



GERD LINDGREN

**Kvinnor, motstånd  
och makt**

I DET REGIONALA UTVECKLINGS-  
ARBETET I SVERIGE

*Kvinnor, motstånd och makt i det regionala utvecklingsarbetet i Sverige*  
är utgiven av Kvinnobyran Jämtlands län ek. förening, [www.jamstallt.com](http://www.jamstallt.com)  
med stöd av Tillväxtverket.  
TEXT Gerd Lindgren  
GRAFISK FORM Gudrun Ros  
Januari 2016

VI HAR FÅTT STÖD AV  
**TILLVÄXT  
VERKET**

---

## Kvinnor, motstånd och makt i det regionala utvecklingsarbetet i Sverige

**M**ÅNGA HAR FORSKAT om kvinnornas ställning i regionalpolitiken. Och det empiriska underlaget för den här texten baseras på studier som författaren på olika sätt varit delaktig i tillsammans med ett stort antal kollegor mellan åren 2005 och 2015<sup>1</sup>. Vi har läst dokument och intervjuat ett stort antal aktörer och jämställdhetsarbetare om jämställdhetens ställning på regional nivå. Nu är ambitionen att i dialog med forskningsfältet betona konsekvenserna av studierna i syfte att förstå motståndet mot jämställdhet. Vi har mött många kvinnor och en del män som har tillägnat sig kunskaper om genusfrågor, och de har därför tagit på sig uppgiften att främja jämställdheten i regionalt utvecklingsarbete. Men det har varit motigt trots kunskaper och expertis och de flesta av dem vi talat med är eniga om att mycket återstår att göra. I dagsläget finns det därför goda skäl att fundera över vad för slags motstånd jämställdhetskravet möter i regionerna.

### BAKGRUND

Redan på 1970- och 1980-talet var vi många som studerade motståndet mot jämställdhet. Då var regionnivån ännu inte aktuell, så vi studerade kvinnliga inbrytare i andra sammanhang, och då framför allt i arbetsorganisationerna. Vi intervjuade till exempel kvinnor i mansdominerade organisationer, som berättade om sina försök att bli fullvärdiga medlemmar i gruppen av män (Lindgren 1985). I analysen av intervjuerna och observationerna i organisationerna framträdde en genusordning som tvingade kvinnorna att ta till individuella strategier, som innebar att de tog avstånd från varandra. När kvinnorna kom in på arbetsuppgifter som varit förbehållna män lyckades de bäst om de framställde sig som ett »undantag« eller en otypisk kvinna.

De flesta kvinnor föredrog att dra sig undan de manliga reviren på arbetsplatsen, de passades in – och passade in sig – i de arbetsuppgifter som männen gärna avstod ifrån. Här kunde kvinnorna arbeta utan att det »hotade« männens bild av sig själva och sitt arbetsområde, som något som kvinnor inte ville, kunde, eller borde utföra (välbetalt, manligt, tekniskt). Vi kunde följa processen när arbetsplatserna könssegregerades och vi såg att detta skedde med hjälp av både kvinnor och män. Kvinnor som konkurrerade med männen var »fel«. Trots detta kunde de ibland lyckas, kanske som bidrottningar, det vill säga som »undantaget« med beredskap att »stinga« den kvinna som närmade sig (Kanter 1977). Vi såg att normen »detta är arbete för en man« var stark och den kunde

---

1. Forsberg & Lindgren, red. (2010) i samarbete med Anna-Lena Haraldsson, Gunilla Lönnbring, Karin Martinsson, Lukas Smas, Marcus Ednarsson, Elisabeth Gräslund-Berg; Forsberg & Lindgren (2013); Lönnbring, G. Haraldsson, A-L, Lindgren, G. Martinsson, K. Ovlien Säll, B. (2012); Jonsson, A. & Lindgren, G. (2013); Jonsson, A. (2010, 2012); Lundström, C. (2015); Lindgren, G. (2015).

därför tåla några undantag (kvinnor) under förutsättning att dessa inte var »som andra kvinnor«. Medan den kvinna, som försökte locka fler kvinnor till de lönsammare arbetsuppgifterna raskt förlorade sin position och särställning bland de manliga arbetskamraterna. Vi tolkade detta som ett tecken på att undantaget inte rubbar regeln, men flera undantag blir en hotfull översvämning. Detta visste kvinnorna – sällan uttalat dock – men de anade ändå var gränsen för deras medlemskap gick.

