

## Bilaga 22

Etablerade verksamheter som idag arbetar med män och jämställdhet - en svensk kartläggning med internationell utblick

### **Män för Jämställdhet (MfJ)**

Kunskapsproduktionen och skrivandet har varit en kollektiv process som involverat Riksorganisationen Män för Jämställdhet (MfJ) på olika sätt med Dennis Nyström och Magnus Loftsson som redaktörer. Nyström är statsvetare, arbetar nationellt och internationellt inom MfJ samt inom projektet Frihet från våld (FFV). Loftsson är leg. psykolog och projektledare inom MfJ för projektet FFV och har bl.a. jobbat i killgruppsprojektet *NORMal, eller?* och i SVTs *Jobba jämt*. Se även publikationen. *Vägledning - ledarmaterial för att sätta killar i rörelse, Prata bort mansvåld och Före han slår*

## Innehåll

Sammanfattning.....	3
1 Bakgrund.....	4
1.1 Om uppdraget, rapportens syfte och disposition .....	4
1.2 Om organisationen Män för Jämställdhets verksamhet.....	4
1.3 Begränsningar i vår genomgång .....	5
1.4 Urval av verksamheter utifrån genusperspektiv .....	5
2 Etablerade verksamheter i Sverige.....	8
2.1 Män och jämställdhet - generellt.....	12
2.2 Våldspreventivt arbete med killar och män .....	13
2.3 Dubbla roller i hedersrelaterat våld och förtryck.....	16
2.4 Föräldraskap och pappagrupper .....	16
2.5 Sexuell och reproduktiv hälsa.....	17
2.6 HBTQ-frågor.....	18
2.7 Män och hälsa .....	18
2.8 Forskning .....	19
3 En internationell utblick .....	20
3.1 Män och jämställdhet i Europa .....	20
3.2 Män och jämställdhet globalt .....	22
4 Diskussion av utvecklingsfrågor .....	24
4.1 Förutsättningar och småskalighet förvånar globala partners .....	25
4.2 Är Sverige ett förebildsland för jämställdhetsarbete? .....	26
4.3 Pappagrupsverksamhet för varje vårdcentral .....	28
4.4 Killar och män som allierade för att stoppa mäns våld.....	29
4.5 Praktisknära forskning och samordning av stora verksamheter .....	31
Bilaga – Organisationer .....	33
Referenslista.....	37
Internetkällor.....	38

## Sammanfattning

Syftet med rapporten är att kartlägga etablerade verksamheter och organisationer, vars verksamhet kan bidra till ett mer aktivt deltagande av män i jämställdhetsarbetet. Utifrån detta har vi kartlagt verksamheter som driver förändringsinriktat arbete med killar och män. Resultaten visar bland annat att merparten av de svenska organisationerna är mindre, ideella organisationer, att *våldsprevention* är det vanligaste fokusområdet för att arbeta med män och jämställdhet samt att det inte finns någon större organisation som enbart arbetar med killar och män. En internationell utblick visar att Sverige anses vara ett förebildsland när det gäller jämställdhetsarbete. I Sverige finns både en analys och en idé om vad jämställdhetsarbete ska åstadkomma, frågan är hur detta avspeglar sig i praktiken i form av etablerade verksamheter. Exempelvis finns det många pappagrupsverksamheter – oftast flyktigt och spontant organiserade – men ingen nationell samordning av dignitet som kan utbilda och kvalitetssäkra verksamheterna i dag i Sverige. En av jämställdhetsutmaningarna är att ge killar och män lika möjlighet att utvecklas genom att göra verksamheterna mer tillgängliga, medan en annan är att göra det möjligt för organisationer att arbeta mer långsiktigt med de nationella jämställdhetsmålen och mindre som kortvariga projekt. Det går att förändra mäns dominans utan att se män som en enhetlig grupp och det går att förändra normer kring maskulinitet, men det tar tid; och detta bör även ske i samverkan med organisationer som arbetar för kvinnors och flickors rättigheter.

## 1 Bakgrund

### 1.1 Om uppdraget, rapportens syfte och disposition

Utredningen om Män och Jämställdhet (UMoJ) har gett organisationen Män för Jämställdhet (MfJ) i uppdrag att:

redovisa verksamheter som i dag arbetar med män och jämställdhet och som bedrivs av organisationer, myndigheter m.fl. som hanterar frågor om pojkar och män, exempelvis killgrupper och pappagrupper (Kommittédirektiv 2012:97).

Detta innefattar direkt förändringsinriktade och utbildningsbaserade verksamheter såväl som stödverksamhet kring frågor om maskulinitet och män i kris. Vidare syftar rapporten till att ge en översikt över det nationella utbudet och kvaliteten av pappagrupsverksamheter i Sverige. I rapporten presenteras även organisationer som arbetar inom EU och internationellt med frågor som rör män och jämställdhet. Avslutningsvis redogör vi för de viktigaste erfarenheterna av och kunskaperna om förändrings- och utbildningsarbete, samt vilka framtidsutmaningar som finns för verksamheter som arbetar med frågor om män och jämställdhet.

Rapporten består av fyra delar och inleds med en kort redogörelse av tillvägagångssätt vid insamlande av det material som ligger till grund för rapporten. Resultatet av kartläggningen presenteras i "Etablerade verksamheter i Sverige". Detta följs av en internationell utblick över läget i Europa och globalt. Avslutningsvis för vi en diskussion kring resultat och utmaningar som berör olika aspekter av området "Män och Jämställdhet".

### 1.2 Om organisationen Män för Jämställdhets verksamhet

Riksorganisationen Män för Jämställdhet är en idéburen organisation med verksamheter som *Killfrågor.se*. Tillsammans med *Sveriges Kvinno- och Tjejjourers Riksförbund* (SKR) och *Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige* (Roks) bedriver MfJ verksamheten *Machofabriken*. Projektet *Frihet från våld* (FFV) utvecklar nya metoder för att tidigt förebygga våld utifrån ett genusperspektiv med finansiering från *Allmänna arvsfonden*. Sedan mars 2013 bedrivs även ett omfattande arbete riktat till blivande och nyblivna föräldrar inom verksamheten *Jämt Föräldraskap*.

Internationellt är Män för Jämställdhet medlem i den globala alliansen *MenEngage* och har till uppgift att koordinera det europeiska nätverket *MenEngage Europe*, samt är styrelsemedlem i alliansen på global nivå och partner i den globala kampanjen *MenCare*. I samverkan med bland annat SKR arbetar MfJ i projektet *Men in Russia* (MIR) för organisationer som arbetar med kvinnor, män och jämställdhet i Ryssland, däribland samarbetsprojektet *Legislation to Achieve Women's Safety*, LAW. Vidare samverkar MfJ med sydafrikanska *Sonke Gender Justice Network* för främjande av jämställdhet för nyblivna fäder i Sydafrika, Namibia, Botswana och Sverige.

### 1.3 Begränsningar i vår genomgång

Vi<sup>1</sup> som författat denna rapport är en del av och känner fältet män och jämställdhet väl, vilket kan uppfattas som problematiskt. Vår kännedom om fältet ligger till grund för att vi fick uppdraget. Det blir därför viktigt att klargöra att vi är partiska och att vi har ett egenintresse av ett arbete med män och jämställdhet. Därför har vi varit väldigt noggranna med att göra denna genomgång på ett så systematiskt sätt som möjligt. Mot bakgrund av den begränsade möjligheten att exakt fastslå vad en "etablerad verksamhet" är (utifrån medlemsantal, besökare, ålder, erfarenhet, etc.) och den begränsade tidsramen vi har haft för uppdraget, har en referensgrupp<sup>2</sup> använts för att få en "second opinion" på urval och bedömning. Vidare har vi valt att vara så transparenta som möjligt i hur vi har sökt, bedömt och valt ut verksamheterna som presenteras i rapporten.

### 1.4 Urval av verksamheter utifrån genusperspektiv

I denna rapport utgår vi från en bred variation av angreppssätt för att förstå män, maskuliniteter samt mäns praktiker och organisering. Ur de sociala vetenskaperna och som en del av ett bredare forskningsfält

---

<sup>1</sup> Med "vi" avses i första hand redaktörerna för denna text (Dennis Nyström och Magnus Loftsson, FFV), samt de personer inom MfJ:s verksamhetsdelar som medförfattat text och varit referensgrupp till denna rapport: Peter Söderström, Lena Berg, Klas Hyllander och Sara Aarnivaara (FFV); Jens Malmström (Killfrågor.se); Ida Ömalm Ronvall (Machofabriken); Nils Pettersson och Mats Berggren (Jämt föräldraskap); Vidar Vatterfalk (internationell projektledare); Anna Lindquist, Tomas Agnemo och Roger Gustavsson (MfJ kansli) samt Tomas Wetterberg och Luis Lineo (MfJ ordförande respektive vice ordförande).

<sup>2</sup> Se fotnot 3 för referensgrupp.

som rör feminism och genus, har teoretiker som Connell och Hearn utvecklat teorier och kritik om män och maskuliniteter, inom fältet kallat kritiska studier av män (eng. Critical Studies on Men, CSM). Utifrån kunskap och erfarenhet har CSM sedan 1990-talet utvecklats till att explicit hantera frågor om män och maskuliniteter, vilket vi har utgått från i utformandet av urvalskriterier samt förslag till hur verksamheter framgångsrikt kan bedriva ett inkluderande jämställdhetsarbete. Vidare bygger CSM delvis på analyser om mäns strukturella dominans i samhället (t.ex. mäns högre inkomster, omfattningen av mäns våld mot kvinnor samt att män ägnar sig mindre åt obetalt omsorgs- och hushållsarbete än kvinnor) och hur detta avspeglas i sociala relationer så att det verkar vara ”normalt” att manlig överordning upprätthålls. Vidare finns insikter om att fördelarna inte delas lika mellan män, och att det är viktigt att ta itu med både de sociala problem som män orsakar och de problem som en del män upplever.<sup>3</sup>

Samlad forskning och erfarenhet – internationellt och nationellt – pekar på att det i dag främsta sättet att skapa förutsättningar och att möjliggöra förändring, i arbete med män och jämställdhet, är att i verksamheten inkludera ett genusperspektiv i allmänhet och maskulinitetsperspektiv i synnerhet. För att kunna bringa ordning bland verksamheter som arbetar med förändringsinriktat arbete lutar vi oss mot tidigare forskning inom fältet, som utvecklat tre genusansatser i bedömning av metoder eller verksamheter: genusförändrande, genussensitiv och genusneutral (se Barker, Ricardo & Nascimento 2007; Barker, Ricardo, Nascimento, Olukoya & Santos 2010). Vi har till detta lagt till en ansats – genuskonserverande – som används i sammanställning av verksamheter och organisationer inom EU som arbetar med män och jämställdhet (Ruxton et. al 2011 äv. kallad EIGE-rapporten). De fyra genusansatserna beskrivna i Tabell 1 nedan har vi använt som urvalskriterier för de verksamheter som beskrivs i rapportens resultatdel.

---

<sup>3</sup> Se exempelvis, Connell R.W. (2005) *Masculinities*, second edition, Cambridge: Polity och Kimmel M.S., Hearn J., Connell R.W. (eds.) (2005) *Handbook of Studies on Men and Masculinities*: London, Sage. Diskussion om skillnader i teorier om män och maskulinitet mellan Connell och Hearn lämnas utanför denna rapport.

