



WINNET
SKÅNE

FATTA JÄMSTÄLLDHET!

Konferensdokumentation

2015.09.30

Moriska Paviljongen, Malmö



VI HAR FÅTT STÖD AV
TILLVÄXT
VERKET





PROGRAM

Moderator: Heidi Avellan, politisk chefredaktör, Sydsvenskan

08:45 Registrering och fika

09:15 Välkommen!

Katarina Erlingsson, ordförande, Winnet Skåne och
Amela Hodzic, regionråd (S)

09:35 3 år med jämställd regional utveckling i fokus

Bodil Nilsson, verksamhetsledare, Winnet Skåne

09:50 Statistik som verktyg för förändring

Matilda Andersson och Sofie Karlberg,
projektledare, Winnet Skåne

10:25 Arbetsmetoder för förändring: Exempel från Trelleborgs kommun

Magnus Dahlberg, personalchef och Annika Hansson, miljöstrateg och projektledare

10:55 Kreativ Kvart

11:10 Region Skåne om jämställdhet och regional utveckling

Carin Daal, enhetschef och Rozalia Weisz, näringslivsutvecklare, Region Skåne Näringsliv

11:35 Så här jobbar vi! - Skånska nätverk berättar

Lisbeth Böhm, Grid och Maria Pålsson, IKF

12:00 Lunch

13:15 Kartläggning av innovationsfrämjare – vad har hänt på 10 år?

Pia Vingesträhle, ledarskapskonsult
Framtidens ledarskap®

13:45 Arbetsmetoder för förändring: Exempel från skånska kluster och innovationsfrämjande aktörer

Media Evolution

14:15 Kreativ kvart

14:30 Fika

14:45 Världen enligt Nour El-Refai

Nour El-Refai, skådespelare, komiker och programledare

15:15 Nu fattar vi jämställdhet, eller? Panelsamtal

16:00 Vilka bollar fortsätter vi att rulla?

16:30 Tack för idag!

Med reservation för eventuella ändringar



Fatta jämställdhet!

”Vi vill att alla ska fatta jämställdhet!” deklarerade Winnet Skånes ordförande Katarina Erlingsson och möttes av omedelbart bifall från publiken. ”Att fatta jämställdhet handlar om att veta varför det är viktigt. Men även om att omfamna och greppa tag i begreppet.”

Det var den sista dagen i september 2015 och ett sjuttioal personer hade samlats i Moriska Paviljongens vackra lokaler i Malmö för en fullspäckad konferensdag om jämställd regional utveckling. Med avstamp i det aktuella jämställdhetsläget var siktet inställt på att under dagen vaska fram nya utmaningar, behov och möjligheter för ett jämställt Skåne. Inspelen, tipsen och uppmaningarna var många - från såväl de inspirerande talarna som den engagerade publiken. Och nog lämnade vi alla Moriskan både klokare och ännu mer beslutsamma att fortsätta förändra.

Konferensarrangören Winnet Skånes uppdrag kretsar på olika sätt kring att öka kunskapen, granska, påverka och förändra attityder och strukturer som hindrar ett jämställt Skåne. Som Regionalt ResursCentrum, med finansiering från Tillväxtverket, samlar föreningen nätverk för kvinnor, aktörer, myndigheter och organisationer inom lokal och regional utveckling.

Nyfiiken på vad som blev sagt? I behov av att friska upp minnet? Här finns ett gäng av de många guldkornen samlade.

”Jämställdhet en förutsättning för ett hållbart samhälle”

”Jag är stolt över att inleda idag.” sa regionrådet Amela Hodzic (S) och intog scenen. ”Detta helt enkelt för att jämställdhet är nyckeln till allt - tillväxt, jobb och hela regionens utveckling.” Amela Hodzic beskrev hur målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ansvaret för att nå dithän ligger hos många aktörer; hos arbetsgivare som sätter löner, valberedningar som tillsätter bolagsstyrelser, förskolor och skolor som kan bryta normer om kön, ansvariga för upphandlingar och många fler. ”Jämställdhet kräver konkret arbete och handlingskraft och är en kunskapsfråga som alla vinner på. Vi måste komma ihåg att det inte bara är ett mål i sig – det är en förutsättning för ett hållbart samhälle.”

Dagens moderator, Sydsvenskans politiska chefredaktör Heidi Avellan, instämde i jämställdhetsfrågornas politiska tyngd. ”Det sägs att vi lever i världens mest jämställda land men vi vet alla hur det ser ut i vardagen. Det här ingen fruntimmersfråga, det handlar om mänskliga rättigheter.”