Strukturerna görs således genusordnade av både kvinnor och män och det är enklast för de anställda att passa in sig i de vardagliga samhandlingspraktiker som upprätthåller genusordningen och som samspelar så att kvinnorna blir relativt underordnade männen på arbetsplatsen. Alla får bekräftelse som normala representanter för sitt kön under förutsättning att kvinnorna låter männen få behålla sina revir intakta och sina avancemangsvillkor för sig själva. Insikterna från våra studier kan sammanfattas som processer som ger upphov till arbetsdelningen mellan könen, skapandet av symboler, interaktionsformer och tankar och föreställningar som utgör genusordnandet i organisationerna. (Acker 1992)

Sedan 2000-talet har vi studerat makt och motstånd i utvecklingen av regionalpolitiken i Sverige. Vi undersöker då jämställdhetsfrågan inom större enheter och betraktar dessa som en form av organisation på en mer övergripande nivå och tar med oss kunskapen om genusordningen i arbetsorganisationerna eftersom den verkar oberoende av gruppstorlek.

### **OVILLIGA, TRÖGA STRUKTURER**

De jämställdhetsengagerade som vi samtalat med i regionerna är tjänstemän, experter, aktivister och forskare. De har alla upplevt att de fastnat i tröga och ovilliga »strukturer« som är svåra att få grepp om. Och så har det blivit, trots att alla ansvariga instanser upp till regeringen framhåller att jämställdhet är bra för alla och skall vara ett horisontellt mål i regionalpolitiken, därför att humankapitalet då används effektivare, demokratin fördjupas, regionerna blir attraktiva och innovationsförmågan ökar. Men eftersom de jämställdhetsengagerade möter motstånd så måste det finnas någon eller något som hindrar utvecklingen mot jämställdhet.

HUR SKALL VI FÖRSTÅ detta motstånd mot något, som antas vara gynnsamt för alla? Det är den utmanande frågan vi ställer oss. Vi börjar med att titta på de förutsättningar som ges i de centrala styrdokumenterna.

Regionernas utveckling planläggs och diskuteras av olika aktörer i partnerskap (Governance). Det betyder att politiker tillsammans med privata, offentliga och ideella organisationer kommer överens om vad som skall stå i de styrande planerna och strategierna. I dessa dokument bör vi alltså kunna läsa oss till hur parterna ser på jämställdhetsproblemet och hur parterna tänker realisera det horisontella målet jämställdhet. Men det visar sig att »problemet« med jämställdheten inte får någon genomlysning och därmed inget substantiellt innehåll i dessa centrala dokument. Överlag präglas formuleringarna om kvinnor, män och jämställdhet i dessa texter av luddighet och oklara syftningar.

»Det borde inte gå att tala om att utvecklingsstrategin, verksamhetsplanen och tillväxtprogrammet exkluderar kvinnor, ändå dröjer sig intrycket av att de faktiskt gör det kvar. Detta beror på ett antal samverkande faktorer – jämställdheten som titt som tätt är blott ett medel för ökad tillväxt, det sociala (jämställdheten) som liksom hakas på det ekonomiska, avsaknaden av beskrivningar av jämställdhetsproblematik, frånvaron av opposition och konflikterande synsätt och det könsmedvetna/blinda »för både kvinnor och män«-formuleringarna« (Jonsson 1 s. 21).

NÄR OLIKHET OCH MAKT ignoreras i förståelsen av jämställdhetsproblemet utesluts samtidigt all form av förändringspotential. Uttryckt annorlunda: ingen vet nu vad som skall göras, det finns ingen legitimitet för åtgärder. De som får jämställdhetsuppdraget måste därför själva argumentera för och motivera sitt arbete, de kan inte ta stöd i dokumenten. Jämställdhetsproblemet blir då i praktiken en tolkningsfråga, möjlig att omtolka eller bortse ifrån för den som så vill. Jämställdhetsarbetarna berättar att de försökte med mycket lock och pock och servade med mycket kunskap. Den som inte vill ta till sig kunskapen kan helt enkelt vifta bort den med hänvisning till »tomma« styrdokument.

