

SEMINARIETILLFÄLLE SAMVERKAN

26 september 2024, Luleå tekniska universitet



DELTAGARE FRÅN 4 LÄROSÄTEN

- Linköpings universitet
- Luleå tekniska universitet
- Stockholms universitet
- Umeå universitet

SEMINARIESERIEN - UTVECKLA JÄMSTÄLLDHETS- ARBETET I AKADEMIN

TEMA SAMVERKAN OCH JÄMSTÄLLDHET

PROGRAM FÖR DAGEN

10:15 – 10:45 Länsstyrelsernas perspektiv på samverkan

- Monica Forsman, nationell samordnare för länsstyrelsernas arbete med jämställdhet

10:45-11:00 Paus med frukt och godis

11:00 – 12:00 Vad kan ett jämställdhetsperspektiv på samverkan innebära?

- Kristina Johansson, forskare i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet

PROGRAM FÖR DAGEN

12:00 - 13:00 Gemensam lunch

13:00 - 14.30 Workshop om samverkanspraktiker och metodik

- Martin Westin, forskare i miljökommunikation vid Sveriges lantbruksuniversitet

14:30-14:50 Paus med fika

14:50 - 15:15 Fortsättning workshop

15:20 - 15:35 Uppsamling i lärosätesgrupper

15:35 - 16:00 Frågor, reflektion och summering i helgrupp

Länsstyrelserna – 21 myndigheter

- verka för att nationella mål får genomslag i länet, samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar,
- utifrån ett statligt helhetsperspektiv arbeta sektorsövergripande samt inom myndighetens ansvarsområde samordna olika samhällsintressen och statliga myndigheters insatser,
- främja länets utveckling och noga följa tillståndet i länet samt underrätta regeringen om dels det som är särskilt viktigt för regeringen att ha vetskap om, dels händelser som inträffat i länet,
- inom sin verksamhet främja samverkan mellan kommuner, regioner, statliga myndigheter och andra relevanta aktörer i länet,



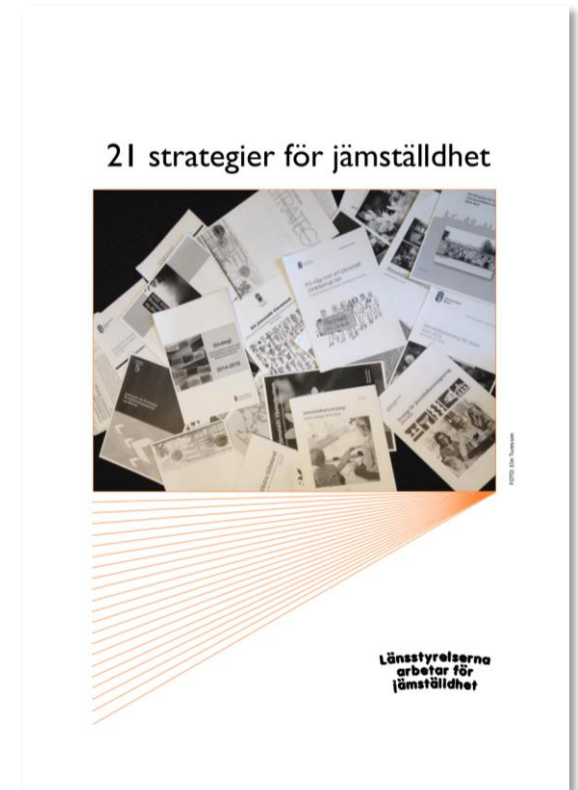
Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Jämställdhetsuppdrag

- Länsstyrelserna har haft jämställdhetsuppdrag sedan 1994
- Stödja regionala aktörer i sitt arbete med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter inklusive att förebygga och motverka mäns våld mot kvinnor.
- Länsstyrelserna ska också stödja statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering på regional och lokal nivå. (JiM och JiHU)
- Länsstyrelseinstruktionen reglerar att all verksamhet ska jämställdhetsintegreras (dvs 14 politikområden med tillhörande uppdrag)
- Rapporterar årligen till regeringen om utvecklingen i länet.



Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Våra målgrupper inom jämställdhetsuppdragen

Stöd, samverkan och samarbete

- Kommuner
- Regioner
- Myndigheter inkl lärosäten
- CIVILSAMHÄLLE
- Näringsliv
- Andra regionala aktörer

Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Stöd som ges regionalt

- Ledarskapsprogram/utbildningar på chefsnivå
- Anslutningssystem med tillhörande stöd
- Rapporter/analyser
- Nätverk
- Högnivågrupper/Råd
- Nyhetsbrev
- Kommunbesök/företagsbesök
- Projekt
- Handledning/processledning till ledningsgrupper och/eller strateger



21 länsstrategier

- Uppdrag i regleringsbrev 2023 att ta fram länsstrategier för jämställdhet
- Strategierna beskriver utmaningar, prioriteringar och behov i samtliga 21 län
- Pekar ut hur Länsstyrelsen arbetar med stöd och samordning av jämställdhetsuppdraget
- Framtagna i samverkan med aktörer i länen



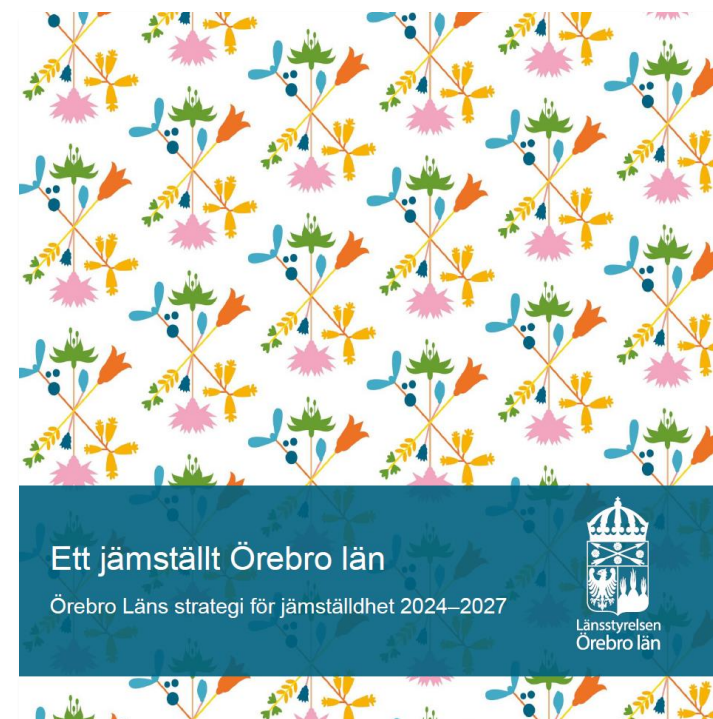
Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Länsstrategiernas syften

- Bidra till de jämställdhetspolitiska målen
- Bidra till ökad samverkan och samordning
- Ange en riktning för arbetet med jämställdhet, vara en viljeinriktning
- Bryta ner de nationella målen utifrån regionala förutsättningar, konkretisera



Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet

Strategiernas innehåll

- Vanligaste prioriteringar/avgränsningar
 - Ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning (könsbundna studie- och yrkesval)
 - Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
- Områden i uppdraget i regleringsbrevet
 - Ekonomisk jämställdhet
 - Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden
 - Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap



Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Genomförande av strategierna

- Samverkan – lokalt- regionalt och nationellt
 - Nätverk, delegationer, råd, branschorganisationer/kluster
 - Strategierna uppmuntrar aktörer att bryta ner regionala mål till mål på verksamhetsnivå
 - Stöd till verksamheter i länet
 - Med andra länsstyrelser, Jämställdhetsmyndigheten och andra sektorsmyndigheter
- Uppföljning
 - Statistik, insatser från regionala aktörer, länsstyrelsens insatser och stöd



Förutsättningar för samverkan med lärosätena

- Samverkan med ledning, förvaltning, utbildning eller forskning – olika nivåer kan ge olika värde
- Lärosäten som omfattar flera län, eller flera lärosäten i ett län
- Personbundet eller systematiserat
- Samverkan på ömsesidiga villkor eller köp av tjänst



Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Utmaningar och möjligheter

- JIHU uppdraget
- Lärosäten verkar i både i nationell och regional kontext
- Lärosäten är stora arbetsgivare regionalt
- Regionala nätverk
- Ofta samverkan när det gäller forskning – mindre när det gäller rent stöd i jämställdhetsintegrering
- Förvaltning – akademi
- Högskoleförordningen – mäns våld mot kvinnor



Exempel på kontaktytor

- Ingår i varandras råd, delegationer, nätverk eller arbetsgrupper
- Enskilda forskares initiativ
- Vi gästföreläser på utbildningar
- Praktikplatser på länsstyrelsen
- Köp av föreläsningar, följeforskning eller uppdragsutbildningar
- Gemensamma projekt eller gemensamt utvecklingsarbete
- Koppla samman forskning och praktik
 - Tex vid konferenser och seminarium,

Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Gemensamt utvecklingsarbete Mälardalens Universitet

- Index för att mäta social hållbarhet
- Analysgrupp
- Lst deltar i branschråd för olika vetenskaper
- Föreläsningar
- Praktikplatser för studenter

Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna

Samverkan SLU

- Skogsnäringen Västerbotten (samverkan sedan 2012)
 - SLU, Länsstyrelsen, Skogsstyrelsen, Skogägarföreningar, Skogstekniskt kluster, Skogsbolag
 - Gemensam utmaning – könssegregerad arbetsmarknad som följd av både utbildningsval men också arbetsplatskultur (samt #Metoo)
 - Forskare, sakkunnig jämställdhet och näringsliv
 - Gemensamma konferenser, seminarier, metoder, forskning och rapporter.
 - Studentluncher

= bidrog till en förändring/ökad kunskap och lärande inom skogsnäringen

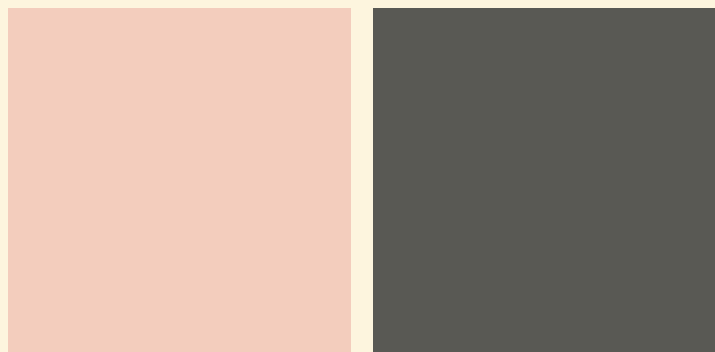
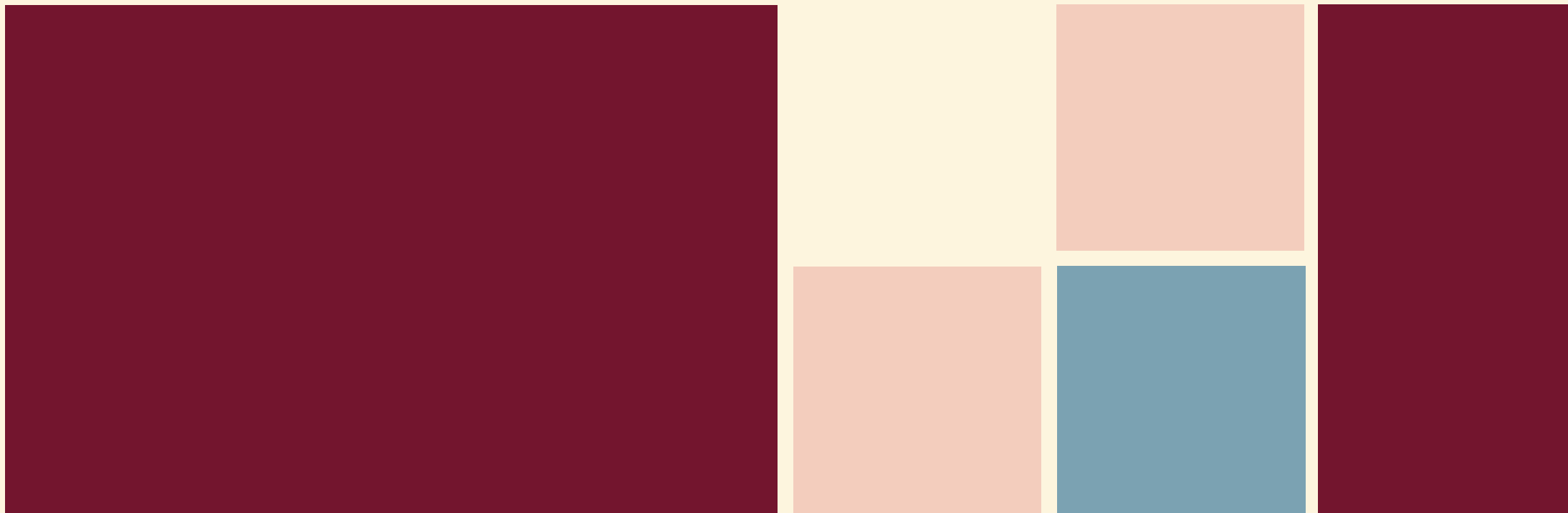
Trygga och goda uppväxtvillkor för barn och unga – (TGU)

- Stöd till kommuner i det främjande och förebyggande arbetet med målet att skapa trygga och goda uppväxtvillkor
- Regional lägesbild
- Hur arbete evidensbaserat och effektivt för att förebygga ex kriminalitet, våld, ohälsa?
- Risk- och skyddsfaktorer
- Forskare Örebro universitet anställd 10% - stöttat upp med framtagande av indikatorer, processtöd i relation till kommunerna

Vi är en kraft i det regionala jämställdhetsarbetet



Länsstyrelserna



Länsstyrelserna

PAUS

Återsamling 11:00

Vad kan ett jämställdhetsperspektiv på samverkan innebära?

Kristina Johansson

Genusforskare och biträdande professor i arbetsvetenskap

LULEÅ
TEKNISKA
UNIVERSITET

LULEÅ
TEKNISKA
UNIVERSITET

Kristina Johansson

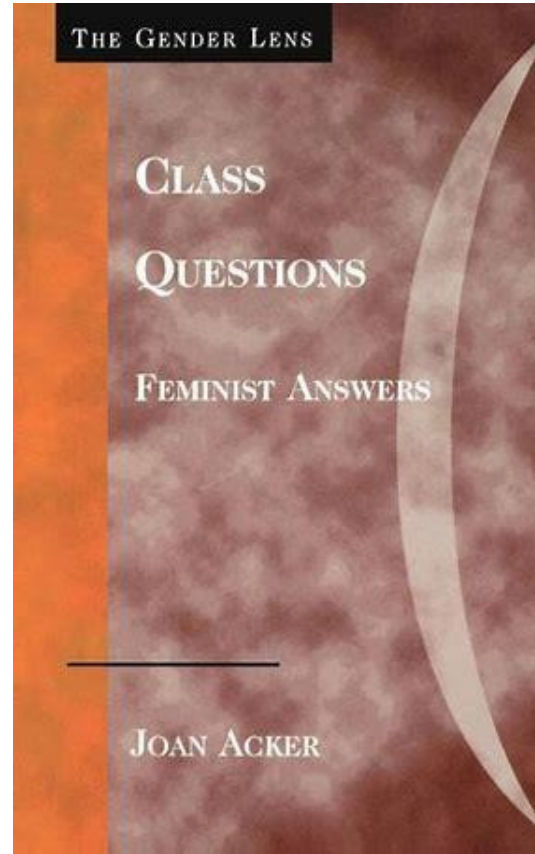
Genusforskare och biträdande professor i arbetsvetenskap



Beskriva och förstå arbetslivets genus- och ojämlikhetsmönster i alla dess nyanser och motstridigheter

Betonar arbete och organisation, ofta med arbetsplatsen som analysnivå





Acker, J. (2006). *Class questions: feminist answers*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield.

Frågor

Vad kan samverkan innebära för (genus och) jämställdhet?

