

Effektrapport 2019

MÄN – Riksorganisationen Män för Jämställdhet

Organisationsnummer: 802407-2160

Juridisk form: Ideell organisation

Läsanvisning: Effektrapporten börjar med en genomgång av organisationens mål och strategier; vår organisationsstruktur och våra resurser. I slutet av rapporten presenterar vi vad vi uppnått under 2019. Om du redan är bekant med organisationen och mest är intresserad av vilka framsteg som skett under det senaste året rekommenderar vi dig att hoppa fram till *punkt 6. Vad har vi åstadkommit så här långt?*

Effektrapporten läses med fördel tillsammans med Verksamhetsberättelsen 2019. Den hittar du här: <https://www.xn--mn-via.se/assets/documents/VB-2019.pdf>

1. Organisationens mål

MÄNs vision är **en jämställd värld utan våld**. MÄN har ett antal övergripande visionära mål och genom att arbeta mot dessa bidrar vi till att närma oss vår vision.

Stereotypa maskulinitetsnormer utmanas och förändras

Vårt arbete har män, mäns agerande och manlighetsnormer i fokus. Arbetet för att utmana och förändra stereotypa föreställningar om manlighet understödjer kvinnorörelsens mångåriga kamp mot våld och för kvinnors rättigheter. Vi bidrar till att flytta fram positionerna för det här fältet genom att undersöka manlighetsnormer: Vilka är de, hur upprätthålls de och hur kan de utmanas? Vi behöver folkbilda, väcka nyfikenhet och bidra med kunskap och metoder som gör det möjligt att förändra vad det innebär att växa upp till och vara man. Vi bidrar till att utmana stereotypa normer som låser män i tystnad, homosocialitet, känslomässig begränsning, positionering, våld och motstånd mot att visa sårbarhet. Istället bidrar vi till att män och pojkar ges stöd och möjlighet att utveckla empati, lyhördhet och omsorgskompetens.

Mäns våld upphör

Att bidra till att mäns våld upphör är vår största och viktigaste uppgift. Mäns våld mot kvinnor, barn och andra män är ett av de allvarligaste uttrycken för den bristande jämställdheten i samhället och en bidragande orsak till den. Vi arbetar på bred front, bland annat tillsammans med kvinnojoursrörelsen, för att förebygga mäns våld. Vi har en bred definition av mäns våld. Den innefattar våld i flera olika former, riktat mot både barn och vuxna av alla kön, men också mäns våld mot sig själva. Att stoppa våld och hot om våld mellan män är centralt för att kunna bryta cirkeln där killar och män formar varandra in i en dominant manlighet.

Män tar ansvar för omsorg



Mäns omsorgsgivande är av största betydelse för att närma oss en jämställd värld utan våld. När män axlar det som traditionellt setts som kvinnoysslor ökar rättvisan och kvinnors handlingsutrymme. Men omsorg är också själva motsatsen till våld, därför arbetar vi för att främja mäns omsorg i bred bemärkelse: omsorg om barn, om äldre och om andra i behov av stöd, samt till djur, natur och vår gemensamma miljö.

Fler killar och män agerar för jämställdhet och mot våld

Kvinnor går och har alltid gått längst fram i arbetet för jämställdhet, kvinnors rättigheter och mot mäns våld. Att få fler män att understödja det arbetet är både strategiskt och nödvändigt. Ända sedan starten har MÄN därför arbetat för att engagera män i kampen mot mäns våld. Det är ett viktigt mål för oss att allt fler män och pojkar engagerar sig, bryter och utmanar destruktiva normer, tar ansvar för privilegier och makt, samt agerar mot andra mäns våld och sexism. Detta för ett liv fritt från våld för kvinnor och barn, men också för mäns egen skull.

2. Vårt organisatoriska sammanhang

MÄN är ett riksförbund med ca 1600 individuella medlemmar (2019), organiserade i lokala nätverk och föreningar. I dagsläget har vi 20 lokalföreningar från Malmö i söder till Luleå i norr. Organisationen leds mellan årsmöten av en förbundsstyrelse som till sin hjälp har ett förbundskansli med ca 30 anställda. Vår verksamhet genomförs på ideell basis av medlemmar och av anställda på förbundskansliet. Medlemmarna bedriver lokalt mobiliseringsarbete, leder samtalsgrupper, ordnar seminarier och föreläsningar och bemannar vår stödjour för unga killar. Kanslipersonal arbetar med kunskaps- och metodutveckling; med utbildning i våra metoder till olika målgrupper; med påverkansarbete och opinionsbildning och med stöd till våra internationella partners. MÄN har för närvarande två större internationella program i Östeuropa med ett tiotal partnerorganisationer.

MÄN ingår i det globala nätverket MenEngage Alliance. Vi koordinerar tillsammans med två andra organisationer det regionala nätverket MenEngage Europa och sitter i den globala styrelsen för MenEngage. Inom MenEngage får vi tillgång till ny kunskap och nya metoder; vi utvecklar kunskap och utbyter erfarenheter och agerar gemensamt för att påverka beslutsfattare och institutioner.

