



Bilaga : Sammanställning av Post-It underlag

Skapa utmaningsarena – ett årligt event där debatt kring genus och jämställdhet görs tydlig. Utmanande och öppen för brinnande frågor.

1. Konferensen frågeställningar

Under konferensen fick deltagarna reflektera kring frågeställningen: *Hur vi kan motverka den könssegregerade arbetsmarknaden?* Deltagarna valde olika teman (se nedan) där de bidrog med reflektioner på Post-It lappar.

- Vad kan **politiken** bidra med?
- Vilka **metoder** kan vi använda i praktiken?
- Hur kan vi utforma **strategier**?
- På vilket sätt kan vi nyttja **EU medlen**?

Post-It underlaget har sorterats utifrån ett antal teman. Underlaget ger både konkreta förslag till insatser och en indikation för inriktning på inspel till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, Arbetsmarknads- och sysselsättningsstrategin och EU:s strukturfonder 2014–2020. Det fanns deltagare som förordade *morot hellre än piska*, medan andra lyfte fram *obligatoriska insatser*.

Utöver det tematiska underlaget efterfrågade deltagare möjligheter att komma med reflektioner via Twitter under konferensen.

”Twittermöjligheter under konferensen saknas. Lättare får kommentarer som kan tas upp direkt”

2. Återkommande teman

FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING

Ett tema som togs upp på konferensen och återspeglades i Post-It underlaget var individuell föräldraförsäkring. Ett förslag var att *kvinnor och män som delar lika på föräldradagarna skall kunna få extra dagar*.

”Inför individualiserad föräldraförsäkring så att arbetsgivare ser både kvinnor och män som har barn som föräldrar”

”Inför återintroduktion när man kommer tillbaka efter föräldrarledighet+ kompetensutveckling. Se samtidigt över det nya livspusslet. Vad kan underlätta?”

POLITISK VILJA

Ett annat tema på Post-It lapparna var vikten av en politisk vilja för att åstadkomma förändring. En deltagare efterfrågade *innovativ jämställdhetspolitik*.

”Resurscentra för kvinnor – vara eller inte vara? Bestäm er och gör det långsiktigt”
”Permanent finansiering av Winnet Centre of Excellence och resurscentra”

Beslut:

- Kunskap finns hur mycket som helst för att fatta beslut om förändringar i jämställd anda. Det finns uppenbarligen ingen politisk vilja att göra strukturella beslut
- Beslut istället för ny utredning om arbetsmarknaden och nuläget m.m.
- Fler politiska beslut som främjar jämställdhet. Presentera visioner om ett jämställt samhälle
- Politik med tydliga resultat/effekter
- Mer lokala beslut som främjar jämställdhet

Resurser:

- Politiker måste också våga prioritera. Tex. Under en period våga göra andra satsningar och se vad som händer. Gör om budgeten.
- Politisk prioritering genuspedagogik
- Satsa pengar på jämställdhetsarbete
- Fonder behövs för att finansiera. Kvinnor ska inte förväntas jobba frivilligt (ideellt).
- Att man har långsiktiga program för insatser av olika slag
- Satsa pengar på jämställdhetsarbete.
- Andra vardagsprioriteringar. T.ex. att välja att stötta förskolan först.

Samspel:

- Regional politik och lokal måste hänga ihop med nationell politik
- Politiken skapa samarbetsplattformar för genomförande på alla nivåer.

Styrning:

- Rollen som arbetsgivare – lika löner + villkor. Vardagliga planeringen, styrning/planeringsdokument.
- Styrmedel, lagstiftning, regelverk
- Ställ krav på jämn könsfördelning på alla politiska nivåer.
- Parterna måste vara med vid formandet av politiken.
- Politiska reformer för att kunna förena yrkesliv och familjeliv
- Kvoteringskrav. Tydliga krav på statistik inom alla områden. Hårdare krav på aktiva åtgärder i arbetslivet.
- Nya sociala policys

Visioner och förebilder:

- Föredöme, representanter för regeringen, lönesättning
- Presentera visionen om ett jämställt samhälle och liv.

OMRÅDEN DÄR MÅNGA KVINNOR ARBETAR

Ett stort antal Post-It lappar handlade om reflektioner över villkoren inom vård och omsorg där många kvinnor är verksamma.

