



Maskulinitet och jämställdhet

EN INTRODUKTION TILL ATT FÖRÄNDRA
MANSNORMER



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Maskulinitet och jämslälldhet

EN INTRODUKTION TILL ATT FÖRÄNDRA
MANSNORMER



Upplysningar om innehållet:
Magnus Jacobson, magnus.jacobson@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2018
ISBN: 978-91-7585-613-1
Text: Klas Hyllander och Magnus Jacobson, SKL, med
underlag från Mehrdad Darvishpour, universitetslektor
i socialt arbete vid Mälardalens Högskola
Illustrationer: Stina Löfgren
Produktion: Advant Produktionsbyrå
Tryck: Ätta.45, 2018

Förord

Jämställdhetsarbetet har sin grund i kvinnors kamp för att få samma rättigheter och möjligheter som män. Men jämställdhetsarbetet måste också involvera pojkar och män, och utmana de föreställningar om manlighet som är ett hinder för jämställdheten.

Ett jämställdhetsarbete som förändrar begränsande och skadliga normer för maskulinitet kan ge stora vinster för både kvinnor och män och för samhället som helhet. Det kan leda till ökad trygghet, förbättrad hälsa, mer jämställda relationer och minskat våld, och samtidigt höja kvaliteten inom skola, vård och omsorg. Det kan bidra till att luckra upp den könssegregerade arbetsmarknaden och bredda rekryteringen till offentlig sektor.

Detta var grunden för den överenskommelse mellan SKL och regeringen som låg bakom satsningen på män och jämställdhet 2016–2017. Satsningen har utgått från en omfattande kartläggning av jämställdhetsarbetet i kommuner, landsting och regioner, och bedrivits i bred dialog med företrädare för verksamheter, forskning och det civila samhället. År 2016 resulterade detta bland annat i ett antal filmer och regionala konferenser.

Under 2017 har satsningen fokuserat på jämställd utbildning, hälsa och föräldraskap samt våldsförebyggande arbete. Inom vart och ett av dessa områden har SKL tagit fram filmer, rapporter och skrifter för att beskriva möjliga vägar till förändring.

Den här skriften beskriver möjliga strategier för att utveckla jämställdhetsarbetet med utgångspunkt i ojämställdhet och normer för maskulinitet. Den vänder sig till dig som är politiker, chef eller strateg med ansvar för verksamhetsutveckling, men också till andra medarbetare inom kommuner och landsting.

Förhoppningen är att materialet ska stärka det pågående jämställdhetsarbetet och inspirera till nya insatser, ytterst med målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Vesna Jovic

Vd

Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

- 6 Sammanfattning

- 9 Kapitel 1. Män, maskuliniteter och ojämställdhet
 - 10 Män drabbas också av utsatthet
 - 10 Traditionella normer är en riskfaktor
 - 12 Mannen frånvarande i jämställdhetspolitiken
 - 13 Den jämställda svenska mannen – en myt?

- 15 Kapitel 2. Vad är normer och hur funkar de?
 - 15 Män och kvinnor som motsatser och mäns överordning
 - 17 Beteende kan leda till belöning eller bestraffning
 - 19 Det finns olika maskuliniteter
 - 21 Maktförlust kan leda till nostalgisk maskulinitet

- 23 Kapitel 3. Jämställdhetsarbete med män, pojkar och maskulinitetsfrågor
 - 24 Förändringsarbetet behöver ta hänsyn till makt, utsatthet och olikhet
 - 26 Kombination av olika insatser får störst effekt
 - 27 Ytterligare framgångsfaktorer i arbete med män, pojkar och normer

- 29 Mer om pojkar, män och maskulinitetsnormer

- 31 Referenser

Sammanfattning

Utgångspunkten för SKL:s och regeringens satsning på män och jämställdhet är att det finns föreställningar om hur pojkar och män är och bör vara, som motverkar utvecklingen mot jämställdhet och har en negativ påverkan på både kvinnors och mäns förutsättningar och villkor. De här normerna för manlighet kan också utgöra hinder i verksamheter som riktar sig till medborgarna, inom till exempel skola, vård och omsorg.

Ett jämställdhetsarbete som tar sikte på att utmana och förändra skadliga och begränsande normer för manlighet kan alltså bidra till ökad jämställdhet, ett bättre liv för kvinnor och män och högre kvalitet i offentliga verksamheter.

Under de senaste decennierna har forskning om män, maskuliniteter och makt utvecklats starkt, både i Sverige och internationellt. Det finns även erfarenheter av framgångsrikt praktiskt förändringsarbete med män, pojkar och normer för maskulinitet, som främjar jämställdhet och bidrar till bättre måluppfyllelse för olika verksamheter.

SKL har två utgångspunkter för satsningen på att stärka jämställdhetsarbetets inriktning mot män, pojkar och maskulinitetsfrågor. Den ena är att samma normer som kan bidra till mäns överordning gentemot kvinnor också kan bidra till mäns utsatthet. Den andra är att normer för maskulinitet (liksom för femininitet) tar sig olika uttryck beroende på mäns (och kvinnors) sexuella läggning, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionalitet, inkomst, utbildning och andra faktorer som formar människors sociala villkor och positioner.

Under den tvååriga satsningen på män och jämställdhet har SKL uppmärksammat jämställdhetsinsatser i kommuner och landsting som både utmanar normer och engagerar män och pojkar. Det kan handla om:

- › att genom nya arbetsätt inom mödra- och barnhälsovård, och inom föräldraskapsstöd i stort, uppmuntra blivande fäder till ett jämställt och engagerat föräldraskap, vilket kan bidra till förbättrad hälsa för barn, mammor och pappor
- › att med systematiska, tidiga insatser i skolan mer effektivt förebygga våld och kränkningar (utövat framförallt av unga män) – vilket kan bidra till ökad trygghet, bättre studiero, att fler klarar målen och att minska trakasserier och övergrepp

- att förändra arbetssätt i primärvården och psykiatri för att bättre identifiera män med psykisk ohälsa och depression – vilket kan bidra till förbättrade och mer jämställda relationer samt minska antalet självmord bland män
- att tillämpa genusmedvetna och normkritiska arbetssätt i skolan – vilket kan leda till bättre skolresultat för både flickor och pojkar och öppna för fler icke-traditionella utbildnings- och yrkesval
- att med nya normmedvetna arbetssätt vid ungdomsmottagningar stödja unga män att ta ansvar för sin egen och sin partners sexualitet och hälsa.

Politiker och chefer i kommuner och landsting har en avgörande roll för att driva på jämställdhetsarbetets inriktning mot män, pojkar och maskulinitet. Manliga politiker och chefer har också en viktig roll som förebilder. Det kan göra pojkar och män mer engagerade i frågorna, vilket på sikt är en förutsättning för att uppnå jämställdhet.

