

Jämställdhet, makt och beslutsfattande

– hur långt har vi kommit och hur går vi vidare?

Stockholm, 23 april 2010





Maj 2010

Förord

”De senaste årtiondena har vi sett stora framsteg när det gäller åtaganden som berör kvinnors rättigheter, både nationellt och globalt. Dessa har emellertid inte alltid matchats med insatser i praktiken”.

Så inleder Ines Alberdi, Executive Director för FN:s utvecklingsfond för kvinnor (UNIFEM) rapporten *Who Answers to Women. Gender and Accountability*. Mina tankar går ofta till Ines' ord som i grunden belyser den orättfärdiga maktbalansen mellan män och kvinnor som ofta leder till att kvinnor utestängs från beslutsfattande. En maktobalans som är en direkt följd av att FN:s kvinnokonvention från 1979 (CEDAW) ännu inte har implementerats fullt ut. Indirekt och direkt diskriminering av kvinnor sker dagligen i olika former världen över.

Den 23 april i år (2010) arrangerade UNIFEM nationell kommitté i Sverige i samarbete med Staten leder jämt, ett program inom Kompetensrådet för utveckling i staten (Krus), konferensen

JÄMSTÄLLDHET, MAKT OCH BESLUTSFATTANDE hur långt har vi kommit och hur går vi vidare?

Konferensen ägde rum på Nalen, Stockholm och samlade cirka 200 personer. Bakgrunden till konferensen var att uppmärksamma att det i år är 15 år sedan den s.k. Pekingplattformen antogs under FN:s fjärde kvinnokonferens i Beijing år 1995 och belysa det granskningsarbete som gjorts inom många områden.

Syftet med konferensen var att koppla kunskapen om Pekingplattformen till svenskt jämställdhetsarbete med särskilt fokus på frågor som rör kvinnors tillgång till makt och beslutsfattande. Och vi tror att vi lyckades. I den här rapporten kan du läsa anteckningar från plenarföreläsningar, seminarier och det avslutande panelsamtalet.

UNIFEM nationell kommitté i Sverige riktar ett varmt tack till Krus för mycket gott samarbete. Vi riktar också ett tack till Krus och Ungdomsstyrelsen för finansiering av projektet. Ett stort tack går till projektledarna och alla volontärer, vars arbete var en förutsättning för konferensens planering och genomförande.

Med vänliga hälsningar,

Maud Edgren-Schori
Konferensens arbetsgrupp

DOKUMENTATION

KONFERENS JÄMSTÄLLDHET, MAKT OCH BESLUTSFATTANDE

Hur långt har vi kommit och hur går vi vidare?

Nalen, Stockholm den 23 april 2010

10.15 Betydelsen av Pekingplattformen för jämställdhet, makt och beslutsfattande

Carolyn Hannan, tills nyligen chef för FN:s enhet för kvinnors framåtskridande (Division for the Advancement of Women, DAW)

Carolyn Hannan inledde med att ge en historisk tillbakablick och bakgrund till FN:s jämställdhetsarbete och Pekingplattformen.

”FN har arbetat med jämställdhet i 65 år. Redan 1945, när FN grundades, fanns incitament att arbeta med jämställdhet eftersom det står skrivet i FN:s allmänna Deklaration om mänskliga rättigheter att ingen individ ska diskrimineras på grund av kön. Året efter, 1946, bildades Kvinnokommissionen (Commission on the status of women, CSW) inom FN som fick till uppgift att arbeta för jämställdhet och för att förbättra kvinnors villkor.

1975 utlyste FN ett kvinnoår och ett fortsatt kvinnoårtionde, vilket fick stor betydelse för kvinnors rättigheter. På den första internationella kvinnokonferensen i FN:s regi i Mexico City 1975 antogs en första global handlingsplan för jämställdhet. Efter det följde två andra internationella kvinnokonferenser, 1980 i Nairobi, 1985 i Köpenhamn, och så den fjärde och hitintills senaste, 1995 i Peking, Kina.