Vad kan ett jämställdhetsperspektiv på samverkan innebära?

Vad kan samverkan innebära för (genus och) jämställdhet?

Varför samverkar jag som genusforskare?

Tredje uppgiften är **högskolors och universitets uppgift att dela med sig av kunskap, vid sidan av de första två huvuduppgifterna, utbildning och forskning.** Efter lagändringen 2009 kallas tredje uppgiften ibland samverkansuppgiften.



Wikipedia

[https://sv.wikipedia.org > wiki > Tredje_uppgiften](https://sv.wikipedia.org/wiki/Tredje_uppgiften) ⋮

Tredje uppgiften - Wikipedia

[? About featured snippet](#)

Universitetsläraren

[https://universitetslararen.se > avska...](https://universitetslararen.se/avskaffa-den-tredje-uppgiften) · [Translate this page](#) ⋮

Avskaffa den tredje uppgiften

11 Dec 2023 — **Den så kallade tredje uppgiften är inskriven i högskolelagen.** Tanke
högskolorna ska samverka med det omgivande samhället och verka för ...

för att det ingår
i uppdraget?

Vi är Sveriges innovationsmyndighet

Vinnova öppnar upp för innovation som ger hållbara lösningar och stärker svensk konkurrenskraft. Vill du göra skillnad tillsammans med oss?



Så stöttar vi
innovation ▾



Hitta möten och
samarbeten ▾



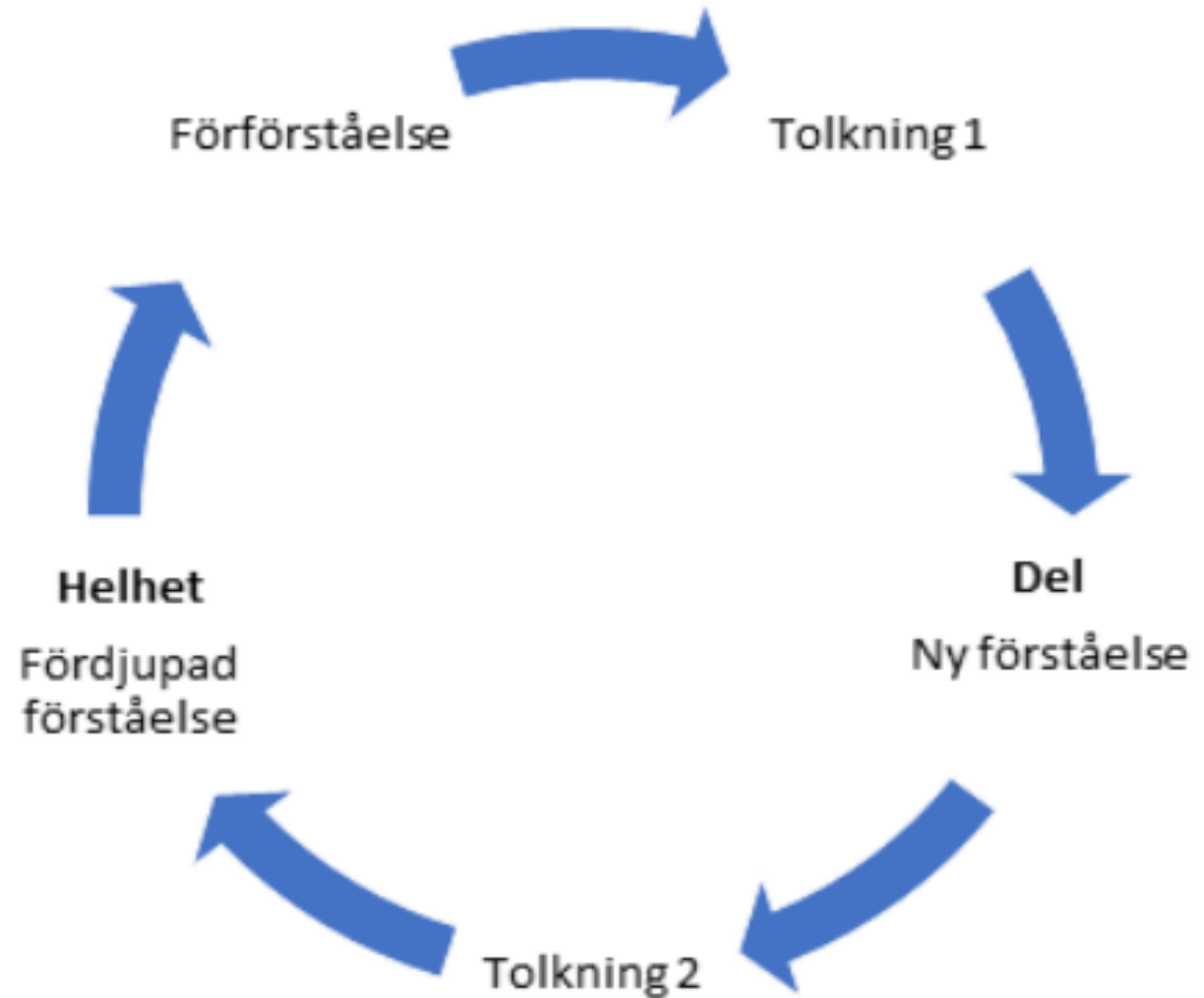
Sök finansiering för
ert projekt ▾



Lär dig mer om
innovation ▾

för att jag
måste?

för att det
blir bättre!
forskning



Ödman, P. J. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande. Hermeneutik i teori och praktik*. Finland: Norstedts Akademiska förlag.



för att det
blir bättre
forskning

DOKTORSAVHANDLING



Könade gränsdragningar på
handels arbetsplatser

Kristina Johansson





ELSEVIER

Contents lists available at ScienceDirect

The Extractive Industries and Society

journal homepage: www.elsevier.com/locate/eis



Review article

Gender in industrial mine work and organizations. A review of an expanding research field

Samuel Heimann^{*}, Kristina Johansson, Wilhelm Tossier Franklin

Department of Social Sciences, Technology and Arts, Division of Humans and Technology, Luleå University of Technology, Luleå tekniska universitet, Luleå 97187, Sweden

ARTICLE INFO

Keywords:
Gender
Mining
Women
Masculinity
Review

ABSTRACT

This article reviews the expanding research field of gender in industrial mine work and organizations. The findings show that the literature provides nuanced insights into the prevalence of men and masculinities in industrial mine work as related to masculine mining ideals and patriarchal family structures, gendered practices and processes within mining organizations, the strategies of marginalized identities, and counterproductive attempts to increase equality and diversity in mining. Signs of potential change were also identified in the form of empowered women in mining and alternative mining masculinities. Articles focused on women and mining in specific organizations and national contexts dominate the field, with a more heterogeneous array of articles that empirically and theoretically expand on the earlier literature. Few studies elaborate on intersectionality, various forms of masculinity and the doing of gender within various professions and occupations in mining organizations. Future research should expand the theoretical framework of gender in mining organizations and broaden its empirical base through comparative approaches, quantitative and mixed methodologies, and a renewed focus on the dominant group in mining organizations, i.e., men.

1. Introduction

The International Institute for Sustainable Development (IISD) (2023) global report on "Women and the mine of the future" estimates that 85 % of all employees in large-scale mining are men, making it one of the most male dominated economic sectors. The share of women is gradually increasing, although at a slow pace and starting from very low numbers. Additionally, noted is that the gender ratio varies across occupations. Women are generally concentrated in clerical and support positions and underrepresented amongst trade workers as well as professionals, managerial, and leadership positions. Parallel to the horizontal and vertical gender segregation of the mining industry, the organizational culture remains masculinized and permeated by an ideal of the male miner (Abrahamsson and Johansson, 2020). As several recent publications show, the skewed gender balance, and the reproduction of masculinized culture in mining organizations, remains a challenge for the industry in terms of recruitment, equal treatment, policy implementation and cultural transformation (Baruah and Biskupski-Mujanovic, 2021; Ringblom, 2022)

The richness in publications and perspectives on gender in mining

continues to grow, adding valuable insights to questions on gender constructs, organizational cultures, and gender equality. Recent contributions have added new insights into the complexity of gender constructs in mining organizations, emphasising the role of technology and the undoing of gender in transforming the gendered culture of mining organizations (Abrahamsson and Johansson, 2020; Ringblom, 2022). The complex and seemingly contradictory gendered processes and practices in contemporary mining organizations and the heterogeneous scientific contributions to gender in mining call for a review of the existing body of research.