Inom satsningen män och jämställdhet har SKL tagit fram skrifter inom psykisk hälsa, jämställd skola, föräldraskap och våldsförebyggande arbete (se sid 29 för mer information). Den här skriften syftar till att ge en övergripande bild av hur normer för maskulinitet fungerar, vilken betydelse de kan ha för verksamhet i kommuner, landsting och regioner samt hur ett arbete för att utmana skadliga och begränsande normer kan se ut för att nå framgång.

Skriften går inte närmare in på hur cispersoner (personer vars könsidentitet stämmer överens med deras biologiska och juridiska kön) och transpersoner kan påverkas på olika sätt av normer för maskulinitet, men det finns all anledning för kommuner, landsting och regioner att öka sina kunskaper om detta, för att bidra till en jämlik hälsa och en bättre livssituation för både binära och icke-binära transpersoner (icke-binära transpersoner identifierar sig mellan eller bortom den binära uppdelningen av kön i kvinnor och män, binära transpersoner är kvinnor eller män med en annan könsidentitet än det juridiska kön de tilldelades vid födseln).¹

Not. 1. SOU 2017:92.



Män, maskuliniteter och ojämställdhet

Jämställdhetspolitiken har vuxit fram som ett svar på kvinnorörelsens kamp mot kvinnoförtryck och för kvinnors rättigheter. Än idag är kvinnor som grupp missgynnade i förhållande till gruppen män inom de flesta områden.

Män har exempelvis mer makt och inflytande än kvinnor. Nästan dubbelt så många män som kvinnor har en chefsbefattning.² Även inom kommuner och landsting är män kraftigt överrepresenterade som chefer i förhållande till sin andel av det totala antalet anställda. Den politiska sfären präglas av samma manliga dominans – två tredjedelar av alla kommunstyrelser har en man som ordförande³, till exempel.

Män äger också mer och tjänar mer än kvinnor. Även om direkt lönediskriminering är ovanligt finns det strukturella skillnader som bidrar till att kvinnor har lägre löner och jobbar mindre betald tid. I slutänden har en man i genomsnitt tjänat 3,6 miljoner kronor mer under sin livstid än en kvinna.⁴

En förklaring till inkomstskillnaden är att kvinnor fortfarande har huvudansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Skillnaden har minskat över tid, men fortfarande lägger kvinnor i genomsnitt en timme mer per dag på obetalt arbete än män. Mammor med småbarn är föräldralediga betydligt längre än pappor, och arbetar också deltid i betydligt större utsträckning.

Ett område som fått stor uppmärksamhet i jämställdhetspolitiken under de senaste tio åren är mäns våld mot kvinnor, särskilt våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. #metoo-rörelsen som startade hösten 2017 har visat utbredningen av ett sexualiserat våld mot kvinnor som utövas av män i alla samhällsskikt.

Not. 2. SCB (2016).

Not. 3. SKL (2015).

Not. 4. SOU 2015:50.

Män drabbas också av utsatthet

Sammantaget är det inte så konstigt att mäns rättigheter eller utsatthet inte stått i centrum för jämställdhetspolitiken, inte heller att många än idag uppfattar jämställdhet som i första hand en kvinnofråga. Men mäns utsatthet kan döljas av det faktum att män åtnjuter strukturella privilegier och att män fortfarande dominerar i samhällets topp, inom finansiell, politisk och kulturell elit.

Varje år tar cirka 1 500 personer livet av sig i Sverige. Av dessa är 1 100 män, alltså 70 procent.⁵ Betydligt högre andel män än kvinnor uppger att de saknar en nära vän.⁶ Män söker heller inte vård eller hjälp i samma uträkning som kvinnor, i synnerhet inte då det gäller psykisk ohälsa.⁷

Tre gånger fler män än kvinnor dör i alkoholrelaterade sjukdomar och åtta av tio som drunknar är män.⁸ Dubbelt så många lågutbildade män dör innan de fyllt 80 jämfört med högutbildade kvinnor.⁹

Pojkar har i genomsnitt lägre betyg än flickor, och fler män än kvinnor lämnar gymnasiet utan att slutföra utbildningen.¹⁰ Fler män än kvinnor sitter fast i ett långvarigt försörjningsstöd.¹¹

Cirka 85 procent av de personer som misstänks för våldsbrott är män, men män utgör också majoriteten av offren för våldet.¹² Det är till exempel nästan tre gånger fler män än kvinnor som mördas. Både våldsutövning och våldsatthet är vanligast bland yngre män.

Traditionella normer är en riskfaktor

Det kan tyckas som en paradox att den grupp i samhället som är överordnad samtidigt är så utsatt. Man kan tänka sig att det skulle röra sig om olika individer eller olika grupper av män, men det är män av alla bakgrunder och positioner som drabbas av utsatthet i olika former. Risken för utsatthet ökar dock med faktorer som kort utbildning, fattigdom, funktionsnedsättning och tillhörighet till en etnisk minoritet.

Not. 5. Karolinska Institutet (2017).

Not. 6. SCB (2017).

Not. 7. SOU 2014:6.

Not. 8. Socialstyrelsen (2016).

Not. 9. SOU 2016:55.

Not. 10. Skolverket (2018a), Skolverket (2018b).

Not. 11. SKL (2016).

Not. 12. Brottsförebyggande rådet (2017).

En gemensam nämnare för mäns dominans och utsatthet är normer för vad som kan ses som en traditionell maskulinitet, det vill säga föreställningar om hur en man ska vara – till exempel stark, självständig och duglig – och om hur en man inte ska vara, det vill säga ha egenskaper som förknippas med kvinnlighet.¹³ Egenskaper som är associerade med makt – styrka, självbehärskning, ”vinnarskalle”, att dölja svaghet – rustar män för kamp men skapar samtidigt hinder för att uttrycka svaghet och sårbarhet. Eftersom män enligt normerna förväntas vara starka upplever många män det som skamligt att öppet visa svaghet och be om hjälp. Flera studier och undersökningar med män bekräftar detta.¹⁴ Män som i högre grad har attityder och rigida åsikter som ligger i linje med traditionell och stereotyp maskulinitet har i högre grad använt fysiskt våld mot såväl kvinnor som män, utför i lägre grad hem- och omsorgsarbete, använder i lägre grad preventivmedel, har i lägre grad testat sig för könssjukdomar, har en högre alkohol- och droganvändning och söker i lägre grad hjälp vid egen ohälsa.

Normer för traditionell maskulinitet är därmed en riskfaktor för attityder och beteenden som bidrar till utsatthet för enskilda män, men som också drabbar kvinnor och försvårar utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Mäns och pojkars förhållningssätt, liksom omvärldens förväntningar på hur de ska vara, kan också hindra måluppfyllelsen inom verksamheter i kommuner, landsting och regioner.

