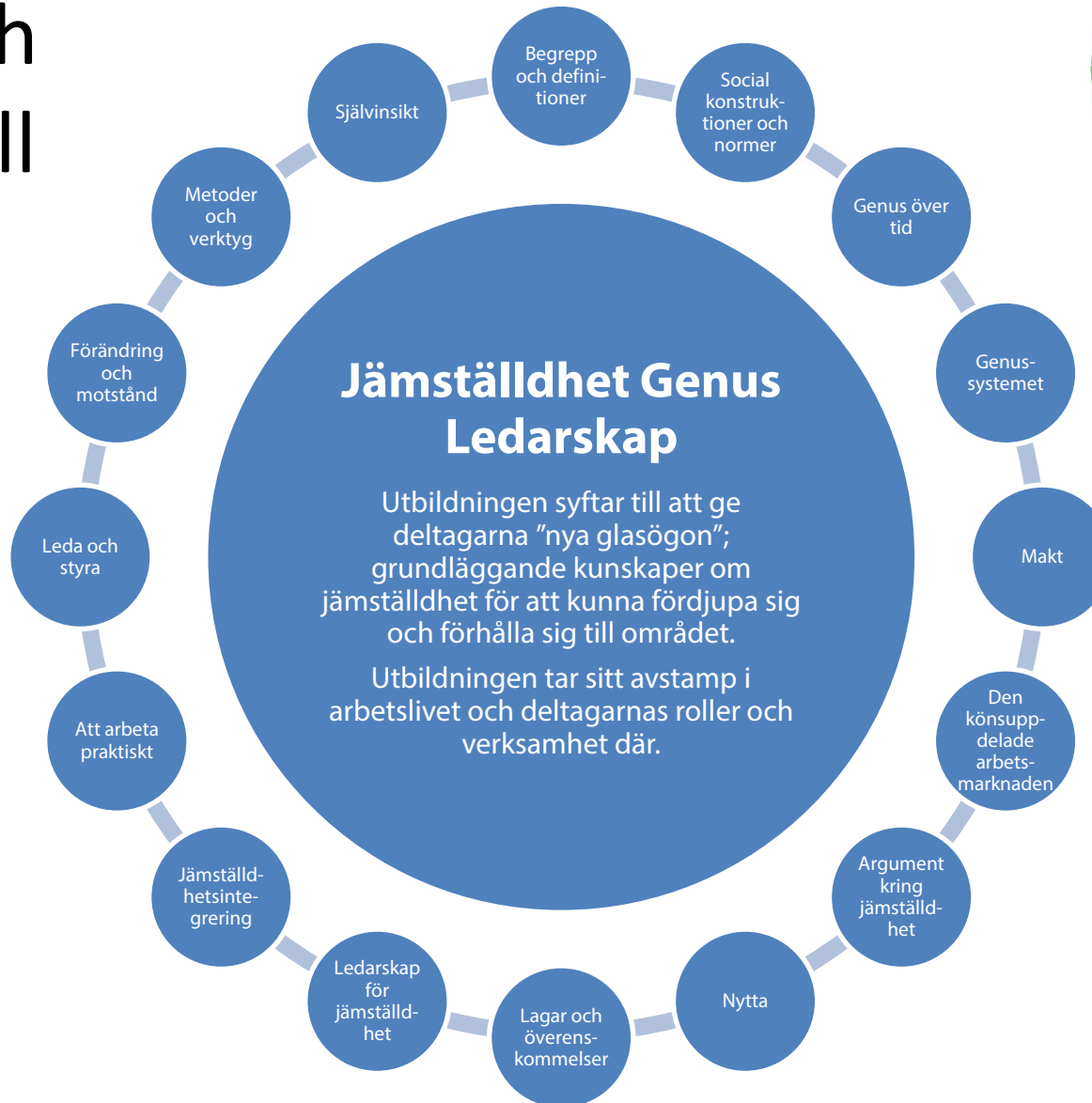




Jämställdhet Genus Ledarskap

Mål och innehåll



Utbildningen syftar till att ge deltagarna "nya glasögon"; grundläggande kunskaper om jämställdhet för att kunna fördjupa sig och förhålla sig till området.

