

Krishantering och jämställdhet – hur gör vi?

Krishantering behöver jämställdhetsperspektiv.

FÖRFATTARENS TACK

Jag vill rikta ett särskilt tack till alla de som ställt upp med intervjuer, som bollplank och med referensmaterial och till alla de som hjälpt oss att hitta relevanta aktörer och intervjupersoner med kort varsel. Ni har varit ovärderliga i arbetet. Tack!

Om Jämställd Utveckling Skåne

Jämställd Utveckling Skåne är en kunskapsorganisation som arbetar för att öka kunskapen, intresset och engagemanget för jämställd regional utveckling och tillväxt. Det gör vi genom kunskapshöjande insatser, samverkan och praktiskt förändringsarbete. Jämställd Utveckling Skåne samordnar och länkar ihop insatser för jämställdhet inom alla samhällssektorer. Organisationen har sedan flera år tillbaka ett samverkansavtal med Region Skåne där vi tillsammans arbetar för ett mer jämställt Skåne.

Om Region Skåne

Region Skåne har uppdrag att samordna och driva utvecklingsfrågor och vara processledare för det regionala utvecklingsarbetet i Skåne. Den regionala utvecklingsstrategin sätter visionen "Det Öppna Skåne" där det första visionsmålet betonar att alla ska ha möjlighet till likvärdiga förutsättningar och genom ett aktivt jämställdhetsarbete ska män och kvinnor ha samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Ett ytterligare visionsmål är Skåne som en stark tillväxtmotor. En internationell innovativ miljö behöver präglas av ett öppet och välkomnande förhållningssätt med ett Skåne som är en förebild inom jämställdhet. Region Skåne arbetar med att främja en mer jämställd utveckling och tillväxt och är en av grundfinansiärerna av Jämställd Utveckling Skåne, JUS.

info@jamstalldutveckling.se
www.jamstalldutveckling.se

 **Jämställd
Utveckling
Skåne**



Innehållsförteckning

Inledning	4
Krishantering och jämställdhet som ordinarie verksamhet	7
Ledarskap i krissituationer	10
Intervju med Maria Fors Brandebo, forskare Försvarshögskolan	11
Intervju med Mathias Ericson, forskare Göteborgs universitet	12
Agendamakt och vem som får definiera utmaningar	14
Riskinventering med jämställdhetsperspektiv	16
Intervju med Lina Ringberg, beredskapssamordnare Malmö stad	17
Risk- och sårbarhetsanalys med genusperspektiv	19
Att vara arbetsgivare med koll på jämställdhet under en kris	23
Intervju med Karsten Deppert, co-founder Mindpark	23
Några exempel på vad som kan definieras som en kris på en arbetsplats	24
Fem personalvårdsområden som kräver jämställdhetsanalys	26
Att rekrytera jämställt och inkluderande	28
Första steget: Kompetensbaserad och inkluderande rekrytering	30
Avslutning	33
Källmaterial och vidareläsning	34

Författare: Mimmi Garpebring, Jämställd Utveckling Skåne
© Jämställd Utveckling Skåne 2020
Layout: Anna Lindgren, Produktionskollektivet
ISBN: 978-91-983061-5-6

Inledning

Coronakrisen har som fenomen aktualiserat diskussionen kring krishantering och av att skapa organisationer som är kapabla att hantera oönskade situationer under press. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att se över föreställningar kring till exempel risker, maskulinitet och ledarskap. Detta påverkar hur arbetet med krisberedskap och krishantering sker och hur man i kriser säkerställer att jämställdhetsfrågorna inte läggs åt sidan och att kriserna därmed riskerar att fördjupa och befästa ojämlikheter. Jämställd Utveckling Skåne har som en del i att skapa regional utveckling på uppdrag av Region Skåne sammanställt denna rapport för att stötta organisationer, såväl företag som förvaltningar, i att reflektera kring och utveckla sitt arbete kring jämställdhet och krishantering. Vi önskar bidra till er organisations arbete genom att lyfta ett urval av områden som kan främja ett arbete som inkluderar både jämställdhet och krishantering.

INLEDNING

I en kris, oavsett om den är intern eller extern, stor eller liten, är det lätt hänt att värdefrågor, såsom arbetet med jämställdhet eller antirasism, prioriteras ned. Detta får konsekvenser för det framtida arbetet, något som till exempel forskaren Mathias Ericson skriver om.

Forskningen är tydlig, se till exempel McKinsey & Company's rapport "Diversity wins": Företag och organisationer som har jämställda ledningsgrupper och arbetsstyrkor fattar bättre beslut överlag då en bredd av kompetenser, erfarenheter och bakgrunder ger bättre analyser. Allbrights rapport "Pandemin backar bandet" påvisar tydligt att i en tid då ledningsgrupper har slimmats, har också jämställdheten i siffror blivit sämre, en trend som oroar inför framtiden.

Krishantering, i både praktik och forskning, har länge präglats av maskulina normer. Detta återfinns i allt från hur kriser definieras till vilket ledarskap som behövs när en kris infinner sig. Dessa normer har lett till att den definition av vad som behövs för att som organisation och samhälle hantera kriser saknar vissa dimensioner. De senaste åren har dock såväl praktiken som forskningsfältet breddats, arbetet har resulterat i en ökad medvetenhet om föreställningar om vad som är krishantering och bilden av vilka som är relevanta aktörer har utmanats.

Med utgångspunkt från de jämställdhetspolitiska målen, forskning och exempel från verkligheten är syftet med denna rapport är att skapa förståelse för hur jämställdhetsarbete och krishantering hänger ihop, och vikten av att arbeta med jämställdhet före, under och efter en kris. Vi vill också ge ett antal konkreta verktyg för att kunna arbeta vidare, där den egna reflektionen är i centrum.

Att aktivt arbeta med inkludering ger företag och organisationer bättre förutsättningar. Det är viktigt att i sitt arbete för att möta nya utmaningar komma ihåg att ge sin organisation verktyg för att hantera både nutiden och framtiden och i det ingår att aktivt arbeta med sina värdefrågor såsom jämställdhet – såväl för värdet i sig som för tillväxt och bredare förankring i samhället i stort.

Vad är krishantering och krisberedskap?

I den här rapporten definierar vi krishantering och krisberedskap som det arbete som sker innan, under och efter en kris – en oönskad, många gånger oförutsedd, händelse. Kriser kan vara stora och små, interna eller externa. En kris kan vara allt ifrån att hantera sexuella trakasserier som skett till att behöva ställa om hela verksamheten på grund av en pandemi.