Ett jämställdhetsarbete inom de verksamheter som kommuner och landsting bedriver kan säkerställa att kvinnor och män får del av samhällets resurser på ett likvärdigt sätt och att service och välfärdstjänster svarar mot både kvinnors och mäns behov, önsknings- och prioriteringar. Jämställdhet är därigenom ett kvalitetsarbete. Men jämställdhetsarbetet har också en samhällsförändrande dimension. Personal i skolor, vård och omsorg är viktiga normbärare i mötet med barn, elever, brukare, patienter och andra medborgare.

Förtroendevalda, chefer och medarbetare i offentlig sektor behöver alltså ha kunskap om normer för maskulinitet och förstå hur de påverkar verksamheter och bemötande. Det har stor betydelse för om jämställdhetsarbetet ska bli framgångsrikt eller inte, liksom för jämställdheten i samhället i stort.

Not. 13. Själva begreppet traditionell manlighet kan ge felaktiga föreställningar om att det finns en enda, dominerande manlighet, vilket problematiseras längre fram i skriften. För enkelhets skull används begreppet ändå för att indikera det som kan uppfattas som konstanter i den skiftande maskuliniteten.

Not. 14. Barker et al. (2011), Ungdomsstyrelsen (2013), Hagemann-White et al. (2010).

Mannen frånvarande i jämställdhetspolitiken

Kvinnors villkor i Sverige har förbättrats väsentligt under de senaste 50–60 åren i förhållande till mäns, främst genom en ökning av kvinnors maktresurser i form av utbildning, sysselsättning, inträde i mansdominerade yrken och positioner samt mer flexibla normer kring äktenskap och sexualitet.¹⁵ Utbyggnaden av välfärdssystemen har spelat en viktig roll genom att det både fungerar som arbetsmarknad för kvinnor och erbjuder avlastning inom traditionellt kvinnliga ansvarsområden.

Kvinnor har rört sig in på tidigare manliga domäner, men det går inte att se motsvarande förändring i mäns handlingsmönster eller positioner, och inte heller någon genomgripande förändring av normerna för maskulinitet. Trots att många män i Sverige länge haft positiva attityder till jämställdhet finns det ett glapp mellan ord och handling. Mansforskaren Lars Jalmerts begrepp från 1984 om den svenska ”i-princip-mannen” är fortfarande giltigt, det vill säga att män i princip är för jämställdhet men inte omsätter det i praktiken.

Okunskap och likgiltighet är fortsatt en utmaning i frågor om män och jämställdhet.¹⁶ Till en del beror det på att politiken och arbetet för jämställdhet inte i någon större omfattning vänt sig till eller försökt engagera män och pojkar. Män och mäns relationer till jämställdhet har diskuterats i politik och allmän debatt sedan 1960-talet, men analysen av mäns livsvillkor utifrån ett maktperspektiv har varit marginell. Till exempel har betydelsen av mäns våld mot män sällan diskuterats eller problematiserats i någon djupare bemärkelse, trots omfattningen. Detsamma gäller mäns högre dödlighet i alkoholrelaterade sjukdomar och mäns högre grad av ensamhet och isolering. Kunskapsnivån och medvetandegraden om maskulinitetsfrågor är i allmänhet låg, också hos männen själva.

Kvinnomaktutredningen (SOU 1998:6) visade att jämställdhetspolitiken över tid lyckats öka kvinnors maktresurser och att detta också verkar leda till mer jämställda familjereaktioner i delar av samhället. Familjer där både kvinnor och män har hög inkomst och är högre tjänstemän, har en jämnare fördelning av hushållsarbetet, vilket alltså skulle tyda på en positiv förändring också bland män. Jämställdhetspolitiken i Sverige har också återkommande framhållit idén om att en förstärkning av mäns engagemang som pappor kan bidra till jämställdhet.

Not. 15. SOU 1997:138.

Not. 16. SOU 2014:6.

Män och jämställdhet (SOU 2014:6) är den första statliga utredning som analyserar män och normer för maskulinitet ur ett bredare perspektiv. En kärnpunkt i utredningens betänkande är att normer för maskulinitet som bidrar till mäns makt och privilegier också bidrar till mäns utsatthet.

Slutsatsen är att ett arbete för att förändra normer för maskulinitet som ger män makt, *samtidigt* har potential att minska utsattheten bland män.

Den jämställda svenska mannen - en myt?

Arbetet med jämställdhet har skapat ett starkt jämställdhetsideal som understöds av både kvinnor och män, och Sverige rankas regelbundet som ett av världens mest jämställda länder. Olika studier ger dock en motstridig bild av vilken betydelse jämställdhetspolitiken och jämställdhetsidealet har haft för att förändra normer för maskulinitet.

Vissa studier tyder på att föreställningen om "vanliga" svenska män som jämställda bidrar till att förändringen överskattas. Som en följd antas till exempel inte "vanliga" svenska män utöva våld mot kvinnor utan våldet tillskrivs istället andra män. Så upprättas en hierarki med en överordnad och förment jämställd maskulinitet som är förknippad med svenskhet (vit-het), medelklass och heterosexuallitet, medan män från arbetarklass eller män som tillhör en etnisk minoritet framställs som ojämsställda och därmed avvikande.¹⁷

Debatten kring hedersrelaterat våld och förtryck och patriarkala familjer bidrar till att placera etniska minoriteter utanför den svenska jämställdhetens gränser. Svenskhet associeras med ett land och med en kultur som har jämställda principer och blir en unik frizon från könsförtryck.¹⁸ Det skapar möjligheter för kritik mot invandrade grupper genom att betona att de inte är jämställda, trots att det bland invandrade män – precis som bland män födda i Sverige – finns en stor variation när det gäller inställning till maskulinitet och jämställdhet.

Not. 17. SOU 2014:6.

Not. 18. Wikström (2012), Darvishpour (2015).



Vad är normer och hur funkar de?

Föreställningar om kvinnors och mäns olikheter härleds ofta från synliga fysiologiska skillnader. I en stor metastudie¹⁹ av andra studier som undersökt könsskillnader i beteenden och förmågor konstateras dock att skillnaderna mellan män och kvinnor i själva verket är obefintliga eller mycket små, till exempel när det gäller kognitiva förmågor, verbal förmåga och sätt att kommunicera. Studien slår fast att skillnader i beteenden huvudsakligen beror på sociala och kulturella faktorer som könsnormer och kontext. Man har till exempel i försök visat att både män och kvinnor bryter mot könsstereotypa beteenden om de inte löper risk att utsättas för sanktioner från omgivningen. Forskningen visar också att prestationer blir sämre av negativa könsstereotyper – till exempel att kvinnor inte skulle vara bra på teknik, eller att män inte skulle vara bra på att ge omsorg. När stereotyperna ifrågasätts och blir ogiltiga kan ingen skillnad i prestation uppmätas mellan kvinnor och män.