**Tabell 1** Fyra genusansatser som använts som urvalskriterier vid bedömning av verksamheter

1. Genus-förändrande	2. Genus-sensitiva/ Medvetna	3. Genus-neutrala/ blinda	4. Genus-konserverande
Verksamheter som i sitt arbete försöker förändra etablerade föreställningar om genus och skapa mer jämställda relationer mellan kvinnor och män.	Verksamheter som uppmärksammar de särskilda erfarenheter och behov kvinnor och män kan ha på grund av etablerade föreställningar om genus. Den kan exempelvis utgå från att en viss metod tidigare visat sig fungera sämre för killar och därför anpassas en insats efter killars behov. Ansatsen utgår från genus som en social konstruktion. Att exempelvis redovisa könsuppdelad statistik är inte tillräckligt.	Den tredje ansatsen är genusneutral eller genusblind. Den kan beskrivas som avsaknad av genusperspektiv i verksamheten. Verksamheterna skiljer i mycket liten grad mellan kvinnors och mäns behov och varken förstärker eller ifrågasätter etablerade föreställningar om genus.	Den fjärde ansatsen genuskonserverande, exempelvis grupper för "mäns rättigheter" som innebär eller har till syfte att bevara och/eller återställa relationer som bygger på ojämställdhet

Materialet som ligger till grund för denna rapport har inhämtas under perioden maj/juni 2013. I denna rapport's följande del "Etablerade verksamheter i Sverige" kommer vi att beskriva de aktörer vars verksamhet faller inom ramen för genusförändrande eller genus-sensitiva ansatser och som har fokus på män eller maskulinitet.

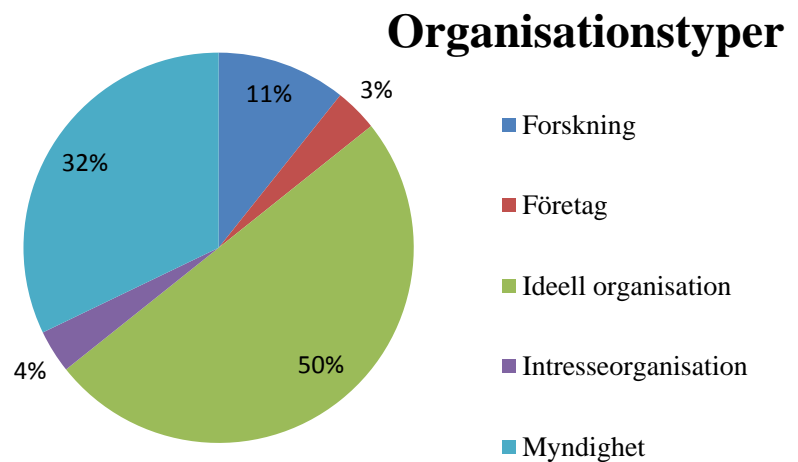
Utifrån ovan nämnda bedömningskriterier resulterade genomgången i 44 stycken verksamheter och organisationer, varav 16 stycken vid en närmare granskning exkluderades på grund av att de inte uppfyllde kriterierna eller på grund av att verksamheten lagts ned eller övergått i annan form.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Fullständig lista se bilaga.

## 2 Etablerade verksamheter i Sverige

I Sverige finns det i dag ett förhållandevis stort antal organisationer som arbetar med frågor om män och jämställdhet. Nedan presenterar vi först en överblick över i vilken organisationsform verksamheter som arbetar med män och jämställdhet bedrivs. Därefter ger vi en bild av storlek samt identifierade fokusområden och exemplifierar med organisationernas verksamheter. Totalt identifierade vi 28 stycken aktörer som nedan visas uppdelade efter organisationsform: ideella organisationer (14), myndigheter (9) är dominerande medan det finns ett mindre antal forskningsenheter (3), intresseorganisationer (1) och privata företag (1).

Figur 1 Etablerade verksamheter indelade efter organisationstyp. Procent



Figur 1 visar att den enskilt vanligaste formen av etablerad verksamhet som arbetar med män och jämställdhet i Sverige i dag bedrivs i ideella organisationer, följt av myndigheter.<sup>5</sup>

För att få en tydligare bild av de etablerade verksamheterna, har vi delat in dem i små, medel eller stora verksamheter och huruvida

<sup>5</sup> Notera att lokala kris- och manscentrum inte är medräknade i statistiken. De finns omnämnda längre ner i samband med Rikskriscentrum för män. Anledningen till detta är den begränsade möjligheten att göra en kvalificerad bedömning av verksamheterna utifrån de inklusions- och exklusionskriterier som ovan nämnts.



organisationens huvudsakliga verksamhet genomsyras<sup>6</sup> av arbete med män och jämställdhet. Resultatet presenteras i Tabell 2 nedan.

**Tabell 2** Fördelning av verksamheternas organisationstyp utifrån storlek (liten, medel, stor) uppdelat på huruvida verksamheten genomsyras av frågor om män och jämställdhet (Ja/Nej). Procent (antal)

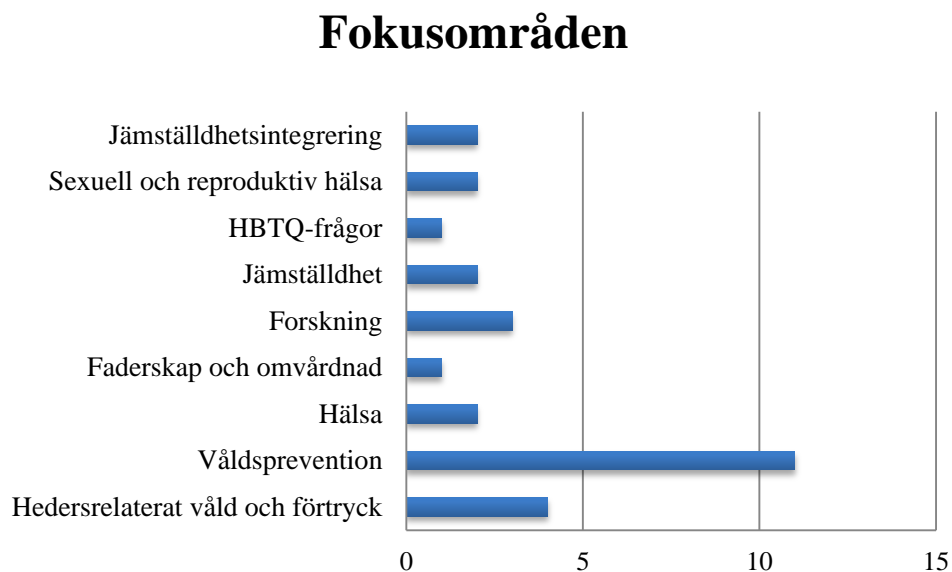
	Liten		Medel		Stor		Totalt
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	
Forskning	67 %	0 %	33 %	0 %	0 %	0 %	100 % (3)
Företag	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 % (1)
Ideell organisation	50 %	7 %	14 %	29 %	0 %	0 %	100 % (14)
Intresseorganisation	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 % (1)
Myndighet	44 %	0 %	0 %	22 %	0 %	33 %	100 % (9)
<b>Totalsumma</b>	<b>50 %</b>	<b>4 %</b>	<b>11 %</b>	<b>21 %</b>	<b>0 %</b>	<b>14 %</b>	<b>100 % (28)</b>

Tendensen i tabell 2 är att de flesta etablerade verksamheter är små och genomsyras av arbete som rör män och jämställdhet (50 %). Här återfinns ett företag, hälften av de ideella organisationerna samt myndigheter i form av sociala enheter inom kommunen. En annan tendens är att ju större organisationerna är desto mer sannolikt är det att frågor om män och jämställdhet blir en aspekt av organisationens verksamhet, snarare än dess huvudsakliga verksamhet. Bland de större återfinns bland annat Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) som är en arbetsgivar- och intresseorganisation. I materialet saknas med andra ord stora etablerade verksamheter som arbetar med män och jämställdhet.

Vi har identifierat ett antal fokusområden inom vilka verksamheter bedrivs figur 2 nedan visar en överblick över de fokusområden som organisationerna huvudsakligen har i sitt arbete med män och jämställdhet.

<sup>6</sup> För att genomsyras är det inte tillräckligt att en organisation formellt arbetar med jämställdhetsintegrering. För att en verksamhet enligt vår bedömning genomsyras ska dess huvudsakliga verksamhet vara inriktad på frågor om män och jämställdhet.

Figur 2 Etablerade verksamheters fokusområden i arbetet med män och jämställdhet. Antal verksamheter



Figur 2 visar att *våldsprevention* är det vanligaste fokusområdet för de organisationer som arbetar med män och jämställdhet (11), följt av *hedersrelaterat våld och förtryck* (4). Detta är en generell bild av organisationerna, många har flera fokusområden men oftast ett huvudsakligt. Nedan visar tabell 3 fördelningen av fokusområden i relation till verksamheternas storlek och huruvida de genomsyras av arbetet med män och jämställdhet.

**Tabell 3** Fördelning av verksamheternas fokusområde utifrån storlek (liten, medel, stor) uppdelat på huruvida verksamheten genomsyras av frågor om män och jämställdhet (Ja/Nej). Procent (antal)

	Liten		Medel		Stor		Totalt
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	
Faderskap och omvårdnad	100 % (1)						100 % (1)
Forskning	67 % (2)		33 % (1)				100 % (3)
HBTQ-frågor				100 % (1)			100 % (1)
Hedersrelaterat våld och förtryck	50 % (2)			50 % (2)			100 % (4)
Hälsa	50 % (1)	50 % (1)					100 % (2)
Jämställdhet	50 % (1)			50 % (1)			100 % (2)
Jämställdhetsintegrering						100 % (2)	100 % (2)
Sexuell och reproduktiv hälsa				100 % (2)			100 % (2)
Våldsprevention	64 % (7)		18 % (2)			18 % (2)	100 % (11)
	50 %	4 %	11 %	21 %	0 %	14 %	100 %
Totalt	(14)	(1)	(3)	(6)	(4)	(4)	(28)

Tabell 3 visar en tendens där organisationer, som har ett genusperspektiv (se urvalskriterierna), och som driver verksamheter som riktar sig mot män inom respektive fokusområdena oftast är små. Företrädevis etablerade organisationer kommer lyftas i texten längre ner som exempel. Bland medelstora organisationer återfinns Rikskriscentrum, SKR och Nationella forskningssekretariatet, samt bland större Sveriges Kommuner och Landsting, Kriminalvården och Ungdomsstyrelsen. Tabellen visar vidare att det inte finns någon medelstor eller stor organisation som bedriver pappagrupsverksamhet (1 liten). Vi återkommer till diskussion av detta resultat längre ned. Härnäst följer en redogörelse av de etablerade verksamheter som arbetar inom fokusområdena.

## 2.1 Män och jämställdhet - generellt

Jämställdhet, som här är brett definierat, är den ansats som är bredast.<sup>7</sup> De organisationer som har jämställdhet som fokusområde är oftast större och har jämställdhet som ett övergripande fokusområde.