Recently, Lahiri-Dutt (2022) started such a project by teasing out "emerging directions" in the literature published since 2006 on women and gender in large, industrial-scale mining as well as in informal, artisanal and small-scale mining (ASM). We agree with Lahiri-Dutt (2022) on the necessity of a joint critical feminist perspective in the research on gender in mining and that the gendered practices within ASM serve to emphasize women's participation as miners, thus creating a counter discourse to the masculinization of mining. Nevertheless, the differences in organizational forms, work environment, safety regulations and employment practices in industrial mining and ASM call for

^{*} Corresponding author.
E-mail address: samuel.heimann@ltu.se (S. Heimann).

<https://doi.org/10.1016/j.eis.2023.101371>

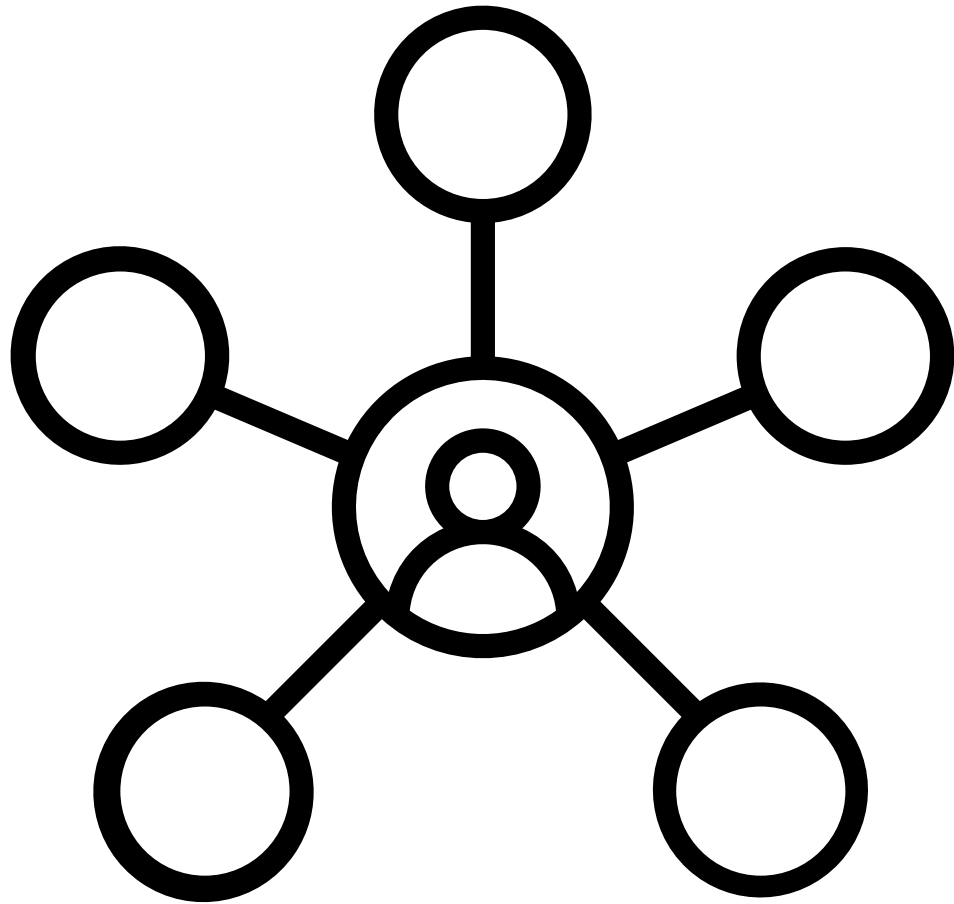
Received 23 May 2023; Received in revised form 1 November 2023; Accepted 1 November 2023

Available online 6 November 2023

2214-790X/© 2023 The Authors. Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

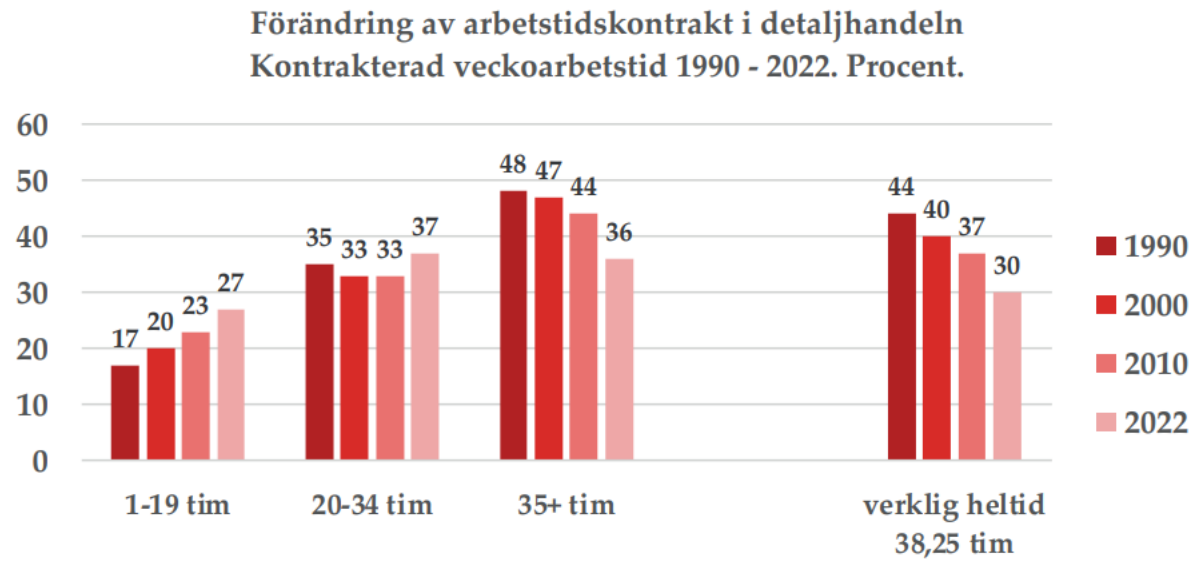


för att det
blir bättre
forskning



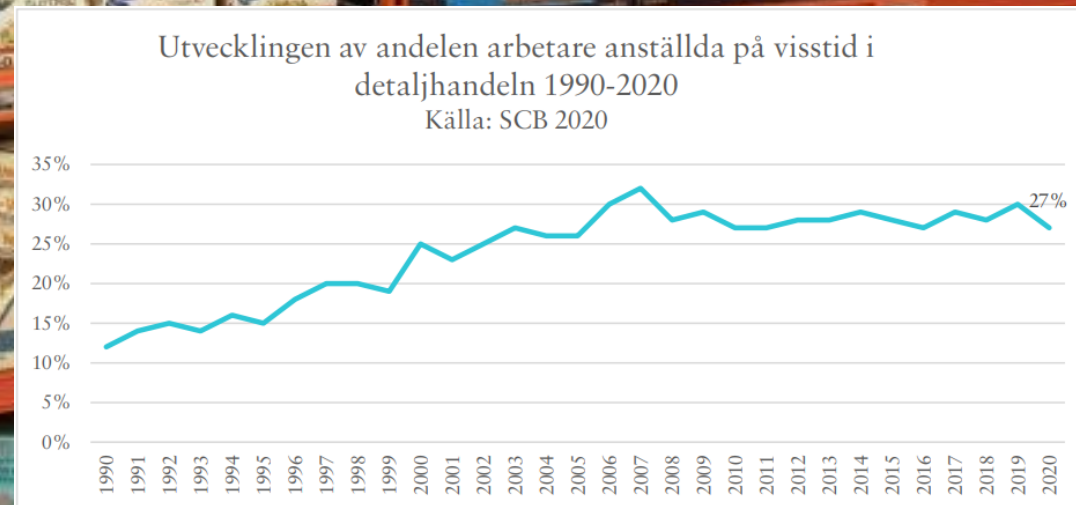
ATT FUNDERA PÅ

Samma mekanismer som skapar arbetslivets ojämlikhetsmönster formar också förutsättningarna för samverkan?