Krishantering och jämställdhet som ordinarie verksamhet

Något som krishantering och jämställdhetsarbete har gemensamt är att det ofta ses som något som ska lyftas ut från den ordinarie verksamheten och linjeorganisationen. Kring krishantering och krisledning har det tidigare funnits en föreställning att det är något som ska kopplas loss från de ordinarie beslutsstrukturerna där speciella staber med enda fokus att hantera krisen ska skapas, en föreställning som i vissa sammanhang lever kvar än idag och därför får inflytande över arbetet. Jämställdhet ses i sin tur som ett extra projekt, ett tillägg, till de ordinarie verksamheterna. Båda dessa synsätt är inte bara felaktiga, de ger också intrycket av att krishantering, beredskap och jämställdhet endast är egenmål utan att vara vitala för verksamhetens grund och kan ha sin grund i att förståelsen för komplexiteten i frågorna inte är tillräckligt djup. Genom att fortbilda och sätta sig in i dessa frågor skapas en grund för att väva in dem i arbetet som helhet.

KRISHANTERING OCH JÄMSTÄLLDHET SOM ORDINARIE VERKSAMHET

I svensk offentlighet utgår krishantering från ansvarsprincipen, det innebär att den som sitter på beslutsmandatet i vardagen också gör det i en krissituation, och det gör det viktigt att tydligt bygga in beredskapen i det ordinarie arbetet.

Sveriges jämställdhetspolitik utgår från de jämställdhetspolitiska målen, med det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhetsintegrering kallas den strategi som används för att uppnå målen och innebär att jämställdhet ska integreras i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter. Jämställdhet ska alltså vara en del av det ordinarie arbetet. Jämställdhetsintegrering bör kombineras med särskilda jämställdhetsinsatser för att förverkliga jämställdhetsarbetets mål.

Arbetsområden och värdefrågor som inte integreras i den ordinarie verksamheten tenderar att skapa planer och policys, till exempel jämställdhetspolicys, som mest blir pappersprodukter – när det kommer till kritan är innehållet inte tillräckligt förankrat för att ge effekt. Att ha planer och policys är inte ett egenmål i sig, de är

ett verktyg för att säkerställa att vårt arbete fungerar så bra som möjligt. Att endast lägga till perspektiv i efterhand utan att låta dem påverka hur grunden i linjeorganisationen är utformad skapar inte den förankring som behövs i arbetet med dessa frågor.

Det är viktigt när linjeorganisationen byggs upp att beslutsvägar, ledningsgrupper, arbetsteam och verksamhetsområden utformas för att klara påfrestningar och att de fungerar även under kris. Att till exempel arbeta med jämställdhet, att ha bred rekrytering till ledningsgrupper och arbetsteam är ett sätt att skapa diversifierade team som ger bättre förutsättningar att hantera en bredd av utmaningar.

Att ändra synsättet från att en krisledning ska *ta över* beslutsfattandet i en kris till att de ska *understödja och komplettera* de ordinarie beslutsfunktionerna ger nya möjligheter till att skapa företag och organisationer som till sin natur är krisberedda för såväl de stora som små kriserna. Det är viktigt att de krisledningsgrupper som byggs är kapabla till att stötta linjebeslutsfattare i den utmaning det är att fatta beslut i kris – särskilt för de som är ovana vid den typen av situationer.

Hur arbetar ni för
att göra er ordinarie
linjeverksamhet tålig för
press och stress?

Hur säkerställer ni att era medar-
betare har goda förutsättningar i
sitt arbete och sin delegation för att
hantera oförutsedda händelser?



Ledarskap i krissituationer

Ledarskap i kris är ett område som omges av många föreställningar och normer. Vad ser du framför dig när du ser en ledare i en kris-situation? Är det en uniformsklädd person som kliver in på en olycksplats och med basstämma delar ut order, eller en person som arbetar med ledningsstöd och samordning? Normer kring maskulinitet har länge präglat såväl praktik som forskning inom krisområdet. Idag ses en förskjutning i beredskapsarbete och krishantering där vad som definieras som kriser, vad som ses som viktigt i kriser och hur de ska hanteras på många ställen värderas annorlunda än tidigare.

Något som forskaren Christian Uhr lyfter i sin forskning kring hur de ledarskapsideal som existerar i krishantering – till viss del inspirerade av militarism och Hollywoods katastroffilmer – är hur de blir begränsande när krishantering kräver samverkan och samarbete. Detta gäller såväl internt inom organisationer som i samarbete organisationer och företag emellan. En ledare som är starkt tävlingsinriktad eller saknar förmågan att hantera intressen som står emot varandra löper stor risk att försvåra samarbeten, speciellt i pressade situationer. Med en syn på krishantering som har en bredd av perspektiv och behov att hålla samman blir det allt viktigare att välja ledare och chefer som klarar av att hantera mål och perspektiv som står i konflikt med varandra.

En fråga som många försöker svara på är vad som gör en bra ledare, en fråga som har många förklaringsmodeller, särskilt utifrån kontext, och därför inte har ett allsidigt svar. En sak vi kan se är att förutsatt att en ledare klarar press, visar forskningen att det är de som är bra ledare under vanliga omständigheter med gott förtroende hos de som de leder som har större möjlighet att vara en god ledare under en kris. Vi intervjuar Maria Fors Brandebo på Försvarshögskolan och Mathias Ericson vid Göteborgs universitet för att få ett par perspektiv på frågan.

INTERVJU MED

Maria Fors Brandebo

FORSKARE
FÖRSVARSHÖGSKOLAN



Kan du berätta lite om ditt forskningsfält?

Jag forskar om ledarskap, främst om tillitsskapande ledarskap och destruktivt ledarskap. Vad kan man som ledare göra för att bygga tillit och vad är det som kan radera tillit? Ofta fokuserar man i forskning som praktik på hur man är en så bra ledare som möjligt, men det är viktigt att också identifiera vad som är destruktivt i ett ledarskap och hur man arbetar med det, speciellt eftersom de destruktiva beteendena ofta kan överskugga de goda. Alla ledare har både positiva och negativa egenskaper och beteenden och det är viktigt med självinsikt, att veta vilka ens egna styrkor och svagheter är för att kunna minimera det som är mindre bra.

Vad är gemensamt för ledarskap under normala förhållanden och under kris? Vad skiljer dem åt?

Det är oftast samma egenskaper och beteenden som gör goda ledare i såväl kris som under normala förhållanden, det man kan se är att i krissituationer är ledarna ofta otryggare – om det är första gången man befinner sig i en sådan situation – och den pressen och osäkerheten gör att man kanske inte klarar av att hantera situationen. I en kris är informationen ofta bristfällig, och beslut kanske måste fattas snabbt och då riskerar en ledare oerfaren av kris att antingen fatta förhastade beslut då man känner att man måste göra

något, eller att man inte fattar några beslut alls då man inte känner sig kapabel till att göra det. De flesta ledare är relativt oerfarna av krisarbete vilket gör dessa beteenden vanliga. Det som definierar en krissituation är just oförutsägbarheten vilket gör det svårt att förbereda sig på hur man kommer att reagera och agera när något inträffar.

Vad skulle du säga är de viktigaste sakerna att tänka på som ledare i kris?