Fokus för utbildningen är **arbetslivet och deltagarnas roller och verksamhet där.**

Jämlikhet – avser alla människors lika värde, dvs rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i ett samhälle oavsett bakgrund.

Jämställdhet – avgränsas till förhållandet mellan kvinnor och män och är en av de ***viktigaste*** jämlikhetsfrågorna.

JGL handlar om Jämställdhet!

Intersektionalitet



Kön

Etnicitet

Religion eller annan
trosuppfattning

Socioekonomisk bakgrund - klass

Funktionshinder

Sexuell läggning

Könsidentitet

Ålder

Utbildningsbakgrund/nivå

Geografisk härkomst/bostadsort

Mål för jämställdhetspolitiken

Prop 2005/2006:155



Övergripande mål:

*Kvinnor och män skall ha samma
makt att forma samhället och sina
egna liv.*

Handelsbanken

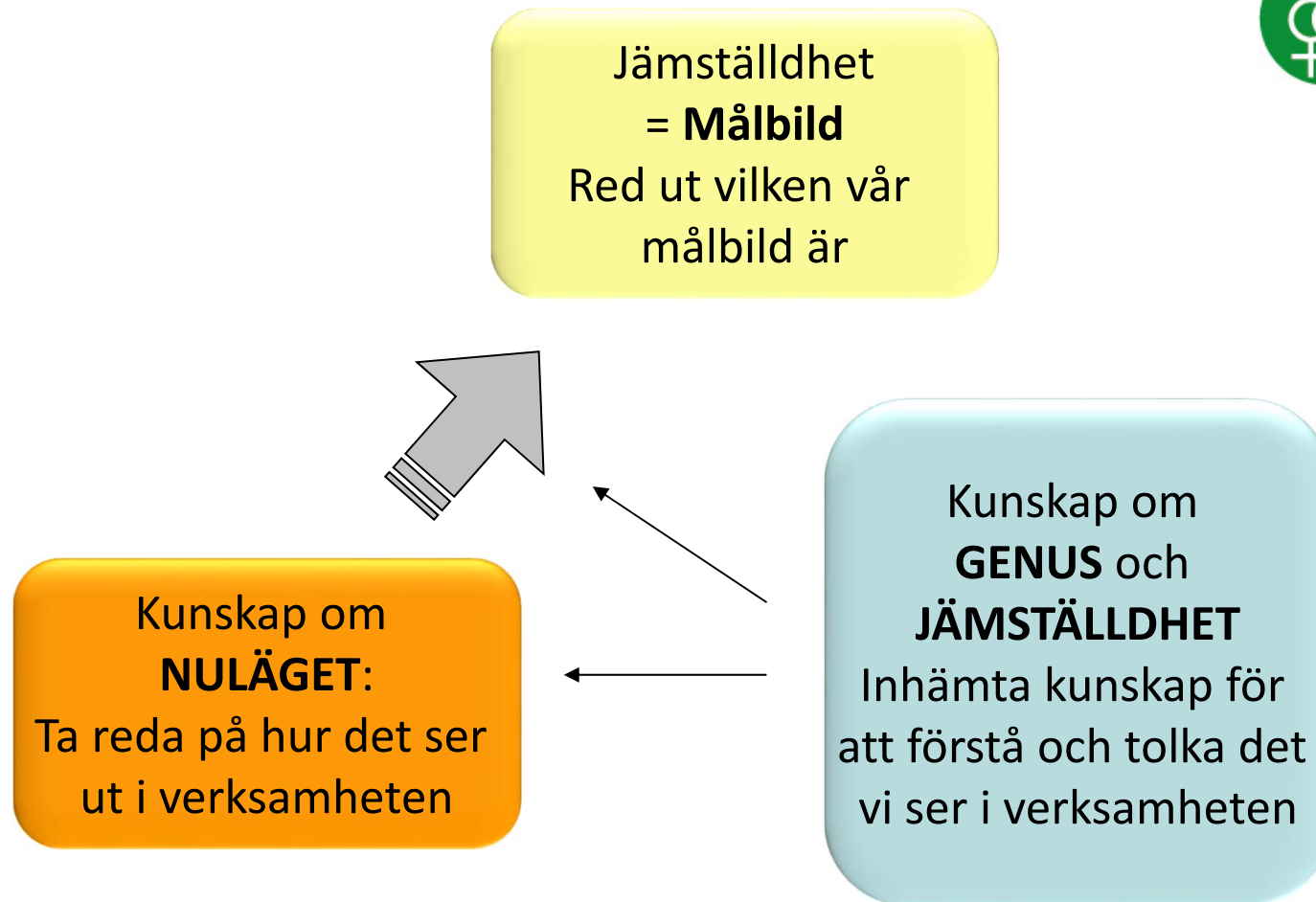


Jämställdhetsmål:

”Handelsbanken är ett jämställt företag där kvinnor och män har samma möjligheter, förutsättningar och makt att forma banken och sina egna liv.”

Mångfald:

Mångfald omfattar individers olika kompetens och arbetslivserfarenhet, olika sätt att tänka och lösa problem, egenskaper, utseenden, beteenden och livssituationer. Det är även olikheter som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion och andra diskrimineringsgrunder.



Den kunskapsmässiga utgångspunkten för JGL är

Genusvetenskap

som har sociala konstruktioner av kön som fokus,
dvs

Genus - Att göra kön

Att göra kön



LIKHET – Aa

Enkönsmodell, kvinnor och män är mer lika än olika varandra, under 1700-talet kvinnan som ”den lilla mannen”

OLIKHET – AB

Tvåkönsmodell, kvinnor och män som mer olika än lika varandra, under 1980-talet ”Kvinnor från Venus män från Mars”

BÅDE OCH – likheter och olikheter samexisterar men har olika betydelse i olika sammanhang

Kön och genus – konstruerat eller naturligt?