#### **JÄMSTÄLLDHETENS OLIKA BETYDELSE**

Det går att urskilja olika betydelser av jämställdhet i den allmänna debatten (Magnusson 1999). Några föredrar att betona den offentliga versionen, dvs. att det råder konsensus om vad jämställdhet är. Detta synsätt är tydligt i dokumenten där jämställdhet tolkas som något som hela samhället och regionen kan vara ense om, jämställdheten antas vara självklart bra och lönsam för alla, ingen kommer att förlora på en utveckling mot jämställdhet. Underförstått i en konsensusdiskurs är att kvinnor tillför något som annars inte finns, kvinnor har andra synvinklar och kompetenser, som kompletterar mäns synvinklar och kompetenser; exempelvis kommer kvinnor att bidra med nya och annorlunda innovationer. Jämställdheten kommer inte att medföra någon förlust för någon annan. Underförstått är också att kvinnor och män skall samarbeta med varandra eftersom de vill samma sak – jämställdhet. I skymundan kan vi då ana att det föreligger någon form av skepticism mot kvinnoorganisationer som till exempel nätverk för enbart kvinnor eller annan organisering i enkönade konstellationer (Ibid). Sådana organisationsformer kan antas skada enigheten och samarbetet kring jämställdheten. I enkönade sammanhang kan kvinnor tänkas gräva upp de omsorgsfullt »dolda« konfliktdimensionerna i jämställdhetsfrågan, bland annat att de som kvinnor är underordnade män på ett stort antal arenor, och att detta också kommer att materialisera sig i det »jämställda« samarbetet med män kring jämställdhetsfrågan. Konsensus i jämställdhetsfrågan hävdas alltid i utsagor som antas komma från källor av typen regeringen, regionen, allmänheten eller ett antaget »vi«, aldrig från enskilda individer eller tydliga subjekt.

Våra informanter betonade istället andra utgångspunkter för jämställdhet. Oftast nämns att jämställdhet handlar om *skillnader* mellan könen. Löneskillnader mellan könen är ett exempel på specifika förhållanden men också mer genomgripande och generella skillnader återkommer i våra intervjuer.

»Jag tänker på samhällsstrukturen, de olika förutsättningar vi har i samhället beroende på vilka vi är, om du är man eller kvinna, ung eller gammal [...] du har olika möjligheter att ta dig fram och få makt och inflytande beroende på vem du är« (Jonsson 2 s. 10).

Många ser *mäns* agerande som den viktigaste faktorn i jämställdhetsfrågan, dvs. att »all gammal struktur i en sådan här region, det är ju gubbstruktur, det är de som har byggt den. Det är de som sitter där«. Och strukturer hänförs till nätverk som byggts under lång tid, till exempel att »alla gubbar som gick på Lundsberg (priviligierades privatskola) [...] de känner varandra och träffas ofta och hanterar vissa saker [som] kan innebära ett hinder, men det är djävligt svårt att ta på« (Ibid s. 10). Många informanter ser mansdominansen i näringslivet och i nätverken kring regionledningarna som hinder och som huvudproblemet i jämställdhetsfrågan.

Andra informanter pekar på *kvinnornas* roll i jämställdhetsfrågan. I rollen som den missgynnade kontrahenten tar de på sig uppgiften att driva förändringsarbetet. Men att försöka överkomma de hindrande strukturerna kan upplevas övermäktigt, »jag tänker liksom utifrån min drivkraft att göra det, skulle jag tänka att jag gör det för att utöva en strukturell påverkan då blir det för stort och för ouppnåeligt, det är som att säga att jag skall resa till solen« (Ibid s. 10). Skapandet av nätverk blir en lösning, ensam kan man inte överleva. I nätverken försöker kvinnorna jobba med det som ligger nära deltagarnas villkor, det som ger energi och är hanterbart. Jämställdheten handlar om relationen mellan kvinnor och män men »problemet« är synligare för kvinnorna, män behöver inte kännas vid det. »För många är jämställdhet, jamen de har aldrig haft någon relation till det [...] Man förstår inte vad det handlar om« (Ibid s. 8). Därför blir det en uppgift som läggs i kvinnornas händer, i alla typer av organisationer, de är motiverade (och anses lämpliga) att ta ansvaret för jämställdhetsarbetet. »Det krävs ett visst intresse för intellektuell dialog, för att diskutera om jämställdhet« (Ibid s. 15). Kvinnor får i uppgift att övertyga alla andra (oftast män) om att det ju skall råda konsensus i jämställdhetsfrågan (ironiskt kan man tycka). Kvinnor inser att det inte råder konsensus och de skaffar sig kunskaper, statistik och argument för att inte ifrågasättas. Men ignoransen är utbredd bland dem som inte ser »lönsamheten« i jämställdheten, och om den kvinnliga tjänstemannen (oftast ensam) inte lyckas övertyga så sker ingen förändring. Utan nätverk bli jämställdhetsarbetarna snabbt förbrukade och desillusionerade.

## GOVERNANCE – NÄTVERK

Governance innebär styrning med hjälp av nätverk, och är det sätt som gäller i det regionala tillväxtarbetet. Den traditionella styrmodellen med valda representanter har frångåtts i regionalpolitiken. Vad finns det då för nätverk och vilket inflytande har dessa? Kan representationen av nätverk förklara varför jämställdhetsfrågorna faller mellan stolarna eller glöms bort när de stora besluten tas?