Att acceptera att man inte kan lösa allt själv, ta hjälp av och lita på dina medarbetare. En situation som kan uppstå är att man i sitt behov att skapa kontroll över situationen blir allt för detaljstyrande och tar ifrån sina medarbetare deras handlingsutrymme. Det är viktigt i krissituationer att säkerställa att teamets kompetenser tas till vara på, så att du som ledare kan fatta bra och underbyggda beslut.

Det är också viktigt att se till att alla drar åt samma håll, att som ledning vara tydlig med riktningen i en kris. Vad är viktigt? Vad är det vi försöker åstadkomma? Vilket problem är det vi behöver lösa? Risken finns annars att det skapas parallella lösninglinjer där olika personer drar iväg på olika spår vilket försvårar krishantering.

INTERVJU MED

Mathias Ericson

FORSKARE
GÖTEBORGS UNIVERSITET



Kan du berätta lite om forskningsprojektet "Genus, risk och sårbarheter"?

"Genus, risk och sårbarheter" var ett tvåårigt projekt där jag intervjuade och följde personer som arbetade med att göra risk- och sårbarhetsanalyser, i kommun och länsstyrelse. Det handlade om de val och prioriteringar som det arbetet kräver och hur det på olika vis har med genus att göra, exempelvis vilka riskområden som hamnar i fokus eller vem som sätter agendan. I studien så identifierades ett antal områden där genusperspektiv gav nya infallsvinklar.

I forskningen pratar du en del om maskulinitet och maskulinitetsnormer, kan du förklara vad det innebär?

Maskulinitet handlar om sociala och kulturella värderingar och förväntningar, som förväntan att hålla distans till det som kodas som feminint. Maskulinitet som normer handlar ju om att se och förklara hur det som kodas som maskulint tenderar att värderas högre än det som kodas som feminint. Jag är intresserad av hur den typen av ordnande återfinns i olika professioner, exempelvis hur det skiljs mellan hårda och mjuka värden, eller teknikområden och vårdområden, eller operativa eller administrativa. Beredskapsarbete är på många sätt präglad av dessa normer, där maskulint kodade beteenden, aktörer och arbetssätt värderas högre än feminint kodade. Till exempel att en militär syn ställs över omsorg, eller hur säkerhetsperspektiv ställs över sociala perspektiv. För mig har genus inte främst med person att göra, utan med föreställningar och värden.

Vad ser du att maskulinitetsnormer får för konsekvenser för ledarskapet i en kris?

Det är tydligt att aktörer, behov och analyser som faller utanför ramen för den maskulina normen ses som störande och som problem i hantering av kriser.

Uteslutningarna är ofta inte särskilt uträknade. Utan det uppfattas mer som att det bara är så det råkar bli, om det ens reflekteras över. Det sker genom en mängd icke-beslut där de faller bort som inte passar in i de angivna ramarna. Det kan då också vara känsligt att ta upp och påpeka detta, särskilt under en pågående hantering. Ytterligare något som kan hända när dessa normer inte är medvetandegjorda är att krishantering inte stämmer överens med vad beredskapen i verksamheten har planerat och övat inför och det leder till sämre hantering. De jag intervjuat talar exempelvis om "den operativa fällan", som ett sätt att beskriva hur du allt för lätt fångas av dramatiken och det operativa arbetet men tappar de mer strategiska och breda perspektiven. Maskulina normer om att vara handlingskraftig och inte vara passiv kan också leda till förhastade beslut fattade på felaktiga grunder, då man hellre fattar ett beslut för att visa att man är aktiv än att avvakta.

Vad kan man göra som ledare för att motverka de negativa konsekvenserna av dessa normer?

Mycket handlar om att synliggöra de här tendenserna och mönstren, och hitta sätt att förstå när de påverkar arbetet. Att lägga märke till dessa och kunna sätta ord på dem är en bra början för att kunna hantera och bryta dem. Det kan många gånger vara enkla saker, som att se värdet av att bjuda in fler aktörer att delta i arbetet, att anpassa sina arbetssätt för att dessa aktörer ska ha en tydlig och naturlig plats och att aktivt reflektera över sina val, på samma sätt som man gör inom andra områden. I studien så tog jag tillsammans med deltagare fram en lista på exempel på frågor att vara vaksam på.

»DU HITTAR LISTAN I FÖRENKLAT FORMAT PÅ
SIDAN 20-21 I DEN HÄR RAPPORTEN.

Goda ledare med förmågan att hantera många olika situationer karaktäriseras av god självkänedom, gott självförtroende och förmågan att se utanför sig själv.

Hur skapar du stöd för dig och dina kollegor i att kunna landa i detta? Har ni till exempel mentorskap, coaching eller tydliga verktyg för psykologisk avtanking? Hur arbetar ni med att synliggöra normer kring ledarskap?



Agendamakt och vem som får definiera utmaningar

Makt ligger i mycket mer än bara vem eller vilka som fattar besluten. De som bestämmer *om, hur och när* en diskussion eller ett beslut lyfts har redan sorterat i informationen och fattat en rad beslut. Hur en fråga *definieras och värderas* skapar också olika förutsättningar för vilket håll ett beslut kommer gå. Detta är relevant ur såväl jämställdhets- som krishanteringssynpunkt, något som bland annat forskningsprojektet "Genus, risk och sårbarheter" lyfter.

AGENDAMAKT OCH VEM SOM FÅR DEFINIERA UTMANINGAR

Att värdera utmaningar och hur viktiga de anses vara leder ofta till att jämställdhetsfrågor prioriteras ned, ofta beskrivs de som luddiga och svåra att ta på. Detta leder till att de då får falla till föga för mer konkreta frågor där bakgrundsförståelsen hos gruppen är djupare, såsom budget eller personalprioriteringar – trots att båda dessa områden påverkas av hur vi arbetar med jämställdhet.

Agendamakten i en kris kan vara en utmaning att hantera. Hur krisen definieras påverkar hur vi väljer att hantera krisen. Var ligger grundproblemet? Vad är de viktigaste områdena att fokusera på? Vad är det krisen primärt påverkar – människor eller system

eller både och? Kanske måste beslut fattas snabbt och med bristfällig information. Att då definiera vilken information som behövs, vilken information som är tillförlitlig och att välja vilka områden som behöver fokus och stöd, är en stor del av krishantering och krisledning.

Kombinationen av hur agendamakten påverkar jämställdhet och krishantering går att se som en stor del i förklaringen till varför värde- och jämlikhetsfrågor och perspektiv prioriteras bort i en kris, de som sätter agendan värderar inte arbetet tillräckligt högt – många gånger på grund av bristande förståelse för ämnet.

När ditt företag eller din organisation ska identifiera och definiera problem och utmaningar – vem är det som gör det? Har de som gör det en bredd av kunskaper och erfarenheter?