Kön – biologisk kategori

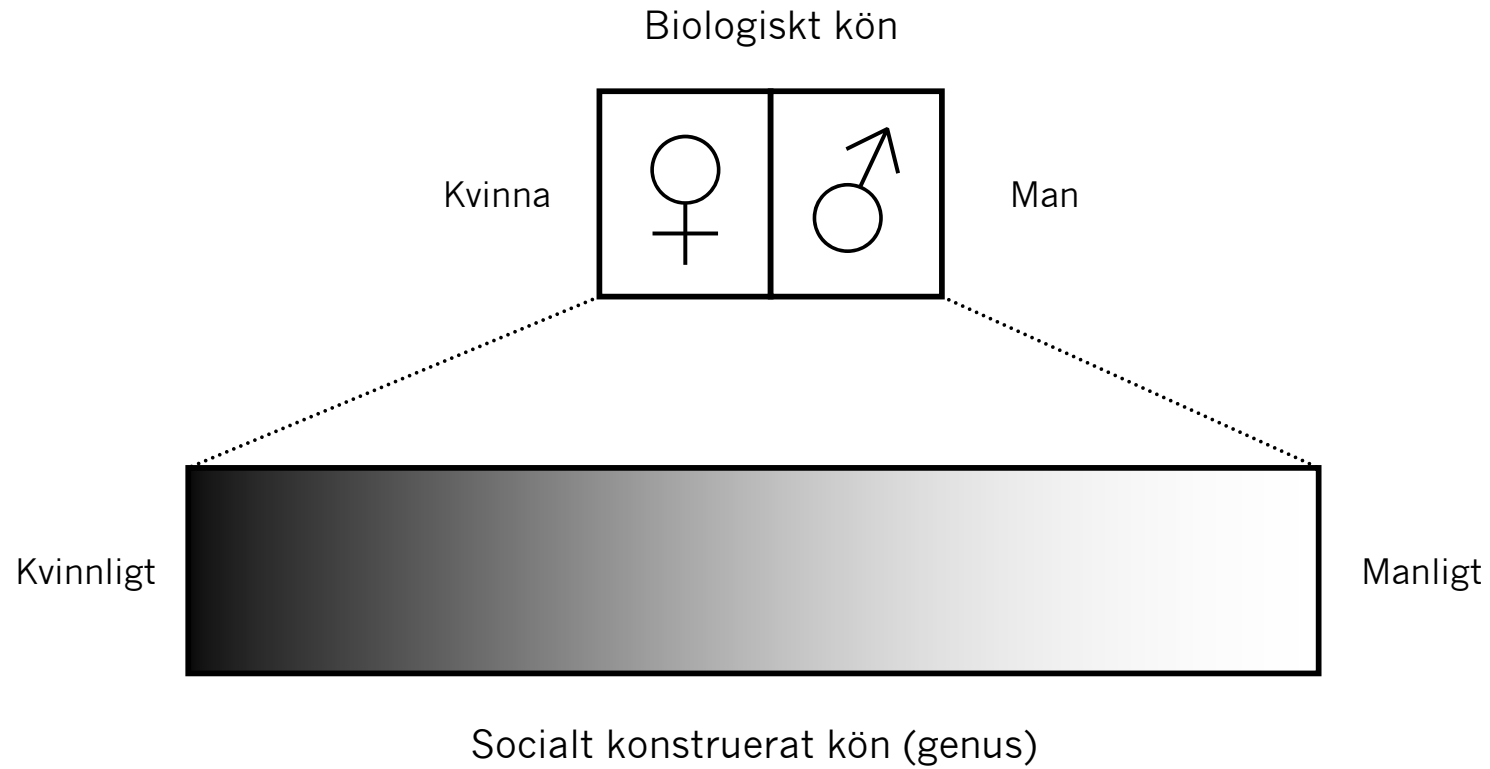
Man Kvinna

Genus

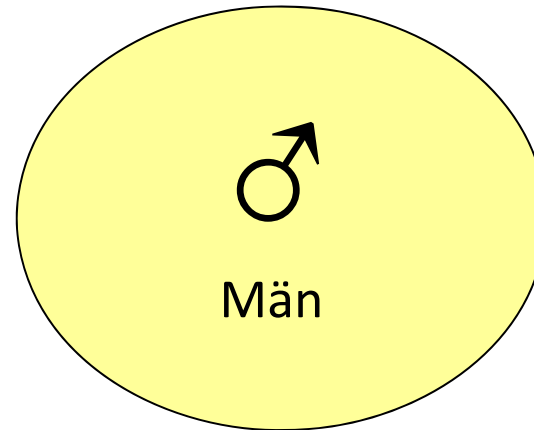
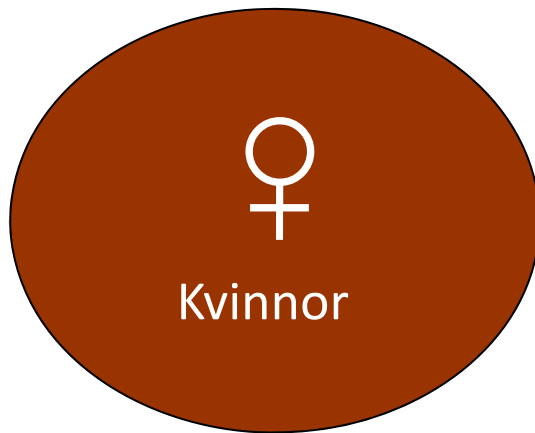
Sociala konstruktioner av biologiskt kön

Det kan innebära att män kan vara både kvinnliga och manliga, detta innebär att vad som tolkas som manligt respektive kvinnligt i olika sammanhang, historiska tider, kulturer osv är en social konstruktion.

En central dimension är fördelningen av makt, dvs det finns skillnader i hur kvinnor och män, kvinnligt och manligt värderas.

