

## Sammanställning av diskussioner kring filmen *Spelar kön någon roll?*

### Inledning

Kommunstyrelsen i Skellefteå kommun har beslutat att jämställdhetsfrågorna ska integreras i all verksamhet inom hela organisationen. Detta för att säkerställa att kommunen levererar likvärdig service och rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män samt flickor och pojkar. Det betyder att varje arbetsplats, varje chef och varje medarbetare ska förstå om och hur kön spelar roll i den egna verksamheten och utifrån det kunna utföra sitt arbete.

Beslutet att arbeta med jämställdhetsintegrering grundar sig på en kunskap om att det idag finns en strukturell ojämställdhet i vårt samhälle kring hur makt, resurser och utrymme är fördelat mellan kvinnor och män. Den strukturella ojämställdheten skär genom alla grupperingar och diskrimineringsgrunder: ålder, etnisk tillhörighet, funktionsförmåga, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning och könsidentitet eller uttryck.

2013 tog kommunen fram filmen *Spelar kön någon roll?*. I filmen berättar några medarbetare inom Skellefteå kommun om sina aha-upplevelser kring hur kön spelar roll i deras verksamheter och hur ett förändrat arbetssätt lett till större jämställdhet.

Kommunens ledningsgrupp beslöt att alla chefer inom hela organisationen skulle se filmen *Spelar kön någon roll?* tillsammans med sina arbetsgrupper och efteråt diskutera kring några frågor om jämställdhet. Efter diskussionen har arbetsplatserna gemensamt via insidan svarat på två frågor. Svaren används för att undersöka om eller hur kön spelar roll i kommunens verksamheter och om det finns ett behov av stöd i ett fortsatt arbete med att integrera jämställdhetsperspektivet.

### Önskade effekter

När projektet med frågematerial kopplat till filmen *Spelar kön någon roll?* formulerades tänkte sig kommunens genusenätverk att effekterna av arbetet skulle vara att filmen sprids till fler medarbetare i Skellefteå kommun; mer diskussion i chefs- och arbetsgrupper om värderingar och egna insatser kopplat till jämställdhet samt som resultat av detta en ökad insikt i organisationen om jämställdhetsintegrering, alltså hur varje medarbetare kan jobba med jämställdhetsperspektivet i sina ordinarie arbetsuppgifter.

## Materialet

### Följande instruktion gavs:

1. Se filmen *Spelar kön någon roll?*
2. Diskussion: Chef väljer ett av nedanstående påståenden som arbetslaget diskuterar kring:
  - Kvinnor och män har lika mycket att vinna på jämställdhet
  - Kvinnor och män har samma ansvar för att lyfta jämställdhetsfrågor
  - Kvinnor och män har lika mycket makt i samhället
  - Jämställdheten i Sverige har gått för långt.
3. Arbetslaget besvarar frågorna online:
  - Om kön spelar roll – inom vilka delar av er verksamhet är det viktigast för med borgarna att det blir jämställt?
  - Vilket konkret stöd behövs för att er arbetsgrupp ska kunna lösa de problem ni har identifierat i frågan ovan?

## Resultat

Under perioden november 2014 till februari 2015 har kommunens arbetsplatser arbetat med filmen och frågematerialet. 2 779 kvinnor och 1 151 män (av 6 271 kvinnor och 1 717 män)\* har tillsammans med sina chefer diskuterat kring hur kön spelar roll i just deras verksamhet och vilket stöd som behövs för att komma framåt inom jämställdhetsområdet. Det innebär att ca 50 procent av kommunens medarbetare under de senaste månaderna aktivt har tagit ställning till och funderat kring sitt arbete ur ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetsgrupperna har lämnat fria svar på de två frågorna ovan. Samtliga svar redovisas inte i denna rapport, men några tydliga trender kan sammanfattas. På det stora hela pekar allt på att tänkta effekter och resultat har uppnåtts.

\* 7 988 månadsanställda januari 2015





## Sammanfattning

Generellt kan en grundläggande kunskapsnivå kring jämställdhetsperspektivet utläsas ur de svar som kommit in. Inom Skellefteå kommuns arbetsplatser finns det ambition, intresse och vilja att nå ökad jämställdhet, både internt i arbetsgrupperna och gentemot medborgare/kund. Inget öppet motstånd uttrycks i svaren mot att jobba med jämställdhetsperspektivet.