”Sätt mål för fördelningen vid rekrytering av de 420 000, fördelas på andelen kvinnor och män och bransch”

” Bygga upp AF-förmedlingar för yrkesgrupper inom offentlig sektor. Lika som den nya gruvförmedlingen som AF har startat”

”En arbetsgivare som borde kunnat göra MYCKET strukturella förändringar. Det går inte bara att hänvisa till skatterna - man vill ju uppenbarligen inte få till stånd en riktigt förändring”

Öka statusen för och lönen i traditionella kvinnoyrken

- SKL satsa på kvinnolönepott i kommande förhandlingar
- Höjda löner i vård och omsorg, arbetsvärdering och jämför med manliga jobb
- Synliggöra ”osynliga” yrkesgrupper
- Löna sig att utbilda sig till låglöneyrken som lärare och sjuksköterska.
- Lönerna inom offentlig sektor måste höjas
- Ge arbetarna inom välfärden samma löne- och anställningsvillkor som politikerna får/har.
- Ge politikerna samma lön som personalen i servicesektorn
- Kvinnodominerade yrkesområden bli högre värderade (politiken). Högre löner inom vård och omsorg (metoder).
- Nya skatter som går till lön i den offentliga sektorn. Börja strategiskt, höja löner för utvalda yrkesgrupper t.ex. lärare (adressera skattepengar).
- Prioritera pengar till kommuner och landsting så att anställda kan få bra betalt och bra arbetsvillkor.
- Höj lönerna i lågstatusyrken som är kvinnodominerade. Öka attraktiviteten hos dessa jobb.
- Medvetet öka värdet på de jobb där kvinnor är överrepresenterade.
- Öka statusen för traditionella kvinnoyrken
- Omfördelning av offentliga medel, sänk kostnader för bygg osv. och höj omsorgen.

Rätt till heltid:

- Lag om rätt till heltid
- Bryt med deltidstjänster i det offentliga
- Ha som norm i kommuner att arbetstiden är 100 %

Satsa på fler män till vården:

- Lyfta fram det positiva som gör att män även väljer att bli te.x. undersköterska
- Utlandsfödda män till vården? Hur få dit dem? Incitament?
- Öka pojkars/mäns intresse för den sociala sektorn.

Kompetensutveckling:

- Låt offentliga arbetsgivare gå före genom att satsa på kompetensutveckling för både kvinnor och män som har barn
- Skapa förutsättningar för kompetens- och karriärutveckling inom kvinnodominerade branscher på samma sätt som i mansdominerade sfärer, för intern rörlighet, för att bryta stereotypa uppfattningar och isärhållande.

Privat vs offentlig:

- Öka företagsandelen och de fria vårdvalen.
- Stoppa privateringen av offentliga tjänster av jämställdhetsskäl.
- Stoppa vinstuttag ur välfärdsektorn och använd resurserna till att höja lönerna i kvinnodominerade yrken.

UTBILDNING OCH KOMPETENS I GENUS/JÄMSTÄLLDHET

Ett stort antal Post-It tog upp utbildning, kompetensutveckling, kunskap i genus och att utbildningar efterfrågades på regional/lokal nivå samt för olika målgrupper (se nedan) medan enstaka reflektioner handlade om bristande effekter vid korta utbildningar: En deltagare skrev: *”Sluta försöka utbilda tre timmar i likabehandling och tro att det skapar jämställda villkor”*. En annan efterfrågade *”metoder som når mer under ytan för att skapa debatt om villkor, utrymme och möjligheter”*

”Inför genusglasögon i alla utvecklingsamtal”

” Inför motsvarande UF-företag, som politiker, i gymnasiet för att bl.a. jobba med genusfrågor”

”SKL: Jämställdhetsråd/utbildning”

MÅLGRUPP	REFLEKTIONER	FÖRSLAG
Förskola	Genuskunskap i förskola – all obligatorisk utbildning Garantera genuskompetent personal i förskolor	Obligatorisk utbildning för dem som arbetar i förskolan

	<p>Normkritisk pedagogik i förskola</p> <p>Lyfta upp stereotyper när föräldrar är med. Viktigt att barnet får samma budskap på förskolan och hemma.</p>	
Grundskola	<p>Belysa jämställdhetsarbete redan i grundskolan</p> <p>Utbilda lärare i jämställdhet</p> <p>Genuspedagoger på varje skola/enhet</p> <p>Garantera genuskompetent personal i skolor</p> <p>Normkritisk pedagogik i grundskola</p> <p>Mäta lärarens beteende i relation till barnen.</p>	Genuspedagoger på varje skola/enhet
Universitet/högskola	<p>Krav, genuskunskap+jämställdhet, samtliga utbildning på universitet/högskola (om detta inte sker, ta bort examinationsrätten.</p>	Samtliga utbildningar skall innehålla genuskunskap.
Lärare	<p>Gedigen genuskunskap på alla lärarutbildningar, minst 20 poäng</p> <p>Genuskunskap i all pedagogisk utbildning</p>	20 poäng i genuskunskap på lärarutbildningar.
Chefer	<p>Jämställdhetsutbildning, obligatorium för chefer inom offentlig sektor (och privat)</p> <p>Ta hjälp av lokala</p>	Lokala antidiskrimineringsbyråer och DO för att utbilda.