Ett exempel på verksamhet som arbetar övergripande med jämställdhet är *Program för Hållbar jämställdhet (HåJ)* som bedrivs av *Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)*. Med statliga medel finansierar SKL genom HåJ utvecklingsarbeten i ett 70-tal kommuner, landsting, regioner, samverkansorgan och privata företag. En del av dessa utvecklingsarbeten fokuserar på män och jämställdhet, exempelvis Ungdomsmottagningen i Gävles arbete med att få fler killar att komma till mottagningen,<sup>8</sup> arbete med jämställdhetsintegrering i Räddningstjänsten när män i exempelvis Landskrona<sup>9</sup> eller hur arbete med att utmana manlighetsnormen i skolan förbättrade killars betyg i Gnesta<sup>10</sup>.

Ett exempel på myndighet är Svenska ESF-rådet som är en statlig myndighet med uppgift att förvalta *Europeiska socialfonden* och *Europeiska integrationsfonden* i Sverige. Myndighetens verksamhet spänner över flera politikområden, främst arbetsmarknads-, social-, utbildnings-, närings- och integrationspolitik. ESF-rådet finansierade bland annat projekten *Mervärd*, som är ett samarbete mellan RFSL, *Storstockholms Brandförsvär (SSBF)* och *Svensk BevakningsTjänst AB (SBT)*, och *Sharaf hjältar & hjältinnor* där *Fryshuset* varit projektledare.

*Män för Jämställdhet* är en ideell riksorganisation med ett tiotal aktiva lokalgrupper och 500 individuella medlemmar. Organisationen bedriver arbete lokalt, nationellt och internationellt genom samarbets- och egna projekt, samt med påverkansarbete och opinionsbildning för målet ett jämställt samhälle utan våld. Mfj arbetar genusförändrande med frågor som rör män och maskulinitet - för jämställdhet. Det finns verksamheter och projekt inom andra

---

<sup>7</sup> Att organisationerna har jämställdhet som fokusområde kan vid en första anblick förefalla ganska självklart. På grund av skillnader i hur *jämställdhet* definieras finns det dock en problematik i vilka som ska inkluderas. Det finns därför ett antal organisationer som inte kommer lyftas här eftersom de i tidigare skede exkluderats på grund av att de antingen var genuskonserverande eller genusblinda.

<sup>8</sup> Läs mer på

<http://jamstall.nu/blog/jamstalldhetipraktik/fler-pojkar-till-ungdomsmottagningen/>

<sup>9</sup> Läs mer på

<http://jamstall.nu/blog/jamstalldhetipraktik/brandman-yrke-under-forandring/>

<sup>10</sup> Läs mer på

<http://jamstall.nu/blog/jamstalldhetipraktik/kamp-mot-normer-hojde-betygen/>

organisationer som arbetar på liknande sätt, men som riksorganisation är MfJ ensam om att göra det organisationen gör i Sverige.

*Nationella sekretariatet för genusforskning* – Göteborgs Universitet – arbetar med att analysera och informera om genusforskningens utveckling och villkor. Sekretariatet ligger som en enhet under Göteborgs universitet, men uppdraget omfattar hela Sverige och i verksamheten ingår regelbundet deltagande i olika former av arrangemang över hela landet. Sekretariatet har som uppdrag att: förbättra villkoren för genusforskning av hög internationell klass, synliggöra svensk genusforskning och bidra till samverkan med omvärlden och underlätta svensk genusforsknings internationalisering.

## 2.2 Våldspreventivt arbete med killar och män

Våldsförebyggande arbete (våldsprevention) är ett inslag i de flesta organisationer som finns representerade här. Sett till antalet verksamheter som arbetar våldsförebyggande, är detta fokusområde det vanligaste området i dag i Sverige.

En myndighet som arbetar övergripande med våldspreventivt arbete är *Ungdomsstyrelsen* (US) som bland annat arbetar på regeringens uppdrag med att förebygga pojkars och unga mäns utsatthet för och användning av våld. Bland annat har US i rapporten *Unga och våld - en analys av maskulinitet och förebyggande verksamheter* tagit reda på vilka värderingar unga har kring jämställdhet, maskulinitet och våld. Rapporten visar att många unga möter våld i sin vardag (Ungdomsstyrelsens skrifter 2013:1).

Det finns ett antal organisationer som har våldspreventiva verksamheter. Ett sätt att förstå hur verksamheter arbetar är att dela in dem enligt nedanstående schema i Tabell 4.

**Tabell 4 Indelning av våldspreventiv verksamhet utifrån när insatsen görs och vem som är målgrupp**

När en insats görs	Vem insatsen riktas till
<b>Primär prevention</b> innebär att göra insatser innan våld har uppstått, före någon har blivit utövare eller offer.	<b>Universella insatser</b> riktar sig till den breda allmänheten, till avgränsade geografiska områden, till en viss åldersgrupp eller till ett visst kön.
<b>Sekundär prevention</b> avser omedelbara insatser, direkt efter att våld har uppstått, för att ta hand om våldets omedelbara konsekvenser.	<b>Selektiva insatser</b> riktas till dem som bedöms ha en förhöjd risk att utsättas för eller utöva våld.
<b>Tertiär prevention</b> avser insatser på lång sikt efter att våld har skett, till exempel bearbetning av trauma, rehabilitering av vittnen och offer eller behandling av förövare.	<b>Indikativa insatser</b> riktas till dem som redan har erfarenhet av våld antingen som offer eller som förövare.

*Källa:* Sjögren et. al 2013.

En riksorganisation som arbetar med både *selektiv* och *indikativ* prevention är *Rikskriscentrum*. Riksorganisationens kriscentra bedriver behandlingsarbete med män som använt våld och män som befinner sig i kris. Arbetet har ett överordnat syfte, nämligen målet att män upphör med alla former av våldsamt beteende och att förändringen är hållbar över tid. Teoretiska utgångspunkter, metoder och tekniker tjänar som hjälpmedel och är därför grunden för arbetet att hindra och förebygga våld i nära relationer. Utgångspunkten är att det är möjligt för varje utövare av våld att uppnå en förändring och utveckla alternativa strategier och förhållningssätt till ett våldsamt beteende. Det kan därför anses angeläget att behandling kan erbjudas av Sveriges alla kommuner. Rikskriscentrums medlemsorganisationer är till största antalet kriscentra för män, mansmottagningar och våldsmottagningar – 26 stycken men det finns även integrerade mottagningar där arbete bedrivs mot våld i nära relationer för barn, kvinnor och män (rikskriscentrum.se).

Ett exempel på verksamhet som arbetar med *indikativ* våldsprevention är *Mansmottagningen mot Våld* (MVU) i Uppsala som är en ideell organisation som driver en uppsättning program och interventioner för män som använder eller har använt våld. En viktig erfarenhet och strategi för att motivera förändring hos män här är att tillvägagångssättet är relationsrelaterat och innehåller flera perspektiv. MVU har bland annat utvecklat ett behandlingskoncept som innehåller ett genusperspektiv. En annan verksamhet är *Alternativ till våld* (ATV) som är en enhet i *Täby Kommun* som

tillhandahåller tjänster och insatser till män (och kvinnor) som använder våld i nära relationer, samt stöd till män, kvinnor och ungdomar som har upplevt eller bevittnat våld i nära relationer. Inom ATV tas också våld inom samkönade relationer upp (För fler exempel på selektiv verksamhet se RFSU nedan).

Ett exempel på en verksamhet som arbetar med universell våldsprevention är Frihet från våld (FFV), en del av Män för Jämställdhet, som i projektform utvecklar universella metoder som riktar sig till killar/män och tjejer/kvinnor. Metoderna bygger på två program, Mentors in Violence Prevention (MVP) och Bringing in the Bystander (BITB), som båda är importerade från USA. Programmen utgår från att det finns en koppling mellan våld och maskulinitet, samt att det finns en åskådare (eng. bystander) som har en aktiv roll att spela för att förhindra våld redan i ett tidigt skede. I Sverige finns det idag inte någon etablerad våldsförebyggande verksamhet som har ett genusperspektiv och där det är möjligt att visa effekten av de insatser som görs (Se även Sjögren et al. 2013 och Berg et al. 2013). Vidare i samarbete mellan MfJ, Roks och SKR drivs och ägs Machofabriken som är ett metodmaterial riktat mot unga, för att förebyggande våld, med fokus på hur sociala normer för manlighet kan ifrågasättas och förändras.

Amphi produktion (Amphi) är ett privat företag som producerar filmbaserade utbildningsmaterial om genus och våldsprevention, ofta med fokus på män och maskuliniteter. Amphi bedriver utbildningstjänster som riktar sig till en bred grupp professionella. Amphi är också ett exempel på verksamhet som arbetar våldspreventivt med olika målgrupper. De producerar film och utbildningsmaterial för universella insatser som bland annat filmen "Ingen ser oss" som är framtaget tillsammans med SKR och som belyser våld i nära relationer. Amphi har därtill producerat Machofabriken som tidigare nämnts. Därtill har de utvecklat film för indikativa våldsförebyggande insatser såsom Kriminalvårdens program Integrated Domestic Abuse Program (IDAP) som är ett behandlingsprogram för personer dömda för våld i nära relationer. De driver även verksamhet inom Makt, våld och heder är en utbildning som ger grundkunskap om våld i nära relationer med fokus på hedersrelaterat våld ([www.amphi.se](http://www.amphi.se)).

### 2.3 Dubbla roller i hedersrelaterat våld och förtryck

En myndighet som arbetar med fokus på hedersrelaterat våld och förtryck är Länsstyrelsen i Östergötland. En verksamhet är teater, tillika studiematerial, som berör pojkars och unga mäns dubbla roller i en hederskontext. Det innebär att de både kan vara potentiella gärningsmän och offer för hedersrelaterat förtryck och våld. Materialet är en del av ett större arbete som länsstyrelserna bedriver på Regeringens uppdrag för att förebygga och förhindra att unga blir gifta mot sin vilja eller utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck.

Ett annat exempel på organisation som fokuserar på hedersrelaterat våld och förtryck är ALMA Europa som är en ideell organisation som arbetar med att informera, utbilda och skapa opinion. Organisationen lägger stort fokus på att synliggöra maktlekar. En verksamhet är projektet *MR-ronden* som handlar om att arbeta systematiskt och långsiktigt med frågor gällande mänskliga rättigheter, demokrati, sexualitet och genus primärt i den öppna ungdomsverksamheten men också generellt. Målsättning är att kunna redovisa mätbar positiv utveckling avseende ungdomars upplevda trygghet och delaktighet och ungdomars upplevelse att trakasseras på grund av kön, sexuell läggning och etnisk bakgrund ([almaeuropa.org](http://almaeuropa.org)).

### 2.4 Föräldraskap och pappagrupper

Att arbeta med vuxna och unga män som antingen är fäder eller är blivande fäder är inte så ovanligt som figur 2 – som vi tidigare nämnt – kan ge sken av. De resultat som här presenteras är följden av de kriterier för inkludering som ställts på verksamheterna, det vill säga de ska vara etablerade eller företrädesvis riksorganisationer som arbetar genusmedvetet eller genusförändrande. Den vanligaste organisationsformen är nätverk eller kampanjer medan det finns få exempel på nationella verksamheter. Ett exempel på paraplyaktör är *Sveriges pappagrupsledare i samverkan* (SPS), som är en liten verksamhet men vars syfte är att samordna pappagrupsledare i Sverige för kunskapsutbyte och kvalitetssäkring av verksamheten.