REFLEKTERA • REFLEKTERA • REFLEKTERA • REFLEKTERA • REFLEKTERA

Riskinventering med jämställdhetsperspektiv

En viktig del i krisberedskapsarbetet är att systematiskt identifiera risker och sårbarheter i sin egen organisation och i samhället, en riskinventering. Resultatet av en sådan kan sedan användas för att ta beslut om prioriteringar, riskacceptans och budget. Tyvärr ser verkligheten ofta ut så att denna riskinventering görs utan ett medvetet jämställdhetsperspektiv, något som riskerar att försämra kvaliteten. Att utmana normer och befintliga strukturer är en viktig del i jämställdhetsarbete och för att förstå hur dessa upprätthåller det system vi har, både i det konstruktiva och det destruktiva. I detta avsnitt utgår vi från de risk- och sårbarhetsanalyser som kommuner gör, men tankesättet går att överföra till de riskinventeringar som såväl företag som andra organisationer gör. Att göra riskinventeringar skapar en större förståelse för verksamheten och dess natur som i sin tur kan leda till bättre strukturer och beredskap och som andra diskussioner om en organisations verksamhet leda till utveckling även i den vanliga verksamheten.

Vi intervjuar Lina Ringberg, Beredskapssamordnare i Malmö stad, för att höra hur de arbetar med dessa frågor.

INTERVJU MED

Lina Ringberg

BEREDSKAPSSAMORDNARE
MALMÖ STAD



Vad innebär ditt uppdrag?

Titeln jag har är beredskapssamordnare. Uppdraget innefattar att systematiskt analysera risker och sårbarheter i egen organisation, men även i det geografiska område som kommunen ansvarar för. Kommunen ska även ha en förmåga att hantera extraordinära händelser, tex genom att ha en god förmåga till ledning och samverkan under oönskade händelser. Utifrån att jag arbetar i en stor stad innebär uppdraget också ofta att bidra till utvecklingen av systemet, t.ex. genom att bidra med ett kommunalt perspektiv i myndighetsprojekt, forskning mm.

Hur kommer det sig att du intresserar dig för krishantering och jämställdhet?

När jag skrev min kandidatuppsats om Sociala konstruktioner av risker i det svenska krishanteringssystemet hade jag redan börjat arbeta i branschen. Uppsatsen gav mig en möjlighet att läsa in mig på den då tillgängliga svenska forskningen

om genus och krisberedskap. Forskning som direkt synliggjorde utmaningar och kunde bidra med möjliga vägar framåt. Självklart har detta påverkat mig i mitt arbete, hur jag angriper frågor, att jag fokuserar mer på systemet som helhet samt på inkluderande eller kritiska perspektiv.

Beredskapsområdet är ett relativt nytt område och nya delar av systemet utvecklas kontinuerligt. Som en naturlig process behöver även delar som tidigare varit norm för hur vi arbetar ses över, för att än bättre möta samhällets behov. Många delar behöver även kopplas ihop för att vi ska få ett effektivt helhetssystem. Genom mitt intresse för samhällssystem, makt och normer och säkerhetspolitik så har jag stegvis fått insyn i olika delar av systemet, tillgång till forskare, mött olika tankar och olika lösningar. Denna grund ger mig sen förutsättningar för att i de forum där jag har en röst försöka främja en utveckling som jag tror är bra för systemet.

"Genom mitt intresse för samhällssystem, makt och normer och säkerhetspolitik så har jag stegvis fått insyn i olika delar av systemet, tillgång till forskare, mött olika tankar och olika lösningar."

Kan du ge några mer generella exempel på utmaningar du har identifierat och arbetat med?

När jag började arbeta med risk- och sårbarhetsanalyser så önskade jag få in ett genusperspektiv i analysen. Jag och några kollegor i branschen hade en plan på komma fram till hur det kunde göras, men något gjorde att vi inte tog frågan vidare. Jag förstod först inte varför men efter några samtal med andra tänkare så insåg jag: Varför ska vi göra en genusanalys på en avgränsning? Det var kanske inte främst metoden för analysen som var min utmaning utan den avgränsning av verksamhetsområdet som görs genom Lagen om extraordinära händelser, där definitionen är något som är plötsligt, oväntat och över vår förmåga. Denna definition exkluderade de mer strukturella riskerna vi har i samhället med tex mäns våld samt långsamt kommande risker såsom bland annat klimatförändringar och ojämlikhet. Jag funderade kring frågan och kom över en bok, Kampen om hotbilden, som forskare Johan Eriksson skrivit. I boken använder Johan begreppet Problemformuleringsprivilegiet; Vem är det som satt ramarna för vad vi menar med samhällssäkerhet, med säkerhetspolitik. I vilken tid har detta gjorts? Hur påverkar bakgrunden den som är med och definierar, eller analyserar? Vilka agendor ligger bakom att definiera ett område och vilka konsekvenser ger det? Många frågor och många tankar. Särskilt då vårt huvuduppdrag inom samhällssäkerhet är att skydda är samhällets skyddsvärden: Människors liv och hälsa, Samhällets funktionalitet, Demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter, Miljö och ekonomiska värden samt Nationell suveränitet. Alla mål ska ses som likvärdiga. Enligt min syn måste man då utgå ifrån vad det är som drabbar människor, vilka saker som hanteras med tillräckliga resurser av aktörer samt vilka frågor som inte får tillräckligt mycket fokus. Det är här vi kan balansera upp maktordningar, problemformulerings-

privilegier samt ojämlikhet/ojämställdhet. Genom att aktivt, utifrån ett mänskligt säkerhetsperspektiv, inkludera det som människor drabbas av i dagens samhälle.

Så något som började med genusperspektiv i Risk- och sårbarhetsanalys har nu blivit en del av mitt konstanta arbete att synliggöra "kampen om hotbilden", maktordningar och att bidra med och främja ett normkritiskt perspektiv. Superkonkret så har till exempel Mathias Ericson utifrån vårt samarbete och eget arbete sedan tidigare tagit fram en 10-punktlista som kan stödja den som ska utveckla en RSA-process.

Kan du ge några exempel på hur du arbetar för att bidra till utvecklingen av krisberedskapen utifrån ett makt- och normperspektiv?

Jag använder nog klassiska metoder som att uttala när jag ser utmaningar med systemet, problematisera/kunskapshöja kring den utmaning jag ser samt främja den utveckling jag önskar se. Som jag beskrev innan, RSA-arbetet är ett exempel på hur jag arbetat med att uttala, problematisera/kunskapshöja och främja. Det tar lång tid men en ser kontinuerligt utvecklingen. Jag håller på med samma resa kopplat till utveckling av själva krishantering, det vill säga vårt operativa arbete.

Mitt maktutrymme som anställd i en stor stad använder jag till att vara i olika forum, vara en röst. Men även att ta ansvar att släppa in fler i dessa forum, som inte tidigare haft det som en naturlig plats. Det förändrar samtalet.

Jag försöker främja ett system där fler är beredda att ta ett steg tillbaka till förmån för helheten, här finns ju direkta likheter med hur vi kan uppnå jämställdhet och jämlikhet i samhället i stort med.