	<p>antidiskrimineringsbyråer och DO för att utbilda chefer och arbetsgivare i aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald.</p> <p>Arbeta med normkritisk organisationsutveckling. Ge ledare och organisationer konkret kunskap och konkreta verktyg för att förändra.</p> <p>Chefer: föra samtal om jämställdhet inom verksamheterna.</p>	
Politiker och tjänstemän	<p>Obligatorisk utbildning både politiker och tjänstemän.</p> <p>Utbilda lokalpolitiker i jämställdhet så att de har kunskaper att jämställdhetsdokument efterföljs i det lokala arbetet.</p> <p>Genusmedveten ledarskapsutbildning, nationell nivå (politiker och tjänstemän, på riksdag och departement</p> <p>Politiskt engagerade ska ha utbildning.</p> <p>Jämställdhetsutbildning på lokal nivå. Annars inget genomslag.</p>	Obligatorisk utbildning för politiker (riksdag/regering).

EVIDENS OCH KUNSKAP

” Om kunskaperna inte tas tillvara vad säger det om det reella intresset för förvaltning eller införande av jämställdhet”

Flera Post-It lappar handlade om könsuppdelade fakta och könsuppdelad statistik samt implementering av befintlig kunskap och befintliga resultat. Sambanden måste tydliggöras

och strukturerna synliggöras, enligt en deltagare. Några lyfte fram vikten av att alltid ha könsuppdelad samt åldersfördelade statistik (kön+ålder).

"Annars kommer vi aldrig se om det börjar bli förändringar eller hitta de svarta hålen. Vi får annars ett medeltal som kan dölja mycket"

En deltagare poängterade att det behövs rapporter om t.ex. mäns företag inte bara kvinnor, eller bara företag-könsuppdelad. (prefixet kvinnors riskerar att återskapa föreställningar om att kvinnors företagande är något annorlunda. Inger Danildas kommentar)

Det fanns även reflektioner kring hur forskning och politik kan förenas i området och vikten av praktisk, konkret användning av forskning samt aktiviteter/åtgärder som grundas i utredningens resultat. En deltagare efterfrågade fokuserade utredningar

"Arbetsgivarens ansvar för jämställdhet. Inte bara projekt, punktinsatser."

NORMER , VÄRDERINGAR OCH DISKRIMINERING

"Värdegrundsarbete där individen själv blir ansvarig för sina val – livsval som styrs ända från grundskolan (eller tidigare)"

"Det måste tals om rättviseaspekten inte bara lönsamhet"

En del Post-It handlade om attityder, normer och värderingar samt att reagera vid diskriminering och icke jämställdhet. Det är allas ansvar. Deltagare lyfte fram vikten av att synliggöra skillnader i normer, studera och belysa de normer som finns i verksamheter samt hur de påverkar hur vi bemöter andra människor. Vikten av att medvetandegöra att vi styrs omedvetet av normer och ändra vårt beteende (attityder). Värdera arbete utifrån kompetens och förmågor, ej kön.

"Rätt värdering av arbete. Attityder gör att vi värderar saker/arbete och underskattar det rätta värdet."

Kvinnor och män behöver ett gemensamt språk med en gemensam värdegrund, enligt en deltagare. En annan skrev lyft männens ansvar, männens rättigheter. Förändringsagenter efterlystes.

Några konkreta förslag var att:

- skärpa/återställa diskrimineringslagen avseende lönekartläggning och andra aktiva åtgärder.
- skapa spel för pojkar och flickor (appar) som är "könsneutrala" samt tipslista på bra spel.