3. Vår strategi

För att nå våra mål jobbar organisationen MÄN utifrån ett antal strategiska spår. Strategin är ”huret” och vi kombinerar ofta flera strategier inom ett och samma tematiska område för att uppnå ett mål. Våra fem huvudstrategier är:

Sätta män i rörelse

Vi sätter män och pojkar i rörelse och inspirerar till engagemang och förändring. Vi tror på värdet av att män tar ansvar för sin egen del i förändringsarbetet och verkar på olika sätt för att göra det



möjligt. Vi erbjuder trygga rum där män kan förändras tillsammans med andra män. Vi uppmanar till ett personligt ansvarstagande och aktiva åskådaringripanden inför andra mäns våld och sexism. Vi agerar för större öppenhet för breda uttryck av maskulinitet, femininitet och queerhet bland män.

Påverka och bilda opinion

Vi påverkar beslut på lokal, nationell och global nivå och bildar opinion för en jämställd värld utan våld. Orättvisa och förtryckande samhällsstrukturer förändras inte främst genom enskilda individers förändrade attityder och agerande. För att påverka strukturella orättvisor behöver vi också förändra de institutioner och system som utgör, upprätthåller och tjänar på den rådande ordningen. Vi behöver förändra lagar och regler som strider mot vår vision och driva på för nya beslut som skapar bättre incitament och förutsättningar för jämställdhet och frihet från våld. Exempel på beslut att verka för kan vara individualiserad föräldraförsäkring, en permanent nationell stömlinje för pojkar eller att alla skolor enligt lag ska bedriva ett systematiskt våldsförebyggande arbete.

Utveckla kunskaper och metoder

Fältet "genusförändrande arbete med män och pojkar" är fortfarande relativt ungt. MÄN har inom många relevanta områden bidragit till att utveckla kunskap och praktiska metoder som möjliggör normförändring, bidrar till jämställdhet och förebygger våld. Vi är en ledande aktör och kunskapsbärare inom området män, maskulinitet och våld. Vi vill fortsätta att vara en innovatör inom fältet och lägger stor vikt vid att göra kunskap och metoder tillgängliga för många.

Utbilda och stötta

En nyckelstrategi är att utbilda för och stötta genusförändrande arbete med män och pojkar. Detta både i relation till engagerade individer, allmänheten, myndigheter och organisationer på lokal, nationell och internationell nivå. Vi bidrar till att andras förändringsarbete görs på ett hållbart och effektivt sätt. Vi ställer vår kunskap till förfogande om hur strukturellt förändringsarbete också förutsätter ett personligt engagemang. Vi delar också med oss av våra erfarenheter av implementering och förankring av sådant arbete.

Leva som vi lär

Förändring av maktstrukturer inifrån kräver både ett kritiskt, reflekterande förhållningssätt och en förmåga att skapa alternativ. Vi behöver också jobba med oss själva och bibehålla en kritisk blick på de orättvisor vi reproducerar och en kärleksfull blick på individen. Vi lever som vi lär och hjälper varandra att agera på ett sätt som ligger i linje med vår feministiska vision. Vi värnar principer om samarbete, solidaritet och ansvarighet, särskilt gentemot den breda feministiska kvinnorörelsen och andra rörelser som organiserar människor utsatta för förtryck.

4. Våra resurser

Organisationen MÄN är den ledande aktören i Sverige och en av de större organisationerna globalt som jobbar för jämställdhet och mot mäns våld mot kvinnor med ett specifikt fokus på män och maskulinitetsnormer. Vi har drygt 25 års erfarenhet att arbeta med de här frågorna. Det här är våra främsta resurser i arbetet för en jämställd värld fri från våld:

Personal

Vår främsta resurs i arbetet för jämställdhet och mot mäns våld är den kompetens och det engagemang som finns hos förbundskansliets personal. Här finns bland annat psykologer, terapeuter, journalister, statsvetare, pedagoger och jämställdhetsexperter. Personalen har djup kunskap om hur maktstrukturer baserade på kön fungerar och upprätthålls. Vi har särskilt kompetens kring hur stereotypa maskulinitetsnormer formar killar och män och vilka negativa effekter detta leder till för män själva och för alla som finns runt dem. Det finns också stor erfarenhet av förändringsarbete på individnivå, i grupper, genom kultur och media och genom strategiskt påverkansarbete. Många i personalen har lång egen erfarenhet av aktivism inom feminism, psykisk ohälsa, våld och antirasism.