Risk- och sårbarhetsanalys med genusperspektiv

I forskningsprojektet "Genus, risk och sårbarheter" har Mathias Ericson vid Göteborgs universitet identifierat ett antal områden där genusordningar utmanas och förstärks i arbetet med risk- och sårbarhetsanalyser. Följande är en förenklad uppräknig i frågeform av de 10 nivåer som Ericson identifierat, och går att använda som en checklista för att öka sin medvetenhet kring genus i sitt arbete med organisationsstrukturer och verksamhetsplanering. Modellen är framtagen med samhällets krisberedskap som grund, men frågorna är universella. Det är dock viktigt att tänka på att olika organisationer har olika förutsättningar, syften och verksamheter och därför kommer svaren på frågorna att skilja sig åt.

1

Hur mäter vi jämställdhet och inkludering i beredskapsarbetet?

Under senare år har antalet kvinnor bland de som arbetar med krisberedskapsfrågor ökat, något som är ett uttryck för att jämställdheten är på väg. Det är dock viktigt att komma ihåg att jämställdhet inte går att mäta enbart i hur många procent av de som arbetar i ett område som är kvinnor respektive män utan vi behöver fortfarande aktivt arbeta med att synliggöra normer, arbetssätt och förhållningssätt som begränsar såväl arbetet som personerna i det.

2

Vilka kvalifikationer krävs för att arbeta med krisberedskap och krishantering?

Ett vanligt svar på frågan är erfarenheter och kompetenser kopplade till exempelvis Försvarmakten och räddningstjänsten. Med en breddad syn på expertis och kompetenser som till exempel omfattar omvårdnadsyrken och en mer akademisk angreppsmetod ser vi att det ger vidare och bättre analyser av krisberedskapen som helhet. Vilka kvalifikationer, kompetenser och kunskaper behöver du lyfta in för att bredda ditt arbete? Har ni möjlighet att lyfta blicken och diskutera långsiktigt hållbara lösningar?

3

Vilka riskområden finns – och vilka fokuserar vi på?

När vi kliver ut från det traditionella fokuset på de riskområden som hanteras av försvaret, räddningstjänsten och polisen får vi ett allriskperspektiv som ger fler sätt att hantera olika situationer. Vi får fler nyanser och perspektiv på hur vi till exempel angriper social oro, och har större möjlighet att arbeta förebyggande.

4

Vilka ses som experter och vilka aktörer ses som relevanta i kris?

Vems perspektiv och röst som får mest plats i en risk- och sårbarhetsanalys gör tydligt avtryck i resultatet av denna. Detta behöver vi ta hänsyn till i både vilka aktörer vi bjuder in för att delta, men också under själva processens gång. Det är också viktigt att längs med processen se över om det finns ytterligare parter som är relevanta för sammanhanget. Viktigt i detta är att stärka aktörer och linjebeslutsfattare i att de är kapabla att, och måste, identifiera risker i deras expertisområden, speciellt de som tidigare inte haft en självklar plats i sammanhanget. Om vi har bilden av att en kris bara är krig eller naturkatastrofer blir det svårt för många att uppvärdera sitt beredskapsarbete och känna självförtroende i att identifiera och hantera risker och kriser.

5

Vilket språk använder vi, och begränsar de facktermer vi använder oss i vårt arbete?

Språk både öppnar möjligheter och begränsar arbetet med krisberedskap. Om vi tar termer och ord för självklara finns det risk att vi missar perspektiv och snävar in vårt tankesätt på ett sätt som gör att alla inte kan delta på samma villkor i risk- och sårbarhetsanalysen. Detta är det viktigt att vara vaksam på när underlag samlas in, under diskussioner, i frågeställningar och i slutrapporten.

6

Vilka metoder använder vi för att samla in information och involvera olika aktörer?

När nya aktörer bjuds in i ett sammanhang är det också viktigt att se över vilka metoder vi har för vårt arbete. Tillåter de strukturer vi byggt upp att tydligt kommunicera behov och förväntningar från samtliga inblandade? Vilka frågor vi ställer vid informationsinhämtande begränsar vilken information som kommer fram, detta är också viktigt för att samtliga parter ska kunna delta till sin fulla potential så att inbjudna aktörer inte riskerar att antingen inte ha möjlighet att bidra, eller att deras perspektiv tillåts ta överhanden. De flesta är medvetna om sina behov, annars hade inte verksamheten fungerat i normalläget, här är det viktigt att stötta i att översätta dessa till krissituationer.

7

Hur värderar vi olika kunskaper, fakta och perspektiv?

Det är viktigt att reflektera kring vad som ses som giltig kunskap i ett område som ofta präglas av en norm att information är statistik och data som går att mäta på ett enkelt sätt. Detta synsätt gör att det blir svårt att få gehör kring frågor som vad informationen faktiskt säger och hur den är inhämtad. Det är viktigt att förstå att olika aktörers behov och perspektiv inte nödvändigtvis går att mäta på exakt samma skala. Att kunna ställa något lätt mätbart i relation till något mer abstrakt och svårdefinierat kräver att processen är byggd för att kunna göra detta. Det är exempelvis lättare att göra konsekvensbedömningar på områden som liv eller ekonomiska konsekvenser än vad det är att göra bedömningar kring grundläggande fri- och rättigheter då de mäts och beskrivs på olika sätt.

8

Hur prioriterar vi kring vilka risker, sårbarheter och behov som får vårt fokus och våra resurser?

Med fler aktörer med i processen kommer också fler perspektiv och resursbehov att förhålla sig till, och då krävs det prioriteringar som uttalas och motiveras så att de inte görs av gammal vana och därmed prioriterar bort behov omedvetet. Att prioritera innebär att besluta om att acceptera att vissa risker och sårbarheter kommer få finnas kvar, och det behöver man aktivt föra diskussionen kring. Det går inte att möta eller förhindra varje sårbarhet eller risk – var behövs våra resurser mest?

9

Vad är det vi fokuserar på – det vi vill skydda eller det som hotar oss?

I en risk- och sårbarhetsanalys kan man välja två olika ingångar, antingen börjar vi med att identifiera vad det är vi vill skydda och bevara, eller så börjar vi med att identifiera vilka potentiella hot som finns, detta fokus finns sedan med i hela processen. Genom att fokusera på vad det är vi vill skydda får vi en bredare palett av åtgärder att ta till och vi kan vara mer transparenta med vilka värden det är vi vilar på. Detta skifte ger oss också möjligheten att prata om hur beskydd också kan användas som maktmedel.

10

Hur definierar vi beredskap och kriser – är det bara extraordinära händelser?

Att bygga trygga organisationer där det vardagliga arbetet vävs in i beredskapen och krishanteringen ger oss möjlighet att väva ihop det proaktiva, det förebyggande arbetet, och det reaktiva, det arbete som sker när en kris väl inträffar, med varandra. Om vi istället bara fokuserar på vad som händer i en extraordinär händelse riskerar vi att förminska många av de utmaningar och mindre kriser som händer löpande.

Vad i denna lista tar ni
hänsyn till redan idag?
Hur kan ni ställa dessa
frågor i er verksamhet?