Nätverk består av människor med relationer till varandra. Alla människor ingår i relationer. Vi föds in i relationer och under uppväxten utvecklar vi nya relationer och de flesta av oss söker fler. Regional utveckling i partnerskap innebär att ett stort antal relationer och nätverk blir inblandade i politiken. Tanken är att besluten blir hållbarare om fler får inflytande på vilka frågor som skall prioriteras. Därför är det viktigt att undersöka om det förekommer skevheter i representationen av medborgarnas intressen; är det vissa grupper som dominerar och vilka intressen kommer i så fall aldrig upp på dagordningen? Här är vi särskilt intresserade av kvinnornas inflytande på de regionala prioriteringarna. En individs status och position har avgörande betydelse för vilka relationer och nätverk som hon eller han får tillgång till. På en starkt könssegregerad arbetsmarknad blir det därför ganska självklart så att kvinnor och män i stor utsträckning har skilda nätverk, men också så att kvinnor får svagare anknytning till maktens nätverk, eftersom dessa historiskt dominerats av män och deras verksamhetsområden.

INOM FORSKNINGEN FINNS ett stort antal studier som beskriver och analyserar begreppet manlig homosocialitet (Kanter 1977, Lindgren 1996, Holgersson 2003), vilket betyder att män har en särskild förkärlek för att välja andra män som liknar dem själva till styrelser, arbetslag etc. Här spelar deras befintliga nätverk givetvis en avgörande roll. Tillsammans med människor som liknar en själv blir livet enkelt, konsensus blir lätt att uppnå och lojaliteten kan garanteras och stabiliseras över tid, eftersom viktiga intressen delas av medlemmarna i nätverket (Forsberg & Lindgren 2010).

Vad som är intressant med de manliga homosociala interaktionsprocesserna är just att de är så vardagliga och att de bygger på till synes oförargligt och osökt normalt socialt handlande. Kanske är det denna lågmäldhet och diskretion som gör att mäns genvägar till makten kan reproduceras utan motstånd över lång tid (Jonsson & Lindgren 2013). I sin yttersta beståndsdel består makt och inflytande bara av något så banalt som bekräftelse från andra som man har relationer till. Det behövs ingen genomtänkt plan för att ett nätverk skall kraftsamla, det kan tvärtom vara riskabelt att rigga det i förväg och tydligt framstå som en enad grupp. *Tinkering* är en säkrare metod för ett gynnsamt utfall. Det betyder att de invigda genom små mått och steg motiverar varandra att hålla samman, man hörsammar varandra (*attuning*) och koordinerar mer eller mindre omedvetet mot ett bestämt och fördelaktigt mål (Mol 2010). Inom nätverken har deltagarna olika inflytande, vissa är mer beroende av relationerna än andra. Det uppstår därför en hierarkisk ordning i form av en kedja av utbyten, som baseras på gåvor uppåt och gentjänster nedåt i positionernas rangordning.

Seniorer, dvs. de som är överordnade (har mer makt och är mindre beroende av de andra), mottar bekräftelse och tillit och stärker därmed sin position. Juniorer, dvs. de som är underordnade (mindre makt och mer beroende av de andra), ger gåvor i form av nickningar, lojalt handlande och ställer sin arbetsförmåga och kompetens till seniorernas förfogande. Genom dessa handlingar tryggar junior sin egen plats och stärker samtidigt seniors överordnade position. Samhandlandet resulterar alltså i en stark vinn-vinn-relation. Om man således aspirerar på att bli kronprins till en senior måste man lyckas med att ge de »rätta« gåvorna, och dessa är de gåvor som leder till att senior relativt »sina« överordnade eller rivaler stärker sin position. När detta sker så kan junior räkna med belöning i form av en plats i den skara som avancerar i hierarkin. Junior blir älskad och lönsam.

Många vill vara i närheten av makten, även kvinnor givetvis. Det finns inget som hindrar att junior är en kvinna, och det är inte ovanligt att så är fallet. Kvinnor som arbetar med jämställdhetsfrågan är inte alltid överens med varandra. De kan kämpa mot varandra om de överordnades stöd för sina olika perspektiv på jämställdhet. Detta är ett generellt fenomen, som gäller alla underordnade kategorier oberoende av vad som orsakat deras underordning (funktionsnedsättning, etnicitet, fattigdom, kön etc.). Uppväxtvillkor, utbildning, karriär, värderingar o.s.v. gör att skillnaderna mellan kvinnor är lika stora som skillnaderna mellan män. Genusordningen är närvarande för alla kvinnor men alltid intrasslad i övriga livsvillkor och det leder till att kvinnor prioriterar olika aspekter av jämställdhet.