Män och kvinnor som motsatser och mäns överordning

Genusnormer är oskrivna sociala regler som anger vad som förväntas av kvinnor och män, flickor och pojkar för att bli accepterade och få social status, i en given tid, i ett givet sammanhang. Förväntningarna blir till norm när de delas eller åtföljs av många i ett samhälle. Alla samhällen skapar och upprätthåller också system där kvinnor och män tillskrivs olika uppgifter, roller och positioner. Historikern Yvonne Hirdman introducerade teorin om genussystemet i Sverige. Den bygger på två grundläggande principer:²⁰

Not. 19. Hyde, J.S. (2005).

Not. 20. Hirdman (2003).

- › Isärhållande: Män och kvinnor, och det som är manligt respektive kvinnligt, hålls isär och ses som varandras motsatser.
- › Manlig överordning: Män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. Det män gör, säger och tycker, betraktas som mer värdefullt, och det som förknippas med manlighet utgör normen.

Normerna förmedlas i relationer mellan individer, grupper och organisationer, men också genom olika institutioner i samhället som arbetsmarknaden, rättsväsendet, militären, idrotten, medierna, utbildningsväsendet och religionen.

Genussystemets princip om könen som varandras motsatser innebär att egenskaper och positioner som räknas som maskulina per definition ses som icke-feminina. Om det förväntas att män ska vara tekniska leder principen om olikhet till att kvinnor förväntas vara otekniska. Om män ska vara rationella förväntas kvinnor vara emotionella. Om det är förenat med maskulinitet att vara ledare förväntas kvinnor inte vara ledare, och så vidare. Principen leder till en rent faktisk åtskillnad så att kvinnor och män återfinns i olika domäner och olika yrken. Principen om olikhet mellan könen underbygger också en föreställning om att alla av samma kön ska ha liknande egenskaper.

Principen om att mannen är norm leder till att män och normer för maskulinitet tas för givna och blir mall i en mängd situationer och sammanhang. Det kan synas i exempelvis språkbruket: ishockey–damishockey, vd–kvinnlig vd, läkare–kvinnlig läkare och så vidare. Mäns aktiviteter och positioner ses som det självklara, kvinnors som det avvikande.²¹ Kvinnor möter därför motstånd i många positioner och situationer, där män i regel snarare möts av en positiv förväntan från omgivningen. Sådana sociala processer förstärker mäns överordning, på en strukturell och individuell nivå.

Kraven på män handlar istället om att inordna sig i rådande normer för maskulinitet. Här använder vi uttrycket traditionell maskulinitet för de maskulinitetsnormer som varit dominerande i Sverige och i stora delar av världen under det senaste dryga seklet (mer om olika typer av maskulinitet i nästa kapitel). Denna form av maskulinitet bygger på förväntningar om att män ska vara exempelvis starka, framgångsrika, oberoende, prestationsinriktade, rationella, orienterade mot förvärvsarbete och – i enlighet med genus-systemets principer – olika kvinnor.

Hur de här förväntningarna påverkar den enskilda mannen påverkas av en rad andra faktorer, till exempel ålder, sexuell läggning, könsidentitet, etnici-

Not. 21. Det finns ett antal kvinnodominerade yrken vars benämning behåller sin feminina form, även när män utövar yrket. Exempel på detta är sjuksköterska och husfru. I dessa fall är det ofta en yrkesorganisation som fattat beslut om namnskicket.

tet, hudfärg, religion, funktionsvariation, utbildning och inkomst. Begreppet intersektionalitet (från engelskans ord för väggkorsning, "intersection") beskriver ett analytiskt förhållningssätt som tar hänsyn till hur flera maktordningar samverkar med varandra. En svart man i rullstol har andra erfarenheter och möter andra förväntningar än en vit man som springer maraton. Hudfärg och funktionalitet samverkar. Men oavsett vilka kategorier som analyseras finns alltid skillnader mellan kvinnor och män som beror just på att de är kvinnor och män, eller måste förhålla sig till föreställningen om två separata kön. Kvinnor och män med likartade funktionsnedsättningar gör olika erfarenheter och möter olika förväntningar just för att de är kvinnor och män.

Maskulinitet är inte något naturgivet eller essentiellt "manligt". Det handlar istället om att vissa egenskaper, karaktärsdrag och uttryck, som alla personer oavsett kön kan ha, har kommit att förknippas med män och manlighet. Det är med andra ord inte heller bara män och pojkar som måste förhålla sig till normer för maskulinitet. Dessa normer hänger också ihop med föreställningen att män och kvinnor är varandras motsatser, att män ska vara "maskulina" med allt vad det innebär, och att kvinnor ska vara "feminina" med allt vad det innebär. Men kvinnor har också det som enligt normen anses vara maskulina egenskaper och attribut, och män har på samma sätt feminina egenskaper och attribut. Att bryta mot normerna för kön kan dock ofta få negativa konsekvenser för individen i form av förlorad status, ifrågasättanden från omgivningen, diskriminering, trakasserier eller till och med våld. Det är inte minst tydligt när det gäller transpersoner, en grupp som drabbas väldigt negativt av snäva föreställningar om kön, och som till följd av detta är särskilt utsatt vad gäller psykisk ohälsa.²²

Beteende kan leda till belöning eller bestraffning

Normer för maskulinitet färgar omgivningens bemötande av pojkar, ofta omedvetet eftersom normer per definition hänger ihop med föreställningar om normalitet, det vill säga allt det vi tar för givet omkring oss. När pojkar betar sig i linje med förväntningar om maskulinitet möter de informella belöningar i form av uppmuntran och bekräftelse, och när pojkar avviker från förväntningarna kan de möta bestraffningar i form av osynliggörande, förlöjligande eller skambeläggande. I yngre åldrar handlar det om subtila gensvar, till exempel att vuxna stoppar gråt hos en pojke genom att distrahera honom eller genom att skratta generat när han bryter mot föreställningarna om en "riktig pojke". Redan på förskolan vet barnen att flickor och pojkar förväntas

Not. 22. Folkhälsomyndigheten (2015).

leka olika lekar, bära olika kläder och visa olika beteenden. Ett barn som glider utanför normen riskerar att bli retat eller utskrattat av andra barn.²³

I takt med att pojkar blir äldre blir det också vanligare med våld som sanktion mot de som avviker från normerna eller mot pojkar som står lägre i rang. Alla drabbas inte, men budskapen om traditionell maskulinitet når även fram till de pojkar (och flickor) som blir vittnen till eller hör talas om sanktionerna.