Att vara arbetsgivare med koll på jämställdhet under en kris

INTERVJU MED

Karsten
Deppert

CO-FOUNDER MINDPARK



Vad är Mindpark och vad gör du inom företaget?

Mindpark är en kreativ plats där härliga människor arbetar. Vi är coworking- och eventplatser, för både stora och mindre företag. Min roll är att jag är ansvarig för organisationen och dess kulturfrågor.

Hur ser ditt företags jämställdhetsarbete ut?

Vi är platser med väldigt hög diversitet. För oss är det viktigt med lika möjligheter oberoende förutsättningar och att verkligen ge alla en chans. För oss är empowerment väldigt viktigt, och att se förbi fördomar och förutfattade meningar.

Vår organisation består av två lager. Det första är den egna organisationen som är våra anställda. Det andra lagret är alla som är en del av vår community, så som coworkers eller personer som är på våra event och liknande – de är också en del av vår organisation. Detta gör att jämställdhetsarbetet blir relativt komplext.

Vi har dock inte utvecklat vårt jämställdhetsarbete så strukturerat, utan det har snarare vuxit fram med åren.

Vi är både en liten och en stor organisation samtidigt, och relativt ung då vi funnits i tio år, så det finns mycket kvar att göra!

Har jämställdhetsarbetet förändrats av coronakrisen? I sådana fall hur?

Jag skulle säga nej, inte på något sätt som jag är medveten om i varje fall. Vi har fattat beslut på samma sätt, och försökt vara lika stor möjliggörare under krisen som innan.

Vad är dina bästa tips för att ta hand om sin personal i kris?

Att själva vara lugn och inte orolig. Om du är lugn så gör det att andra också blir lugna. Det är även viktigt att i kriser hellre kommunicera och ge för mycket information än för lite, så det är bra att inte vara rädd för att våga berätta saker för sin personal i sådana lägen. Det är även viktigt att respektera att andras känslor och reaktioner på nyheter eller saker som händer kan vara väldigt olikt ens egna och att ge utrymme för detta.

Några exempel på vad som kan definieras som en kris på en arbetsplats

Kriser finns i många former och storlekar, här listar vi ett antal varierade exempel. Det finns självklart många fler, och det är här återigen viktigt att ni gör er egen riskinventering som går bredare än minimikrav i lagstiftning och liknande. Det är viktigt att ni definierar vad ni vill skydda och bevara och sedan utifrån dessa ta fram er beredskap och krishantering.

Exempel på skyddsvärden i ett företag kan vara:

- Personalen och dess mående
- Varumärket
- Kundbasen
- Ekonomiska intressen

FORTSÄTTNING PÅ NÄSTA SIDA »

Den fysiska arbetsplatsen blir otjänlig

Detta kan till exempel bero på ventilationsavbrott, brand eller händelser i området som skapar otrygghet.



Medarbetare blir allvarligt sjuk eller går bort

Utöver det självklara i att detta naturligtvis är allvarligt för medarbetaren och dess närstående leder detta till konsekvenser för både den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen såväl som för de arbetsuppgifter personen har.



Samhälleliga skeenden

Till exempel en pandemi, ett väderfenomen, politiska svängningar eller social oro.

Förtroendeskada

Detta kan till exempel relatera till skandaler hos personer i förtroendepositioner, korruption eller ekonomiska oegentligheter. Dessa kan vara interna såväl som externa. En chef som har missbrukat sin position eller utsatt medarbetare för oegentligheter är ett exempel på en intern sådan.



Sexuella trakasserier

Att arbeta förebyggande kring sexuella trakasserier är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, om situationen ändå uppkommer är det att betrakta som en kris som kräver åtgärder.



Omorganisationer och omställningar

Dessa typer av situationer skapar ofta otrygghet, och är de inte hanterade på rätt sätt riskerar de att bli kriser.

Fem personalvårdsområden som kräver jämförelseanalys

Välmående medarbetare leder till välmående företag och arbetsplatser och i en kris är det extra viktigt att ta hand om sin personal. Här finns några områden att fundera på för att vara en god arbetsgivare och personalansvarig ur ett jämförelseperspektiv.

[FORTSÄTTNING PÅ NÄSTA SIDA >](#)

1 Personalens psykiska välmående

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att i dina strukturer för att fånga upp medarbetare som mår dåligt ta hänsyn till att män mer sällan uttalar att de mår dåligt och att det därmed kan vara svårt att upptäcka i tid. I en kris är det naturligt att människor känner sig osäkra och otrygga, vilket kan skapa psykisk ohälsa. Hur arbetar ni för att fånga upp signaler på att människorna i din organisation har det tufft?

2 Anpassningar – för vem?

I Coronakrisen har hemarbete som anpassning varit något som slagit igenom i de flesta branscher där detta är möjligt. Vad leder detta till för arbetsmiljömöjligheter och utmaningar? Här behöver det tas hänsyn till såväl tillgång till utrustning och ergonomiska frågor som till hur hemliv och arbetsliv hänger ihop. Hur arbetar din arbetsplats med att förebygga att situationen till exempel förvärrar för personer som är utsatta för våld i hemmet eller personer som är högfungerande alkoholister?

3 Osynligt arbete

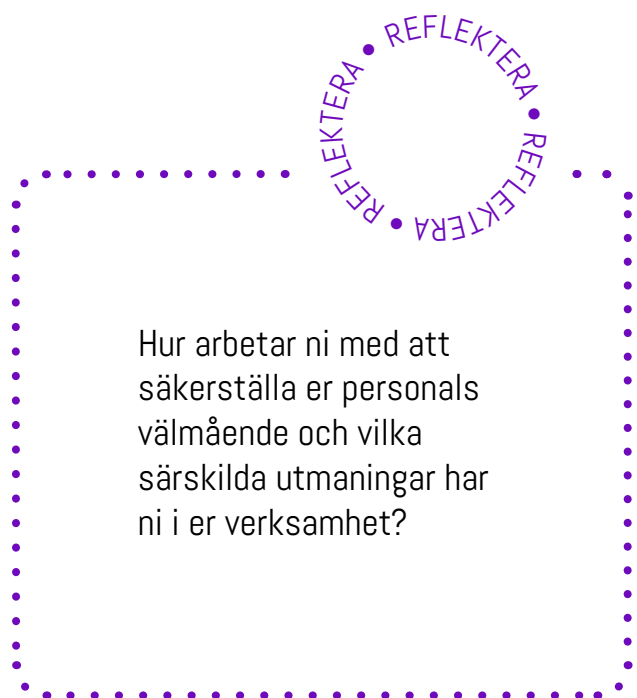
Kvinnor bär ofta en större del av det psykosociala vardagsarbetet i att finnas där för sina kollegor och ta ansvar för den psykosociala arbetsmiljön. Hur arbetar du som arbetsgivare för att kompensera detta? Vad finns det för formellt stöd att få, och hur får du som ledare hela personalstyrkan att ta hand om varandra – särskilt under en kris?