Vad gäller pappagrupsverksamheter finns det spontant organiserad verksamhet på flera olika platser i Sverige,<sup>11</sup> men den mest utbredda återfinns i Stockholm, *Jämt Föräldraskap* (JF) inom

---

<sup>11</sup> Notera att här finns inga uppgifter på exakt antal lokala pappagrupsverksamheter. Vi har därför valt att koncentrera oss till större och rikstäckande verksamheter.



organisationen Män för Jämställdhet. För att ge en bild av omfattningen är det idag ca 20 stycken mottagningar, nio stycken BVC och elva stycken MVC där JF håller föreläsningar och gruppverksamheter för blivande och nyblivna föräldrar. Verksamheten Jämt föräldraskap arbetar med blivande och nyblivna pappor, men även med mammor. Målet är att med barnets behov i fokus förbereda föräldrar för ett aktivt föräldraskap och en jämställd relation till sin partner. JF arbetar även med personal i perinatalkedjan, det vill säga barnmorskor, barnsjuksköterskor, distriktssköterskor och andra som träffar nya föräldrar. Syftet är att ge personer i perinatalkedjan möjlighet till ett jämställt föräldrastöd och hur de bättre kan anpassa verksamheten för ensamstående, heterosexuella och homosexuella föräldrar. Det innebär bland annat att tillhandahålla stöd för att utveckla föräldragrupperna samt innehåll och metodik till personal som leder föräldragrupper. Det kan exempelvis betyda att möta blivande och nyblivna föräldrar på ett sätt som tillvaratar deras behov och frågeställningar och ger utrymme för diskussioner och reflektion kring föräldraskapet på föräldrarnas villkor vid sidan av den information som föräldrar redan får.

## 2.5 Sexuell och reproduktiv hälsa

Framstående inom detta område är *Riksförbundet för sexuell upplysning* (RFSU) som är en ideell organisation inom området sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter SRHR<sup>12</sup> med runt 20 lokal-föreningar/grupper runt om i landet. Organisationen arbetar för att öka medvetenheten om hur starkt sexualiteten påverkas av samhällets strukturer och föreställningar om kön.

RFSU har varit medverkande i framtagandet av samt driver en rad verksamheter som berör män och maskuliniteter (informations-, interventions- och gruppverksamheter) med fokus på sexualitet, genusnormer och rättigheter samt jämställdhet. Exempel på *selektiv* verksamhet, som RFSU varit medverkande i framtagning av och som sätter ljus på pojkar och män som blivit utsatta för våld och sexuella övergrepp, är *Preven-Tell* – en hjälptelefon för personer som är i riskzon att begå sexuella övergrepp. Verksamheten drivs via

---

<sup>12</sup> SRHR innebär ett uppmärksammande av att tusentals människor dör varje dag för att de inte har tillgång till sexuell hälsovård, mödravård, aborter, preventivmedel, information eller makt att förändra sin livssituation. En god sexuell och reproduktiv hälsa är helt enkelt nödvändigt för att många människor runt om i världen ska överleva (RFSU.se) Se även: *Sveriges internationella politik för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter*.

*Centrum för andrologi och sexualmedicin (CASM)* vid Karolinska Sjukhuset. Att utveckla CASM:s befintliga verksamhet med hjälplinjen Preven-Tell kommer från regeringen och projektet är unikt i världen. Internationella projekt är exempelvis *Unga män som jämställda partners* (eng. *Young Men as Equal Partners, YMEP*), ett projekt som riktar sig till unga män i Kenya, Tanzania, Uganda och Zambia.

## 2.6 HBTQ-frågor

Ett exempel inom detta område är *Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter (RFSL)* vilket är en ideell organisation som arbetar med och för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners (hbt) rättigheter. RFSL bildades 1950 och är en av världens äldsta HBT-organisationer med cirka 4 600 medlemmar. RFSL:s vision är ett samhälle som präglas av respekt för och acceptans av människors olikheter i en sådan omfattande skala att organisationer som RFSL inte längre är nödvändiga. Det övergripande syftet med RFSL:s verksamhet är att förbättra helhetsituationen för homosexuella, bisexuella, transpersoner och andra personer med queera uttryck och identiteter (hbtq-personer) i Sverige och internationellt.

RFSL:s verksamhet består av politiskt påverkansarbete, informationsverksamhet och sociala insatser. Utgångspunkten för RFSL:s arbete är de principer och ställningstagande som medlemmar har beslutat om i demokratiska processer. Ideellt engagemang är den viktigaste arbetsformen för RFSL. Arbetet inom internationella sammanslutningar och internationella partnerskap är en central del av RFSL:s arbete för hbtq-personers mänskliga rättigheter, både i Sverige och internationellt. Detta sker bland annat via politisk lobbying, informationsspridning, och sociala och stödjande verksamheter.

## 2.7 Män och hälsa

Det finns två verksamheter som faller inom ramen för män och hälsa. Vår bedömning är dock att det inte finns några organisationer som på bred front arbetar med män, där jämställdhet och mäns hälsa kopplas ihop. Det finns kampanjer och föreningar – likt *stöd-*

*föreningar för män med prostatacancer* – som riktar sig till män och mäns hälsa, men gör så mer av medicinska skäl. Sedan finns det många idrottsföreningar/-klubbar som arbetar med mäns hälsa, men utan tydlig koppling till jämställdhet. De som tydligast arbetar med mäns hälsa i dag är organisationer som erbjuder stöd i någon slags form, via internet eller direkta samtal, med dessa är i princip och oftast kopplade till våldsprevention. Med andra ord, vad vi kunnat se, är att den tydligaste metoden att arbeta med mäns hälsa är i form av psykologiskt eller terapeutiskt stöd och oftast i relation till erfarenhet av våld.

## 2.8 Forskning

Här finns det tre organisationer som på olika sätt är framstående och det inom forskningsfältet män och maskuliniteter. Det finns centrum för genusstudier vid flera universitet i Sverige, men inom området är det *Linköpings Universitet* som specifikt inriktar sig på män och maskulinitetsstudier. De har även en professur i ämnet. Vidare finns *Nationella sekretariatet för genusforskning* vid Göteborgs Universitet som bland annat tillhandahåller databaserna Gena (genus-avhandlingar) och Greda (genusexperter) som är lättåtkomliga länkar för allmänheten att tillgängliggöra genusforskningen om män och maskulinitet. Föreningen *Nordisk forening for forskning om menn og maskuliniteter* (NFMM) publicerar tidskriften NORMA, *Nordisk tidskrift för maskulinitetsstudier* och samlar samt publicerar aktuell maskulinitetsforskning i Norden.

### 3 En internationell utblick

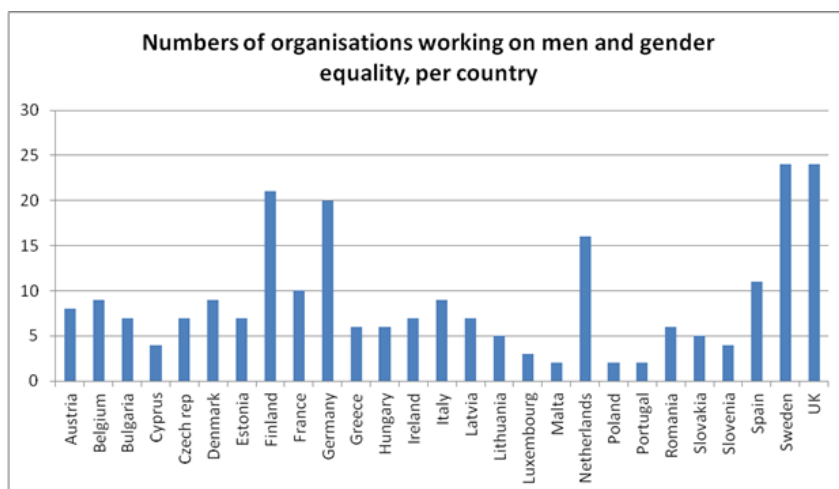
#### 3.1 Män och jämställdhet i Europa

Det finns ett antal organisationer och EU-institutioner som arbetar med frågor som rör män och jämställdhet i Europa. Dessa arbetar med att finansiera verksamheter eller att ge rekommendationer som berör frågor om män och jämställdhet. Sammanställda i listan nedanför finns de större organisationerna i Europa.

- *MenEngage Europe* - är den regionala/europeiska delen av *MenEngage*, här ingår organisationer i Väst- Central- och Öst Europa. Nätverket samordnas i Europa av Män för Jämställdhet.
- *Parental Leave Equal & Non-Transferable* (PLENT) - är en plattform som förespråkar lika och icke-överförbar föräldraledighet i Europa. Den bildades i december 2010 och MfJ samt Sveriges Kvinnolobby har arbetat med kampanjen i Sverige.
- *European Men's Health Forum* (EMHF) - är en ideell organisation som har en samordnande funktion och representerar hela skalan av europeiska och nationella organisationer som har intresse för mäns hälsofrågor.
- *European Commission Expert Group on Gender & Employment* (EGGE) - har till uppgift att ge bedömningar av i vilken utsträckning medlemsstaternas nationella reformprogram för sysselsättning främjar och integrerar jämställdhet, att utarbeta två tematiska rapporter per år som täcker 30 länder och att utarbeta analytiska anteckningar som stöder kommissionens arbete i analys och övervakning av jämställdhet på arbetsmarknaden.
- *European Institute for Gender Equality* (EIGE) - är en EU-myndighet som stöder EU och dess medlemsstater i deras jämställdhetsarbete och i bekämpandet av könsdiskriminering samt ökar medvetenheten om jämställdhetsfrågor. Vidare har EIGE till uppgift att samla in och analysera jämförbara uppgifter om genusfrågor i syfte att utveckla metodologiska verktyg, i synnerhet för att integrera jämställdhetsperspektivet i alla policyområden.
- *The Advisory Committee on Equal Opportunities for Women & Men* - är en rådgivande kommitté som bistår EU-kommissionen i utformning och genomförandet av verksamheter inom EU som syftar till att främja jämställdhet.

I figur 3 nedan finns en fördelning av antalet organisationer som inom Europa arbetar med frågor om män och jämställdhet.

**Figur 3** Organisationer i Europa som arbetar med män och jämställdhet. Antal per land.



Källa: Ruxton et. al 2011<sup>13</sup>.

*European Institute for Gender Equality* (EIGE)-rapporten (Ruxton et. al 2011) visar att en överväldigande majoritet (78 %) av organisationer som arbetar med män och jämställdhet är ideella organisationer. I Sverige är andelen i dag (2013) 50 procent. Dessa verksamheter som beskrivs i EIGE-rapporten varierar avsevärt i storlek och karaktär, från en anställd upp till ett tiotal, med många fokusområden och ett brett utbud av metoder. Vissa verksamheter är nya medan andra har funnits i ett antal år. De ideella organisationernas förhållande till staten varierar avsevärt i de olika länderna, och detta varierar också mellan länderna.