Amela Hodzic

JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att *kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*. Detta konkretiseras genom fyra delmål:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande:** kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet:** kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet:** kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra:** kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.



Tre år med jämställd regional utveckling i fokus

Bodil Nilsson är verksamhetsledare för Winnet Skåne. Hon beskrev hur inriktningen i det regionala utvecklingsarbetet förändrats sedan det första Regionala RecursCentrat bildades för cirka 20 år sedan. ”Då skulle vi med riktat stöd till kvinnor förändra att kvinnor bara tog del av 3 % av de olika medlen för regional utveckling. Idag handlar arbetet mer om att påverka strukturer och sammanhang, om jämställdhetsintegrering och att skapa ett bra liv för alla.”

Winnet finns idag på såväl lokal och nationell som europeisk nivå och Bodil Nilsson berättade om en aktiv verksamhet runt om i Europa. När Winnet Skåne bildades 2013 tog de över det regionala resurscentrauppdraget från Region Skåne. Sedan dess arbetar föreningen med tre olika spår – lokalt gentemot medlemmarna, regionalt med verksamhetsbidrag från Tillväxtverket och med olika projekt som ger en viktig kontinuitet i arbetet.

Mellan 2013 – 2015 har föreningen lagt stort fokus på regeringsuppdraget att bidra till jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet. Kunskap från tidigare arbete förs ständigt över till nya satsningar. Bodil Nilsson gav konkreta exempel på hur Winnet Skåne arbetar inom fyra av Tillväxtverkets fem insatsområden. Det handlar om:

- **Entreprenörskap och innovation:** genom att kartlägga innovationsfrämjande miljöer, driva arbetet med Jämställdhetskartan och tillföra ett fördjupat jämställdhetsperspektiv till den regionala utvecklingsstrategin.
- **Tillgänglighet:** genom Winnet Skånes digitala agenda.
- **Strategiskt gränsöverskridande arbete:** genom samverkan nationellt och internationellt och satsningarna Going Abroad.
- **Landsbygdsutveckling:** genom olika insatser för jämställdhet inom landsbygdsprogrammet.



Bodil Nilsson

Statistik som verktyg för förändring

Kunskap om hur det ser ut behövs för att fatta jämställdhet. Ett effektivt sätt att beskriva verkligheten är med hjälp av siffror. Projektledarna Sofie Karlberg och Matilda Andersson presenterade ett utmärkt verktyg för att göra just detta - Jämställdhetskartan. Idén kommer från Winnet Västra Götaland och syftar till att synliggöra och sprida kunskap om jämställdhet. Med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen samlar Jämställdhetskartan på ett tillgängligt sätt statistik som belyser jämställdhetsläget i en specifik kommun. Underlaget hämtas bland annat från SCB, Brottsförebyggande rådet, Bolagsverket och egna insamlingar av uppgifter om könsrepresentation, fördelning av resurser och liknande. I Skåne påbörjades arbetet med jämställdhetskartan 2013 och hittills har sju kommuner inkluderats. ”Det går att jobba med jämställdhet på många olika sätt, både kvantitativt med statistik och kvalitativt med till exempel normer och värderingar. Statistik ger kunskap och bättre beslut, men den säger aldrig allt och därför är dialog om vad siffrorna visar viktigt” beskrev Sofie Karlberg.

Hur står det då till med jämställdheten i Skåne idag? Matilda Anderson och Sofie Karlberg guidade oss genom statistiken och målade samtidigt upp en minst sagt dystert bild:

- Kvinnor har högre utbildningsnivå än män i alla grupper och kommuner. Men män som grupp tjänar, oavsett kommun och arbetsgivare, mer än kvinnor. Kvinnors faktiska inkomst i Skåne var 2013 75 % av männens. Arbetsmarknaden är fortsatt könssegregerad och kvinnor och män befinner sig inom olika sektorer. I samband med att tjänsteföretagen blev fler så ökade andelen kvinnor i privata näringslivet. Samtidigt är det fortfarande färre



Matilda Andersson

kvinnor som driver företag än män. Det är svårare att gå från anställning till företagande inom de verksamheter som kvinnor ofta verkar. Kvinnors högre utbildningsnivå än män bidrar också till att minska sannolikheten att de startar företag. Undantaget finns bland dem som kombinerar anställning och företagande. Här är både könsfördelningen mer jämn och utbildningsnivån generellt högre.