Skolverkets stora undersökning från 2009 med intervjuer av elever ger en bild av våldet som en del i killars maskulinitetsskapande.²⁴ Enligt intervjupersonerna hanterar flickor tvister genom att baktala varandra, sprida rykten och trakassera andra elever verbalt, medan pojkar tar till hot om våld eller utövar fysiskt våld. Mönstret syns redan i förskolan, men för vissa accelererar det i grundskolan och gymnasieskolan. Alla pojkar är inte våldsvarkare, men det finns en våldskultur som särskilt pojkar måste förhålla sig till. Även vänskap och närhet mellan pojkar kan uttryckas på ett våldsamt sätt, som ryggdunkar eller slag på armen. Hot om våld och faktiska slagsmål kan ses som ett led i processen att forma maskuliniteter genom ett maktspel där pojkar bevakar varandra och skyddar varandra. Detta maktspel innehåller element av verbalt och fysiskt våld, sexuella trakasserier av flickor och kvinnor, homofobi och rasism. Sanktioner i form av våld eller grova sexistiska och homofoba uttryck är vanligast under tonåren och bland yngre män. Det är den period då könsidentiteten befästs, och därför får de stor betydelse.

Bland äldre män kan sanktioner ta sig mer subtila uttryck men förekommer likafullt. Män som inte kan eller vill uppfylla de normer för maskulinitet som förväntas av en man i ledarposition riskerar till exempel att bli bortvalda i befordringar i arbetslivet. Det kan gälla män som tar ut längre föräldraledighet, män som är öppna homosexuella eller män som förespråkar andra värden än karriärism, prestationsmål, konkurrens, ekonomisk effektivitet, rationalitet och så vidare.²⁵

Intervjustudier med män i svensk politik ger en liknande bild. Maktordningen utlovar å ena sidan gemenskap, solidaritet och bekräftelse av den manliga identiteten. Å andra sidan har den starka inslag av konkurrens och underordning av personliga värderingar, önskemål och behov. Män upplever andra män som kontrollanter av den manliga ordningen, och det finns tydliga gränser för vad man får och inte får göra inom ramen för den manliga gemenskapen. Många män utgår från att det finns olika slags belönings- och bestraffningsmetoder som bekräftar, alternativt ifrågasätter, den manliga identiteten och tillhörigheten.²⁶

Not. 23. Skolverket (2009).

Not. 24. Skolverket (2009).

Not. 25. Collinson, D. och Hearn, J. (1994).

Not. 26. Pincus, I. (2002).



Det finns olika maskuliniteter

Forskningen om män, maskulinitet och jämställdhet har med tiden fördjupats och förgrenats. Inte minst har begreppet maskulinitet kritiserats för att vara förenklat, på ett sätt som kan bidra till att återskapa stereotypa föreställningar om män. Forskningen visar i stället en heterogenitet av olika maskuliniteter, som dessutom är föränderliga och dynamiska. Maskulinitet är något som "görs" och "åstadkoms". Det finns flera olika sätt att vara man, och detta kan få olika betydelse i olika sammanhang.

Det som i denna skrift benämns "traditionell manlighet" är alltså inget enhetligt, allena rådande mönster, utan ska kanske snarare ses som ett tema med variationer. Samtidigt finns inslag som är påfallande konstanta över tid: föreställningar om fysisk styrka, duglighet, självständighet, oförvägenhet och fysiskt mod. Det finns alltså många olika – och motsägelsefulla – förväntningar, ideal och normer kring "vad det innebär att vara man". Alla män och pojkar påverkas inte heller på samma sätt av normer för traditionell maskulinitet, för alla gör inte samma erfarenheter. Alla behöver dock förhålla sig till dessa normer. Olika sammanhang eller arenor förmedlar dessutom traditionell maskulinitet i olika grad eller i olika varianter.



Inom forskningen talas det inte längre om en enda maskulinitet, utan om maskuliniteter, olika uttryck för manlighet som dessutom i sig själva är föränderliga och dynamiska. Forskningen pekar mot att det råder en hierarki mellan olika maskuliniteter.²⁷ En maskulinitet som är associerad med homosexuella män rangordnas till exempel lägre än traditionell maskulinitet som associeras med heterosexuella män, även om synen på homosexualitet genomgått stora förändringar.²⁸ Forskning visar till exempel att mäns rädsla för fysisk närhet med andra män inte är lika framträdande bland unga som tidigare.

En och samma man eller pojke kan uttrycka olika former av maskulinitet beroende på sammanhang. En pojke kan exempelvis visa upp helt andra beteenden i en nära relation till en trygg vuxen eller en vän jämfört med i fotbollslaget eller inför andra elever i skolan. I ett förändringsarbete blir det därför viktigt att analysera vilka specifika normer som är förhärskande.

Not. 27. Connell (1995).

Not. 28. Antalet polisanmälningar om hatbrott mot homosexuella har till exempel halverats sedan 2008. Brottsförebyggande rådet (2016).

Maktförlust kan leda till nostalgisk maskulinitet

Jämställdhet innebär att makt och resurser överförs från en gynnad grupp (män) till en missgynnad grupp (kvinnor). Eftersom manlighet är intimt förknippat med förväntningar om att ha makt (över kvinnor, över barn, över andra män), kan en maktförlust innebära en utmaning för män som inte ser möjligheten att kompensera förlusten genom att ansluta sig till en mer jämställd manlighet. En del män kan då återgå till en mer patriarkal maskulinitet, eller det forskare kallar ”nostalgisk maskulinitet”. Mansrörelser med religiösa, fundamentalistiska, nationalistiska och antifeministiska inslag präglas av den typen av nostalgisk maskulinitet.²⁹ Den försöker ”vrida klockan tillbaka” genom att söka den ”äktaste inre maskuliniteten”.

För män som tillhör majoritetssamhället kan nostalgisk maskulinitet innebära en rörelse mot nationalism, konservatism och högerextremism, och män och pojkar med bakgrund i muslimska kulturer kan gå mot en mer radikal eller fundamentalistisk religiös övertygelse. Män som immigrerat till Sverige kan också uppleva en maktförlust, speciellt i samband med ankomsten. Studier tyder på att det kan ha en central betydelse för att förstå deras attityder till jämställdhet och maskulinitet.³⁰

Nostalgisk maskulinitet i form av högerextremism eller muslimsk fundamentalism bygger båda på en auktoritär maskulinitet med inslag av kvinnohat och homofobi, och detta tyder på att det finns gemensamma drag. Samtidigt kan en sådan rörelse mot nostalgisk maskulinitet tolkas som en ökande konkurrens mellan olika maskuliniteter som finns inom både den etniska majoriteten och minoriteten. Ironiskt nog har båda grupper ett slags paternalistiskt synsätt och de säger sig vilja ”beskydda” de ”egna” kvinnorna från hotet av män från ”främmande kulturer”.

Not. 29. Johansson (2000).

Not. 30. Darvishpour (2014).



Jämställdhetsarbete med män, pojkar och maskulinitetsfrågor

År 2016 gjorde SKL en kartläggning för att se i vilken utsträckning kommuner, landsting och regioner under de senaste tio åren bedrivit jämställdhetsarbete med inriktning mot män, pojkar och maskulinitetsnormer. Svaren visade att många ser arbetet som angeläget och efterfrågat, men kartläggningen visar också att det råder stor variation i vad och hur mycket som har gjorts inom området, dels mellan olika kommuner, landsting och regioner, dels mellan olika verksamhetsområden inom respektive organisation. Det tyder på att området är ungt och relativt outvecklat, vilket bekräftas av att kartläggningens fritextsvar i stort sett saknar uppgifter om konkreta metoder, kunskapsunderlag eller material.