4 Kommunikation

Alltid – men särskilt i kris – är det viktigt att tänka på sin kommunikation. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att då reflektera kring del kring språk – vilka genusmyter riskerar du att befästa – och dels kring vem du väljer att kommunicera vad till.

5 Behov och förutsättningar

Olika medarbetare har olika behov, såväl utifrån sina yrkesroller som sina personliga förutsättningar. Det är viktigt att skapa vägar där personalen på ett tydligt sätt kan kommunicera sina behov löpande. I en pressad situation är det inte säkert att personalen har förmågan att se och uttrycka sina behov, hur arbetar du med att stötta dem i detta? Hur värderar du och ställer dessa i relation till varandra?



Att rekrytera jämställt och inkluderande

Rekrytering är ett ämne som ofta diskuteras i jämställdhetsdebatten, men där diskussionen ofta fastnar i konstateranden och kvoteringens vara eller icke vara. Här är det viktigt att lyfta blicken och se över sina egna rekryteringsrutiner. Ger sättet ditt företag eller din organisation rekryterat alla kandidater lika möjligheter att söka jobbet, synliggöra sin kompetens och bli bedömda på samma grunder?

[FORTSÄTTNING PÅ NÄSTA SIDA »](#)

När jämställd, kompetensbaserad, rekrytering lyckas skapas mer diversifierade team. Dessa team har större möjlighet att fatta bättre beslut med fler perspektiv inräknade. Här är det viktigt att inte fastna i "alibifällan", att en eller ett par personer förväntas representera en hel grupp perspektiv och synsätt, det begränsar såväl gruppens gemensamma ansvar för frågor som de enskilda personernas möjlighet att kunna använda bredden av sin kompetens och erfarenhet.

Att fatta beslut i tuffa situationer, där informationen kanske är ofullständig och situationen inte är klarlagd ställer höga krav på de som fattar besluten. Genom att säkerställa att din organisation teammässigt har de bästa förutsättningarna för att fatta bra beslut kan också ge bättre förutsättningar för krishantering.

Även om Sverige har sett många vinster när det kommer till jämställdhet är den svenska arbetsmarknaden på många sätt könssegregerad, där vissa yrken och positioner i hög grad består av män respektive kvinnor och att män i högre grad når högre maktpositioner. Detta beror på könsnormer i samhället, som dels leder till att kvinnor och män i olika grad söker sig till specifika yrken, dels till att det blir svårt att komma in på marknaden inom ett yrke där du bryter mot förväntningar som är uppbyggda kring kön då du möts av skepticism, motstånd och i värsta fall diskriminering. Detta har bland annat lett till att det sitter färre kvinnor än män på ledande positioner inom näringslivet, vilket innebär flera utmaningar. Att sträva efter jämställda företag är inte enbart en fråga om människors lika rätt, möjligheter och rättvisa ur ett samhällsperspektiv, utan det är även en fråga om välfungerande företag. Forskning har visat att jämställda företag är mer konkurrenskraftiga än icke jämställda företag. McKinsey & Company,

en av världens mest respekterade management-konsultfirmor, släpper en årlig rapport där de undersöker hur arbete med jämställdhet och inkludering gynnar den ekonomiska vinsten hos företag.

Vi kan se att jämställda företag är 25 procent mer sannolika, och företag med etnisk mångfald är 36 procent mer sannolika, att prestera över sina konkurrenter. Att arbeta med jämställd rekrytering är således viktigt ur ett rent ekonomiskt perspektiv. Genom att säkerställa att rekryteringen är baserad på kompetens, där fördomars möjlighet att påverka har minimerats, säkerställer företag att de rekryterar de mest kompetenta för positioner, och kan på så sätt öka kvaliteten på de tjänster som företaget tillhandahåller. Jämställda företag präglas även av en bättre psykosocial arbetsmiljö vilket dels leder till minskade kostnader i form av rehabilitering, dels ökade intäkter genom att det leder till en ökad produktivitet.

Jämställdhet inom näringslivet och arbetslivet handlar inte enbart om den procentuella könsfördelningen av arbetsstyrkan, utan även lika möjligheter till utveckling och avancering inom företaget. Att arbeta för att kvinnor ska ha samma möjligheter inom näringslivet som män bär även det på en ekonomisk dimension. Kvinnor är mer benägna att stanna inom ett företag om de upplever att de har samma förutsättningar som sina manliga kollegor, vilket innebär att värdefull kunskap och kompetens stannar inom företaget och kostsamma rekryteringsprocesser kan undvikas. Diversifierade ledningsgrupper innebär även ett större utbud av perspektiv, baserat på olika erfarenheter vilket blir särskilt viktigt när det kommer till problemlösning under en kris. I mindre företag blir det ännu viktigare att arbeta ur ett jämställt perspektiv då det är en chans att redan från början forma företagskulturen utifrån dessa principer. Det blir ett sätt att undvika de utmaningar som kommer uppstå senare med att komma tillrätta med interna problem.

Att långsiktigt skapa ett rekryteringsarbete som är jämställt och kompetensbaserat tar tid, men nedan finner du en startpunkt med ett par punkter att börja med.

FÖRSTA STEGEN

Kompetensbaserad och inkluderande rekrytering

Att nå ut till kandidater utanför våra vanliga nätverk:

- Var annonserar du? Se över vilka kanaler du använder, i vilka plattformar *kan* relevanta kandidater befinna sig?
- Vilket språk använder du i annonsen? Hur genuskodas ditt språk?

Kravprofiler och kompetenssyn

- Vad är det som *faktiskt* krävs för att göra jobbet? Se till att även det som ses som "självklart", till exempel förmåga att passa tider eller att ge och ta feedback skrivs ned. Konkretisera vad du menar med varje punkt. Ett exempel på en vanlig fälla är att skriva "Du har högskoleexamen eller motsvarande erfarenhet" utan att ha definierat vad motsvarande erfarenhet innebär.
- Vilka kunskaper, kompetenser och erfarenheter värderar du högst? Varför?
- Synliggör dina fördomar, hur kodar du olika egenskaper och kompetenser i fråga om till exempel kön och kandidaternas bakgrund
- Fundera på vem det är som ges agendamakten att sätta vad som behövs av en position, ta in fler perspektiv på vad som behövs än ditt eget.

FORTSÄTTNING PÅ NÄSTA SIDA »

Inhämtande av information om kandidaterna:

- Vilken information vill du ha? Var tydlig med detta så att kandidaterna kan synliggöra det som är relevant för tjänsten. Kanske ger du ett antal frågor att svara på istället för att ta in ett personligt brev.
- Hur gör du dina kandidater trygga i intervju-situationen? En god tumregel är att se på intervjun som att du ska få kandidaten att vilja ha jobbet lika mycket som kandidaten ska få dig att vilja ha personen i fråga på positionen.
- Vilka typer av referenser vill du ha? Vad vill du få ut av din referenstagning?