Metoder

MÄN har lång erfarenhet av att utveckla metoder som gör det möjligt att utmana destruktiva maskulinitetsnormer, både på individ- och gruppnivå. Vi äger, förvaltar och sprider flera beprövade metoder (Machofabriken, Mentors in Violence Prevention, Agera tillsammans m fl) som kan användas på arenor som fritidsgårdar; skolor; arbetsplatser; idrottsföreningar och i samtalsgrupper. Vi tillhandahåller utbildningar i våra metoder, implementeringsstöd och handledning till professionella som använder våra metoder. Vi jobbar också kontinuerligt med uppföljning, anpassning och utveckling. Nedan beskrivs några av våra metoder lite närmare.

Machofabriken är ett filmbaserat metodmaterial för att synliggöra och utmana stereotypa maskulinitetsnormer, främst utvecklat för att jobba med unga.

Machofabriken är ett välkänt material som används av många skolor, fritidsgårdar och organisationer runt om i landet, filmerna finns textade på flera språk och materialet i sin helhet har översatts till ryska.

Mentors in Violence Prevention – MVP är ett effektutvärderat program för att förebygga våld. En grundkomponent i programmet är det aktiva åskådarskapet där unga uppmuntras att ingripa när de bevittnar våld och trakasserier i sin närhet. Målgruppen är unga 13–18 år och MÄN erbjuder utbildning av personalgrupper och implementeringsstöd för att skolor ska kunna jobba med programmet som en integrerad del av sitt jämställdhets- och trygghetsarbete. MVP implementeras idag på ett 40-tal skolor över hela landet och det har utvärderats av skolverket och nu senast av Stockholms Universitet i samarbete med Sveriges Kommuner och



Regioner med lovande resultat. MÄN har också utvecklat ett program med åskådarperspektiv för yngre barn (10-13 år) som heter Agera Tillsammans.

Jämställt föräldraskap. MÄN erbjuder sedan många år pappagrupper för blivande och nyblivna föräldrar med syfte att öka mäns engagemang i omsorgsarbete. Vi utbildar också vårdpersonal främst inom barn- och mödrahälsovården för att främja ett jämställt bemötande av föräldrar och bidra till mäns omsorgsarbete. Genom att erbjuda stöd och utrymme att samtala om förväntningar och farhågor kopplade till föräldraskapet stärker vi pappors förmåga att bära halva ansvaret för föräldraskap och omsorgsarbete.

Killfrågor är en stödjour i chattform för unga killar. I chatten kan killar höra av sig och prata om det är svårt i deras liv, och få stöd av en utbildad volontär. Killfrågor erbjuder också längre stödkontakter där det behövs och i dagsläget utvecklar vi särskilda stödinsatser för killar med erfarenhet av våld.

Samtal för ett liv fritt från våld. Under 2019 började vi att pilottesta stöd och behandling av killar som har använt våld. Vår nya behandlingsmetod bygger på den kanadensiska metoden Response Based Practice och planeras vara färdig för användning i större skala under 2021.

Samtalsgrupper. Vi har stor erfarenhet av att möta män och väcka nyfikenhet och engagemang för frågor som rör jämställdhet och mäns våld. Vi kombinerar vår kunskap och vår förståelse för maktstrukturer med ett personligt och inlyssnande sätt där vi inspirerar till förändring och undviker att trigga motstånd. Vi inbjuder till ärliga och självreflekterande samtal där män också får möjlighet att träna sig på att lyssna på andras erfarenheter.

Aktivister

En annan central resurs i MÄNs arbete är våra volontärer och aktivister. Engagerade medlemmar håller samtals- och pappagrupper; bemannar stödchatten för unga killar; ordnar föreläsningar och seminarier och agerar i sin vardag för att utmana stereotypa könsroller och nå ut med våra budskap till fler. Vi lägger stor vikt vid samtalet och dess förändrande kraft och våra engagerade medlemmar är livsnerven i det arbetet.

Nätverk och partnerskap

MÄN har ett stort och viktigt nätverk både i Sverige och internationellt av aktörer som på olika sätt jobbar med frågor om mäns våld. Vi ingår i det globala nätverket MenEngage där över 700 organisationer som jobbar med män och maskulinitet mot mäns våld ingår. Nätverket är viktigt för vårt lärande men också för att kunna kroka arm och agera tillsammans i frågor som möter mycket motstånd.



En helt avgörande del av våra nätverk är de kvinnorrättsorganisationer med vilka vi allierar oss. I Sverige samarbetar vi nära med kvinnojoursrörelsen genom ffa Unizon men också med enskilda kvinnor- och tjejjourer. Vi ingår i Concords jämställdhetsgrupp och agerar tillsammans med andra feministiska organisationer i både nationella och internationella frågor. Internationellt har vi regelbundna kontakter med bland andra European Women Lobby och kvinnoorganisationer i de länder där vi stödjer verksamhet.

I vår verksamhet samarbetar vi med ett antal svenska kommuner särskilt med skola, socialtjänst, och folkhälso- och kvinnofridssektorn. Vi samarbetar med aktörer inom mödra- och barnhälsovården, Sveriges Kommuner och Regioner samt myndigheter som polisen, Svenska Institutet, JÄMY och länsstyrelserna.