- Kvinnor drabbas i högre utsträckning än män av ohälsa. Att ha ansvar på arbetsmarknaden och ta störst ansvar för hem och familj ökar dessutom risken för sjukskrivning – och det gäller för både kvinnor och män. I Skåne står kvinnor för 78 % av föräldraledigheten och de lokala skillnaderna är små. En situation som leder till sämre löne- och karriärutveckling och lägre pensioner för kvinnor. 80 % av alla med garantipension på cirka 7000 kr i månaden är just kvinnor. ”Pensionerna är en tydlig spegling av vilka val vi gjort i livet.” konstaterade Matilda Andersson.

Moderatorn Heidi Avellan undrade om inte Matilda Andersson och Sofie Karlberg sett någon trend i rätt riktning. ”Har vi inte ändrat beteende alls?”

Sofie menade att det visst hänt saker. ”Det har skett ett uppsving i att ta tag i situationen, frågorna hamnar inte längre vid sidan av på samma sätt och det finns en annan syn på jämställdhet som är väldigt positiv. Det kommer förhoppningsvis att synas nästa gång vi presenterar statistik.”

”Det här handlar om makt” fortsatte Matilda. ”Vi jobbar för jämställdhet eftersom vi vet att jämställdhet ger ett bättre samhälle. Det finns ekonomiska och demokratiska vinster.”



Sofie Karlberg

Arbetsmetoder för förändring: Exempel från Trelleborgs kommun

Under åren har Trelleborgs kommun vid flertalet tillfällen låtit tala om sig som arbetsgivaren som bestämt sig för att komma till rätta med ojämställdheten en gång för alla. Det hela började 2003 med ett radioprogram i P1 som hette Lika villkor. Personalchefen Magnus Dahlberg berättade: ”P1-journalisten anlände oinbjuden till Trelleborg för att ta reda på om vi hade en jämställdhetsplan.”

Det visade sig att planen både var inaktuell och inte särskilt bra, något som även Jämställdhetsombudsmannen (JämO) noterade när programmet sändes. Snart därefter fick kommunen ett krav att med vitesföreläggande ta fram en ny plan.

Magnus Dahlberg beskrev hur detta blev starten på ett arbete för lika löner som rönt stor uppmärksamhet. Kommunen gav sig nämligen i kast med att utveckla ett nytt system för att arbetsvärdera och kartlägga osakliga och strukturella löneskillnader mellan mans- och kvinnodominerade grupper. Beslutet om en ny lönepolitik för jämställda löner väckte även kraven på att minska skillnaderna. Sedan 2003 kartläggs lönerna årligen. Magnus Dahlberg visade hur de numera jämför yrkesgrupper utifrån nuläge och önskvärda, jämställda nivåer. Ett arbete som har fått flera kvinnodominerade grupper att komma ikapp lönemässigt.

Förändringarna har gjort Trelleborgs kommun till en attraktiv arbetsgivare med en bättre lönestruktur än i många andra kommuner. Magnus Dahlberg beklagade att det inte är fler som arbetar på det här sättet. ”Motkrafterna utifrån är starka och när vi rekryterar kan vi inte alltid ge alla yrkesgrupper samma löner som andra arbetsgivare. Men vår kraft att fortsätta kommer från att det här handlar om rättvisa. Vi har varit vansinnigt envisa och fått politiken och förvaltningschefer att se att det här är rätt.” Även kommunens senaste jämställd-



Magnus Dahlberg



hetsplan har väckt intresse. En nyinförd jämställdhetspremie utdelas numer till anställda som kan visa att de delar lika på föräldraledigheten.

Magnus Dahlberg konstaterade att det alltid är viktigt att ojämställdhet exponeras, oavsett det sker genom ett radioprogram eller på annat sätt.” Ingen ska känna sig trygg med att det finns ojämställdhet på arbetsmarknaden.”

DELTAGARNAS KREATIVA KVART

VAD KAN JAG SJÄLV GÖRA I VARDAGEN FÖR ATT FATTA JÄMSTÄLLDHET?

- Efterfråga jämställdhet
- Rekrytera fler män till kvinnoyrken
- Arbeta normkritiskt
- Mediebevakning och ökad uppföljning
- Ta debatten i sociala medier och vardagen
- Styra bilden av kvinnor i reklam
- Se till barnets behov vid vårdnadstvister
- Synliggöra goda exempel och reagera på uppenbar ojämställdhet
- Ifrågasätt heltid som norm
- Undersök könsfördelningen bland kunder
- Prata om normer hemma
- Se på det egna förhållandet och skapa system för att skapa jämställdhet
- Göra alla evenemang jämställda; visa goda exempel i kommunikation
- Exponera med fakta som grund för att påverka
- Praktisera jämställdhet i konkreta, påtagliga handlingar och i beteende
- Påverka arbetssätt i skola/förskola genom egna barnen
- Ifrågasätt föreställningen om chefsfunktion
- Politiska beslut med en jämlik tanke/uppdrag
- Normkritisk; lika olika men lika värda!
- Normbrytande självreflektion
- Politiska förändringar som delad föräldraledighet och lika lön för lika arbete