Det finns ett akademiskt intresse för ämnet i många länder, i EIGE-rapporten fann vi 29 forskningscentra som arbetar med någon aspekt av män och jämställdhet. Detta korrelerar även med de enskilda aktörerna som identifierades, som till största delen (76 %) var akademiker (Ruxton et. al 2011).

<sup>13</sup> Notera att antalet för Sverige här är 24 stycken. Det uppdaterade antalet organisationer - som i Sverige arbetar med män och jämställdhet - är enligt vår kartläggning i denna rapport 28. Samma urval har gjorts men tiden mellan det att EIGE-rapporten iordningställdes och denna rapport skrevs har föranlett att några verksamheter försvunnit medan andra etablerat sig. Detta trots att vi har varit något hårdare i bedömningen (utifrån samma urvalskriterier ovan): att endast ta med etablerade organisationer.

En slutsats som EIGE-rapporten lyfter fram är kopplingen mellan hur jämställt ett land rankas och hur många aktörer som arbetar med frågor om män och jämställdhet.

### 3.2 Män och jämställdhet globalt

The MenEngage Alliance är ett globalt nätverk, bestående av mer än 300 ideella organisationer och FN-samarbetspartners, som arbetar för att involvera män och pojkar i jämställdhet och i våldsförebyggande arbete. I det globala nätverket finns organiserade regionala nätverk för de olika världsdelarna och därunder organiserade nationella nätverk, varje nivå koordineras av organisationer som tagit på sig det ansvaret. Män för Jämställdhet koordinerar det europeiska nätverket inom MenEngage och samarbetar med Promundo (Brasilien) och Sonke (Sydafrika) som samordnar det globala nätverket med stöd från Sida. Styrelsen för the Global MenEngage Alliance utgörs av följande icke-statliga organisationer: Promundo (Brasilien), Sonke Gender Justice (Sydafrika), The Athena Network (England), CARE (USA), CariMAN (Karibien), Män för Jämställdhet (Sverige), EngenderHealth (USA), Future without Violence<sup>14</sup> (USA), International Center for Research on Women (USA), International Planned Parenthood Federation (England), Sahayog (Indien), Save the Children - Sweden (Sverige) och White Ribbon Campaign (Kanada). Den rådgivande kommittén för the Global MenEngage Alliance utgörs av: Men's Resources International (USA), Promundo (Brazil), Salud y Genero (Mexico), UNDP, UNFPA, UNIFEM och WHO. Om man även medräknar organisationer på nationell nivå ökar medlemsantalet till mer än 400 ideella organisationer från hela världen.

Alliansen arbetar med målet att i partnerskap främja engagemang av män och pojkar i jämställdhetsarbetet, främja hälsa och minska våldet på global nivå. Detta innebär att identifiera och ifrågasätta strukturella hinder som finns för att uppnå jämställdhet. MenEngages samarbetspartners arbetar kollektivt och individuellt mot uppfyllandet av FN:s millenniemål, särskilt de delar som fokuserar på att uppnå jämställdhet. Alliansens verksamhet omfattar informationsutbyte, gemensam utbildning och nationell, regional och internationell opinionsbildning. Den Globala MenEngage Alliansen har bland annat lyckats med att få upp frågan som rör män och jämställdhet på FN:s agenda. Ett konkret exempel på det är Partners

---

<sup>14</sup> Tidigare *Family Violence Prevention Fund*.

for Prevention (P4P) som är ett regionalt samarbetsprogram för UNDP, UNFPA, UN Women och UNV i Asien och Stilla havet som arbetar med att förebygga våld, exempelvis genom riktade insatser till män och pojkar.

MenEngage driver även *MenCare* – en global faderskapskampanj – som lanserades i november 2011 och samordnas av Promundo, Sonke och MenEngage Alliance, med syftet att främja mäns engagemang som fäder och som vårdgivare. MenCare består av fyra dimensioner: direkt arbete med pappagrupper, forskning, mediakampanj och policypåverkan. Faderskapskampanjen ger stöd i form av metodmaterial, mediakampanjmaterial, policyrekommendationer och forskning till lokala (nationella och regionala) organisationer så att de utifrån deras specifika förutsättningar kan utforma och arbeta med kampanjen (se vidare: [www.mencare.org](http://www.mencare.org)).

## 4 Diskussion av utvecklingsfrågor

Här kommer vi att föra en diskussion utifrån vår samlade erfarenhet, tidigare forskning och underlag genererat i och med arbetet med denna rapport. Vi börjar med lärdomar från det internationella arbetat, för att göra en internationell jämförelse och ge ett "utifrån-perspektiv" vad gäller förutsättningar att etablera verksamheter som arbetar med män och jämställdhet i Sverige. Därefter diskuterar vi den nationella utvecklingspotential vi ser inom fältets olika områden.

**Det går att förändra mäns dominans utan att se män som en enhetlig grupp.** Övergripande vad gäller män och jämställdhet menar vi att det går att förändra normer kring maskulinitet, men det tar tid. Män som grupp överordnas fortfarande i relation till kvinnor som grupp och denna dominans sammanflätas med andra sociala relationer och strukturer på ett sådant sätt att det verkar normalt och naturligt att en manlig överordning upprätthålls. Fördelarna män erhåller ser dock inte lika ut, det finns ingen universell form av "manlighet" – det finns snarare betydande skillnader inom och mellan gruppen män såsom inom och mellan gruppen kvinnor. Ett intersektionellt perspektiv i analysen av mäns situation kan synliggöra och mer adekvat förklara underliggande orsaker och därmed även metoder för att mer framgångsrikt arbeta med jämställdhet.

**Det etablerade verksamheterna har stor betydelse enskilt och i samverkan.** Organisationer eller verksamheter som finns representerade i denna rapport har bedömts arbeta antingen genusmedvetet eller genusförändrande. Därför bedöms samtliga aktörer som här lyfts att ha en viktig roll att fylla när det kommer till arbete som rör män och jämställdhet. Verksamheterna skulle ytterligare kunna få betydelse genom synergieffekter vid samarbete och samverkan. Betydelsen av ett medvetet förebyggande universellt arbete ligger i morgondagens möjligheter till ett jämställt samhälle, medan betydelsen av arbete med indikativa insatser ligger i dagens möjligheter till jämställdhet. Med andra ord är verksamheter som arbetar med fäder eller blivande fäder en lyckad kombination, å ena sidan att för dagens män (och kvinnor) arbeta med ett jämställt föräldraskap och å andra sidan samtidigt lägga grunden för nästa generations människor att leva jämställt. Detta kan även sägas för andra områden, exempelvis att universella våldspreventiva verksamheter förebygger att män (och kvinnor) erfar våld, medan exempelvis kriscentra för män har stor betydelse för de män (och kvinnor) som redan har erfarenhet av våld.



De organisationer som här omnämns driver en eller flera verksamheter som berör frågor om män, maskulinitet och jämställdhet. I vår genomgång framgick att det finns relativt många verksamheter som är externt eller i undantagsfall internt finansierade och som oftast drivs i projektform.

**Kontinuitet, stabilitet och kvalitetssäkring är avgörande** och har betydelse för att kunna genomföra kompetensutveckling och kvalitetssäkring av verksamheten. Kontinuiteten är även till stor vikt för att kunna forska, göra utredningar och utvärdering av långsiktiga effekter i det arbetet som sker med frågor om män och maskulinitet. Därför blir myndigheter som har till uppdrag att finansiera, organisera och utveckla verksamheter med fokus på män och jämställdhet ytterst betydelsefulla, likaså de organisationer som redan finns. Risker och negativa konsekvenser är exempelvis betydande kunskapsbortfall som uppstår när projekt läggs ner om det inte finns en stabil organisation som kan föra kunskapen vidare. Här ska också tilläggas att det inte går att utesluta något som "mindre viktig" då var och en har en specifik målgrupp inom respektive fokusområde. Detta gäller både verksamheter som riktar sig till män och verksamheter som riktar sig till kvinnor.

#### **4.1 Förutsättningar och småskalighet förvånar globala partners**

Utifrån våra erfarenheter av internationellt jämställdhetsarbete, bland annat genom det regionala nätverket MenEngage Europa, kan vi konstatera det i andra världsdelar är betydligt lättare att få finansiering för att utveckla nätverk och implementera jämställdhetsarbete. Detta kan i stor utsträckning bero på att det är lättare att få biståndsmedel (och andra bidrag) i världsdelar där jämställdhet är mindre utvecklat än i Europa och Sverige. Sverige och Europa befinner sig därför nu i ett läge där vi har mycket att lära från andra organisationer i andra världsdelar, till exempelvis Sonke Gender Justice Network i Sydafrika och Promundo i Brasilien. Det finns många organisationer i Europa som gör viktigt arbete med pojkar och män för jämställdhet, men det har hittills inte varit möjligt att samordna i någon större utsträckning.

Detta gäller även specifik verksamhet såsom pappagrupper för blivande fäder. Internationellt är Sverige ett förebildsland och många länder implementerar nu pappagrupper inspirerade av Sverige. I

Ukraina finns nu 1 000 aktiva pappagrupsledare spridda i de flesta av landets distrikt. I St. Petersburg, Ryssland, finns det nu ett beslut om att det ska öppnas pappagrupsverksamhet i varje stadsdel och att det ska finnas ett tilldelat budgetutrymme för detta. Internationella samarbetspartners blir därför mycket förvånade när de får kännedom om att pappagrupper endast erbjuds i ett fåtal områden i Sverige och i begränsad omfattning.

#### 4.2 Är Sverige ett förebildsland för jämställdhetsarbete?

Internationellt sett anses Sverige som sagt vara ett förebildsland när det gäller jämställdhetsarbete. Ett av Sveriges jämställdhetsmål klargör att "mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet". I Ungdomsstyrelsens rapport *Unga och våld* (Ungdomsstyrelsens skrifter 2013:1) framgår det vidare att det finns ett stort behov att arbeta med unga för att minska våldet och detta genom att arbeta med mäns, ungas mäns och killars föreställningar om kön (maskulinitet). Det finns således både en analys och en idé om vad jämställdhetsarbete ska åstadkomma. Frågan är hur detta avspeglar sig i praktiken i form av etablerade verksamheter.

Resultaten av vår genomgång visar att organisationer som arbetar genusmedvetet med frågor som rör män och jämställdhet oftast är förhållandevis små. Och att tendensen är att ju större organisationen är desto större sannolikhet är det att frågor om män och jämställdhet blir en aspekt i verksamheten och inte dess huvudsakliga fokusområde. Det finns alltså ingen medelstor eller större nationell organisation som enkom fokuserar på frågor om män och jämställdhet. Merparten av organisationerna som arbetar med män och jämställdhet med ett genusperspektiv är som sagt ideella och förhållandevis små, även om de återfinns som riksorganisationer är antalet medlemmar begränsade. Ett vidare problem är att många organisationer inte ser sig själva vara en del av frågor som berör män och jämställdhet, trots att de uppenbarligen arbetar med frågor som rör män och jämställdhet. Ett annat bekymmer är att många stora och etablerade verksamheter i vårt land har ett obefintligt eller till och med ett snett fokus på maskulinitet vilket medför att organisationerna snarare blir genuskonserverande än genusförändrande (jfr Ruxton 2011).