Överlag är inkomna svar positiva och betonar vikten av jämställdhetsintegrering. Det kan tolkas på olika sätt. Antingen tycker chefer och medarbetare vid Skellefteå kommun i allmänhet att jämställdhet är viktigt och bör prioriteras, samt har en grundläggande kunskap inom området. Eller så är det framför allt chefer och arbetsgrupper som har en positiv inställning till jämställdhetsfrågor som har använt filmen och frågematerialet, så att de mer kritiska rösterna därför inte hörs i inkomna svar.

Det märks att det lätt halkar in på medarbetarperspektivet när arbetslaget pratar jämställdhet. I underlaget fanns en strävan att styra in diskussionerna och frågorna på ett mer generellt eller medborgarperspektiv, men av svaren kan utläsas att mycket av diskussionerna handlat om det interna: lön, rekrytering, karriär och fördelning av arbetsuppgifter. Det finns en tydlig tendens att kvinnodominerade arbetsplatser inom förskola/skola, äldreomsorg och Stöd och service samt lokalvård ser fler män i verksamheten som en nyckel till framsteg vad gäller status, lön, arbetsmiljö och bemötande.

Det förekommer en del svar där arbetsgrupperna inte anser att deras verksamhet berörs av jämställdhetsperspektivet eller att inga problem finns. Den vanligaste (miss-)uppfattningen bland dessa är svaret "Vi gör inte skillnad på kvinnor och män utan behandlar alla lika". Den typen av svar vittnar om en begränsad förståelse för jämställdhetsperspektivet och en ibland väl stor tilltro till den egna förmågan att agera könsblint men ändå rättvist. För att komma tillrätta med uppfattningen behövs det mer diskussion kring normer; vilka normer finns det i vår grupp? Vilka fördomar och antaganden om kvinnor och män finns det? På vilket sätt bemöter vi alla när vi bemöter alla lika?

Samma sak gäller de svar där man svarat att det inte finns någon ojämställdhet inom arbetsgruppens verksamhetsområde. Det kan vara så väl att det verkligen är helt jämställt, eller så handlar det om bristande förmåga och kunskap för att analysera och se hela bilden. Det bästa sättet att ta reda på fakta är att använda könsuppdelad statistik och analysera vad som finns bakom siffrorna. Då vet vi vad det handlar om och kan också sätta in resurser där de bäst behövs.

Ordet lika återkommer i många arbetsgrupper. Här finns det anledning att se upp! Att ge jämställd service till våra kommuninvånare handlar ofta om att inte behandla alla lika, utan snarare att se till kvinnor och mäns olika förutsättningar och sätta in resurser olika – där de behövs – för att ge ett likvärdigt resultat. Ibland är det kvinnor eller flickor som behöver mer stöd och resurser; ibland är det män eller pojkar. Huvudsaken är att vi inte bara slentrianmässigt försöker behandla alla precis lika. Vi kommer kanske att höja genomsnittsnivån men kommer ändå inte åt ojämställdhet och orättvisor på grund av kön.

Chefernas viktiga roll i jämställdhetsarbetet betonas i många svar. Skellefteå kommun har beslutat sig för att arbeta enligt strategin jämställdhetsintegrering, vilket innebär att alla chefer ansvarar för att alla medarbetare inkluderar ett jämställdhetsperspektiv i allt sitt arbete. Det ställer stora krav på våra chefer att ha kunskap kring jämställdhet och förmåga att efterfråga och stötta till ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt. I dagsläget ingår inte jämställdhetsutbildning i kommunens chefsutbildningar och krav på genus- och jämställdhetskompetens ställs inte vid rekrytering av chefer. Jämställdhetskunskap lyfts inte heller in exempelvis i olika medarbetarutbildningar.

Sammanfattningsvis kan konstateras att projektet varit positivt för kommunorganisationen. Att kommunens ledningsgrupp fattar beslut om att samtliga arbetsplatser ska avsätta tid för att diskutera jämställdhet kopplat till sin verksamhet är en framgång i sig. Att hälften av alla kommunens medarbetare har diskuterat, funderat och analyserat kring jämställdhet och ojämställdhet är än mer positivt. Många har önskat mer tid, mer diskussion, mer kunskap och mer utrymme för frågan. Kommunledningen signalerar tydligt att jämställdhet är en viktig utvecklingskraft. I bokslutet för 2014 kommer vi att få en uppföljning av resultatet av organisationens arbete med jämställdhetsintegrering. **Med beslutet i kommunstyrelsen om jämställdhetsintegrering** (§ 124), jämställdhet som en del av **kommunens vision**, jämställdhet som en viktig del av **kommunens 2030-arbete**, kommunens **undertecknade av CEMR- deklARATIONEN 2007** (§ 290), och kommunledningens ambitioner inom området finns det goda förutsättningar för utveckling inom jämställdhetsområdet i Skellefteå kommun.