

# Jämställt Blekinge NU!

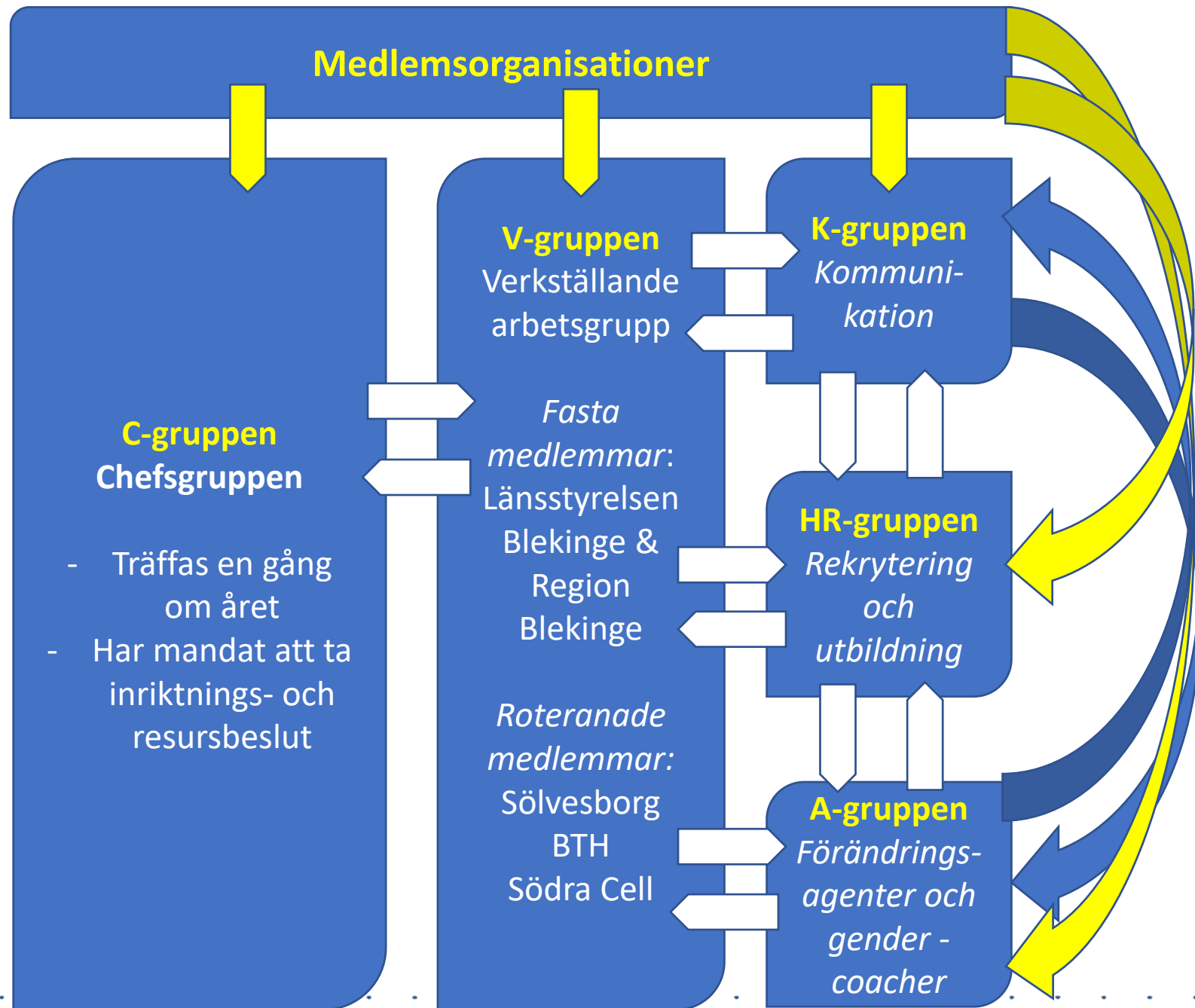
25 september 2019

Johanna Parikka Altenstedt





# Organisation



## Nätverket

Nätverket *Jämställt Blekinge Nu* bildades 2018 som ett organ för att arbeta vidare med strategin, och är idag en regional samverkansgrupp för att konkretisera målen och få igång det praktiska jämställdhetsarbetet i länet.

## Syftet

Nätverkets syfte är att bli en kunskapsallians, en plattform för möte och samtal, vara en utbildningsresurs och facilitera praktiska lösningar inom områden som berör våra medlemmar. Exempel på verksamheter som nätverket kan driva eller facilitera är t ex kurser, föreläsningar, rundabordssamtal, enkät, coaching, undersökningar. Nätverket är till för att förstärka sina medlemmar i jämställdhetsarbete internt och externt.

## Budskap

Men nätverket i sig kommer inte att delta i samhällsdiskussionen utan det får medlemmar göra i sina egna roller utifrån sina organisationer. Nätverkets förhållningssätt till jämställdhet är att inom nätverket ser vi jämställdhet som ett medel för att uppnå värderingar och mål som finns i respektive organisation; t ex demokratisering, förståelse för intersektionalitet, uppfyllelse av mänskliga rättigheter samt ekonomisk effektivitet och bättre resultat av verksamheten.

## Organisation och roller

### **C-gruppen (Chefsgruppen)**

Alla medlemsorganisationer ska utnämna en medlem i chefsgruppen. Medlem i chefsgruppen ska ha mandat att besluta eller få fram ett beslut om deltagande och inriktning i nätverket med allt det innebär, t ex ibland ansvaret att anordna ett möte och ta vissa kostnader i samband med det, alternativt om nätverket landar i ett beslut om att ta en medlemsavgift, ha mandat att attestera.