**Långsiktig stabil finansiering kan stoppa kunskapsbortfall för ideella organisationer.** För de ideella organisationerna som trots ovanstående arbetar med män och jämställdhet behövs framförallt en stabil finansiering för att kunna arbeta med verksamheter som syftar till att främja jämställdhetsmålen. Detta gäller såväl för ideella organisationer likt MfJ som arbetar inom fältet, som för kvinno- och tjejjourer, och för nätverks- och samverkansorgan. En majoritet av verksamheterna drivs med ett- till treåriga projektmedel och många bidrag höjs inte vilket gör att verksamheterna inte får möjlighet att växa och utvecklas. Detta föranleder osäkerhet inom organisationen och dess strukturer bryts ner. Risker och negativa konsekvenser är även här ett betydande kunskapsbortfall som uppstår när projekt läggs ner och det inte finns en stabil organisation som kan föra den vidare. En stor utmaning ideella organisationer idag möter är hitta en långsiktig bas-finansiering, ”core funding”, för att kunna arbeta långsiktigt med de nationella jämställdhetsmålen snarare än ett kortsiktigt projekt.

Det är också viktigt att understryka att medel för verksamheter som arbetar med män och jämställdhet inte bör tas ifrån andra områden såsom arbete med våld mot kvinnor eller kvinnor som erfarit våld. Insatser som riktas separat mot män och pojkar får inte ske på kvinnor och flickors bekostnad. Arbetet och ekonomiskt stöd kan och bör göras i partnerskap med kvinnorörelsen, med kvinnor och flickor. Internationellt är det väl känt att en stark kvinnorörelse i ett land är en förutsättning för arbetet med män och jämställdhet. Bland de verksamheter som vi känner till är ett väldigt vanligt förekommande mönster att män som arbetar med jämställdhet har börjat det tack vare kvinnors, partners, mödrars eller systrars engagemang i kvinnorörelsen.

**Betydelsefulla myndigheter kan systematisera och professionalisera området.** Idag är myndigheter som har till uppdrag att finansiera, organisera och utveckla verksamheter med fokus på män och jämställdhet därför ytterst betydelsefulla. Lägg här till att kontinuiteten är av stor vikt för att kunna forska, göra utredningar och utvärdering av kort- och långsiktiga effekter av arbetet. Vad beträffar frågor om män och jämställdhet finns det en långsiktig utmaning i institutionalisering av verksamheter som genomsyras av dessa frågor. Det skulle kunna föranleda att arbetet professionaliseras och att tjänster inom stat, kommun och landsting skulle utlysas och befästas inom sakområdet jämställdhet.

### **Flyktiga, lokala och småskaliga verksamheter har stor potential.**

Detta syns tydligt för pappagrupsverksamheter, som oftast är flyktiga lokala initiativ som spontanorganiserar av exempelvis kommunens socialförvaltning. Bland pappagrupsverksamheter finns det ingen nationell samordning av dignitet som kan utbilda och kvalitetssäkra verksamheterna för att, som bland annat forskning inom kritiska studier av män och maskulinitet pekar på, reducerar risken att genuskonserverande normer reproduceras i och med verksamheten. Inom det våldspreventiva fältet ser vi att det finns en övervägande andel *indikativ* insatser (riktat mot de som har erfarenhet av våld antingen som offer eller som förövare), medan mer systematiska *selektiva* och *universella* insatser med genusperspektiv finns det ett mycket begränsat utbud av. Här finns alltså en stor utvecklingspotential för att kunna förebygga våld i ett tidigt skede, men också för att bistå män som har erfarenhet av våld. Likaså finns det inom forskning en stor utvecklingspotential, både för praktisknära forskning som för metod- och teoriutveckling.

Nedan följer nu en mer fokuserad diskussion om problem och hinder, men även utmaningar som finns inom de olika fokusområdena för att kunna bedriva ett effektivt och kvalitativt jämställdhetsarbete tillsammans med pojkar och män. Diskussion bygger på kumulativ kunskap och lång erfarenhet av arbete inom fältet med frågor som rör män och jämställdhet som finns i MfJ:s olika verksamheter och bland våra samarbetspartners.

### **4.3 Pappagrupsverksamhet för varje vårdcentral**

**En ekonomisk utmaning att göra pappagrupper till en ordinarie verksamhet.** Vad vi kunnat se i vår genomgång av pappagrupsverksamheter i Sverige är att svårigheten i första hand är ekonomisk. För att tillhandahålla bra koncept och med utbildade gruppleddare måste en avgift tas av respektive vårdcentral. Vårdcentralen måste ta detta ur sin ordinarie budget, vilket för många upplevs som en belastning på avdelningens ekonomi. Detta gör det även svårt att jobba kontinuerligt med blivande och nyblivna fäder eftersom det hela tiden hänger på om vårdcentralerna kan betala för arbetet.

Även om pappagrupsverksamhet uppskattas betraktas den som ett komplement till det ordinarie föräldrastödet inom MVC och BVC. Den ordinarie personalen, barnmorskor och barnsjuksköterskor har kvinnan och barnet som uppdrag och pappa/partners deltagande

får oftast en sekundär föräldraroll och information. Risken i att verksamheten inte är eller betraktas som en ordinarie verksamhet är att den dras in vid ekonomiskt svårare tider.

**Rättvisare om pappagrupper görs tillgängliga överallt genom fortbildning.** Det finns en orättvisa i att vissa killar och män får delta i verksamhet och andra inte. Detta är något som till exempel många pappor i pappagrupper påpekar. Även barnmorskor och BVC-sköterskor verkar ofta tycka att pappagrupper är något som borde finnas inom den ordinarie verksamheten och erbjudas till alla. De påpekar vidare att i deras egen barnmorskeutbildning och fortbildning finns det oftast inget fokus på genus och jämställdhet, än mindre att män och unga män är en del av detta. I arbetet med utbildningar för personal har vi identifierat ett stort behov hos barnmorskor och barnsjuksköterskor gällande fortbildning kring sitt ledande av föräldragrupper och att arbeta med pappa/partner i sin verksamhet.

**Organisering av föräldragrupper.** Erfarenheten pekar också på att mammorna har behov av en liknande gruppverksamhet som erbjuds pappor. Även om det i dag finns klara fördelar med pappagrupper tror vi på sikt att pappagrupsverksamhet, så som den ser ut i dag, behöver vända sig till båda föräldrarna med ungefär samma koncept.

#### 4.4 Killar och män som allierade för att stoppa mäns våld

Att arbeta våldspreventivt kan anses vara en relativt ny jämställdhetsfråga Sverige, och det av olika anledningar. En är att jämställdhet, historiskt sett, varit mer inriktad mot frågor som kvinnors rösträtt, kvinnors rätt till arbete och lika lön, samt frågor om hur föräldraskapet/-ledigheten ska fördelas. En annan är att män i mindre utsträckning än kvinnor varit involverade i jämställdhetsarbete; det har ansetts vara en "kvinnofråga".<sup>15</sup> Under senare delen av 1990- och under 2000-talet har det dock skett en trendförskjutning.<sup>16</sup> I

---

<sup>15</sup> Å ena sidan har det ansetts att män inte engagerat sig på grund av avsaknad av incitament att göra så; män har inte "vunnit något" på jämställdheten. Å andra sidan har kritik framförts från feministiska rörelsen/r mot risker med att män koopterar jämställdhetskampen. Utvägen kan anses vara att män har en aktiv roll att spela, speciellt män inom ledande positioner, för att bidra till att förändra normer och förväntningar som finns på män och killar för att skapa jämställdhet.

<sup>16</sup> En anledning till denna trendförskjutning hittar vi i Mallika Dutts (grundare av Breakthrough och ledande figur inom rörelsen för mänskliga rättigheter i Indien, och arbetar mot mäns våld) bedömning som sägas bero på två saker. Den första är att förväntningarna

och med ett ökat fokus på mäns våld i samhället och våldsprevention som metod – för att förebygga våld – har det blivit mer aktuellt att även killar och män har en aktiv roll att spela för att skapa jämställdhet.

**Utmaning att göra verksamheterna mer tillgängliga för killar och män.** Många av de verksamheter som riktar sig till killar och män har erfarenhet av att det är svårt att nå killar och män och att få dem att komma och prata eller söka hjälp. Att verksamheterna heller inte når eller finns tillgängliga för alla killar och män gör att några får möjligheten att ta del av verksamheten och andra inte. Liknande problem återfinns även inom verksamheter som riktar sig till skolan som arena. Några skolor har möjligheten att utbilda lärare och elever i frågor som maskulinitet och våld men långt ifrån alla får i dag denna möjlighet. Det finns därmed en risk för en snedvridning där vissa killar och män får möjlighet att utvecklas medan andra inte får det.

**Mäns våld mot kvinnor kan förebyggas som en folkhälsofråga.** Gemensamt för den forskning vi tagit del av och vår egen erfarenhet, är att våldsförebyggande arbete tar tid. Utvecklingsarbetet är omfattande, insatserna behöver implementeras väl och ständigt upprepas över tid. Här kan vi jämföra med Centers for Disease Control and Prevention (CDC), som är den amerikanska motsvarigheten till svenska Folkhälsoinstitutet. CDC har en avdelning som heter Division of Violence Prevention (DVP). DVP:s uppdrag är att stoppa våld innan det uppstår. Avdelningen arbetar med att kartlägga förekomsten av våldsrelaterade skador. De utför grundforskning om risk- och skyddsfaktorer relaterat till våld. DVP finansierar praktisknära forskningsprojekt inom det våldspreventiva fältet (CDC 2012, Whitaker & Reese 2007). Därtill utvärderar de effektiviteten hos våldsförebyggande program. De sammanställer och tillhandahåller mätverktyg för effektutvärdering exempelvis för mobbning med fokus på förövare, offer och åskådare (Hamburger, Basile & Vivolo 2011) och för mätning av våld i nära relationer (Thompson, Basile, Hertz & Sitterle 2006). DVP stödjer lokala initiativ och partners i deras arbete att planera, implementera och utvärdera våldsförebyggande program,

---

efter Beijing och Beijing +5 har svalnat. Det finns en stark vilja att utveckla och arbeta praktiskt med kvinnors rättigheter, i stället för att vänta på det rätta strategiska tillfället att anordna nästa FN-konferens om kvinnors rättigheter. Den andra orsaken är att problemformuleringen har förskjutits senaste åren från att handla om att kvinnor ska få tillgång sina rättigheter till att inkludera män (som en del av lösningen och problemet), och att alla i omgivningen kan göra något ("Rapport från möte med Mallika Dutt (ej publ.), President | CEO Breakthrough", Utrikesdepartementet 2013-02-01).

samt utför forskning på effektiv anpassning och spridning av våldspreventiva strategier (DVP 2012).

#### 4.5 Praktisk forskning och samordning av stora verksamheter

Det finns behov av att inrätta ett interdisciplinärt nationellt forskningscenter samt ett nationellt forskningsprogram för kritisk forskning kring män och maskuliniteter. Ett sådant center inrättas just nu på New York State University på initiativ av Michael Kimmel<sup>17</sup>.