INFORMATION OCH SYNLIIGGÖRANDE

Andra Post-It lappar handlade om att sprida information om jämställdhet och synliggörande

- Fortsatt spridning av information och utbildning, man måste känna till utmaningarna för att kunna göra något åt situationen
- Synliggöra målsättningarna i politiken.
- Kartläggning, synliggöra, analysera, motsatt effekt – cementering, måste synliggöras för att förändras.
- Vi måste förstå och förklara vad som är bra med jämställdhet
- Förebilder
- Information om hur det ser ut med jämställdheten i Sverige
- Vi måste fortsätta sprida information. Marias presentation till ALLA. Måste sprida information om sambandet mellan ekonomisk tillväxt och jämställdhet till ALLA.
- Samla och sprida fakta. Goda exempel. Arbeta långsiktigt

En konkret idé var att satsa på en informationskampanj (politikernas bidrag) t.ex. i SR och SVT som en kanal utåt. En annan ide var att starta ett forum/nätverk för att dela praktiska verktyg och material. Webbsida med tips och kontakter?

EU

De reflektioner som kan associeras till EU-temat återfinns nedan sorterade på ett antal underteman.

”Jämställdhetspolitiken lokalt och regionalt koppling till EU”

”ESF – en drivkraft för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden”

UNDERTEMA	REFLEKTIONER	FÖRSLAG
Erfarenhetsutbyte	Glöm inte Interreg, erfarenhetsutbyte Utbyte av erfarenheter ute i Europa. Öka omvärldskunskapen. Göra projekt i Sverige transnationella både regionala fonden och ESF.	Göra projekt i Sverige transnationella både regionala fonden och ESF.
Ansökan/urval	Öronmärkta EU medel för projekt med en plan för arbete och strategier efter projekt	Öronmärkta EU medel

	<p>Tydlighet i vilja projekt som kan få statliga/EU medel: strategi</p> <p>Granskning av ansökningarna, beskrivning av jämställdhetskriteriet, inte bara ord</p> <p>Resursfördelning ger prioritet till frågan. Money talks.</p>	
Partnerskap/samverkan	<p>Granska och utbilda strukturfondspartnerskapen kompetens i jämställdhet</p> <p>Breda partnerskap i framtagande av strategier</p> <p>Samordning av EU medel i större utsträckning utifrån samverkan i regionerna.</p> <p>Arrangera öppna kanaler mellan näringsliv och EU och stegen emellan.</p>	Utbilda strukturfondspartnerskapen
Insatsområden	<p>EU medel till att permanenta Winnet Centre of Excellence</p> <p>Öppenhet för nya branscher, inte merparten till mansdominerade branscher</p>	<p>EU medel till Winnet Centre of Excellence</p> <p>Insatser för branscher där många kvinnor är verksamma.</p>
Program	<p>Implementera Winnet 8 resultat i kommande ESF program</p> <p>Påverka skrivningarna i kommande program.</p>	Implementera Winnet 8 resultat i kommande ESF program

	Utforma ESF-policy i kommande program gender-equality integrerat.	
Uppföljning	Större krav på uppföljning, implementering av jämställdhet i alla projekt	

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Några reflektioner går också att sortera under rubriken jämställdhetsintegrering och ett antal underteman (se nedan).

”Vi kan bli bättre på att jobba med jämställdhetsintegrering. Ta till oss ESFs kunskap – processtöd och den kunskap som finns i regionerna (RC).”

”Inför reflektioner på fikaraster (kortlek med frågor). Frågor som berör vardagen”

UNDERTEMA	REFLEKTIONER
Resurser	Permanent systematiskt stöd (kunskap och resurser) till kommuner och landsting för att arbeta med jämställdhetsintegrering. Kräv att forskningsresurser delas med beaktande av jämställdhet (dvs. fler forskare och professorer som är kvinnor).
Uppföljning	Tydlig uppföljning/politik av SKL för att följa motstånd och framgång Större krav på uppföljning av implementering av jämställdhet i alla projekt. Tydligare direktiv och uppföljning för alla som fått offentliga medel.
Mål	Alla ”uppdrag” måste ha

	jämställdhet som en del av målet – inte ett horisontellt kriterium.
Kvalitetssäkring	Skapa certifiering i jämställdhet, företag och offentligt
Samverkan	Utveckla samarbete mellan kommunerna ang. jämställdhetsdelegationens arbete, CEMR och ge resurser för att kunna ge redskap till kommunernas arbete. Internt och externt.
Beslut	Alla beslut ska föregås av en grundlig genomgång av jämställdheten i besluten. Är konsekvenserna av beslutat jämställt?

RIKTADE INSATSER OCH ANALYSER

MÅLGRUPP	REFLEKTION
Ensamstående mammor	Göra extra satsningar på att ensamstående mammor ska få jobb
Mikroföretag(are)	Se till att alla regler för företag anpassas till de 90 % som har färre än 5 anställda. Istället för att ha regler för de 0,8 % som är det är nu.