Region Skåne om jämställdhet och regional utveckling

Carin Daal är enhetschef för Innovation och entreprenörskap på Region Skåne Näringsliv. Här är de på olika sätt sysselsatta med att nå den övergripande visionen om ett öppet Skåne och en hållbar tillväxt. När de svenska regionerna 2011 fick i uppdrag av regeringen att ta fram handlingsplaner för jämställd regional tillväxt var det, enligt Carin Daal, på grund av att de hittills inte hade varit tillräckligt bra på att integrera jämställdhet i tillväxtarbetet. ”Det var inte så tydligt var i vår organisation som uppdraget skulle landa och det var första gången begreppen kopplades samman. Vi hade inte heller en samlad bild av vad vi tidigare hade gjort inom jämställdhet. ”Carin Daal beskrev hur de gav sig i kast med att summera insatserna och fann att det både hade gjorts mycket och tillförts relativt bra med resurser. Samtidigt rörde det sig om ofta separata satsningar för kvinnor vilka inte integrerats i Region Skånes ordinarie arbete.

Regeringsuppdraget gjorde det nödvändigt för Region Skåne att få en bättre bild av sin egen organisation och öka kompetensen. Ny statistik har tagits fram, klusterinsatser och budgetfördelningen har genomlysts. Med underlag om hur det ser ut har det också gått att föra en diskussion och sätta olika perspektiv mot varandra. Något som inneburit en stor förändring i hur de idag förhåller sig till jämställdhet i sitt arbete.

Mycket har hänt under de senaste åren och Carin Daal tror att deras nya approach märks. ”När vi nu samlar företagsfrämjande aktörer nästa gång är temat jämställdhet, integrering och etnisk mångfald. Det händer mycket men vi kan bli mer innovativa och nytänkande!”

Ett konkret exempel stod näringslivsutvecklare Rozalia Weisz för genom beskrivningen av hur det företagsfrämjande systemet jämställdhetsintegreras. ”När vi inledde arbetet såg vi att det fanns stora brister, kunskapen var inte tillräcklig och jämställdhetsperspektivet saknades i stort sett helt.” Genom olika insatser för att *styra, stödja* och *störa* är de idag helt inriktade på att skapa förutsättningar för att kvinnor och män ska kunna starta och utveckla företag på likvärdiga villkor. ”Vi har arbetat med 4R-metoden för att synliggöra representation, resursfördelning, varför det ser ut så här och hur vi agerar. Under det senaste året har detta bland annat skett tillsammans med flera andra aktörer och företag. Resultaten har varit fantastiska på både individ- och organisationsnivå.”

Arbetet syftar till ett jämställt företagsfrämjande system i Skåne. Idag fördelas 85 % av de 30 miljarder kronorna till företag som drivs eller domineras av män. ”Ett viktigt resultat av vårt arbete är Region Skånes nya riktlinjer för finansiering och återrapportering. Beroende på hur mycket pengar som delas ut så ställs också olika jämställdhetskrav. Verksamhetsbidrag förutsätter till exempel också att styrelse och ledningsgrupp har en jämn könsrepresentation.”



Carin Daal

VAD KAN VI GÖRA I VARDAGEN FÖR ATT FATTA JÄMSTÄLLDHET?

Catharina Sjöstrand, Nätverket Grid: ”Att prata med sina barn om normer och synliggöra vad det handlar om för oss i vårt hem gör skillnad. Vi har fantastiska diskussioner hemma och det är så viktigt!”

Rozalia Weiz, Region Skåne: ”Jag är inne på samma spår och märker hur min dotter har med sig ett jämställdhetsperspektiv när hon gör val i livet. När hon nyss gifte sig var det viktigt för henne att även behålla sina ursprungliga två efternamn för att det handlade om egenmakt och identitet.”

VILKEN JÄMSTÄLLDHETSFRÅGA TYCKER DU ÄR MEST BRÄNNANDE IDAG?

Linda Granqvist, Räddningstjänsten Syd: ”Lönefrågan och möjligheten att förena arbete och familj, utan tvekan. Jag inser mer och mer att jag upprätthåller normen genom att som ensamstående mamma arbeta deltid för att få tid med mitt barn. Önskan att vara en bra förälder gör att jag halkar bakåt i lön och pensionen kommer att påverkas. Det här är en viktig politisk fråga och arbetsgivare har en stor betydelse för att ensamstående föräldrar ska kunna få ihop livet.”