Genom våra nätverk får vi tillgång till kunskap och lärande, vi får viktig feedback på vårt arbete och möjligheten att agera tillsammans för att få till stånd nödvändig samhällsförändring.

Trovärdighet

MÄN är en organisation med hög trovärdighet inom vårt fält. Vi bedömer att den trovärdigheten framförallt vilar på två ben; att vi gör bra verksamhet och att vi lever som vi lär.

Genom åren har MÄN genomfört ett antal större projekt för finansiärer som Sida, Arvsfonden, Postkodstiftelsen, EU och Forum Syd. Samtliga av dessa finansiärer har valt att förnya stödet till oss efter att ett projekt avrapporterats vilket kan tas som intäkt för att vi levererar det vi lovar, både när det gäller projektresultat och när det gäller ordning och reda i finanserna. Vi har en växande konsultverksamhet där vi erbjuder utbildningar och handledning inom frågor som jämställt föräldraskap; maskulinitetsnormer och våldsförebyggande arbete och vi har genomfört större konsultuppdrag åt exempelvis Ungdomsstyrelsen (numera MUCF), Kriminalvården och Sveriges Kommuner och Regioner.

Då vi är en organisation som engagerar män för att utmana ojämställdhet och gruppen mäns överordning finns ett särskilt stort ansvar för oss att säkerställa att vårt arbete verkligen leder till att jämställdheten ökar och att makt i samhället omfördelas. Det ställer stora krav på oss som organisation och på de personer som representerar organisationen. Vi lägger stor vikt vid att våra medarbetare och förtroendevalda agerar på ett sätt som ligger i linje med organisationen värderingar. Vi jobbar aktivt med vår etiska policy, välkomnar feedback på hur vi upplevs av andra och agerar kraftfullt på misstankar om övertramp. Vi ser detta värdegrundsarbete som en ständigt pågående process och förstår att trovärdighet är något som man behöver förtjäna om och om igen.

5. Hur vet vi att organisationen gör framsteg?

Våra övergripande mål som beskrivs under fråga 1 är visionära till sin karaktär, vi har därför valt att koppla delmål på 1-2 års sikt direkt till våra fem strategiska spår (beskrivs under fråga 2). Vi arbetar med en styrkedja som består av vision - övergripande mål – femårsstrategi – övergripande verksamhetsplan (2-årig) – verksamhetsplaner (ex vis kommunikationsplan och lokala verksamhetsplaner) och projektplaner. Den som är ansvarig för framtagandet för en plan för en viss verksamhet eller ett visst projekt har att säkerställa att aktiviteter och projektmål bidrar till mål och strategier på ovanvarande nivåer. Inom varje projekt och verksamhetsgren sker uppföljning och regelbunden rapportering till respektive finansiär. I samband med årsmötet presenteras organisationens övergripande förvaltningsberättelse och verksamhetsberättelse som svarar mot antagen verksamhetsplan och mot femårsstrategin. Under 2020-2021 genomför organisationen flera förändringar i den övergripande styrningen vilket bland annat innefattar en övergång till kongress vartannat år och nya styrdokument för förbättrad effektuppföljning och målstyrning.

Inom många av våra verksamheter genomförs löpande effektuppföljning för att säkerställa att de aktiviteter som genomförs också leder till de resultat som vi förväntar oss. Resultat som eftersträvas kan exempelvis vara **ökad kunskap, förändrade attityder eller förändrade beteenden**. Vid utbildningar genomförs ofta för- och eftermätningar, ibland enbart uppföljning av självrapporterad förändring efter avslutad utbildning. I killfrågor erbjuds alla killar som chattat med oss att lämna feedback på stödet som ett sätt att mäta nöjdheten hos de som vänder sig till oss.

I vårt opinions- och mobiliseringsarbete mäter vi förändring genom att exempelvis titta på **hur många som nås av våra inlägg, hur många som väljer att dela dem vidare och i vilken utsträckning man väljer att interagera med oss**. Vi följer naturligtvis upp antalet medlemmar och lokalgrupper men också aktivitetsnivån i lokalgrupperna som ett mått på engagemanget i våra frågor.

När vi sprider metoder och program till skolor och andra aktörer följer vi upp **hur många utbildare vi utbildat** varje år, **hur många skolor som bestämt sig för att arbeta med våra metoder** och **hur de som gör det upplever att det går**.

Det politiska påverkansarbetet är ju ofta något mer trögrörligt än att det går att se tydliga framsteg från år till år men vi följer upp tecken på att förändring är på gång. Det kan handla om att **andra aktörer visar stöd för de förslag vi driver**, att **vi fått gehör för våra synpunkter** i dialog med politiker eller i remissvar till statliga utredningar. Ibland är resultaten mer konkreta som **lagförslag, beslut om statliga utredningar eller skrivningar i nationella, regionala eller kommunala strategidokument**.