Källa: Partsgemensam lönestatistik samt egna beräkningar

”Deltidsarbetet i detaljhandeln. Fakta från Handels mars 2023



Holmlund, T & Carlén, S, Makten över arbetstidens förläggning, Handels Rapporter 2020:5

Kristina Johansson, Leif Berglund, Marie Engqvist Persson och Klara Rydström

(O)möjligt arbetsmiljöarbete i detaljhandelns slimmade organisationer

Kristina Johansson, Leif Berglund, Marie Engqvist Persson och Klara Rydström

Med hjälp av intervjuer med regionala skyddsombud visar artikeln hur arbetsmiljöproblem relaterade till slimmade organisationer formar det systematiskt arbetsmiljöarbete i detaljhandeln. Att knappa resurser både skapar de problem som behöver lösas och kringskär möjligheterna till aktiva åtgärder skapar ett moment 22 för det organisatoriska arbetsmiljöarbetet och för främjandet av hälsosamma arbetsplatser i detaljhandeln.


Nyckelord: organisatorisk arbetsmiljö, systematiskt arbetsmiljöarbete, skyddsombud, detaljhandeln, hälsosamt arbetsliv

för att det
blir bättre
verkstad



Analysing Policy:
What's the problem
represented to be?

Carol Bacchi

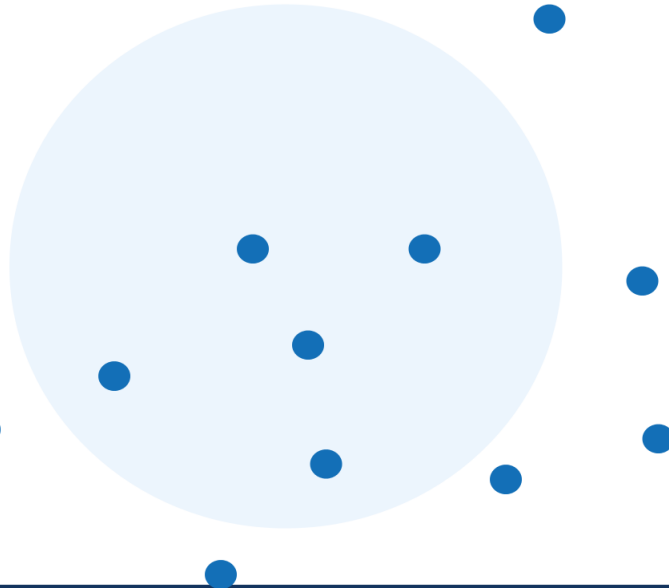


”Jämställdhetsarbetet
måste börja i tid!”

Research as well as measures to improve gender equality in the mining industry have foremost focused on individual women inside and outside the company (Johansson & Ringblom 2017)

INDIVIDUAL FOCUS

Supporting women already employed or trying to convince girls and women that mining is a worthwhile endeavour



ORGANIZATIONAL FOCUS

Identifying and challenging predominant cultures and traditions shaping mining workplaces

This enable analyses of - and the development of measurements to counteract - the mining culture embeddedness with masculinity (Andersson et al 2013).




Vändningen mot organisationen!





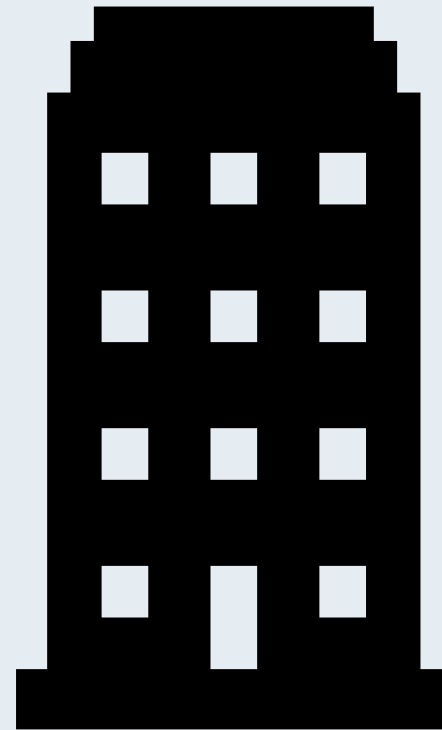
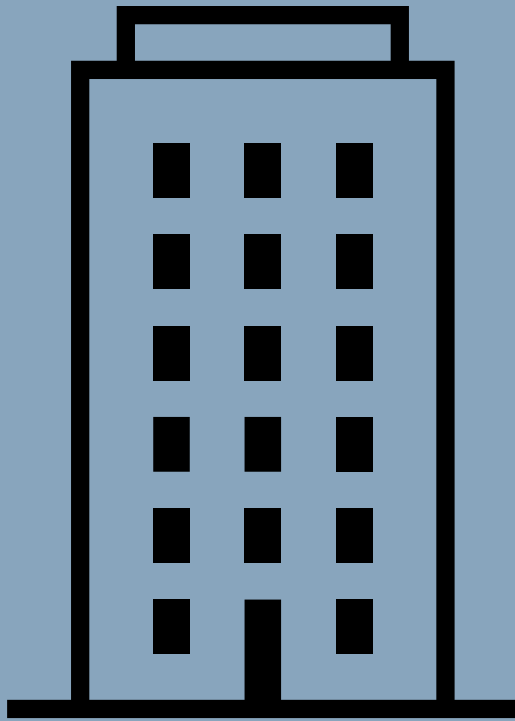
för att det blir bättre verkstad

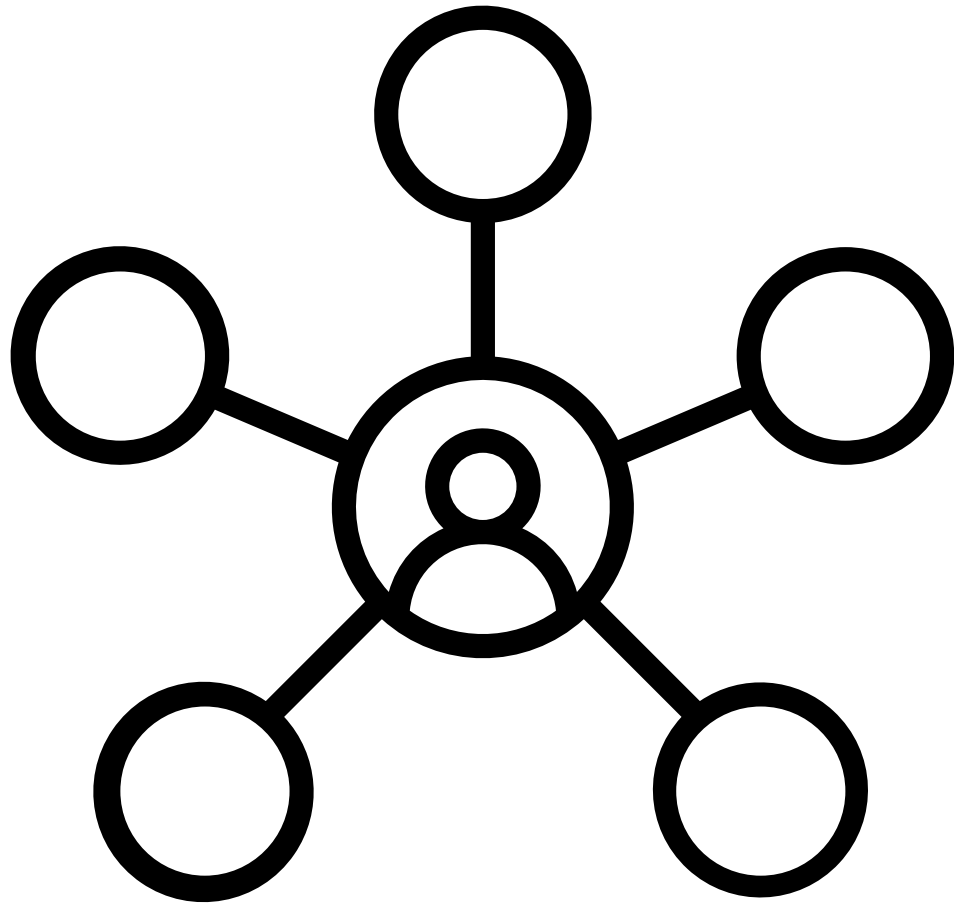
The Business Case of Gender Equality in Swedish Forestry and Mining - Restricting or Enabling Organizational Change