När det gäller kunskapsläge och metodik verkar genuspedagogiskt arbete i förskolan och socialtjänstens insatser för våldsutövande män vara mest utvecklade. Det är också inom dessa områden som flest kommuner anger att de arbetat.

Inom landstingen menar man att maskulinitetsfrågor ingår i kompetensutveckling i genus, jämställdhet och hbtq-perspektiv. Landstingen gör också insatser för att rekrytera fler män till kvinnodominerade yrken. Insatser gentemot invånarna har framför allt handlat om att nå fler unga män vid ungdomsmottagningar och i högre grad inkludera pappor i barna- och mödravården.

Kartläggningen visar inte om de insatser som rapporteras verkligen tar upp eller förändrar ojämställda maskulinitetsnormer. Många svarspersoner anger att de arbetar med jämställdhet eller med normkritiska perspektiv men

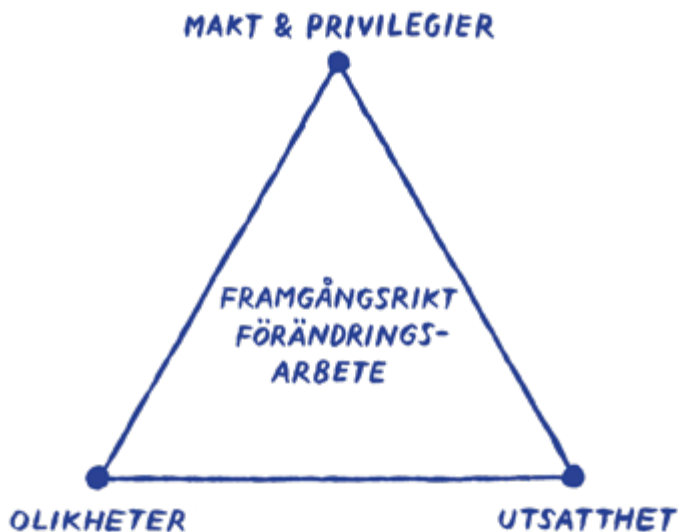
att det inte specifikt riktas mot maskulinitetsnormer eller män och pojkar. Det stärker misstanken att många insatser som rapporteras inte utgår från kunskap om mäns och pojkars livsvillkor, maskulinitetsnormer eller kunskap om hur de kan förändras. Överlag tycks det vara ovanligt med insatser som mer systematiskt bygger på kunskap om maskuliniteter eller på arbeten som utformas i dialog med män och pojkar.

Förändringsarbetet behöver ta hänsyn till makt, utsatthet och olikhet

SKL:s satsning på män och jämställdhet bygger på en modell som utvecklats av den amerikanske sociologen Michael Messner, av hur olika dimensioner av maskulinitet förhåller sig till varandra. I ”Politics of Masculinities – Men in Movements” studerar han ett antal organisationer och aktörer som driver frågor om män och maskulinitet.³¹ Messner identifierar tre återkommande teman:

- › Män som grupp har institutionella privilegier på bekostnad av kvinnor som grupp.
- › Män riskerar att få betala dyrt när de försöker leva upp till de normer för maskulinitet som ger dem status och privilegier, i form av ytliga relationer, ohälsa och kortare livslängd.
- › Vissa män tjänar mer än andra på den patriarkala ordningen. Överordnad maskulinitet (vit, medelklass, heterosexuell) konstrueras i motsats till femininitet och till olika underordnade maskuliniteter (utifrån faktorer som till exempel etnisk tillhörighet, hudfärg, klass och sexuell läggning).

Not. 31. Messner (1997).



Alla tre temana är relevanta och får stöd av aktuell statistik och forskning. Som visades i inledningen dominerar män fortfarande i samhällets topp och har fördelar på en rad områden jämfört med kvinnor. Samtidigt är män mer utsatta än kvinnor på många sätt: män dör tidigare, fler män missbrukar alkohol och droger, män är oftare mer isolerade, fler män skadas eller dör i olyckor. Alla män är heller inte lika; alla har inte samma makt och alla män lever inte med samma utsatthet. Män är också individer med olika levnadshistorier och de ingår i grupper med olika villkor.

Messner menar att aktörer som driver ett förändringsarbete utifrån endast ett av de tre temana möter mest motstånd, eftersom det resulterar i en verklighetsbeskrivning som många män inte känner igen sig i. Hans slutsats är att förändringsarbete med män och maskuliniteter måste ta hänsyn till alla tre dimensioner för att bli framgångsrikt. Det innebär inte att alla tre teman hela tiden måste betonas lika mycket, men att vart och ett hela tiden måste förstås i ljuset av de två andra.

Ett jämställdhetsarbete som utgår från Messners modell har bäst förutsättningar att engagera pojkar och män samt göra rätt analyser av de problem som jämställdhetsarbetet ska lösa. Det går inte att arbeta med frågor om mäns utsatthet utan att samtidigt se hur de relaterar till makt och privilegier eller skillnader mellan män. Jämställdhet är inte ett nollsummespel, men också mäns livsvillkor förbättras av jämställdhet och en förändring av de maskulinitetnormer som associeras med makt. Ett jämställdhetsarbete som omfattar normer för maskulinitet ger också nya möjligheter att involvera män och pojkar och göra dem mer delaktiga.

Kombination av olika insatser får störst effekt

Världshälsoorganisationen (WHO) redovisar i en rapport från 2007 en analys av 58 utvärderade jämställdhetsprojekt med män och pojkar inom områdena sexuell och reproduktiv hälsa, föräldraskapsstöd, mödra- och barnhälsovård och förebyggande av våld. Analysen omfattar även generellt jämställdhetsfrämjande insatser.³²

I rapporten beskrivs fyra typer av insatser:

- *Insatser till grupper av män eller pojkar eller till könsblandande grupper i form av utbildningar eller samtalsgrupper.* Ett svenskt exempel som lyfts inom ramen för SKL:s satsning på män och jämställdhet är det våldsförebyggande programmet Mentors in Violence Prevention (MVP). Programmet omfattar bland annat ett antal lektioner för elever i högstadiet och på gymnasiet, där eleverna gemensamt identifierar olika former av våld och tränas i att ingripa mot lindrigt våld för att förebygga ett grövre våld. MVP har genomförts i ett antal kommuner med mycket goda resultat i form av minskat våld och ökad trygghet i skolan.
- *Insatser till enskilda män och pojkar, eller till par, inom exempelvis vård och skola* (några insatser baserades på hembesök eller rådgivning per telefon). Ett exempel som lyfts inom SKL:s satsning är Region Skånes arbete för ett jämställt föräldraskap, som bland annat omfattar enskilda samtal med nyblivna pappor i samband med besök på BVC. Ett annat exempel är Mottagningen för unga män i Göteborg som arbetar systematiskt för att fler unga män ska söka hjälp och stöd när det gäller både sexuell och psykisk hälsa.
- *Insatser till hela närsamhället, eller till alla på en skola eller en arbetsplats, genom informations- eller påverkanskampanjer, eller engagemang av ledare på olika arenor.* Ett svenskt exempel är Region Värmlands kampanj En riktig man, med bland annat videoklipp med hockeyspelare som visats på jumbotronen i spelavbrott på Färjestads hemmaarena i Karlstad.
- *Integrerade insatser.* Samlade insatser som inbegriper minst två av de tre ovanstående typerna, till exempel informationskampanjer som är kombinerade med grupputbildningar.