Centralt i detta är att särskilt fokusera på mäns våld och hur våldspreventiva interventioner fungerar i praktiken samt studera mäns föräldraskap och omsorgsarbete, samt beforska betydelsen av insatser som görs för föräldrar vid vårdcentraler, BVC och MVC. Forskningen bör vara både teoretisk och praktisk med en tydlig prioritering i den praktiska forskningen. Även här finns det mycket att lära från partners i MenEngage som har bedrivit ett sådant arbete på många håll i det globala Syd.

Befintliga forskningsverksamheter i Sverige såsom Nationella sekretariatet för Genusforskning vid Göteborgs Universitet eller avdelningen för Kritiska studier av män och maskuliniteter vid Tema Genus, Linköpings universitet skulle kunna bli de nationella forskningscentra kring förändringsarbete fokuserat på män, maskuliniteter och jämställdhet som för fältet framåt.

I dag finns inte någon motsvarighet till det ovan nämnda DVP i Sverige. Ett första avgörande steg för att Sverige ska kunna bedriva kompetent, långsiktigt och effektivt arbete med män och jämställdhet, är att en liknande verksamhet startas i Sverige. Exempelvis behöver en evidensbaserad våldspreventiv praktik någon form av nationell samordning. Effektiva metoder och program relaterade till föräldraskap, sexuell och reproduktiv hälsa eller hedersrelaterat våld behöver bedömas och rekommenderas av en opartisk instans. Ekonomiska medel för metodutveckling behöver riktas till både forskar- och det civila samhället. En förutsättning för forskning och metodutveckling är att det finns möjliga sätt att mäta både förekomsten av problem i lokala sammanhang, samt risk- och skyddsfaktorer för det som kan förebyggas eller främjas. En nationellt samordnande organisation har möjligheter att ge riktlinjer för och stöd till lokala aktörers arbete.

---

<sup>17</sup> Ledande maskulinitetsforskare.

Ett stort behov är att tillhandahålla fungerande utvärderingsinstrument såsom självskattningsskalor till insatser så att lokala verksamheter kan effektutvärderas på ett likartat sätt och därmed jämföras.

Det behövs också en nationell samordning för att skapa goda förutsättningar för etablering av stora kontinuerliga verksamheter som genomsyras av arbetet med män och jämställdhet, samt nödvändig samverkan mellan 1) forskarmiljöer med inriktning mot genusvetenskap och folkhälsa, vid universiteten, 2) beslutsfattare och verksamhetsansvariga som berörs av kommuner, landsting och statlig verksamhet 3) praktiker och professionella som arbetar med killar och män 4) representanter från civilsamhället med kunskap om män, maskulinitet, genus hälsa, föräldraskap, sexuellt och reproduktiv hälsa, våld samt HTBQ-frågor.



## Bilaga – Organisationer

Organisation	Inkludera	Anledning till exklusion	Storlek	Genomsyrar verksamheten av frågor om män och jämslaldhet	Typ förenklad	Typ
ALMAEuropa, Shields, Maktlekar etc	Ja		Liten	Ja	Ideell organisation	Nätverk - Ideell organisation
Amphi Produktion	Ja		Liten	Ja	Företag	Privat företag
ATV Täby kommun	Ja		Liten	Ja	Myndighet	Lokal myndighet
Din Bror	Ja		Liten	Ja	Ideell organisation	Ideell organisation
Friends	Nej	Inget fokus på maskulinitet & män även om de			Ideell organisation	Ideell organisation
Fryshuset, Elektra Sharaf Hjättar	Ja		Medel	Nej	Ideell organisation	Ideell organisation
Förskolan Tittmyran och Björntomten	Nej	Avslutat projekt Avslutat projekt, verkar snarare vara ett projekt			Myndighet	Lokal myndighet
Göteborgs stad Social resursförvaltning, Året på lärtären	Nej				Myndighet	Lokal myndighet
Jämt Föräldraskap	Nej	Del av Män för Jämställdhet ej etablerad organisation/verks amhet			Ideell organisation	Ideell organisation
Karolinska institutet och AIK Fotboll, Spelar Roll	Nej				Myndighet	Regional myndighet
KAST Göteborg	Ja		Liten	Ja	Myndighet	Lokal myndighet
KFUM Göteborg, Adam - modiga killar	Ja		Liten	Nej	Ideell organisation	Ideell organisation
Klart jag ska vara hemma	Nej	ej etablerad organisation/verks amhet			Ideell organisation	Ideell organisation
Kriminalvården - ROS och IDAP	Ja		Stor	Nej	Myndighet	Nationell myndighet
Kritiska studier av män och maskuliniteter, Tema Genus, Linköpings universitet	Ja		Liten	Ja	Forskning	Forskningscenter
Länstyrelsen i Östergötland	Ja		Medel	Nej	Myndighet	Regional myndighet
Mänsovtagningen mot våld i Uppsala	Ja		Liten	Ja	Ideell organisation	Ideell organisation
MVC Västerås	Nej	Ingen fortsatt verksamhet med fokus på män &			Myndighet	Regional myndighet
Män för Jämställdhet	Ja		Liten	Ja	Ideell organisation	Ideell organisation
Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs Universitet	Ja		Medel	Ja	Forskning	Forskningssekretariat
Nordisk förening för forskning om menn og maskuliniteter (NFMM)	Ja		Liten	Ja	Forskning	
Nätverket mot hedersrelaterat våld	Nej	Inget fokus på maskulinitet & män Inget fokus på maskulinitet & män			Ideell organisation	Nätverk - Ideell organisation
PappaBarn	Nej		Liten	Nej	Ideell organisation	Ideell organisation

		ej etablerad organisation/verksamhet				
Piff – Pappor för Individuell Föräldraförsäkring	Nej				Ideell organisation	Nätverk - Ideell organisation
Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter - RFSL	Ja	Medel	Nej		Ideell organisation	Ideell organisation
Riksförbundet för sexuell upplysning	Ja	Medel	Nej		Ideell organisation	Ideell organisation
Rikskriscentrum	Ja	Medel	Ja		Ideell organisation	Ideell organisation
Riksteatern, No tears for queers	Nej	Ingen etablerad organisation/verksamhet			Ideell organisation	Ideell organisation
Rädda Barnen, Allan och Kille till kille	Ja	Medel	Nej		Ideell organisation	Ideell organisation
Svenska ESF-rådet	Ja	Stor	nej		myndighet	myndighet
Sveriges Kommuner och Landsting - Program för Hållbar jämställdhet	Ja	Stor	Nej		Intresseorganisation	Paraplyorganisation - myndigheter
Sveriges Kvinno- och Tjejjourers riksförbund (SKF)	Ja	Medel	Ja		Ideell organisation	Ideell organisation
Sveriges pappagrupperledare i samverkan (SPS)	Ja	Liten	Ja		Ideell organisation	Nätverk - Ideell organisation
Södertörns Lärcentra	Nej	Övergått till Jämt Föräldraskap			Företag	Företag, ägd av ideell organisation
TillsammansCentrum	Ja	Liten	Ja		Ideell organisation	Ideell organisation
Turteatern SCUM-manifestet	Nej	Ingen etablerad organisation/verksamhet			Ideell organisation	Ideell organisation
Tänk om!	Ja	Liten	Ja		Ideell organisation	Ideell organisation
Umeå Centre for Gender Studies, Umeå University	Nej	Inte specifikt inriktat på maskulinitet och	Medel		Forskning	Forskningscenter
UMO.se	Ja	Medel	Nej		Myndighet	Nationell myndighet
Ungdomsstyrelsen	Ja	Stor	Nej		Myndighet	Nationell myndighet
Utväg Skaraborg	Ja	Liten	Ja		Myndighet	Regional myndighet
Utväg södra Älvsborg	Nej	Medlemsorganisation i Rikskriscentrum			Myndighet	Lokal/regional myndighet
YASRA – samtal och säkrare pappor vid kvinnotidsteamet på kvinnotids- enheten inom socialtjänsten vid Rinkeby- kista stadsdelstjänst	Ja	Liten	Ja		Myndighet	Lokal myndighet
Volvo Trucks	Nej	För liten verksamhet, endast utbildning			Företag	Privat företag

Fokusområde	Målgrupp	Metod/angreppssätt	Må	Text/kommentar	Länk
Hedersrelaterat våld och förtryck	Killar och tjejer	Kompetensutveckling	ett samhälle som präglas av humanism och respekt för de mänskliga rättigheterna.	Inkluderad i 101 blommor	<a href="http://www.valmae.uroqa.org/1enpro.htm">http://www.valmae.uroqa.org/1enpro.htm</a>
Våldsprevention	Vuxna män	Kompetensutveckling	Amphi Produktion is a Private företag that produces film-based training materials on gender and violence prevention, often focusing on men and masculinities. Amphi also provides training services.		<a href="http://amphi.se/">http://amphi.se/</a> <a href="http://www.laby.se/vomfovcg-och-social-hjalp/vald-i-dose-relationships">http://www.laby.se/vomfovcg-och-social-hjalp/vald-i-dose-relationships</a>
Våldsprevention	Vuxna män	Grupparbete med män	ATV Täby, a unit with the municipality Täby Kommun, provides services/interventions to men (and also to women) that use violence in close relationships, as well as support to men, women and youth.		<a href="http://dinbor.se/lo-m-oss/">http://dinbor.se/lo-m-oss/</a>
Hälsa	Killar	Grupparbete med killar	Din Bor vill lyfta fram pojkars röst i samhället, väga mansidealet och skapa en trygg och motiverande samhället. Vår vision är bygga pojkar för ett tryggare samhälle och tvärtom: ett tryggt samhälle för	Inkluderad i 101 blommor	
Våldsprevention	Barn och unga		Fryshuset is a civil society NGO with a diverse set of programs and activities targeting youth. Fryshuset runs, schools and after-school activities as well as range of social projects. In relation to	Inkluderad i Prata bort mansvåld Ur prata bort mansvåld: Sharaf hjälper arbetar med att förebygga hedersrelaterat våld.	<a href="http://www.friends.se">www.friends.se</a> <a href="http://elektra.fryshuset.se/">http://elektra.fryshuset.se/</a>
Hedersrelaterat våld och förtryck	Killar	Grupparbete med killar och unga män			
Utbildning och lärande	Killar	Grupparbete	Tittnyran and Björntomten are pre-schools.	Inkluderad i 101 blommor	
Faderskap och omvårdnad	Vuxna män	Grupparbete med män			<a href="http://www5.goteb.org.se/prod/frtraservice/Namndhan">http://www5.goteb.org.se/prod/frtraservice/Namndhan</a>
	Vuxna män			Inkluderad i 101 blommor	<a href="http://famtfornaldraskap.nu/">http://famtfornaldraskap.nu/</a>
Våldsprevention	Män som köper sex	Individuell rådgivning	KAST Göteborg is a unit within the social services department of the municipality of Göteborg. KAST stands for 'Köpare av Sexuella Tjänster', in English 'Buyers of Sexual Services'. KAST offers		<a href="http://spelleroll.blogspot.se/">http://spelleroll.blogspot.se/</a>
Hälsa	Killar	Grupparbete med killar		Inkluderad i 101 blommor	<a href="http://kast.goteborg.se">http://kast.goteborg.se</a> <a href="http://goteborg.ktu.se/inodiga-tjejer/">http://goteborg.ktu.se/inodiga-tjejer/</a>
Faderskap och omvårdnad	Vuxna män	Kampanjer	"Klart jag ska vara hemma" is a yeasty campaign initiated by journalist Carlos Rojas promoting fathers' usage of the existing parental leave system.		<a href="http://klartjagskavarahemma.se/">http://klartjagskavarahemma.se/</a>
Våldsprevention	Män som dömts för våld i nära relationer	Grupparbete med män	The Prison and Probation Service is a part of the legal system. The main tasks of the Prison and Probation Service are to implement prison and probation sentences, to supervise conditionally released		<a href="http://www.kriminallivredan.se/iv/Publikationer/Typer/">http://www.kriminallivredan.se/iv/Publikationer/Typer/</a> <a href="http://www.temailu.se/tema-pliktiska-studier">http://www.temailu.se/tema-pliktiska-studier</a> <a href="http://www.lansstyrelsen.se/ostergotland/Siv/hyster/20">http://www.lansstyrelsen.se/ostergotland/Siv/hyster/20</a>
Forskning		Kunskapsproduktion	Föreställningen och studiematerialet berör pojkars och unga mäns dubbla roller i en hederskontext. Det innebär att de både kan vara potentiella gäringarna och offer för hedersrelaterat förtryck och Mansmottagningen mot våld i Uppsala is a civil society NGO that runs a set of program/interventions for men that use or have used domestic violence. The key strategy in motivating change in men is	Inkluderad i Prata bort mansvåld	<a href="http://www.vu.nu/">http://www.vu.nu/</a>
Hedersrelaterat våld och förtryck	Barn och unga	Studiematerial			
Våldsprevention	Vuxna män	Grupparbete med män			
Faderskap och omvårdnad	Blivande fäder	Grupparbete med män	MVC Visby is a maternal health centre.		-
Jämställdhet	Vuxna män	Kompetensutveckling	Män för jämställdhet is a national civil society NGO working to engage men and boys in gender equality and in the prevention of violence. The vision of the organization is a gender equal society with		<a href="http://www.mf.se">mf.se</a>
Forskning		Kunskapsproduktion	The research secretariat's primary tasks are to - Gain a general overview of gender research in Sweden. - Actively distribute research results both within and beyond the		<a href="http://www.genus.se/">http://www.genus.se/</a>
Forskning	Män och kvinnor	Kunskapsproduktion			<a href="http://nomsjourna1.worapress.com/">http://nomsjourna1.worapress.com/</a>
Hedersrelaterat våld och förtryck				Pappabarn arbetar för barnens rätt till båda sina ansvarstagande föräldrar samt att mammor och pappor skall behandlas	<a href="http://minheder.nu/">http://minheder.nu/</a>
Faderskap och omvårdnad					