Det fanns några Post-Its som tog upp behovet av riktade insatser för olika grupper i syfte att minska segregationen. En deltagare skrev om "mammafattigdom" och att kvinnor behöver lathundar/information vad de skall tänka på när de skiljer sig.

Enstaka deltagare lyfte intersektionalitet och att synliggöra kön i alla dimensioner.

"Jobba med intersektionalitet på ett tydligt sätt, så att jämställdhet inte ställs mot integration."

3. Övriga reflektioner

Andra reflektioner som återfanns på Post-It lapparna handlade bland annat om **jämställd vägledning och rådgivning**.

"Insatser i förskola och skola för mer jämställdhet yrkesval (Skolverket)"

De handlade om att använda **civilsamhället** som verktyg för att minska segregeringen.

"Quadruple helix, civila samhällets deltagande. Mobilisering på gräsrotsnivå."

En del anknöt till **horisontell segregering**. Deltagare föreslog att Arbetsförmedlingen skall satsa på Brytprojekt och att det behövs tidiga projektinsatser för ungdomar i olika områden för att bryta mot könssegrerade områden.

"Kännedom om varandras yrkesområden. Främja praktikplatsutbyte mellan kvinnligt och manligt orienterad områden. Skapa tvärvetenskapliga nätverk. VIKTIGT (vård+industri+tjänstesektor etc) Bjud upp till debatt OFTA. Fokus på samarbete inte polarisering."

"IT-frågan: Kvinnor är mer intresserade av den sociala/humanistiska (mjuka) effekterna än män som är intresserade av den tekniska. Betona effekter på samhället inom IT-lösningar."

"Ställ krav på gymnasier och högskolor/universitet att bredda rekryteringen till olika program."

Andra reflektioner belyste **resursfördelning** och att medel fördelas lika (projekt, företagsstöd mm.) samt vikten av att **styra mot mål** snarare än aktiviteter. En deltagare skrev att *de som drar upp riktlinjerna och förutsättningarna för resursfördelning regionalt måste ha en förståelse och kunskap på riktigt gällande jämställdhet och genus.*

"Avsätt pengar för att växla upp pilotprojekt till generella aktiviteter."

"Målstyrning istället för aktivitetsstyrning. Vad är målet? Vad vill man uppnå? Önskat tillstånd."

Åter andra deltagare anknöt till **innovation**.

"Titta på hästnäringen ur ett jämställdhetsperspektiv."

"Tala inte bara om tekniska innovationer utan också om sociala innovationer."

"Jobba med att skapa genusdrivna miljöer för innovation och utveckling"

Löner/lönebildning var ett annat tema och projekt utifrån lönebildning efterlyses samt för att påverka både fackföreningar, arbetsgivare och opinion. Lönepolitiken är en del av karriärer och arbetsmarknad på lika villkor, enligt en deltagare.

”Sätt lön efter prestation istället för timmar”

”Ge medlingsinstitutet ett uppdrag att verka för jämställd lönebildning”

Andra reflekterade kring kompetensutveckling och att det är resursslöseri att inte kompetensutveckla personalen oavsett lön. Kompetensutveckling ger en mer motiverad och inspirerad personal som vill och kan ta ansvar för sig själv och sin egen utveckling. Det är viktigt att alla får tillgång till kompetensutveckling. Tillgodose detta i offentlig sektor.

”Att få rätt person på rätt plats. Arbeta för att alla ska ha möjlighet att arbeta med det som de tycker är kul/passion för och det de är bra på. Då mår alla mycket bättre och vi minskar samtidigt sjuktagen”

”6 timmars arbetsdag”

Erfarenhetsutbyte mellan olika aktörer och inom WINNET var ett annat tema på några Post-Its.

”Ta vara på befintlig kompetens – ta kvinnor på allvar – se det som en resurs.”

4. Frågeställningar

På flera Post-IT återfanns frågeställningar:

Jämställdhet och BNP 2007. Vad händer med jämställdhet i finanskrisens spår?

Hur värdesätter Du ditt arbete? Vilket arbete är absolut viktigast för dig? Är lönen för det arbetet rätt klassificerat? Se först till Dina egna tankar.

När skall vi jobba med attityder? På vilket sätt kan politiken påverka attityder?

Hur kan politiker jobba med incitament?

När börjar man att göra/ge medel till projekt som är beställda så att resultaten har en chans att bli realiserade? Ord till handling.