WHO menar att alla fyra typer av insatser leder till attityd- och beteendeförändringar hos män och pojkar, men integrerade insatser ger större effekt än insatser som bygger på en enda typ av insats. Det gäller i synnerhet förändringsarbete som inkluderar kombinationer av mediekampanjer och utbild-

Not. 32. World Health Organization (2007).

ningar i grupp. Det talar för att arbete för att förändra normer ger större effekt om samma budskap kommer från flera håll och når ett större kollektiv. En annan slutsats är att insatser som syftar till att förändra ojämsställda normer eller stereotypa uppfattningar kring kön ger större effekt för jämställdheten än insatser som saknar en sådan ambition eller analys.

Ytterligare framgångsfaktorer i arbete med män, pojkar och normer

Arbetet med män, pojkar och maskuliniteter är inte en ny sorts jämställdhetsarbete, utan en del av befintligt jämställdhetsarbete som kan behöva förstärkas. Ett förbättringsarbete som involverar män och pojkar och utmanar normer för maskulinitet, bygger alltså på samma framgångsfaktorer som annat förbättringsarbete. För att det ska lyckas krävs tydliga mål och att kommunens eller landstingets ledning aktivt stöttar arbetet och efterfrågar resultat.

Strategin i jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsarbetet är en del i alla verksamheter i en organisation. Det förutsätter att jämställdhet är ett genomgående perspektiv i styr- och ledningssystem, måldokument, verksamhetsplaner, budgetar och uppföljningar. Det kräver i sin tur tillgång till könsuppdelad statistik och nyckeltal, så att förslag, beslut och verksamheter utfall kan analyseras och följas upp för både kvinnor och män.

Strategin innebär också att jämställdhet inte bara är en fråga för experterna, utan ett ansvar som ligger på alla chefer och medarbetare. Därför måste alla berörda få möjlighet att lära sig mer om jämställdhet, skillnader i kvinnors och mäns villkor och de jämställdhetsutmaningar som arbetet ska hantera.

Normer för maskulinitet påverkar både kvinnor och män, och båda könen medverkar till att upprätthålla normer för maskulinitet. Jämställdhetsarbete som rör maskulinitetsfrågor bör alltså rikta sig till både män och kvinnor. Alla i personalen, oavsett kön, behöver medverka för att kommuner och landsting ska kunna utveckla sina verksamheter för medborgare och brukare utifrån kunskap om maskulinitet.

WHO:s analys pekar på ytterligare ett antal faktorer som kännetecknar framgångsrika insatser för att involvera män och pojkar och för att förändra normer för maskulinitet:

- › Grupputbildningar eller samtalsgrupper ger större effekt om de består av flera träffar och ger utrymme för reflektion, med tid att träna på nya beteenden mellan träffarna. Att enbart förmedla kunskap, fakta eller information tycks inte ha någon större effekt på beteenden eller attityder.

- › Det ger effekt att ha kritiska diskussioner om könsnormer och jämställdhet med övriga deltagare. Att deltagare blir medvetna om hur könsnormer har påverkat och påverkar en själv och ens egna relationer är också en viktig del. Färdighetsträning kan vara ett inslag som bidrar till beteendeförändring. WHO:s analys talar för att samtalsledarnas förmåga att skapa ett tryggt klimat för samtal är avgörande. Överlag är samtalsledarnas kunskap och färdigheter centrala för att uppnå effekt med denna typ av insats.
- › Medie- och informationskampanjer ger bäst effekt om de förmedlar positiva budskap om vilka förändringar som efterfrågas av män och pojkar och vad män och pojkar konkret kan göra för att bidra. Effektiva kampanjer bygger också på ordentliga undersökningar med målgruppen inför utformningen av insatser, och de bör verka över en längre tid.
- › I mottagningsbaserade insatser till enskilda män eller till par är utbildning av personalen i hur de ska arbeta både med män och med kvinnor det mest avgörande för att nå effekt. Effektiva insatser försökte också göra mottagningarna mer tillgängliga och välkomnande för män genom att anpassa tider, lokaler och väntrum.
- › En hög grad av delaktighet eller medverkan hos målgruppen är en framgångsfaktor, med andra ord att män och pojkar bjuds in i förändringsarbetet med utrymme att själva reflektera kring och utforska vägar till förändring.

Flera av de svenska exempel som SKL identifierat och lyfter inom ramen för sin satsning på män och jämställdhet bygger på samma framgångsfaktorer som WHO identifierat. Mer information om de svenska exemplen finns på nästa sida.

Mer om pojkar, män och maskulinitetsnormer

Under 2016 och 2017 har SKL med stöd av regeringen gjort en särskild satsning på att stärka jämställdhetsarbetets inriktning mot män, pojkar och maskulinitetsfrågor.

I dialog med politiker, chefer och medarbetare i kommuner och landsting, med forskare och med företrädare för myndigheter och civilsamhälle, har satsningen samlat och spridit lärande exempel, arrangerat konferenser, seminarier och workshops, och producerat ett antal skrifter, rapporter och filmer.

På SKL:s webbsida www.skl.se/jamstalldhet finns allt material samlat.

