

# Jämställdhetsintegrering i projekt

## På vilket sätt kan man lyfta fram jämställdhet i projektverksamhet, och varför är det viktigt?

De här frågorna funderade projektanställda inom Botnia Atlanticprogrammet på under ett seminarium i Vasa i mars.

Tala med varandra och behandla varandra på ett jämställt sätt så att alla känner sig sedda, hörda och uppskattade, oberoende av kön. Det är i ett nötskal budskapet bakom **Malin**

**Gustavssons**, jämställdhetsexpert och vd på **Ekvalita**, föreläsning på **Botnia Atlantic**projektens seminarium om jämställdhet.

- Till stor del handlar vårt sätt att agera, hur vi fattar beslut och hur vi uppfattar andra på hurdana könsnormer vi följer. Här kan vi själva göra en skillnad inom projektverksamheten genom att göra könsnormen inkluderande och välkomnande i stället för exkluderande, säger **Gustavsson**.

Gustavsson driver sedan drygt tio år tillbaka konsultföretaget Ekvalita som arbetar med jämställdhet och likabehandling i organisationer, skolor och företag.

Med inkluderande norm avser Gustavsson olika sätt att bemöta folk som gör att man känner sig uppskattad, att ens kunskap och åsikter är av betydelse och att andra faktorer, som till exempel kön, inte blir det som avgör om du platsar i en grupp eller inte.

- Ta till exempel ett projekt som handlar om teknologi. Även om man spontant kunde tänka att det är ett mansdominerat kunskapsområde kan man göra det inkluderande för alla genom att reflektera över vilken terminologi man väljer att använda inom projektet, vem man väljer att samarbeta med och vem man väljer som målgrupp. Att man kort och gott tänker över vem man vill inkludera och hur.

Gustavsson poängterar att vi varje dag upprätthåller den heteronorm vi är uppvuxna med. I vårt samhälle handlar den här könsnormen om att passa in i endera som man eller kvinna med alla de attribut vi samhället just nu definierar som manliga eller kvinnliga.

- Här är det intressant att fundera över hur man upprätthåller heteronormen i projektverksamheten. Man kan fråga sig själv: hurdan grupp vill vi ha inom projektverksamheten? Om vi inte vill ha en grupp som består av människor med samma kön, utbildning och tidigare arbetserfarenhet, hur kan vi då skapa mera varierande arbetsgrupp, samarbetsnätverk eller målgrupp? Hur ska projektgruppen närma sig sin målgrupp så att alla känner att projektet även berör dem? Normerna finns i allt vi gör i projekten: i vem vi kallar till möten, vem vi väljer att sitta i styrgruppen, hur vi kommunicerar och på vilket sätt man väljer att marknadsföra projektet.

Enligt Gustavsson handlar vägen till jämställdhet inom projektarbete om att gå igenom fyra steg: först att

helt enkelt se om det finns ett problem som förhindrar jämställdhet, sedan att förstå var problemet ligger, hitta motivationen i sig själv och projektgruppen att ta tag i saken och, slutligen, att fatta rätt beslut så att en förändring kan ske.

- Inom alla projekt kan man börja med att se över sina mål och vilka värderingar man jobbar enligt. Vi kan alla fundera över hur vårt arbete påverkar andra och på vilket sätt vi kanske gör skillnad mellan kön i vårt sätt att jobba. Genom att våga ta tag i våra normer kan vi bryta gamla mönster och i stället öka mångfalden och jämställdheten inom projekten.

Inom **Interreg Botnia-Atlantica** har man under programperioden 2014-2020 gjort en extra satsning på kravet på jämställdhet. Jämställdhetsintegreringen i projekten innefattar genusteori och jämställdhetspolitik. Seminariet i Vasa riktades till personer som jobbar med Botnia-Atlantica projekt där **Yrkeshögskolan Novias FoU avdelning i Vasa eller Vasa Universitet** är samordnande stödmottagare. Seminariet ordnades 12 mars.

---

**Projektet NP-Balans Växtbehovsanpassade gödselmedel från biogasanläggningar**, som finansieras av Botnia-Atlantica, Region Västerbotten och Österbottens Förbund, är ett samarbete mellan Yrkeshögskolan Novia och Sverige lantbruksuniversitet (SLU), Institutionen för norrländsk jordbruksvetenskap. Projektets målgrupper är kommuner och företag verksamma inom biogasproduktion, rådgivare och konsulenter inom jord- och skogsbruk, tillverkare av gödselmedel och företag och personer verksamma inom jord- och skogsbruk.

En jämställdhetsplan utarbetades under projekttiden och planen fungerat som ett verktyg för att garantera att projektet främjar jämställdhet, både i projektverksamhetens organiserande (personalpolitiskt) och i utförandet av aktiviteter (exempelvis fält- och växthusförsök) samt i bemötande av våra målgrupper.

Vi har arbetat med jämställdhet och jämställdhetsintegrering utifrån de mål och planer som finns tillgängliga i våra organisationer, nationellt och inom EU. Jämställdhetsarbetet har bl.a. handlat om att följa upp projektarbetet för att uppnå jämställd och ansvarsfull forskning. Inom projektet har vi haft regelbundna diskussionstillfällen om hur vi har jobbat ur ett jämställdhetsperspektiv.

Projektets jämställdhetsplan har reviderats i samband med lägesrapporteringarna till finansierarna och även styrgruppen har följt upp jämställdhetsplanen två gånger per år.

Projektpersonalen har uppmuntrats att delta i olika former av jämställdhetsutbildningar för att få mera kunskap och verktyg hur jämställdhetsintegreringen kan utformas inom projektet. De har höjt sin kompetens i jämställdhetsintegrering efter att ha jobbat med frågorna under hela projekttiden.

Projektet har haft ett inkluderande arbetssätt och alla yrkeskategorier inom projektpersonalen har behandlats lika.