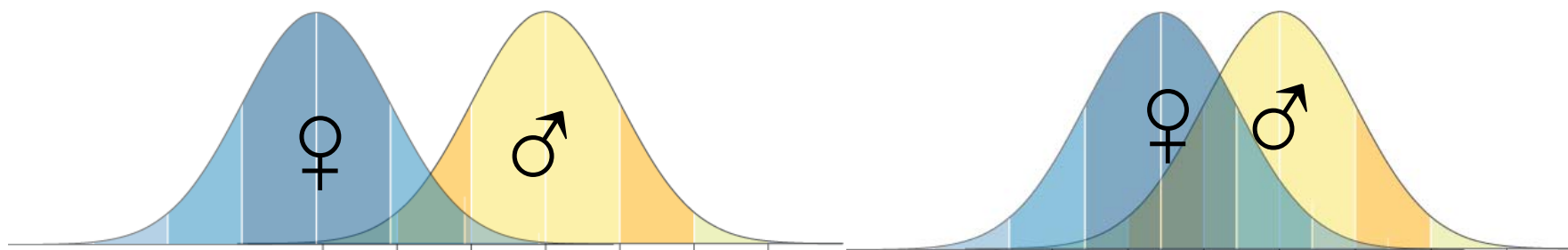
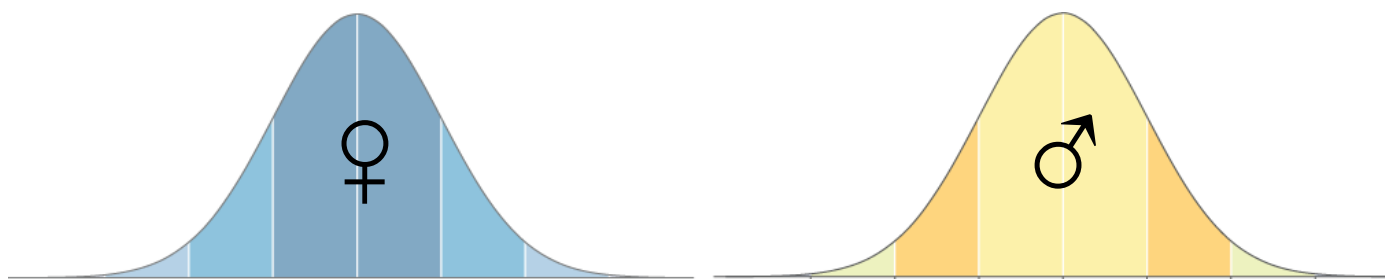


Lika eller olika



Två grupper helt skilda från varandra
i alla aspekter?

Vad är lika och olika?



Kön – föränderligt eller stabilt?



Den biologiska könskategorin ses ofta som naturlig och opåverkbar.

Men vår biologi omfattas också av sociala konstruktioner: *bantning, plastikoperationer, könsbyte, IVF (reproduktion).*

Genus föränderligt eller stabilt ?



De sociala konstruktionerna av kön är föränderliga men samtidigt mycket normativa.

Att bryta mot sociala konstruktioner av kön kan för den enskilda individen få både positiva och negativa effekter

(pappas flicka och mammas pojke)

Makt kan definieras i termer av beroende/oberoende



Underordnade grupper görs ofta beroende av den överordnade gruppen

- Socialt
- Ekonomiskt
- Politiskt

Makt



Samtalsfrågor:

- Vad kan makt vara?
- Har jag makt? Hur har jag använt makt?
- Vilken maktutövning har jag upplevt?

”Makt” i ett brett perspektiv; fundera också på situationer där makt är kopplat till kön. Använd gärna det jämställdhetspolitiska målet:

”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv!”

Makt

Makt, *sociologiskt* och *filosofiskt* begrepp som beskriver möjligheten att efter egen *vilja* fatta *beslut* som rör en själv och andra människor.

Makt, något man har i förhållande till andra. Att en person eller grupp är i stånd att påverka en situation eller få något att hända som har betydelse för personens eller gruppens intressen. Även en persons/grupps förmåga att övervinna motstånd för att uppnå ett önskat mål eller resultat.