Maria Johansson*  and Lisa Ringblom 

Forestry and mining constitutes an important part of Swedish basic industry. These industries are heavily male-dominated and are expressing an ambition to become more gender equal and less gender-segregated, arguing that this could strengthen their competitiveness in a number of areas. In this article we explore how company representatives construct gender equality as a business case and discuss how these constructions restrict and/or enable gender equality in these organizations. Departing from a social constructivist understanding of how language (re)produces gendered power relations in the workplace, the empirical basis of this paper consists of eight interviews with respondents who possess special insights into, and being of strategic importance to, gender equality issues in forestry and mining companies. In our analysis we found three dominant dimensions of the business case of gender equality *Marketing (as) gender equality*, *Uncovering the male norm* and *Gender equality as a depoliticized value*. We conclude that the business case framing facilitates for the companies to engage in issues of gender equality. However, issues concerning conflicting interests and power relations seem to be difficult to address within the business case discourse. This we argue affects and shapes the terms for gender equality in these organizations.

Bild av Maël BALLAND : <https://www.pexels.com/sv-se/foto/kall-glaciar-sno-gryning-3604912/>





ATT FUNDERA PÅ

Vad är vårt varför? Och vilka "vi" är det som ska samverka?

Vad kan ett jämställdhetsperspektiv på samverkan innebära?

Några reflektioner kring makt och ojämlikhet

Högskolelagen

Samverkan enligt högskolelagen

I högskolelagen (1992:1434) kapitel 1 anges följande:

Staten ska som huvudman anordna högskolor för

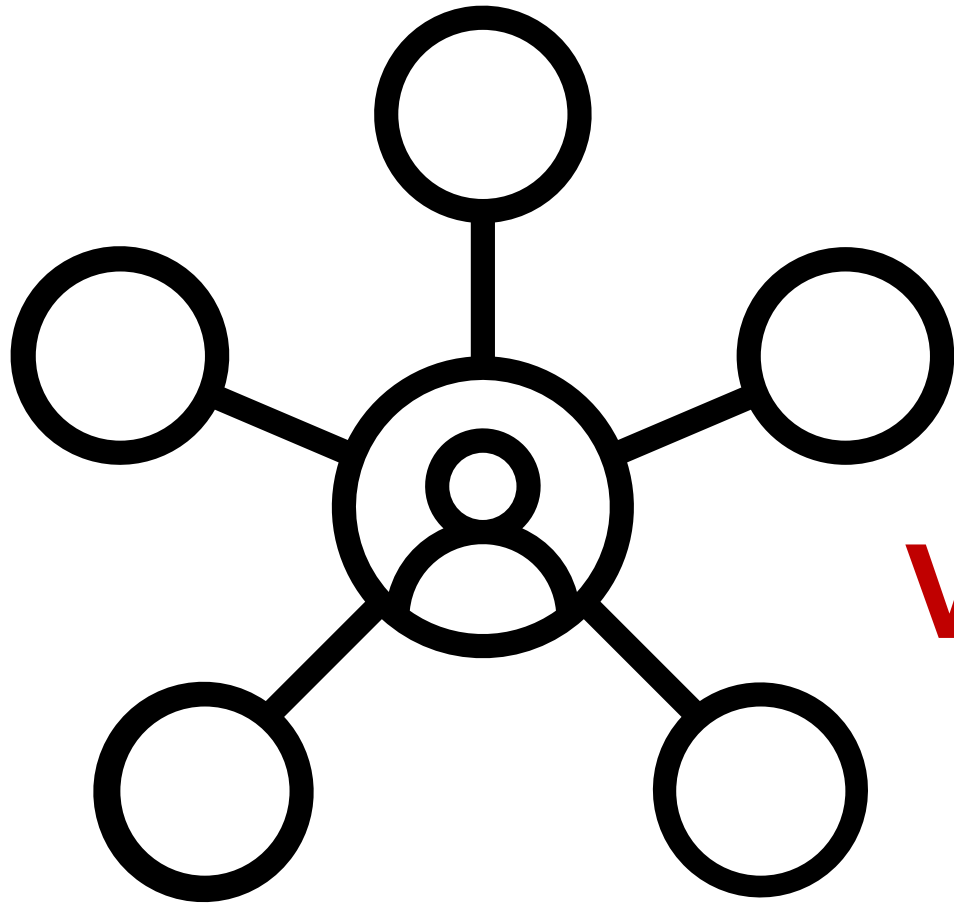
1. utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet, och
2. forskning och konstnärlig forskning samt utvecklingsarbete.

I högskolornas uppgift ska det ingå att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och verka för att den kunskap och kompetens som finns vid högskolan kommer samhället till nytta.

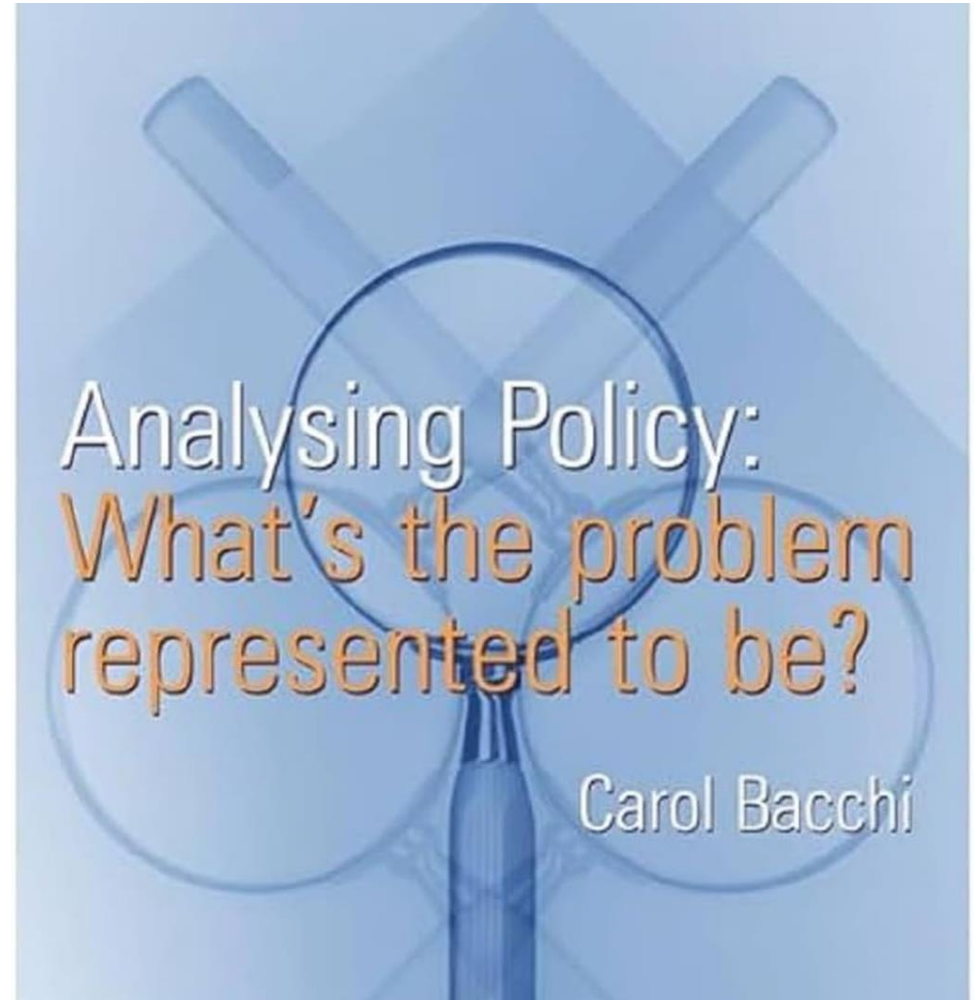
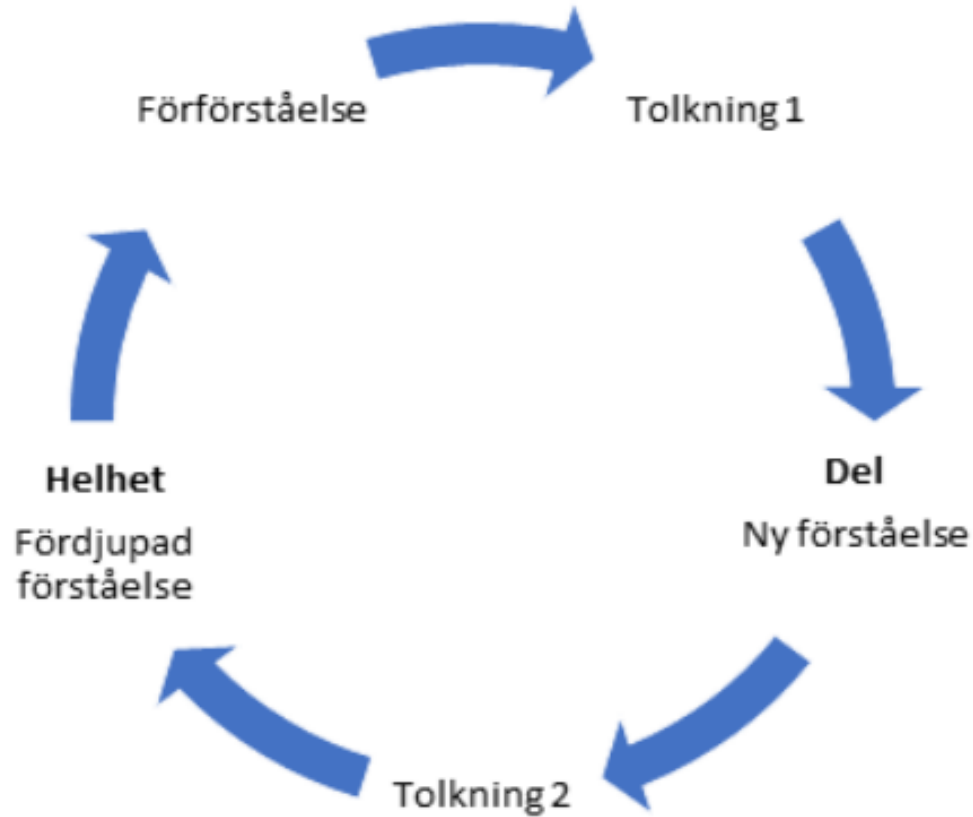
Tematisk utvärdering av samverkan med det omgivande samhället – en förstudie. UKÅ