I våra internationella samarbeten sker löpande uppföljning tillsammans med våra partners mot de mål som finns i projektplanerna.

Generellt kan sägas att vi jobbar med en kombination av kvantitativ och systematisk uppföljning och *result harversting*, exempelvis genom metoden Most Significant Change. Detta är en metod som kan användas både inom ramen för konkreta projekt och i slutet av året på mer övergripande nivå för organisationens samlade verksamhet. Vi anser att vi genom dessa metoder på ett bra sätt kan fånga upp även de små stegen som visar på förändring.

6. Vad har vi åstadkommit så här långt?

Väsentliga händelser under verksamhetsåret

2019 har varit ett intensivt år då vi tagit flera viktiga steg framåt för en sammanhållen och effektiv organisation. Vi har också haft stor synlighet i våra frågor och drivit intressant verksamhetsutveckling inom flera olika områden, bland annat i frågan om porr/prostitution; klimat och maskulinitetsnormer; samtalsgrupper för män och internationellt nätverkande.

Vi arbetar utifrån av årsmötet antagen strategisk plan för åren 2018-2022 och under 2019 har vi jobbat med de strategiska spåren på följande sätt:

- **Sätta män i rörelse**

Framgångar: Vi har under året stärkt återrekryteringen av medlemmar och hade vid årets slut närmare 1600 medlemmar. Aktivitetsgraden i våra lokalgrupper är hög med många utåtriktade aktiviteter och stor synlighet i lokalmedia (se Verksamhetsberättelsen 2019). Vi har genomfört en stor mängd stormöten och samtalsgrupper under året och satt över 2000 män i självreflekterande samtal. Vi har också satsat stort på att få ut pappagrupperna i lokalgruppernas regi under året och har utbildat flera nya gruppleadare och startat över 20 nya pappagrupper.

- **Påverka och bilda opinion**

Framgångar: Vi har haft en **god synlighet i media**, exempelvis med vårt arbete efter #metoo där vår enkätundersökning två år efter #metoo och vårt stormöte på Södra teatern i samband med uppropet #brinnförJosefin fick stort mediegenomslag, men också med lokala aktiviteter och synlighet i andra frågor. Under hösten lanserades den rapport om mäns attityder till föräldraledighet som vi tagit fram på uppdrag av Nordiska Ministerrådet. Vi fick möjlighet att **lyfta förslag på hur mäns omsorgstagande kan öka** i frukostseminarier, morgonsoffor och i sociala medier.

Under våren deltog MÄNs ordförande Alán Ali i den officiella svenska delegationen till CSW i New York där vi också genomförde **ett välbesökt seminarium om prostitutionsfrågan** och lanserade vårt material för samtalsgrupper efter #metoo.

Vi lanserade **Machofabriken 2.0** på flera välbesökta lanseringsseminarier och har **lyft vikten av tidigt våldsförebyggande arbete** med unga bland annat under kampanjveckan En vecka fri från våld. Under 2019 har flera länsstyrelser och kommuner **stärkt sina skrivningar och sitt arbete för att förebygga våld**. Vikten av

våldsförebyggande arbete med fokus på pojkar och män har lyfts fram av bland andra jämställdhetsminister Åsa Lindhagen och företrädare för JÄMY.

- **Utveckla kunskap och metoder**

Framgångar: Under året avslutades arbetet med att uppdatera Machofabriken och **det nya digitala materialet med nya filmer och en helt reviderad metodbok lanserades** på fem platser i landet. Vi har **utvecklat och pilot-testat ett upplägg för en processledarutbildning i våldsförebyggande arbete** med mycket lovande resultat. **MVP har anpassats till parklekar** och en ny metodhandledning har utvecklats.

I ett **samarbete med KTH har vi utvecklat ett samtalsmaterial kring maskulinitetsnormer och klimatfrågan** som pilot-testas inom medlemsrörelsen. Arbetet har också väckt stort intresse både i svenska medier och internationellt. Inom projektet ”samtal för ett liv fritt från våld” har vi under året **börjat testa stödinsatser för killar som har använt våld.**

Vi har antagit ett positionspapper om porr och prostitution som befäster organisationens förståelse av sexuell exploatering och prostitution och tydliggör hur vi vill jobba för att minska mäns efterfrågan på kvinnors kroppar inom porr och prostitution.

- **Utbilda och stötta**

Framgångar: Under 2019 fortsatte vårt arbete med MVP och andra våldspreventiva metoder att växa. Flera nya kommuner och stadsdelar att påbörjat en implementering av MVP på sina skolor. **Sveriges Kommuner och Regioner har i en unik överenskommelse med Regeringen skjutit till resurser som gjort det möjligt för ett 50-tal kommuner att påbörja implementeringen av våldsförebyggande arbete med unga, många av dessa har valt att använda MVP.** Vi har nått mängder av verksamheter främst inom offentlig sektor med kunskap om män, maskulinitet och förebyggande arbete och har stundtals kämpat för att kunna möta efterfrågan.