Så här jobbar vi! Skånska nätverk berättar

Nätverket Grid

Att både jobba lokalt med strukturella frågor och vara del av ett nätverk är inte helt okomplicerat. Det har Lisbeth Böhm och företagarnätverket Grid i Vellinge konstaterat. ”Vi har behövt jobba med argument för varför vi ska ägna oss åt jämställd tillväxt. Vi har velat öka förståelsen och visa vad nyttan är.”

I en kommun som Vellinge var det kanske extra svårt för många att förstå varför det behövdes särskilda insatser för kvinnors företagande och jämställdhet. Uppfattningen var ju att det gick bra för företagandet i kommunen. Nätverket Grid ville undersöka hur det stod till med den saken och vilken syn som fanns på jämställdhetsfrågorna. ”Vi gjorde djupintervjuer med offentliga och andra aktörer och ställde frågor om vad de ville göra för ökad jämställdhet. Oftast kastade de tillbaka frågan och undrade vad vi som nätverk hade tänkt göra. Vi såg att det fanns ett behov för oss att arbeta praktiskt med frågorna.”

Lisbeth beskrev hur de som initierade arbetet med jämställdhet i Vellinge var företagare och inte genusvetare, men att de genom undersökningen just ville skapa kunskap om jämställdhet och genus. Nätverket Grid ger sig dessutom gladeligen i kast med olika former av tillväxtprovokationer - genom nya möten, mingel, business blind dates, innovationsworkshops och nätverksträffar. Ett arbete som nu också är i färd att bli en skrift om innovativa mötesplatser bortom det först förväntade.



Lisbeth Böhm



Läs mer om Nätverket Grid på
www.grid.nu

Internationella Kvinnoföreningen i Malmö (IKF)

Ytterligare ett exempel på praktiskt arbete bidrog IKF:s verksamhetsutvecklare Maria Pålsson med. Bakgrunden till föreningens satsningar är det stora sysselsättningsgapet i Sverige mellan olika grupper med kvinnor och män. Skåne ligger sämre till än exempelvis Göteborg och Stockholm när det gäller arbetskraftsdeltagandet bland utrikesfödda. IKF är en mötesplats för internationella kvinnor och anordnar en mängd aktiviteter i lokalerna på Spångatan i Malmö. De genomför dessutom utåtriktade insatser för att förändra Skåne i en mer jämställd och inkluderande riktning. ”Vi har workshops för mångfaldsorienterad rekrytering hos arbetsgivare. Vi lyfter att det är viktigt med normkritiskt förhållningssätt bland handläggare på exempelvis Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Det finns många förutfattade meningar om kvinnor och om etnicitet som behöver förändras.”

Under senare år har IKF uppmärksammat ett nytt begrepp som väl beskriver föreningen och dess sätt att arbeta, nämligen *genusdriven social innovation*. Begreppet är nytt och utvecklat av forskaren Malin Lindberg vid Luleå Tekniska universitet. Kort handlar det om en metod för förändringsarbete utifrån olika genusrelaterade behov. Det kan vara nya varor, tjänster eller metoder som på olika sätt bidrar till att minska genussegregeringen i samhället eller inom en organisation. ”Vi har jobbat med förändringsprocesser i olika omfattning, ofta tillsammans med andra aktörer. Det behövs praktiska exempel på hur utveckling sker som också visar att det som idag ses som vardagsmat faktiskt var nytt när det kom.”



Maria Pålsson



Läs mer om IKF i Malmö på
www.ikf.se

Innan Heidi Avellan släppte iväg publiken på lunch reflekterade hon kring att förmiddagen möjligen framstätt som lite deppig, med alla fakta kring ojämställdhetens uttryck. ”Samtidigt”, betonade Heidi, ”är det tydligt att det handlar om att ha en målmedveten plan och att det går att göra skillnad.”

Kartläggning av innovationsfrämjare – vad har hänt på tio år?