**högskolans kunskap
kommer till nytta**

ömsesidigt utbyte



**DEM "VI" VÄLJER ATT
SAMVERKA MED
OM VILKA FRÅGOR
FÅR KONSEKVENSER**



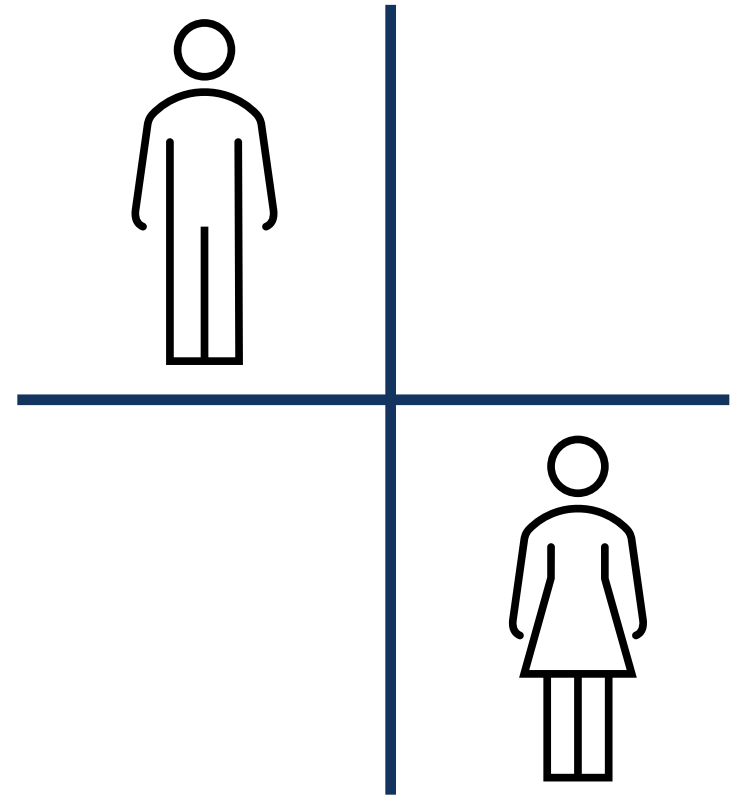


Kvinnodominerade branscher (n= 1 475 101)	antal anställda	andel kvinnor	andel män
Vård och omsorg; sociala tjänster	809 146	79%	21%
Utbildning	544 897	74%	26%
Annand serviceverksamhet	121 058	65%	35%

Jämställda branscher (n= 1 625 842)	antal anställda	andel kvinnor	andel män
Verksamhet vid internationella org., utländska ambassadörer o.d.	855	53%	47%
Kultur, nöje och fritid	98 660	50%	50%
Finans- och försäkringsverksamhet	97 926	50%	50%
Hotell- och restaurangverksamhet	159 284	49%	51%
Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster	277 179	45%	55%
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	584 242	45%	55%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	321 023	43%	57%
Fastighetsverksamhet	86 673	40%	60%

Mansdominerade branscher (n= 1 496 211)	antal anställda	andel kvinnor	andel män
Informations- och kommunikationsverksamhet	218 416	29%	71%
Försörjning av el, gas, värde och kyla	29 579	28%	72%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	98 147	26%	74%
Tillverkning	525 598	24%	76%
Utvinning av mineral	9 092	23%	77%
Vattenförsörjning; avloppsrensning, avfallshantering och sanering	24 026	22%	78%
Transport och magasinering	227 726	21%	79%
Byggverksamhet	363 627	10%	90%

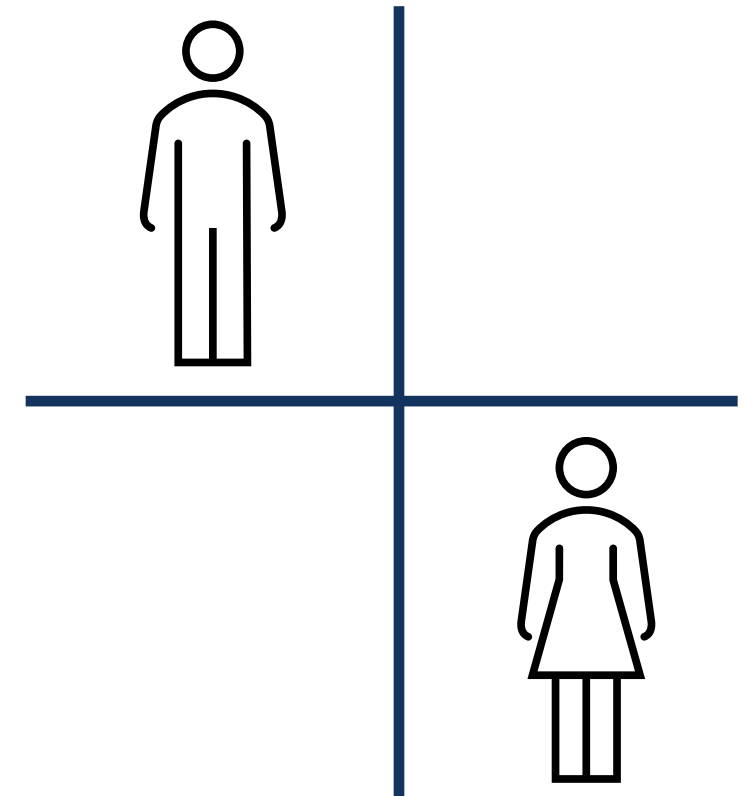
Tabell 1. Svensk arbetsmarknad år 2020 fördelat på bransch och kön (n= 4 597 154)



Hirdman, Y. (2001). *Genus: om det stablas föränderliga former*. (1. uppl.) Malmö: Liber.