Det blir därför inte automatiskt mer jämställt för att det sitter fler kvinnor i maktens korridorer. Det handlar om vilka kvinnor som sitter där och vilka kunskaper de har och vilka intressen de representerar. Celis m.fl. (2008) har betonat variationen av intressen bland kvinnor. Kvinnor är ingen enhetlig grupp som kan representeras av vilka kvinnor som helst. Det är helt enkelt en kunskapsfråga att arbeta med jämställdhet som är gynnsam för alla.

VI MÅSTE UTGÅ från att en genusordnad verklighet har sina försvarare i regionalpolitiken och att detta försvar ibland skymtar som härskarmetoder, men oftast bara kan utläsas som ointresse för jämställdhetsfrågan. Vi får beskrivningar av motståndet som »subtill, saker rinner ut i sanden. Människor kan vara positiva, men man stöter på och man stöter på. Är man inte med och ligger på och håller handen hela tiden, då rinner det ut i sanden. Det är den värsta typen av motstånd«. Motståndet erkänns inte öppet men det utövas genom ett icke handlande och det blir därför svårt att ringa in och att utmana.

I våra olika studier har vi fått namn på personer som sitter centralt i de viktiga nätverken, alla vet vilka som cirkulerar i maktens centrum. Det är vissa etablerade personer och nätverk som är involverade intressenter i regionbygget »Problemet är ju att de som engagerar sig där, det är de som får det som de vill [...] En lite äldre generation, företrädesvis män«. Och sedan blir det så att »samma folk som bildade regionförbundet kommer att jobba i den nya regionen« (Jonsson 2 s. 9). Det framgår av våra studier att det finns grupperingar som förekommer på många arenor och håller sig framme. Vissa familjer, intressen



och vissa branscher är överrepresenterade när regionernas framtid skall planeras, vilka dessa är varierar med regionens historia och näringslivsstruktur.<sup>2</sup>

Regionerna i landet har sina historiska eliter, och dessa har byggt upp sina verksamheter och sin status i en genusordnad praktik. Deras nätverk är mansdominerade och respekterade, och de har många mötesplatser i och utanför det offentliga livet. Jämställdheten blir alltså hotfull om den inkräktar på dessa gruppers intressen och på deras sätt att reproducera och bygga förtroenden, kapital och resurser. Här närmar vi oss den knepigaste maktfrågan!

Yvonne Hirdmans (2014) aktuella bok om den svenska jämställdheten under femtio år har titeln *Vad bör göras?* Utgångspunkten är fortfarande densamma, även om kvinnors möjligheter blivit allt bättre; »Ojämställdhet« är inbyggd i samhällets alla institutioner, från familj till företag, från skola till universitet, i idrott, teater, kultur, ekonomi, sjukvård, politik – ja, i princip allt« (Ibid s. 11). Att det blivit så beror på långa historiska processer »vilka i sin tur på ett självklart sätt utgått ifrån en ordning byggd på särskildhet och manlig överhöghet som traderats genom vanor, lagar, traditioner, religion, bekvämlighet o.s.v. o.s.v., dvs. genusordningen« (Ibid s. 11). Att bryta denna ordning innebär en strävan efter revolutionära mål, men i ett demokratiskt samhälle skall detta göras genom reformarbete. Ingen lätt uppgift, menar Hirdman, utan rena dynamiten som måste hanteras med varsamhet. »Alla försök att ändra i ordningen frigör med automatik vissa mekanismer som slår till om medlen kommer nära målet. En sådan mekanism skulle kunna vara att hela problemet formuleras om, görs mindre laddat. En annan att frågan förpassas bort, uppåt« (Ibid s. 11).

### OMFORMULERINGAR OCH EXPERTUPPDRAG

En omformulering blir uppenbar i samband med att jämställdheten krymper till en beståndsdel i mångfaldsfrågan. Etnicitet, ålder, funktionsnedsättning, hbqt m.fl. trängs nu in under samma hatt som jämställdheten. På länsstyrelsen, i landstinget, kommunerna och i regionen har jämställdhetsarbetet blivit liktydigt med mångfaldsstrategiskt arbete. Genus blir bara en del av hela frågekomplexet trots att genus är grundläggande i de övriga »diskrimineringskategorierna«. Omformuleringen leder till att mindre kraft nu kommer att läggas på jämställdhetsfrågan och att det skapas konkurrens om resurserna och konstruerade motsättningar vilket minskar legitimiteten för seriöst arbete med jämställdhetsfrågan.