Pia Vingesträhle är ledarskapskonsult på Framtidens ledarskap. På uppdrag av Winnet Skåne gav hon sig i kast med att undersöka hur jämställdheten har utvecklats hos skånska kluster- och innovationsfrämjande aktörer sedan 2005. Utgångspunkten var en kartläggning som gjordes av Länsstyrelsen i Skåne och Region Skåne av könsfördelningen i styrelser och på VD- och projektledarposter hos 30 skånska kluster- och innovationsaktörer. Det rädde ingen tvekan om resultatet: kvinnor var starkt underrepresenterade i styrelser och som VD och projektledare med sina 18 respektive 21 %. Vid uppföljningen 2008 hade andelen kvinnor i styrelserna ökat marginellt till 20 %, kvinnorna i ledande position var nu 34 %. Sedan dess har mycket hänt, konstaterade Pia Vingesträhle. ”Antalet innovationsfrämjande aktörer och kluster har ökat stort. Men även hur vi använder begreppet innovation. Det har utvidgats till att omfatta också entreprenörer och företagande. Det gör att granskningen 2013 – 2014 inkluderade många fler aktörer.”

Pia Vingesträhle menade att det finns en tydligt positiv trend. ”Det går på rätt håll med idag nästan helt jämställd representation på ledande positioner (46 %) och 31 % kvinnor i styrelserna.” En viktig orsak till förändringen betonade hon handlar bland annat om att frågorna om jämställdhet faktiskt ställs. Varje telefonsamtal har väckt viktiga frågeställningar och ofta gett aktörerna nya tankar. ”En del fick kanske dåligt samvete av frågorna men de bidrar samtidigt till att sätta igång rätt processer.”



Pia Vingesträhle

Arbetsmetoder för förändring: Exempel från skånska kluster och innovationsfrämjande aktörer

Media Evolution är en medlemsorganisation med 400 medlemmar; allt från Region Skåne och enmansbolag till storföretag som Skanska och PWC. Gemensamt är att de i olika form jobbar i eller vill vara nära de digitala branscherna. Sara Pollert och Helen Berg arbetar som projektledare på Media Evolution och framhöll att de därmed personifierar en av de många innovationsfrämjande aktörerna. ”Vi ser oss som del av samhällsutvecklingen och är en facilitator för möten mellan människor med olika kompetenser”, berättade Helen Berg.

Media Evolution har arbetat med 4R-metoden tillsammans med Region Skåne. ”Vi tycker att vi är bra på jämställdhet, men hur är det i verkligheten?” frågade sig Helen Berg. Under 2015 har de hittills räknat deltagande kvinnor och män vid möten och sett att det varit väldigt jämnt. Ett tecken, enligt Helen Berg, på att arbetet fungerar.

Sara Pollert beskrev hur Media Evolution i samband med att de flyttade sin konferens The Conference till Malmöfestivalen också bestämde att det skulle vara jämställt på scen. ”Hälften, hälften var det som gällde och det har vi hållit de senaste tre åren. Även ersättningen till talarna är jämnt fördelad”. Den jämna könsfördelningen på scenen avspeglas idag i en jämn fördelning av kvinnor och män i publiken. ”Intressant”, betonade Sara Pollert, ”inte minst då vi jobbar mot väldigt mansdominerade branscher och aldrig har riktat kommunikationen specifikt till kvinnor.”

Heidi Avellan instämde i betydelsen av synlighet och skickade med oss alla frågan om en jämställd representation på scen skulle tänkas haft en effekt på sammansättningen i publiken på en konferens som Fatta jämställdhet?



Sara Pollert



Helen Berg

DELTAGARNAS KREATIVA KVART

VAD ÄR DET VIKTIGASTE SOM HÄNT MED JÄMSTÄLLDHETEN DE SENASTE 10 ÅREN?

- De allmänna diskussionerna har förändrats, fler förstår att det behövs och gör något
- Fler män vill verka för jämställdhet
- Större medvetenhet i media om jämställdhetsperspektivet
- Kvinnors nätverkande har utvecklats positivt
- Fler kvinnor på höga positioner inom politiken
- Synliggörande av jämställdhetsarbete är större
- Jämställdhet en fråga för både män och kvinnor idag
- En trend är att jämställdhet mindre ofta ses som ett sidospår och istället blir en del av ordinarie verksamhet
- Det viktigaste som hänt är sociala medier
- F!



DELTAGARNAS KREATIVA KVART

VILKEN FÖRÄNDRING BEHÖVER SKE DE KOMMANDE 10 ÅREN?

- Delad föräldraförsäkring, klimatanpassning och integration
- Den viktigaste förändringen behöver vara att fler män engageras i debatten
- Jämställdhetsplaner har realiserats i offentliga verksamheter
- Frågan har lyfts mycket tydligare politiskt
- Det finns fler nätverk för kvinnor
- Arbetet har fortsatt i de minst jämställda grupperna
- Det behövs verklig förändring framöver, från analys till handling och ledarskapet behöver bli tydligare!