Faderskap och omvårdnad	Kvinnor	Madiatt arbete	Piff is a network of fathers who want to see changes made to the parental leave policy. We are a "single issue" organisation. Our defining goal is to change the Swedish system for parental leave, by RFSU is a non-profit organization that works with and for the rights of lesbian, gay, bisexual and transgender people (LGBT). It is non-partisan and not affiliated with any religious organization. RFSU is a civil society NGO within the field of sexual and reproductive health and rights. "RFSU stands for condoms and other products, sexual information, professional crisis centres for men. Its function is to act as a central administrative body for Sweden's crisis centres for men. Today there		<a href="http://piff.nu/">http://piff.nu/</a> <a href="http://www.rslungdom.se/projekt/ty-no-more">http://www.rslungdom.se/projekt/ty-no-more</a>
HBTQ-frågor	Män och kvinnor	Policy/opinionbildning		Exempel på projekt med fokus på manlighetsnormer är "Cry no more" Ur Prata bort mansvåld: RFSU, Riksförbundet för sexuell upplysning, arbetar med verk samheter för killgrupper	rfsu.se
Sexuell och reproduktiv hälsa	Män och kvinnor	Medvetandegörande		Riksteatern har gjäser som fokuserar på manlighetsnormer Allan är Rädda barnens ungdomsförbunds killgrupper, samt killgrupper kopplade till integration "Kille till Kille" ex Jönköping	<a href="http://www.riksritscentrum.se/">http://www.riksritscentrum.se/</a> <a href="http://www.riksteatern.se/nearstorqueers">http://www.riksteatern.se/nearstorqueers</a> <a href="http://www.allan.se/allan/">http://www.allan.se/allan/</a>
Vårdsprevention	Kvinnor	Individuell rådgivning			<a href="http://www.vest.se/">http://www.vest.se/</a>
Jämställdhet	Kvinnor	Grupparbete med killar	RBUF is a civil society NGO working for children's rights. It is the youth branch of Save the Children Sweden. RBUF's aim is the realisation of the UN Convention of the Rights of the Child. In relation		<a href="http://www.vest.se/">http://www.vest.se/</a>
Jämställdhetsintegrering	Män och kvinnor	Kompetensutveckling			<a href="http://www.vest.se/">http://www.vest.se/</a>
Jämställdhetsintegrering	Män och kvinnor	Kompetensutveckling	The Swedish Association of Local Authorities and Regions represents the governmental, professional and employer-related interests of Sweden's 290 municipalities and 20 county councils.		<a href="http://www.vest.se/">http://www.vest.se/</a>
Vårdsprevention	Kvinnor och tjejer	Studiematerial		SKR har verksamheter som Ingen ser oss, Machosöviken, samtal med AVK om maskulinitetsnormer etc.	<a href="http://www.vest.se/">http://www.vest.se/</a> <a href="http://www.kvinnouren.se/balansn-och-">http://www.kvinnouren.se/balansn-och-</a>
Faderskap och omvårdnad	Kvinnor	Kompetensutveckling			<a href="http://bappagruppen.se/">http://bappagruppen.se/</a>
Faderskap och omvårdnad	Kvinnor	Grupparbete med män	Södertörns Lärocentra is a company, owned by the civil society organization ABF (The Workers' Educational Association), based in the southern Stockholm region working with training and technical		<a href="http://www.manscentrum.sundsvall.org/commongastb">http://www.manscentrum.sundsvall.org/commongastb</a>
Vårdsprevention	Män	Mansjour		Tidigare Manscentrum i Sundsvall	<a href="http://mutesstem.se/">http://mutesstem.se/</a>
Hedersrelaterat våld och förtryck	Män och kvinnor	Individuell rådgivning			<a href="http://mankom.net/">http://mankom.net/</a> <a href="http://www.uoqgu.se/?languageid=3">http://www.uoqgu.se/?languageid=3</a>
Genus		Kunskapsproduktion			<a href="http://www.uoqgu.se/?languageid=3">http://www.uoqgu.se/?languageid=3</a>
Sexuell och reproduktiv hälsa	Ungmän och kvinnor	Publicering/Websidor	UMO is a national web-based youth friendly clinic for young people aged 13 to 25 years. The purpose of the site is to make it easier for young people to find relevant, current and quality assured information. The Swedish National Board for Youth Affairs is a government agency that works to ensure that young people have access to influence and welfare by		<a href="http://www.ungdomsstyrelsen.se/">http://www.ungdomsstyrelsen.se/</a>
Vårdsprevention	Ungmän	Kompetensutveckling	UMO is a national web-based youth friendly clinic for young people aged 13 to 25 years. The purpose of the site is to make it easier for young people to find relevant, current and quality assured information. The Swedish National Board for Youth Affairs is a government agency that works to ensure that young people have access to influence and welfare by		<a href="http://www.ungdomsstyrelsen.se/">http://www.ungdomsstyrelsen.se/</a>
Vårdsprevention	Män och kvinnor	Grupparbete med män	Utövåg Skaraborg is a public sector network of several authorities across several municipalities in South Western Sweden that run a joint integrated program on violence against women in close	Medräknad i EIGE: Ur Prata bort mansvåld: Utövåg i Skaraborg arbetar med skolor inom ramen för	<a href="http://www.utovag.se/innen.htm">http://www.utovag.se/innen.htm</a>
	Kvinnor			Eriksson och Berg (2011)	<a href="http://www.utovag.com/">http://www.utovag.com/</a>
Vårdsprevention	Män och kvinnor	Individuell rådgivning		Eriksson och Berg (2011)	<a href="http://www.stockholm.se">www.stockholm.se</a>
Jämställdhet	Kvinnor	Grupparbete med män	Volvo Trucks manufactures trucks and other heavy transport vehicles.		<a href="http://www.catalyst.org/node/693">http://www.catalyst.org/node/693</a>

## Referenslista

- Barker, G., Ricardo, C. & Nascimento, M. (2007). Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions. Geneva: World Health Organization.
- Barker, G., Ricardo, C., Nascimento, M., Olukoya, A. & Santos, C. (2010). "Questioning gender norms with men to improve health outcomes: Evidence of impact". in *Global Public Health*, 5(5), 539–553.
- Berg, L., Sjögren, M. & Söderström, P. (2010). Prata bort mansvåld. Våldspreventivt arbete riktat till unga män. Stockholm: Ungdomsstyrelsen
- Berg, L., Sjögren, M., Hyllander, K. & Söderström, P. (2013). Låt 101 blommor blomma – våldsförebyggande projekt för killar och unga män. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2012). Preventing Intimate Partner and Sexual Violence: Program Activities Guide. Tillgänglig via internet [http://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/IPV-SV\\_Program\\_Activities\\_Guide-a.pdf](http://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/IPV-SV_Program_Activities_Guide-a.pdf)
- EIGE-rapport ej publicerad. Delar återfinns i Ruxton, S. m.fl. (2011).
- Connell R.W. (2005) *Masculinities*, second edition, Cambridge: Polity and Kimmel M.S.
- Hearn J., Connell R.W. (eds.) (2005) *Handbook of Studies on Men and Masculinities*, London, Sage.
- Ruxton, S., van der Gaag, N., Hyllander K., Pringle, K. & Eriksson, K. (2011). "Background Study on the Involvement of Men in Gender Equality within EIGE's working areas". Ingår i *The European Institute for Gender Equality (2012) The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. [tillgänglig: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/The%20involvement%20of%20men%20in%20gender%20equality%20Initiatives%20in%20the%20EU.pdf>]

Sjögren, M., Berg, L., Hyllander, K. & Söderström, P. (2013). Före han slår - om effektiva våldsförebyggande metoder med genusperspektiv. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

Thompson MP, Basile KC, Hertz MF, Sitterle D. (2006). Measuring Intimate Partner Violence Victimization and Perpetration: A Compendium of Assessment Tools. Atlanta (GA): Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Injury Prevention and Control.

Ungdomsstyrelsens skrifter 2013:1 (2013) Unga och våld – en analys av maskulinitet och förebyggande verksamheter.

Whitaker DJ, Reese LE. (2007). Preventing Intimate Partner Violence and Sexual Violence in Racial/Ethnic Minority Communities: CDC's Demonstration Projects. Atlanta (GA): Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Injury Prevention and Control.

### **Internetkällor**

<http://www.almaeuropa.org>

<http://www.amphi.se>

<http://www.mencare.org>

<http://www.RFSU.se>

<http://www.RFSL.se>

<http://www.rikskriscentrum.se>