Vi har börjat att **utbilda i Machofabriken 2.0** och har också **utbildat informatörer inom medlemsrörelsen** för att de ska kunna bära Machofabriken på det lokala planet. Under året har vi också för första gången haft en utbildningssamordnare på plats och vi har tagit viktiga steg för att skapa effektiva och bra strukturer runt vår försäljning av kompetens för att underlätta schemaläggning och förbättra vårt kundbemötande. Under våren bidrog vi till **spridningen av våldsförebyggande metoder till flera europeiska länder** inom ramen för vårt EU-projekt Livscykeln. Bland annat tog vi emot **ett internationellt studiebesök med representanter från åtta länder på temat genusförändrande och våldsförebyggande arbete.** Vi tog också emot ett studiebesök från Georgien med representanter från bland annat myndigheter och FN-organ för att berätta om det svenska arbetet för att främja jämställt föräldraskap.

- **Leva som vi lär**

Framgångar: Frågan om ansvarighet i praktiken har varit viktig under året som gick och styrelsen har tagit initiativ till bildandet av en resursgrupp för ansvarighet med

representanter från styrelse och kansli. Vi har genomfört interna utbildningar i kvinnojourskunskap och gjort flera gemensamma debattspel tillsammans med bland andra Unizon. Under Almedalen tog vi initiativ till kampanjen ”en stol för RFSL” som ett sätt att synliggöra hur hotbilden mot HBTQ-rörelsen lett till att RFSL ställt in sitt deltagande under veckan.

På höstens stora kick-off för aktivister höll vi flera workshops om ansvarighet och vi har påbörjat arbetet med en praktisk handbok för internt bruk. Inom MenEngage Europa har vi drivit på för en medlemsutbildning om accountability som kommer att genomföras i mars 2020.

- **Organisationsutveckling**

Framgångar: Under 2019 har vi sjösat vår nya ledningsstruktur med fyra nya teamchefer med delegerat personalansvar för sina respektive medarbetare. Vi har utvecklat en inre delegationsordning och nya rutiner för bland annat utvecklings- och medarbetarsamtal. Under året har vi också antagit en rekryteringspolicy och en rekryteringshandbok samt fortbildat hela ledningsgruppen i kompetensbaserad rekrytering. Vi har tecknat avtal med Previa för företagshälsovård och tagit fram rutiner för hur vi hanterar signaler på stressrelaterad ohälsa hos personalen.

I december 2018 förstärktes ekonomiavdelningen med en ekonomiassistent och under året har vi etablerat en del nya arbetssätt för ekonomihanteringen, med goda resultat. Vi har genomfört vår första rapportering mot Giva Sveriges kvalitetskod för intern styrning och kontroll och har i samband med det förstärkt vissa styr- och kontrollfunktioner, t ex genom att anta riktlinjer för det egna kapitalet och en ny klagomålpolicy.

Organisationsutredningen från 2018 ledde till att årsmötet 2019 fattade flera viktiga beslut om förändringar i föreningsstrukturen, bland annat ett principbeslut om övergång till kongress vartannat år samt nya regler för tilldelning av mandat till årsmöte/kongress. Dessa beslut planeras operationaliseras genom stadgeförändringar på årsmötet 2020.

Parallellt med förändringen av de övergripande ramarna för organisationen demokratiska struktur har vi också blåst liv i det gamla samordnarnätverket som träffats under året och också jobbat fram en intern arbetsordning som reglerar ansvarsfördelning och mandat på ett antal viktiga områden mellan lokalföreningar, förbundskansli och förbundsstyrelse. På det stora hela har 2019 varit ett år då vi gjort flera viktiga organisationsförbättrande insatser och utvärderingar visar överlag mycket goda resultat.

Under året har vi verkat med finansiering från följande källor:

Från Socialstyrelsen har vi fått ett verksamhetsbidrag för aktörer inom det sociala området som bland annat finansierat stora delar av vår medlemsverksamhet och strategiskt påverkansarbete. Arvsfonden har under 2019 finansierat Machofabriken 2.0, MannenMyten och projektet Samtal för ett liv fritt från våld.

Med stöd från Sida har vi drivit projekten SAfE (Ryssland) och New men in Belarus. Sida har också (genom MenEngage global) finansierat ett nystartat sekretariat för MenEngage Europa, placerat i Amsterdam. MenEngage Europa (där MÄN är förvaltande organisation) har också



avslutat ett projekt med Oak Foundation under 2019 och sökt och beviljats medel för tre år (2020–2022) från IGNITE Foundation för att stärka det europeiska nätverket.

Med stöd av Forum Syd har vi genomfört en fact-finding-resa till Colombia för att undersöka möjligheterna för ett mer långsiktigt samarbete med organisationen ACOOC.