Världen enligt Nour El-Refai

Nour El-Refai är skådespelare, komiker och programledare. Hon är till hälften syrier, till hälften libanes och växte upp i Lund med sin mamma och tre bröder. När Nour El-Refai klev in genom Moriska Paviljongens portar hade det bara gått en kort stund sedan hon hjälpt sina kusiner, på flykt från Syrien, ombord på ett tåg vidare mot Stockholm. ”De är hela och inte särskilt rena, men det kommer att gå bra.” Därefter berättade Nour om hur jämställdheten kom in i hennes liv.

”Jag var sju år och kom hem till mamma som satt och grät över ett brev. Jag frågade varför hon var ledsen och undrade om hon ville åka till sin familj som hon inte hade träffat sedan jag föddes. Mamma förklarade att en städerskelön inte räckte för några resor men att det var bra att prata med mig. Jag var hennes bästa vän och vi skulle inte berätta om brevet och gråten för mina bröder. Mamma gav mig förtroendet för att jag var den enda flickan, jag fick dela hennes oro och bördor. Jag fick bära kvinnoskulden.

Mamma läste inte Astrid Lindgren, jag hade inte referenserna, vi bodde trängre, jag hade inte samma ord som andra barn och blev snabbt ensam. Jag skämdes för att vara arab och fattig, för att mamma var städerska och bara en – när andra hade två föräldrar. När man står utanför en grupp så lär man sig inte det sociala samspelet. Man blir en kuf. Förändringen för mig kom inför högstadiet. Över en sommar. Jag var fortfarande kufig, men nu ville alla vara som jag. Förvandlingen, med rattar och allt det här, gjorde också att jag fick känna av makten som många anti-feminister talar om, att gå före i kön och liknande.

Jag märkte snabbt också alla nackdelar som följer och de var svåra att hantera. Jag ville ses med respekt, ses som

intelligent. Jag började kompensera genom att lägga mig till med ett slaskigt, grabbigt beteende. Jag rapade och slafsade med maten. Att detta blev väldigt svårt för vuxna att hantera gjorde det ännu viktigare för mig. Jag började förakta det kvinnliga, tyckte att tjejer var dumma i huvudet och började umgås bara med killar. Senare insåg jag att jag gjorde precis det patriarkatet vill. Det hade fått mig att hata kvinnlighet och söka mig till dem som har makten.

Feminismen blev så viktig för mig för att den handlar om allt: om att jag känner mig utanför som blatte, som kvinna. Det är på grund av samma hot, det är patriarkatet som gör det här. Det är svårt för män att se vilka fördelar de har för att de tar det så för givet.

Jag vill inte lägga skulden hos kvinnor genom att säga åt kvinnor att ta mer plats när ansvaret mest ligger hos män. Om alla skulle ta för sig lika mycket som vita heterosexuella män så skulle vi behöva fyra jordklot till. Det är sanning. Män måste lämna plats.

Mina manliga komikerkolleger har frågat om jag vill att de ska hålla käften hela tiden. Inte hela tiden, svarar jag då. Men ofta. Jag har faktiskt uppfostrat mina manliga kolleger i att de alltid måste skratta när jag skämtar. För det skapar trygghet vilket behövs för att bli rolig på riktigt. Samma gäller överallt, det behöver skapas trygga miljöer. När jag säger detta i stor publik är det alltid någon kvinna som säger ’men min man är fin’. Men jag pratar inte om dem männen, jag pratar om patriarkatet.

Det vore mycket bättre om män uppfostrade andra män än att vi kvinnor gör det. Om män tog på sig ansvaret att fostra andra män skulle det gå mycket fortare. Och jag tror att folk vill ta ansvar. Förväntar jag mig inte att de vill det så blir det inte heller så.”



Nour El-Refai



Nu fattar vi jämställdhet, eller?

PANELDELTAGARE:

Helene Brewer, sakkunnig i jämställdhet, Länsstyrelsen i Skåne län
Anders Eriksson, projektledare för arbetet med jämställdhetsintegrering, Malmö stad
Kamil Zajackowski, projektledare Sustainable Business Hub
Katarina Erlingsson, ordförande Winnet Skåne

Heidi Avellan bjöd upp paneldeltagarna på scen och gick rakt på sak:

Vad kan vi göra i vardagen för att fatta jämställdhet?

Svaren knöt an till många av de perspektiv som kommit upp under dagen - det gäller att vara aktiv och få med jämställdhetstänket i allt vi gör, informations-spridning räcker inte på långa vägar.