Connell, R. (2005). *Masculinities*. (second edition). Cambridge: Polity Press.



[CITATION] When it **became important**, it **suddenly turned male**

[L Abrahamsson](#) - 2003 - diva-portal.org

When it **became important**, it **suddenly turned male** ...

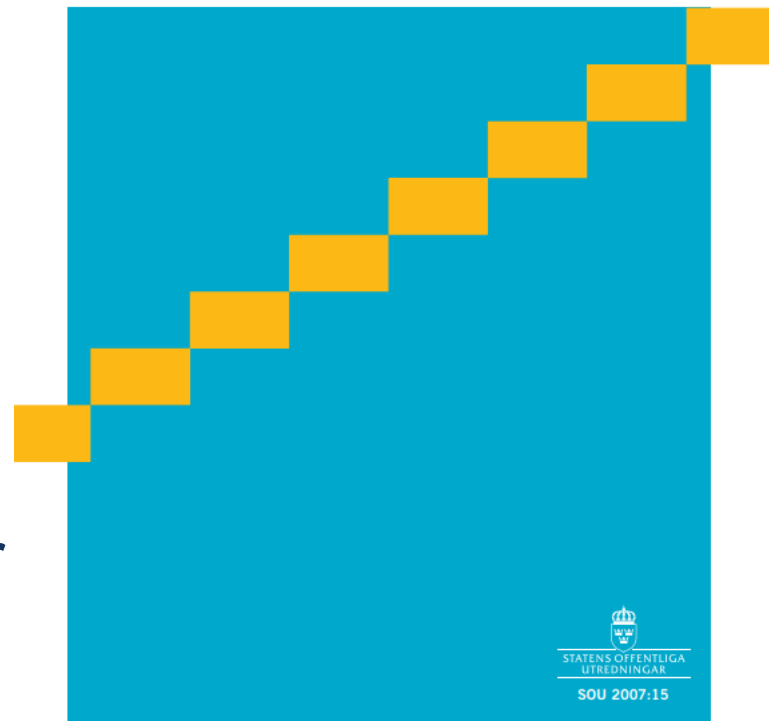
☆ Save 📄 Cite Cited by 30 Related articles ⇨

Samverkans 4R?

JämStöds Praktika

Metodbok för jämställdhetsintegrering

- R1 Representation
- R2 Resurser
- R3 Realia analyserar
- R4 Realisera



Tack för mig!

kristina.johansson@ltu.se

LULEÅ
TEKNISKA
UNIVERSITET

A large, white, stylized letter 'L' logo is positioned to the right of the text. The 'L' has a thick vertical stem and a horizontal top bar, with a decorative flourish at the bottom right.

GEMENSAM LUNCH

Återsamling 13:00

Samverkan

PRAKTIK OCH METODIK

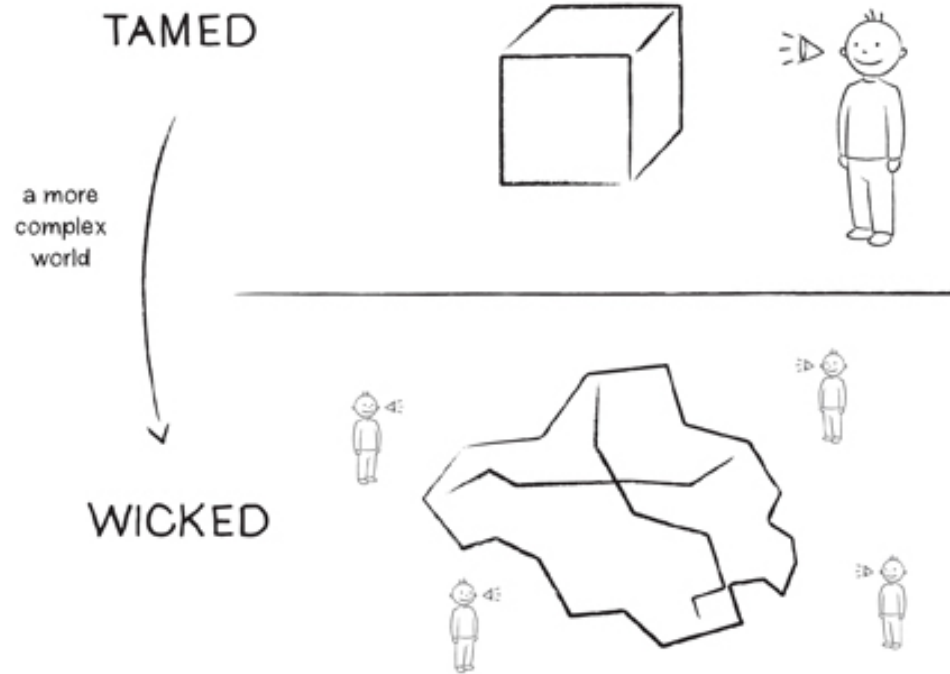


Agenda

- 13:00 Inledning
- 13:15 Presentation: samverkan, varför? vad? och hur?
- 13:30 Gruppsamtal om välfungerande samverkansarbete
- 13:50 Presentation: dilemman och det goda omdömet
- 14:10 Gruppsamtal om samverkansarbetets dilemman
- 14:30 Fika
- 14:50 Uppsamling av gruppsamtal och avslutande diskussion
- 15:15 SLUT på workshopen

Del 1: varför, vad och hur

Stökiga problem och behovet av samverkan



Kan definieras utifrån ett perspektiv
Kan hanteras av en organisation

Kräver olika perspektiv
Hanteras bäst genom samverkan

Vad är samverkan?

Interaktioner mellan olika aktörer med bibehållen autonomi, i syfte att hantera utmaningar bättre än om aktörerna hade agerat enskilt.

(Modifierad efter Hertting 2003)

Vilken typ av samverkan?

3K

Konsultation

Koordinering

Kollaboration

Del 2:

Dilemman och det goda
omdömet

Fallgropar

Strukturell nivå: hindrande regelverk och kultur, bristande resurser

Individuell nivå: bristande motivation och kunskap



Hur samverka i praktiken?

- Förberedelser
- Genomförande
- Utvärdering

Framgångsfaktorer

Möjliggörande regelverk och kultur

Chefer och medarbetare som kan, vill och förstår

Samverkansarbetets dilemman

Likhet vs olikhet

Närhet vs distans

Jämlikhetsideal vs maktrelationer

Resultat vs process

Utmana vs möjliggöra

Att samverka är en kompetens

- Processdesign
- Facilitering/samtalsledning

Det goda omdömet

[P]raktisk kunskap [...] är inte den kompetens som låter sig punktas ned till en checklista eller manual, utan snarare en situationskänslighet som utvecklas av reflektion och som kan berikas av teoretiska, abstrakta och generella frågeställningar [...]

(Jonna Bornemark, 2016)

Tips

Kurs i samverkansledning:

www.ledasamverkan.se

Handbok i samverkansledning:

www.ledasamverkan.se/Handboken/

Reflektionscykeln:

www.slu.se/site/mistra-ec/outputs/reflektionscykeln/

Martin.Westin@slu.se

PAUS MED FIKA
14:30-14:50

Samverkan

PRAKTIK OCH METODIK



Diskussion i lärosättesgrupper

Vad tar vi med oss från diskussionerna in i
vårt fortsatta arbete
med jämställdhetsintegrering?



UPPSAMLING OCH SUMMERING

- Utvärdering
- Efterarbete
- Rektorsmöte 5 november

TACK FÖR IDAG!

Ellen Thorell ellen.thorell@jamstalldhetsmyndigheten.se

Malin Svensson malin.svensson@jamstalldhetsmyndigheten.se