Med stöd av EU-kommissionen har vi drivit projektet Livscykeln men syfte att sprida våldsförebyggande insatser brett i Sverige och i Europa genom studiebesök och rapporter. Livscykeln tar ett helhetsgrepp på genusförändrande våldsprevention och sprider insatser som når människor i olika faser av livet.

Verksamheten Killfrågor.se har drivits med stöd från Stockholms stad och Folkhälsomyndigheten.

Under året har vi också sålt kompetens kring våldsprevention, maskulinitetsnormer och män och omsorg framför allt genom metoderna MVP, Agera tillsammans och Machofabriken och stöd för ett jämställt föräldraskap. Vi har också koordinerat det europeiska MenEngage-nätverket och suttit i den globala MenEngage-styrelsen.

Resultat och ställning

Bidrag för projekt under 2019 uppgick till ca 34,5 MSEK en ökning jämfört med 2018. Projektbidrag utgör organisationens huvudsakliga intäkt. Därtill har vi ett årligt grundbidrag från Socialstyrelsen som 2019 uppgick till 2,66MSEK.

I övrigt tar vi in intäkter genom att hålla föreläsningar, seminarier, workshops, samtalsgrupper, anordna konferenser samt försäljning av metodmaterial och böcker. Intäkterna för försäljning av kompetens har legat på ungefär samma nivå som rekordåret 2018 bland annat tack vare flera större uppdrag åt t ex Sveriges Kommuner och Regioner, Stockholms stad och Länsstyrelsen Västerbotten.

Vi har också utbildat, föreläst och lett samtalsgrupper på företag, skolor, institutioner och kommuner, för att förändra maskulinitetsnormer och förebygga våld och sexuella trakasserier. Machofabriken 2.0 lanserades under året och vi har lagt mycket tid på lansering och bred kommunikation kring det nya materialet. Vi har också utbildat drygt 270 lärare/personal på workshops och heldagsutbildningar, och föreläst för drygt 200 om Machofabriken. Vi har utbildat närmare 800 personer i att hålla MVP och Agera tillsammans, jämfört med 330 året innan. Under 2019 pågick det arbete med MVP och Agera tillsammans på 45 skolor över hela landet. Vi har under året fortsatt att ge kompetens- och metodstöd i våldspreventiva metoder till Stockholms stad och har bland annat utvecklat nya utbildningsmoduler och anpassat MVP till parklekar. Vi har också pilot-testat en processutbildning i våldsprevention med representanter från fyra kommuner i samarbete med Länsstyrelsen Västerbotten. Under året har vi också bidragit med expertstöd till Jämställdhetsmyndighetens revidering av Inget att vänta på. Under vecka 49 genomförde vi för sjätte året i rad kampanjveckan En vecka fri från våld i samarbete



med Unizon, JÄMY, SKR och Länsstyrelserna. Nytt för i år var att vi såg en stor ökning av lokala aktiviteter organiserade av våra lokalgrupper, ofta i samarbete med lokala kvinnojourer. En vecka fri från våld avslutades med en fullsatt konferens på temat Våld på nätet.

Vi har haft god synlighet i media under året som gick, total 133 pressklipp i redaktionell media och stor spridning av vår egen kommunikation i sociala medier. Vi har fortsatt att kommunicera brett om sexuella trakasserier och mäns ansvar vilket gav stora möjligheter att nå ut till nya medlemmar och möta män i reflekterande samtal om maskulinitetsnormer, ansvar och samtycke. I samband med att dokumentären om Josefin Nilsson visades under våren deltog vi i uppropet #Brinnförjosefin och genomförde ett välbesökt stormöte för kultursektors på Södra teatern, som också fick stor uppmärksamhet i media. Andra saker under året som fått stort genomslag medialt har varit vårt öppna stormöte på Bok- och Biblioteksmässan; lanseringen av Nordiska Ministerrådets rapport om män och föräldraledighet i de nordiska länderna (skriven av MÄN) och Killfrågors 10-årsjubileum. Vi har sammanlagt genomfört 38 stormöten på temat #eftermetoo över hela landet och skrivit åtta debattartiklar under året.

Vid årsskiftet hade MÄN drygt 1600 betalande medlemmar mycket tack vare ett intensivt arbete med utveckling av våra rutiner för återrekrytering av medlemmar. De medlemsavgifter och donationer från medlemmar vi fått in under 2019 uppgår till 308 075 kronor. Flera nya lokalgrupper har startat under året vilket innebär att organisationen vid utgång 2019 har 21 aktiva lokalföreningar fördelade över hela landet.

Föreningen har genomfört tre nationella medlemsmöten (utöver årsmöteshelgen) under året, varav en var en helt ny höst-kickoff för aktivister från alla olika verksamhetsgrenar. Där samlades informatörer, killfrågevolontärer, samtals- och pappagrupsledare med lokala styrelseledamöter för gemensam fortbildning och inspiration. Vi har också genom våra informatörer genomfört sju lokala medlemsutbildningar under året, med goda resultat. MÄN Stockholm har utbildat 12 informatörer i projektet Våra ord och nationellt har vi utbildat 28 samtalsgruppsledare. Killfrågor har utbildat 38 nya volontärer i två grundutbildningar och vi har utbildat 48 pappagrupsledare. Totalt har vi under 2019 utbildat 126 volontärer inom olika verksamheter. Vi har mött över tusen personer i samtalsgrupper och pappagrupper.