Maktbegreppet är i hög grad ett *relationsbegrepp*: Om A står i ett visst förhållande till B, kan man beskriva det som att A har makt över B. A och B kan vara individer, grupper, system och kostar m.m. För att A skall kunna utöva makt över B, måste det finnas förutsättningar för ett sådant maktutövande.

Att se och studera makt



Öppen makt	Makt över dagordningen	Tolkningsföreträde/privilegiet att utgöra normen
<p>Enkel och endimensionell Rätten att närvara Ex. politiken, rösträtt, representation, antal</p>	<p>Vilka frågor är intressanta att diskutera? Ex. Kvinnors villkor på arbetsmarknaden blir mer intressanta under högkonjunkturer.</p>	<p>Rösträtt – kvinnlig rösträtt Litteratur – kvinnolitteratur Fotboll – damfotboll Företagande – kvinnligt företagande Läkare – kvinnlig läkare Sjuksköterska – manlig skjutsköterska Ledarskap – kvinnligt ledarskap</p>

8 maktbaser i organisationer



Maktbaser



Maktbas

- **Positionsmakt**

Formell position i en struktur och/eller hierarki med tillhörande mandat och befogenheter.

- **Information och kompetens**

Den som besitter information och eller kompetens som behövs för att lösa uppgifter.

Kön

Chefer

Ledande politiska uppdrag

Koppling positionsmakt

Utvecklingsmöjligheter

Maktbaser



Maktbas

- Kontroll över belöningar
möjligheten att de facto
kunna erbjuda jobb, pengar,
(politiskt) stöd, eller andra
sorters belöningar.
- Tvångsmakt
Förmågan att begränsa,
blockera, störa och straffa.

Kön

Maktbaser



Maktbas

- **Allianser och nätverk**
För att få saker gjorda i organisationer måste man jobba sig fram genom ett komplext nätverk av individer och grupper. Med vänner, anförvanter och allierade går det lättare.
- **Tillträde till och kontroll över dagordningen**
Beslut fattas baserat på dagordning och vem som talar för de punkter som presenteras. Icke närvarande frågor eller intressenter beaktas ej.

Kön

Maktbaser



Maktbas

- **Kontroll över mening och symboler**

Makt är kunskap genom att vara i en position så att man kan definiera vad som är norm, rätt och fel, rimligt och omöjligt, kvinnligt och manligt.

- **Personlig makt**

Individer med karisma, energi, styrka, politisk och verbal förmåga.

Kön

Härskartekniker



- Osynliggörande.
- Förlöjligande.
- Undanhållande av information.
- Dubbelbestraffning.
- Påförande av skuld och skam.



Genus inordnas i system enligt två principer



1. Isärhållande – det kvinnor gör/bör, gör/bör inte män och vice versa
2. Mannen som norm – där män finns, finns makt, inflytande, tolkningsföreträde

Jämställdhet

- fluga eller faktum?

**Etiskt/politiskt fokus
(jämställdhet)**

Lika möjligheter	Alternativa värden
Meritokrati	Speciella bidrag

**Fokus på
likheter mellan
könen**

**Fokus på
skillnader
mellan könen**

**Fokus på organisatorisk
effektivitet**

Fyra argument för kvinnor i organisationer/ledarskap

Representation – antalets betydelse



Grupp/kategori	Enhetlig grupp	Skev grupp (Skewed Group)	Lutande grupp (Tilted group)	Balanserad grupp (SCB def)
Kännetecken	Alla tillhör samma kategori	En kategori dominerar numerärt den andra	Fördelningen/distributionen är mindre extrem (kan skapa allierade)	Numerärt balanserad
Fördelning	100 : 0	≥ 85 : 15	≥ 65 : 35	60 : 40
Numerärt underlägsen grupp:	----	Symbol (Tokens)	Minoritet	

Gruppen “tokens” kan bestå av enbart en medlem. En utgångspunkt är att gruppinteraktionen i en “skev” grupp är mycket begränsad. I en “skev” grupp är interaktionen inom gruppen starkt influerad av den dominerande gruppens föreställningar om “tokens”, dvs mäns stereotypa föreställningar om kvinnor. (Moss-Kanter)