Bedömning av kandidaterna:

- Utgå från din kravprofil. Ett enkelt sätt att jämföra kandidater med varandra är att sätta upp ett matris-system med de olika punkterna i kravprofilen där kandidaternas matchning mot kravet skrivs in.
- Medvetandegör dina fördomar. Att ställa sig frågor som "får jag den här uppfattningen kring kandidatens kompetensprofil på grund av kön/ålder/utseende/bakgrund?" kan göra det lättare att sätta fingret på hur kompetens och erfarenhet värderas.

Vilka steg har ni i din organisation tagit för att se över ert rekryteringsarbete? Vem ansvarar för att se till att översynen händer i samtliga led?



Avslutning

Krishantering, krisberedskap och jämställdhetsarbete är komplexa områden med många nivåer att ta hänsyn till. En sak vi ser när vi skriver den här rapporten är att det på många platser i samhället saknas djupgående förståelse för frågorna och den sammansättning av perspektiv som behövs för att kunna arbeta med dem, vilket blir en utmaning såväl för de som ansvarar för frågorna i en organisation som för de som behöver följa med på resan.

En röd tråd i rapporten är att det blir tydligt att vi behöver ställa rätt frågor, synliggöra normer och våga förändra våra arbetssätt om vi ska rusta oss inför framtiden inom såväl jämställdhetsarbete som krishantering. Förmågan att se och uttrycka behov behöver stärkas på många platser, mycket av analysarbetet hänger på förmågan att uttala behov och förutsättningar på ett sätt som är tillgängligt och ger grund för konstruktiva diskussioner och lösningar. När vissa behov värderas annorlunda än andra beroende på hur de uttrycks behöver vi fundera på varför vi gör den värderingen. Beror det på att det faktiskt är mindre värt och prioriterat än något annat, eller är ramen som systemet och olika normer ställer upp för snäv för att vi ska kunna se på det med klar blick? Detta gäller såväl för riskinventeringar som i vardagen när människor uttrycker sina behov på olika sätt.

Den forskning som finns kring hur man använder värdefrågor som aktivt perspektiv på krishantering är ofta starkt inriktad på det offentliga och internationella, något som kan leda till utmaningar när lokala företag och organisationer ska bedriva sitt arbete på området. Rapporten du läser har tagit sig an uppgiften att vara ett insteg för att börja tänka på frågorna, att ge en startpunkt på utvecklingsresan, men gör på inga sätt anspråk på att sitta på en universell lösning eller att ta upp alla faktorer som behöver vägas in. En stor del av arbetet med detta ämne är de interna processer där ni ställer och svarar på frågor utifrån er organisations förutsättningar, syfte och uppbyggnad.

Att arbeta med jämställdhetsfrågor, och speciellt att ligga i framkant i utvecklingen av jämställdhetsarbete är att utmana starkt befästa normer kring strukturer, beteenden och skeenden, ett arbete som kan vara tungt – det kan vi själva erfara – och kräver att man ställer rätt frågor och låter utvecklingen ta sin tid utan att för den delen sluta trycka på för förändring. Vi tror att genom aktivt arbete med att integrera frågorna i det vardagliga arbetet, göra dem till en naturlig del av verksamheten för alla som befinner sig i den, skapas bättre förutsättningar för att ge arbetet goda resultat.

I rapportens källmaterial finns ett antal platser att läsa vidare på, som i sin tur hänvisar till fler intressanta infallsvinklar och material som vi inte haft utrymme för i just den här rapporten, och vi hoppas att du har funnit viljan och inspirationen att fortsätta söka kunskap och förståelse för hur man bedriver jämställdhets- och krishanteringsarbete på ett så bra sätt som möjligt.

November 2020
Jämställd Utveckling Skåne

Källmaterial och vidareläsning

Under denna rubrik finner du de rapporter, studier, böcker och artiklar som vi hänvisar till i skrivandet av denna rapport, flertalet av dessa är också utmärkt vidareläsning för den som är intresserad av att veta mer om ämnet.

Allbright, *Pandemin backar bandet*, 2020, <https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/5f7c35bdcc6429688a1996fe/1601975751529/Allbightrapporten2020.pdf>

Ericson, Mathias, 2020, "Gendering risk and vulnerability: Tensions and conflicting views in crisis preparedness work in Sweden". *Gender Work Organization*, sida 1-13. <https://doi.org/10.1111/gwao.12487>

Ericson, Mathias, 2018, *Genus, risk och sårbarheter – En populärvetenskaplig sammanfattning* <https://rib.msb.se/filer/pdf/28491.pdf>

Ericson, Mathias. "Sweden Has Been Naïve": Nationalism, Protectionism and Securitisation in Response to the Refugee Crisis of 2015." *Social Inclusion* 6. 4 (2018): 95-102.

Fors Brandebo, Maria, 2020, "Destructive leadership in crisis management", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 41 No. 4, pp. 567-580. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0089>

Fors Brandebo, Maria., 2020, "Destructive leadership in crisis management", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 41 No. 4, pp. 567-580. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0089>

Fors Brandebo, Maria, 2020, "How contextual is destructive leadership? A comparison of how destructive leadership is perceived in usual circumstances versus crisis", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1924>

Harvard Business Review, 2020, *Coronavirus: Leadership and recovery*, Boston: Harvard Business Review Press

Hobbins, J., Danielsson, E., Sjöstedt, A. (red.) 2020. *Genus risk och kris* Lund: Studentlitteratur AB

Interfem, 2016, *Rekrytera rätt – en guide i tio steg*, Stockholm: Vulkan

Jämställdhetsmyndigheten, *Sveriges jämställdhetspolitik*, 2019, <https://www.jamstalldetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/sveriges-jamstalldetspolitik> (Jämställdhetspolitiska målen)

Länsstyrelsen Skåne, *Ett jämställt Skåne Jämställdhetsstrategi för Skåne 2017–2020*, 2017, <https://ettjamstalltskaneblog.files.wordpress.com/2018/04/ett-jc3a4mstc3a4llt-sk3a5ne-jc3a4mstc3a4lldhetsstrategi-fc3b6r-sk3a5ne-2017-2020.pdf>

McKinsey & Company, *Diversity wins*, 2020, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

Malmö stad, *Risk och sårbarhetsanalys Malmö Stad 2020*, 2020, <https://malmo.se/download/18.5f28a79170c3b907ef10923/1586245424333/RSA%20Malmo%CC%88%20stad%202020.pdf>

Region Skåne, *Det öppna Skåne 2030 Skånes utvecklingsstrategi*, 2020, https://utveckling.skane.se/Hem_gammal/SysSiteAssets/organisation_politik/regional-utveckling/regional_utvecklingsstrategi_oppna_skane_2030.pdf

Uhr, Christian, 2017, Leadership Ideals as Barriers for Efficient Collaboration During Emergencies and Disasters, *Journal of Contingencies and Crisis Management*, Vol. 25, No. 4, pp. 301-312 <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12157>

 Jämställd
Utveckling
Skåne