I Peking antogs handlingsplanen från Peking eller Pekingplattformen som den också kallas för. Det är den globala handlingsplan för jämställdhet som världens regeringar idag arbetar efter. Den styr jämställdhetsarbetet runt om i världen och i Sverige. Handlingsplanen från Peking lyfter fram 12 kritiska punkter där ojämställdheten är särskilt alarmerande och den sätter upp mål för hur ett strategiskt arbete för jämställdhet på dessa områden ska genomföras. Handlingsplanen från Peking är ännu ett mycket radikalt, relevant och aktuellt dokument för arbetet med jämställdhet.

Idag skulle vi inte få ett lika bra dokument om världens länder satt sig ned och började förhandla. Varje år träffas CSW i New York och granskar vad världens länder har gjort för att implementera handlingsplanen och kommer med nya rekommendationer vad som fortsatt ska göras. År 2006 var senaste gången som det kritiska området ”makt och beslutsfattande” granskades.

I år, 2010, 15 år efter att handlingsplanen antogs, har den politiska situationen förändrats något till det bättre vad gäller jämställdhet, men inte mycket. Fortfarande är till exempel frågor om reproduktiv hälsa och rättigheter väldigt känsliga för många länder.

Under 15-årsjubileumet av handlingsplanen – ”Beijing +15” gjorde CSW en översyn av hur hela handlingsplanen implementerats och man tittade särskilt på ”good practices” hur handlingsplanen har genomförts i praktiken. Man tittade också särskilt på hur handlingsplanen bidrar till att genomföra FN:s åtta millenniummål som ska uppfyllas år 2015.

DAW har sammanställt de rapporter som har kommit från världens länder. 139 av 181 medlemsstater har skickat in information. Sammanställningen utgör ett underlag till en global rapport som har skickats in till FN:s generalsekreterare.

På vissa områden har det gjorts framsteg sedan 1995. När det gäller utbildning, hälsa och arbete har det gjorts framsteg. Även när det gäller nationella policier och strategier för jämställdhetsarbete, lagstiftning och inrättande av institutioner på nationell nivå för att främja jämställdhet, har framsteg gjorts. Dock är det fortfarande stora brister när det gäller mandat och resurser för dessa nationella institutioner.

Området män och jämställdhet har fått större uppmärksamhet och ett ökat partnerskap mellan organisationer och regeringar har också kommit till stånd. På området mäns våld mot kvinnor har det flera viktiga resolutioner antagits i FN:s säkerhetsråd och FN genomför en kampanj ”UNite to end the violence against women” där viktiga grupper i samhället har mobiliserats. Drygt 90 länder har beskrivit detaljerat vad de gör för att motverka mäns våld mot kvinnor och FN har en särskild insamlingsfond (trust fund) för att motverka mäns våld mot kvinnor som administreras av UNIFEM.

Hinder och utmaningar

”Det är fortfarande stora problem på alla de 12 kritiska områden som handlingsplanen från Peking tar upp. Ett genomgående problem är de negativa stereotyper som påverkar attityder och beteenden kopplat till kön. Kvinnor har visserligen en generellt högre utbildningsnivå än 1995 men har fortfarande svårare att få betalt för sitt arbete än vad män har. Kvinnor arbetar deltid i mycket större utsträckning och med osäkra anställningar och till lägre lön.

När det gäller mödrahälsa så dör en kvinna varje minut på grund av komplikationer kopplat till graviditet, förlossning eller illegal abort. Det är oacceptabelt år 2010.

Vissa grupper av kvinnor har särskilda problem. Minoritetskvinnor, kvinnor på landsbygden och invandrarkvinnor har särskilt stora problem vad gäller jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Ett annat problem är att det råder stor brist på könsuppdelad statistik. Brist på tillförlitliga data är i sig ett hinder för utveckling. Det är också ett stort glapp mellan länders policies och strategier för jämställdhet och hur det ser ut i verkligheten.