Anders Eriksson menade att det finns en vilja att jobba med jämställdhet i Malmö stad: "Vi har jätteflyt, det verkar inte finnas ett stopp. Utmaningen i offentlig verksamhet ligger samtidigt i att inte bara prata om processer utan att också göra." Frågan tjänar på att bli konkret, inflikade Katarina Erlingsson: "Det är bra att det kallas jämställd regional tillväxt nu. Kopplingen till tillväxt appellerar till en del av dem som tidigare tyckt att detta bara varit fluffigt."

Är det inte alltid så att om folk förstår nyttan är det lättare att förändra?

Kamil Zajackowski instämde att det stämmer: "Vi jobbar inte bara för att det är rätt utan också för att det finns en nytta i vår verksamhet att göra detta. Brist på jämställdhet är en enorm kostnad för världsekonomin. Jag tror absolut att vi ska prata om att jämställdhet lönar sig."

Anders Eriksson betonade att det är här skillnaden mellan att jobba i offentlig och privat verksamhet blir tydlig. "Vi har ett demokratiskt uppdrag. Om vi jobbar med jämställdhet gör vi rätt från början och följer kommunallagen. Men det handlar om att förbättra verksamheten också."

Helene Brewer beskrev hur jämställdhet måste in i allt som Länsstyrelsen sysslar med. "I början var det mycket motstånd men det är större uppskattning



Heidi Avellan

VAD ÄR DET VIKTIGASTE SOM HÄNT UNDER DE SENASTE TIO ÅREN GÄLLANDE JÄMSTÄLLDHET?

Birgitta Wettersand, BIWE konsult:
"Det viktigaste som hänt är också till stor nackdel för jämställdheten, nämligen det nya pensionssystemet. Lagstiftningen gällande jämställdhet finns men vi är inte där i praktiken. Kvinnor tar mer ansvar hemma och lönerna är inte jämställda. Våra val påverkar pensionerna och det är viktigt att unga har kunskap om konsekvenserna."



Kamil Zajackowski, Helene Brewer, Anders Eriksson, Katarina Erlingsson och Heidi Avellan

idag. Där du möter mest motstånd och blir ifrågasatt där har du antagligen sagt de smartaste sakerna.”

Vad tycker ni är det viktigaste som hänt de senaste tio åren?

Panelen konstaterade att det idag finns mer kunskap och större vilja att prata om jämställdhet, fördelning av makt och resurser och att ojämställdhet är orättvist. Helene Brewer lyfte fram ytterligare en viktig förändring: ”Mest spännande just nu är frågor om mäns ansvar och att synliggöra män som norm. Det är viktigt att vi satt maskulinitet mer i fokus. ”

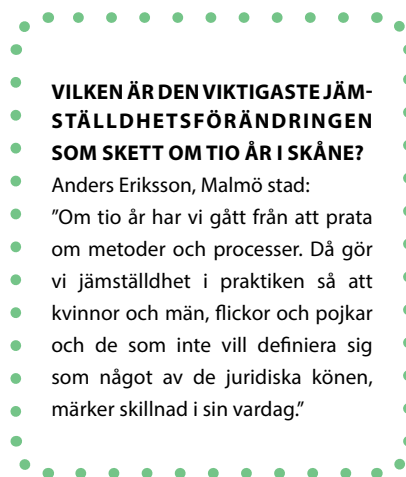
Vad skulle då paneldeltagarna ta med sig från dagen? Mycket! Exempelvis behovet av att synliggöra, använda statistik och prata om värderingar, av att vara uppmärksamma på skulden och att inte lägga förändringsansvar i knäet på duktiga flickor. Vikten av att beslut grundas på fakta och de många exemplen på att det faktiskt hänt en väldig massa i rätt riktning. ”Även om statistiken visar att det återstår arbete så är det mycket som är hoppfullt”, konstaterade också Heidi Avellan. ”Har vi fattat nu? Inte allt men lite mer än när vi började.”

Vilka bollar fortsätter vi att rulla?

Utifrån Winnet Skånes perspektiv fångade Bodil Nilsson avslutningsvis upp saker att fortsätta utveckla och ta tag i framöver:

- För att förändra behöver vi veta hur det ser ut och mer statistik ger viktig kunskap.
- Inkluderande tillväxt är viktigt och frågan om demokrati måste hela tiden finnas med.
- Ojämställdhet kräver fortsatt exponering och måste upp på allt fler dagordningar.

”Vi kan även fokusera ännu mer på att skapa mötesplatser likt den här konferensen för att visa kunskap och praktiska erfarenheter. Det gör skillnad. Tusen tack för alla bidrag och ord!”



Text: Hanna Glans, EQO – Equal opportunities AB
Layout: Bettina Rother, EQO – Equal opportunities AB
Illustrationer: Marie Herzog
Foto: Lani Noreke