En annan omformulering som vi konstaterat, innebär att jämställdhet kategoriseras som en tillväxtfråga. Jämställdheten skall kliva ut på marknaden via kvinnor som startar företag, men de kan inte räkna med företagsstöd. »Vi har regler när det gäller företagsstödet, det är samma regler för kvinnor som för män« säger tjänstemännen vid Almi. Jämställdhetsarbetarna å sin sida upplevde att de blev begränsade av den regionala tillväxtdiskursen, man kan »aldrig sätta

---

2. De intervjuade resonerar om vilka som har pengar och vilka som har status i länet och som därmed har mycket inflytande. Bilar, gruvor, trav, idrott, fastigheter, turism och skog nämns som viktiga resurser. Släktskap pekats ut som särskilt betydelsefullt, vilket exemplifieras genom utsagor som »det är ju en stark familj« och »visste du att den var kusin med den?« (Jonsson 2, Forsberg & Lindgren 2010).

likhetstecken mellan jämställdhet och tillväxt« (Jonsson 2 s. 17). När kravet på tillväxtanpassning sätter gränser för finansieringen av lokala initiativ och förslag, går luften ur många aktivister.

Efter några års framgångsrikt arbete i nätverksarbete blev några erbjudna expertuppdrag i landsting, länsstyrelse eller region (förpassning uppåt). Där hamnade de lite på sidan av den ordinarie verksamheten. Det blev en kamp om legitimitet och resurser. Jämställdhetsuppdraget kontrollerades och underordnades i en maktapparat som försvårade förändring. Andra aktivister blev experter på att ta hem EU-medel och hann inte med det lokala nätverksarbetet i kommunen. (Lundström s. 125 ff). Basen för verksamheten minskade eller försvann och nu skulle allt jämställdhetsarbete finansieras med projektmedel, det blev inget utrymme och ingen kraft över för att organisera lokala grupper och nätverk. De kvinnor som ville åstadkomma förändring tvingades in i jakten på pengar och projekten blev tidsbegränsade, tillväxtorienterade och »problemfria« som de regionala styrdokumenterna förebådade. Gräsrotsrörelserna dog ut helt och hållet. Rent allmänt upplevde nätverkskvinnorna att kriterierna ändrades hela tiden, ibland under resans gång. De upplevde att allt flyttades upp till en myndighetssfär och en akademisk sfär där de inte hörde hemma. Det passade inte för vanliga kvinnor, i synnerhet inte för dem på landsbygden. En följd av denna förflyttning in i etablissemanget blev att den förr så proaktiva gräsrotsrörelsen försvann och några ensamma experter fick ägna sig åt att legitimeras skrivningar i färdiga planer och dokument – en sorts mainstreaming (Ibid). Olika kvinnors behov och intressen kunde inte uppmärksammas och det blev bara utrymme för jämställdhet lika med tillväxt. Kravet på delad makt och inflytande som är jämställdhetens demokratiska huvudfråga, ströks från agendan.

### **KRAV PÅ SAMARBETE**

Det finns underliggande normer eller regler som utesluter kön som en dimension i den svenska etablerade formen av politik. En sådan underförstådd regel är kravet på att kvinnor och män skall samarbeta, vilket också innebär att en konfliktdimension mellan kvinnor och män inte erkänns. Dessutom visar erfarenheten att kvinnors särorganisering, historiskt och i dag, förr eller senare stöter på politiskt motstånd (Eduards 1992).

Kravet på samarbete i politiken innebär att personer som vill arbeta för jämställdhet måste räkna med det motstånd som automatiskt uppstår om intressekonflikter och maktskillnader mellan könen kommer på tal. Konsensus är som vi tidigare påpekat av stor vikt i just regionalpolitiken. »Jag tror att jag omedvetet har tonat ned frågorna eftersom det står skrivet feminism och jämställdhet i min panna«, menar en aktivist som gått från nätverksbyggare till partipolitiker i sin kommun (Lundström s. 125 ff). Samarbetsfrågan kommer upp i flera av aktivisternas berättelser. När Länsstyrelsen fick uppdraget att jobba med jämställdhet måste också männen vara med. Därför startades Mansgruppen. Ambitionen var att män och kvinnor skulle arbeta tillsammans »men det kändes som att projekten gick skilda vägar. Man var nog inte så intresserad av att jobba med varandra« (Ibid).

Organiserade kvinnor betraktas med misstänksamhet i svensk politik, om detta vittnar en lång historia. De unga tjejerna som organiserade sig blev ofta omkramade i början men när de blev varma i kläderna började det blåsa kallt. Kvinnogrupper överhuvudtaget betraktas med skepsis när de blir framgångsrika. Många berättar att de var ganska påhejade inledningsvis. Men när de försökte påverka strukturerna, då blev de uteslutna. Efter en tid fanns inte någon som ville stödja det fortsatta arbetet. Jämställdhetsarbetarna minns när det sjöd av verksamhet på gräsrotsnivån, men varför upphörde stödet? »Ser man att någonting håller på att förändra strukturer, då ökar väl motståndet. Jag brukar alltid säga att om motståndet ökar så har man antagligen nått en bit på väg« (Lundström s. 125 ff).