Skrifter

- › Maskulinitet och jämställdhet – En introduktion till att förändra mansnormer
- › Förändringsarbete med våldsutövande män – Strategier för kvalitetsutveckling
- › Maskulinitet och psykisk hälsa – Strategier för förbättringsarbete i vård och omsorg
- › Maskulinitet och jämställd skola – Arbete för ökad trygghet och bättre studieresultat
- › Maskulinitet och jämställt föräldraskap – Arbete för pappors ökade delaktighet

Filmserien Röster om manlighet

- › Maskulinitet – så funkar det
- › Män i förskolan – Förskoleläraren Per Håkan Taavo i Luleå om ett yrke som passar alla oavsett kön
- › Genusmedveten studie- och yrkesvägledning i Katrineholm

- › Män och våld – våldsförebyggande arbete på Hahrska gymnasiet i Västerås
- › Män och normer – en film om projektet Normstorm i Jönköping
- › Normkritiskt arbete på Järvenskolan Tallås i Katrineholm
- › Vårt vatten har gått – om pappor i förlossningsvården
- › Män och barn – en film om att bli pappa
- › Jämställt föräldraskap – om Region Skånes pappasamtal med nyblivna fäder
- › Män och hälsa – hur vården kan nå unga män med psykisk ohälsa
- › Att ha rätt till sina egna känslor – hur vården kan nå unga män med psykisk ohälsa (lång version)
- › Män och självmord – en film om suicidrisk, mansnormer och att söka hjälp
- › Att prata sexualitet och normer med unga män – en film om sex- och samlevnadsundervisning med killgrupper i Lund

Artiklar om lärande exempel på Jämställ.nu

- › Sex- och samlevnadssamtal med unga nyanlända i Värmland
- › Jämställt föräldraskap i Region Skåne
- › Kriscentrum i mellersta Skåne, behandling för män i kris
- › Normkritiskt arbete på Järvenskolan, Katrineholm
- › Malmö stad har flest manliga förskollärare i landet

Konferenser och seminarier, dokumentation på SKL.se

- › Män och jämställdhet – konferens i december 2016
- › Seminarium om pojkar i skolan
- › Seminarium om pappor som resurs i förlossningsvården
- › Seminarium om män och suicidprevention

Referenser

- Barker, G., Contreras, J.M., Heilman, B., Singh, A.K., Verma, R.K., Nascimento, M. (2011). *Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)*. Washington, D.C.: International Center for Research on Women (ICRW) and Rio de Janeiro: Instituto Promundo.
- Brottsförebyggande rådet (2016). *Hatbrottstatistiken 2016*. [Webbsida] Hämtad 2017-12-16 från <https://www.bra.se/brott-och-statistik/statistik-utifran-brottstyper/hatbrott.html>
- Brottsförebyggande rådet (2017). *Nationella Trygghetsundersökningen 2016*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet
- Collinson, D., Hearn, J. (1994). *Naming men as men: implication for work, organization and management*. Gender, Work and Organization, vol. 1, nr 1, s. 2–22.
- Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Darvishpour, M. (2014). *Invandrarkvinnor som bryter mönstret: hur maktforskjutningen inom iranska familjer i Sverige påverkar relationen*. Malmö: Liber.
- Darvishpour, M. (2015). *Hederskultur eller köns- och generationskonflikter inom invandrade familjer?*I: Darvishpour, M. & Westin, C. (red.). Migration och etnicitet: perspektiv på ett mångkulturellt Sverige. Lund: Studentlitteratur.
- Folkhälsomyndigheten (2015). *Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner – en rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.
- Hagemann-White, C., Kavemann, B., Kindler, H., Meysen, T., Puchert, R., Busche, M., Gabler, S., Grafe, B., Kungl, M. & Schindler, G. (2010). *Factors at play in the perpetration of violence against women, violence against children and sexual orientation violence: A Multi-level Interactive Model*. Osnabrück: Universität Osnabrück.
- Hirdman, Y. (2003). *Genus – Om det stabila föränderliga form*. Stockholm: Liber.
- Hyde, J. S. (2005). *The Gender Similarities Hypothesis*. American Psychologist, Vol. 60, No. 6.
- Johansson, T. (2000). *Det första könet? Mansforskning som ett reflexivt projekt*. Lund: Studentlitteratur.
- Karolinska Institutet (2017). *Själv mord i Sverige*. [Webbsida] Hämtad 2017-11-01 från <http://ki.se/nasp/sjalvmord-i-sverige-0>

- Messner, M. (1997). *Politics of Masculinities. Men in Movements*. London: Sage.
- Pincus, I. (2002). *The Politics of Gender Equality Policy. A Study of Implementation and Non-implementation in Three Swedish Municipalities*. Örebro: Örebro universitet.
- SCB (2016). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Örebro: SCB-tryck.
- SCB (2017). *Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF/SILC)*.
- SKL (2015). *310 val. 2014 års kommun- och landstingsval*. Stockholm: SKL.
- SKL (2016). *Öppna jämförelser Jämställdhet*. Stockholm: SKL.
- Skolverket (2009). *Diskriminerad, trakasserad, kränkt?: barns, elevers och studerandes uppfattningar om diskriminering och trakasserier*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket (2018a). *Betyg i grundskolan årskurs 9 läsår 2016/17*. Tabell 1B: Resultat av slutbetyg för elever som avslutat årskurs 9 läsåren 2012/13–2016/17. [Webbsida] Hämtad 2017-12-16 från <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/grundskola/betyg-ak-9/betyg-i-grundskolan-arskurs-9-lasar-2016-17-1.263731>
- Skolverket (2018b). *Betyg och studieresultat i gymnasieskolan läsår 2016/17*. Tabell 3C: Genomströmning inom 3 år för nybörjare i år 1 den 15 oktober 2012. [Webbsida] Hämtad 2017-12-16 från <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/gymnasieskola/betyg-och-studieresultat>
- Socialstyrelsen (2016). *Dödsorsaksregistret*.
- SOU 1997:138 *Familj, makt och jämställdhet*.
- SOU 2014:6 *Män och jämställdhet*.
- SOU 2015:50 *Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*.
- SOU 2016:55 *Det handlar om jämlik hälsa*.
- SOU 2017:92 *Transpersoner i Sverige – förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*.
- Ungdomsstyrelsen (2013). *Unga och våld – en analys av maskulinitet och förebyggande verksamheter*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.
- Wikström, H. (2012). *Familj, heder och svenskhet*. I: M. Herz (red.). *Kritiskt socialt arbete*. Malmö: Liber.
- World Health Organization (2007). *Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from program interventions*. Geneva: WHO.

Maskulinitet och jämställdhet

EN INTRODUKTION TILL ATT FÖRÄNDRA MANSNORMER

Ett jämställdhetsarbete som förändrar begränsande och skadliga normer för maskulinitet kan ge stora vinster för både kvinnor och män och för samhället som helhet. Det kan leda till ökad trygghet, förbättrad hälsa, mer jämställda relationer och minskat våld, och samtidigt höja kvaliteten inom skola, vård och omsorg. Det kan bidra till att luckra upp den köns-segregerade arbetsmarknaden och bredda rekryteringen till offentlig sektor.

Den här skriften beskriver möjliga strategier för att utveckla jämställdhetsarbetet med utgångspunkt i ojämställdhet och normer för maskulinitet. Den vänder sig till dig som är politiker, chef eller strateg med ansvar för verksamhetsutveckling, men också till andra medarbetare inom kommuner och landsting.

Skriften är framtagen inom ramen för SKL:s satsning på män och jämställdhet. Fler skrifter, filmer och annat material finns på skl.se/jamstalldhet.

ISBN 978-91-7585-613-1

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | www.skl.se



Sveriges
Kommuner
och Landsting