Stödchatten Killfrågor.se har under året haft ca 5000 stödkontakter. Under året har vi stärkt upp vårt arbete med kvalitativ uppföljning inom Killfrågor. Av 5000 chattar var 1450 en timme eller längre och över tusen stödsökande svarade på utvärderingsfrågor efter avslutad chatt. Närmare 90% av de som svarade uppgav att de upplevt sig lyssnade på och att de skulle kunna tänka sig att chatta med oss igen.

Hållbarhetsupplysningar

2019 har inneburit ett fortsatt intensivt arbete för att stärka kansliets arbetssätt i en växande organisation. Vi har sjösat den nya ledningsstrukturen med en beslutande ledningsgrupp och fyra teamchefer med delegerat verksamhets- och personalansvar och byggt upp stödstrukturer kring dessa. Detta har bland annat krävt utvecklingen av en ny inre delegationsordning, antagandet av



en rekryteringspolicy och ett omfattande arbete med rekryteringsrutiner och rutiner för medarbetar- och utvecklingssamtal. Vi har också antagit gränsvärden för det egna kapitalet och en klagomålpolicy.

Organisationen har arbetat vidare med organisationsövergripande riskanalyser och vi har stärkt den övergripande strategiska styrningen genom ett arbete med styrelsen och deras arbetsplan.

Årsmötet 2019 fattade viktiga beslut om en kommande övergång till kongress vartannat år, något som också får konsekvenser för hela styrkedjan inom organisationen. Flera arbetsgrupper har varit verksamma under året för att förbereda stadgeändringar, utveckla enhetliga lokala stadgar och ta fram en ny arbetsordning för kongresser, inklusive förslag på nya styrande dokument.

Under året har också två arbetsgrupper av medlemmar varit verksamma för att lägga förslag kring transinkludering och tydligare skrivningar kring kopplingen mellan maskulinitetsnormer och klimatfrågan inom MÄN.

Slutligen har vi under året genomfört en rekrytering av ny ekonomichef.

Framtida utveckling

Under 2020 jobbar vi vidare med att sätta män i rörelse, med kunskaps- och metodutveckling, spridning/stöd och påverkan/opinionsutbildning inom områdena män och omsorg, normförändrande arbete och våldsprevention. Vi kommer att jobba för en övergång till tvååriga kongresser och en ny struktur för målstyrning i hela verksamheten. I samband med detta förstärks också organisationens effektuppföljningsarbete.

De senaste två åren har varit omtumlande och intensiva för organisationen. Mobiliseringen i samband med #metoo innebar ett kraftigt ökande medlemsantal, fler och mer aktiva lokalgrupper och en samtalsrörelse som satte tusentals män i alla åldrar i rörelse. Parallellt med detta har vi tillsammans med Unizon lanserat Machofabriken 2.0 och sett ett växande intresse för våra våldsförebyggande metoder både i Sverige och internationellt. Vi har också tagit oss an delvis nya frågor och perspektiv samtidigt som vi jobbat för att anpassa arbetssätt och beslutsstrukturer till en växande organisation.

Med detta i ryggen går vi in i den kommande tvåårsperioden med en fast ambition att samla ihop organisationen. Med en fortsatt hög ambitionsnivå för synlighet och konkret förändringsarbete behöver vi också återvända till vår kärna och säkerställa att vi alla har förutsättningar att jobba utifrån en gemensam förståelse av problem, förändringsstrategier och värdegrund. Under de kommande två åren kommer vi särskilt att prioritera:

- **Värdegrunden i fokus** – vi arbetar med att revidera vår idéplattform så att den på ett bättre sätt lyfter fram våra kärnfrågor och speglar vår värdegrund och förändringsidé.
- **Pojkar och män i patriarkatet** – vi arbetar med att gemensamt bära en djup kunskap om hur pojkar och män på olika sätt formas av och agerar i ett patriarkat. Vi har den förståelsen med oss i vårt utåtriktade arbete.



- **En sammanhållen organisation** – Vi arbetar särskilt för en befäst och ändamålsenlig struktur för den ideella verksamheten över hela landet.

Styrelsen och förbundskansliet arbetar också vidare med följande särskilt prioriterade fråga:

- **Hållbar och diversifierad finansiering** – vi har ett fortsatt behov av att öka andelen fria medel i vår finanseringsbas för att möjliggöra större strategiskt handlingsutrymme och stabilare stödfunktioner. Vi gör detta främst genom att utveckla vår säljande verksamhet; påbörja ett mer systematiskt insamlingsarbete samt söka ett större verksamhetsstöd.