RESURSCENTRA (RC)<sup>3</sup> VAR betydelsefulla som koordinerande, inspirerande och stödjande instans för de lokala nätverken. Verksamheten i nätverken hade successivt lett fram till att det mobiliserades runt omkring i regionen, och nätverken började bli synliga utåt i medierna. Via RC samlades behov och intressen upp och det formulerades och framställdes krav på resurser för förändring. Kraven uppfattades och togs om hand av de femokrater (tjänstemän som var kunniga i jämställdhetsfrågor) som fanns inne i etablissemangen och med opinionen i ryggen fick de kraft att agera. Men då, när strukturerna började utmanas, ifrågasattes uppdragen och resurserna blev omdirigerade. Ingen vet riktigt hur detta gick till men det hänvisades till nya direktiv, brister i representativitet eller vad det nu kan vara som inte tillgodoses när kvinnor i grupp driver på. Män i grupp blir inte på samma sätt misstänkliggjorda. Att skapa nätverk är en förutsättning för att åstadkomma förändring, men nätverk är också användbara för att förhindra förändring.

### **MOTSTÅNDSAKTÖRER**

Strukturer som hindrar jämställdhet är förstås bemannade av de aktörer som utgör motståndet, aktörer som är okunniga, omedvetna och några som inte tycker att fler intressen än deras egna bör tillgodoses. »Men de här, vad ska jag säga, strukturerna bakom, eller den här praxisen att använda nätverk, den förändrar man ju inte enbart genom att avsätta ett par personer, kulturen bakom finns ju, hålen fylls igen. Utan det kanske är mer att synliggöra och peka på sätet att jobba« (Jonsson 2 s. 25). Oberoende av vilka motiv som motståndsaktörerna har, så saknar de inte stöd från centralt håll. För det är ju en tillväxtpolitik som regeringen vill se i regionerna, och såsom denna definierats går det ganska lätt att komma förbi jämställdhetskravet utan att framstå som bakåtsträvare.

Ett bra exempel utgör reglerna kring företagsstöd. I dessa regelverk finns inbyggt en spärr som slår hårt mot företagarkvinnorna, och det är följden av ren och skär tillväxtpolitik. Reglerna är dessutom inget som de lokala tjänstemännen

---

3. Recurscentra bildades runt om i landet under 1990-talet ofta med regionala projektmedel och med länsstyrelsen som huvudman. Som exempel kan nämnas att i Jämtlands län bildades ett RC 1995 som en ideell förening med ett brett partnerskap för att slutligen drivas i projektform med EU-medel och helt upphöra 2003.

på t.ex. Almi hittat på, de kommer »uppifrån«. Dels finns företagarkvinnorna som regel på en lokal marknad (icke konkurrensneutrala) och dels finns de i fel bransch. Spärren drabbar givetvis också män som befinner sig i liknande verksamheter.

Uppenbart är att tjänstemännen inte vill ta på sig ansvaret för snedfördelningen. Men tolkningen av lokal marknad kan dock diskuteras, och gränsen mellan en lokal och en regional marknad är flytande och föränderlig. Förekomsten av företagarkvinnor inom typiskt manliga områden är heller inte obetydlig, de är fler än vad stödfördelningssiffrorna antyder och vem vet om ett nytt företag blir ett tillväxtföretag. Företagarkvinnornas branscher är inte lika kända bland företagsstödarna och därför är det sannolikt att kvinnor missgynnas.

Jämställdhetsarbetarna är entydiga om att nätverksarbete är värdefullt och framgångsrikt. Den lokala mobilisering som nätverken skapade behövs för att jämställdhetsfrågorna skall hållas levande och utvecklas. När det finns en rörelse bland olika grupper av engagerade människor, som kommer till uttryck i uppvaktningar och skrivelser i lokalpressen så får politiker och andra ansvariga inspel att agera utifrån, samtidigt som det utvecklas intressanta allianser över köns- och partigränserna.

#### **EXPERIMENTERA MERA!**

Erfarenheten visar alltså att det behövs påtryckningar underifrån och kvalificerat arbete uppifrån. Den dubbla strategin förutsätter att ett samordnande centrum knyter samman gräsrotter och maktcentra. Ett samordnande centrum skall ha starka länkar in i etablissemangen och samtidigt kunna förse de lokala nätverken med kunskaper och expertis. Det skall finnas finansiering garanterad så att verksamheten kan bedrivas långsiktigt, inte i projektform. Men vad finns det som ännu inte provats?