C-gruppen beslutar om eventuellt medverkan i större sammanhang; t ex om att nätverket skulle organisera ett större evenemang, delta i större utlysningar som aktör, eller t ex medverka i Almedalen.

## V-gruppen (Verkställandegruppen)

Nätverket har identifierat ett behov av en mindre grupp som verkställer och leder det praktiska arbetet inom nätverket. Gruppen tar fram formulerade förslag utifrån medlemmar, chefsgruppen och arbetsgrupperna, organiserar arbetet och möten, håller i kommunikationen, med mera praktiska uppgifter.

Under 2019 kommer gruppen att bestå av de fasta representanterna från Länsstyrelsen Blekinge och Region Blekinge för att täcka över det regionala perspektivet i länet. Därtill representeras alltid tre olika typer av organisationer; under 2019 blir det försvaret genom F17 i Kallinge samt Volvo Cars i Olofström och Blekinge tekniska högskola, BTH.

De påtalade organisationerna namnger en person som är den huvudsakliga deltagaren i denna grupp oavsett om de har flera deltagare i olika arbetsgrupper. Namnen bifogas som bilaga.

Sammanställande för HR-gruppen och K-gruppen sitter i V-gruppen för att hålla ihop helheten för medlemmar.

### A-gruppen (Agenter)

Nätverket har utnämnt och utbildat ett antal personer med en spetskunskap inom frågorna för att kunna driva den utvecklingen som strategin beskriver. Arbetet med att driva utveckling ska fortgå under 2019 och det blir verkställandegruppen som håller kontakten med agenterna och utifrån deras behov organiserar det fortsatta arbetet. Nätverket beslutade att ändra benämningen på agenterna från förändringsagenter till utvecklingsagenter eftersom utifrån strategiskt kommunikationsperspektiv är det senare lättare för målgrupper att förhålla sig till och förstå. Även *gender coach* –benämning kan komma att användas.

## HR-gruppen

*HR-gruppen* består av organisationernas HR-chefer eller personaladministrationsansvariga. Gruppens syfte är att arbeta praktiskt med frågor som berör likabehandling inom rekrytering, könsfördelning bland arbetskraften, föräldraskapsperspektivet för anställda som har barn, löneuppföljningar och jämställdhetspolicyfrågor inom den egna organisationen. Gruppen kan initiera egna aktiviteter, man kan stödja varandra genom att dela med sig kunskaper och t ex hålla utbildningar hos varandra, med mera. Gruppen håller nära kontakt med verkställandegruppen som har det övergripande ansvaret av att driva det praktiska arbetet inom nätverket.

Medlemsorganisationer namnger deltagare i HR-gruppen. En sammankallande väljs och den ska även vara medlem i Verkställandegruppen. HR-gruppen arbetar främst via digitala kanaler, men ska mötas fysiskt två gånger om året.

## **K-gruppen (Kommunikationsgruppen)**

Jobbar med den kommunikativa aspekten och består av kommunikatörer i respektive medlemsorganisationer. Gruppen ska se till att nätverket får fram ett bra underlag som förklarar vad vi gör, och varför, och vad är nyttan med det. Vidare ska gruppen dokumentera och dela med sig material, t ex goda exempel på lyckade angreppssätt. K-gruppen beslutar och verkställer om önskemål beträffande nyhetsbrev, poddar, osv. samt ansvarar för innehållet på nätverkets webbsida. Medlemsorganisationer namnger deltagare i K-gruppen. En sammankallande väljs och den ska även vara medlem i Verkställandegruppen. K-gruppen arbetar främst via digitala kanaler, men ska mötas fysiskt två gånger om året.



## Möten och kalender

### **Planeringsmöten**

Nätverket mötes fysiskt med alla delar av organisationen **två gånger om året**. Därtill håller den verkställande arbetsgruppen regelbundna möten (kan vara digitala) i varje månad. HR-gruppen och K-gruppen möts minst en gång per termin fysiskt och håller därtill kontakt digitalt regelbundet utifrån behovet.

Varje grupp har utnämnt någon som **sammankallar** till möten.  
V-gruppen håller i uppdaterade medlemslistor till alla grupper.

### **Övriga verksamhetsmöten**

Inom nätverket uppstår ofta behov att ses utifrån de fastställda planeringsmötena. Det kan vara fråga om en föreläsning, ett samtal, eller rundabordssamtal. Det är upp till de berörda att organisera sina möten och informera bara V-gruppen om att det är på gång, samt dokumentera på en grundläggande nivå, så kunskaperna och informationen hanteras på ett bestående sätt.

## Medlemmar

*Organisationer som önskar bli medlemmar ska kontakta V-gruppen; se kontaktsidan på webben  
[www.jamstalltblekinge.nu](http://www.jamstalltblekinge.nu)*

## Utbildningar: Likabehandling & 4R

**R1 Representation:** Hur kvinnor och män representeras inom en organisations delar och på olika nivåer. Svaren ska ge en uppfattning om könsfördelning på alla nivåer och alla delar (från beslutsfattare till målgrupper) >

**R2 Resurser:** Hur resurserna fördelas på kvinnor respektive män. Med resurser menas allt från tid till lokaler, pengar, insatser, etc. på en detaljerad nivå. Även påverkan på fördelning av resurser ingår.

**R3 Realia:** Varför representation och resurser fördelar sig som de gör. Här ser ni vidare på en analys av varför resurser fördelas som de gör, och varför könsfördelningen ser ut som den gör. Handlar det om ojämställdhet som beror på könsstereotypa uppfattningar och normbildningar?. Hur förhåller sig spänningen mellan strukturer, kulturer och individer?

**R4 Realisera:** Realisera vad som ska åstadkommas genom att formulera nya mål och åtgärder > handlingsplan och aktiviteter.