I en spännande artikel i Dagens Nyheter (10 april 2015) diskuteras politisk korrekthet inom filmbranschen. Det pågår en ständig diskussion bland filmskapatere om mångfald och jämställdhet och vilka människor som blir representerade i filmer. Förutom Bechdeltestet som tillämpas för jämställdhetscertifiering, har *flooding* tillämpats. I dramaserien *The Wire* har man istället för att peta in några »andra« i filmen bytt ut hela persongalleriet (nästan alla roller spelas av svarta). Då kollapsar stereotypen om de »andra«. Särdrag och personligheter framträder och det blir uppenbart att »de« är som »vi«. De kan representera oss med alla våra styrkor och svagheter.

Det krävs experiment också i regionalpolitiken. Vad händer om kvinnor från olika verksamheter och bakgrunder får översvämma strategiarbetet i regionen?

Vad händer om kvinnor från olika branscher och företag utarbetade nya regler för företagsstöd med tonvikt på utveckling istället för tillväxt? Vad skulle hända om kvinnor översvämmas...

## KÄLLOR

- Acker, J. 1992, »Gendering Organizational Theory« i Mills A. J. & Tancred P. (eds). *Gendering Organizational Analysis*. SAGE Publications, California USA.
- Celis, K. Childs, S. Kantola, J. Krook, M. L. 2008, »Rethinking women's substantive representation« *Representation*. 4(2): 99–110.
- Gezelius, K. 2015, »Sanningen är första offret i kriget om det politiskt korrekta«. Dagens Nyheter Kultur, 10 april 2015, Spaning. PK-debatten och filmen.
- Eduards, M. 2005, *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*, Liber, Kristianstad.
- Forsberg, G. & Lindgren, G. (red), 2010, *Nätverk och skuggstrukturer i regionalpolitiken*. Karlstad University Press.
- Forsberg, G. & Lindgren, G. 2013, »Regional policy, social networks and informal structures« i *European Urban and Regional Studies*, www.sagepublications.com
- Hirdman, Y. 2014, *Vad bör göras? Jämställdhet och politik under femtio år*, Ordfront, Stockholm.
- Holgersson, C. 2003, *Rekrytering av företagsledare, en studie av homosocialitet*, Efi, Handelshögskolan i Stockholm.
- Hudson, C. & Rönblom, M. 2007, »Regional development policies and the construction of gender equality: The Swedish case« i *European Journal of Political Research* 46:47–68.
- Jonsson, A. (1) 2010–2012, *För ökad rättvisa eller ökad tillväxt? – Om jämställdhetens oklara roll i regionalt utvecklingsarbete*, Jämställt.com nr 2.
- Jonsson, A. (2) 2010–2012, *Jämtland och jämställdheten – Om rättvisa i regionalt utvecklingsarbete*, Jämställt.com nr 5.
- Jonsson, A. & Lindgren, G. 2013 »Regionalt ordnande: Aktörer och nätverk på regionbyggets baksida« i Mitander, T. Säll, L. Öjehag-Pettersson, A. *Det regionala samhällsbyggandets praktiker. Tiden, Makten, Rummet*, Bokförlaget Daidalos, Göteborg.
- Kanter, R. M. 1977, *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- Lindgren, G. 1985, *Kamrater, kollegor och kvinnor – En studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*, Research Report, Umeå universitet.
- Lindgren, G. 1996, »Broderskapets logik« i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 1.
- Lundström, C. (2015) *Göra Jämställdhet. Trettio års erfarenheter från Jämtland*. Kvinnobyran Jämtlands län ek. förening.
- Lönbring, G. Haraldsson, A-L. Lindgren, G. Martinsson, K. Ovlien Säll, B. 2012, »En nätverksfälla? Företagande kvinnor i regionalpolitiken« i *Arbetsliv & Arbetsmarknad*, Årgång 18, nr 2.
- Magnusson, E. 1999, *Jämställdhet i många olika versioner – mönster i den politiska retoriken för jämställdhet i svenskt 1990-tal*. Arbetsnotat nr. 1
- Mol, A. (2010) Koordination und Ordnungsbildung in der Akteur-Netzwerk Theorie – Actor-Network Theory: Sensitive Terms and Enduring Tension. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* Vol. 50 No. 1 pp. 253–269
- Rönblom, M. 2002, *Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik*. Umeå universitet, statsvetenskapliga institutionens skriftserie 2002:3.