Ett annat stort problem är den låga andelen kvinnliga parlamentariker världen över. I snitt är det knappt 19 procent kvinnor i världens parlament. Redan 1995 var målet 30 procent kvinnor i parlamenten. Endast 23 länder har uppnått detta. Åtta kvinnor är statsöverhuvuden i världen idag och sex kvinnor är regeringschefer. Fler länder har dock börjat använda sig av kvoteringsystem för att öka andelen kvinnliga parlamentariker. Nästan alla länder som har över 30 procent kvinnor i parlamentet har använt någon form av kvoteringsystem.

Huvudresultatet vid årets CSW, 2010 var: CSW bekräftade handlingsplanen från Peking, man erkände att brister finns i implementering och uppmanade till ett utökat och accelererat genomförande.

Inom FN pågår ett arbete för att skapa en ny förstärkt organisation för jämställdhet. De fem enheter som idag arbetar med jämställdhetsfrågor ska slås samman till en enhet som är bättre finansierad och som har ett starkare mandat. Chefen för den nya enheten kommer att vara undergeneralsekreterare till FN:s generalsekreterare. Det är en viktig fråga. En starkare enhet med högre status behövs. Just ökningen av resurser är väldigt viktigt. För att detta ska bli verklighet behövs mycket stöd på nationell nivå. Det är viktigt att NGO:s kämpar för detta och att man utkräver ansvar från FN.

11.30 Pekingplattformen - en utmaning för EU:s jämställdhetsarbete

Tanja Olsson Blandy, departementssekreterare Integrations och jämställdhetsdepartementet

Det kan vara svårt att föreställa sig hur det konkreta arbetet med Pekingplattformen och uppföljningsarbetet på EU-nivå ser ut. Därför presenterade Tanja Olsson Blandy några konkreta exempel på hur den svenska regeringen arbetar och vad de gör. De områden som togs upp var:

- processen på EU-nivå
- rapporten som togs fram under Sveriges ordförandeskap – kartläggning av hur man jobbar och hur det ser ut i de olika EU-länderna
- framtida utmaningar och problemområden

1995 togs ett beslut av EU:s statschefer om att följa upp de åtaganden som antagits i Peking; det är detta beslut som ligger till grund för arbetet på EU-nivå. 1999 började det systematiska arbetet för att genomföra detta beslut. EU-länderna mäter implementeringen av jämställdhetsarbetet genom ett antal indikatorer för varje kritiskområde. På t.ex. området kvinnor och ekonomi finns två olika grupper av indikatorer; den ena handlar om hur man kan förena arbete och familj och den andra indikatorn handlar om hur det ser ut i de olika medlemsländerna. Varje år tar det land som är ordförande i EU fram förslag till uppföljning av de olika indikatorerna för att på bästa sätt följa upp de 12 kritiska områdena i Pekingplattformen.

Det kritiska området kvinnor och beslutsfattande var det första området som man tog fram en indikator för; nämligen andel kvinnor i politiskt beslutsfattande som Finland tog fram under sitt ordförandeskap 1999. Under det italienska ordförandeskapet arbetade man vidare med indikatorer på detta område och tog fram ytterliggare en indikator; andel kvinnor i näringslivet.

Arbetet med indikatorer har lett till att EU har upprättat databaser med statistik över andel kvinnor i beslutsfattande både vad gäller politik och ekonomi. Letar man efter statistik på detta område så rekommenderar Tanja Olsson Blandy denna databas. Dessa databaser används av EU för att ta fram årliga rapporter. Förra årets rapport hette; *Women in European politics* och årets rapport heter *More women in general positions: key economic stability and economic growth*. Dessa rapporter ger en bra överblick över läget i EU:s medlemsstater.

Förutom den statistiska databasen är uppföljningen av Pekingplattformen och utvecklingen inom EU ett sätt att arbeta med indikatorerna. Dessa indikatorer syftar till att mäta både jämställdhetsintegrering och strategiska åtgärder. Målet är att indikatorerna ska kunna användas bredare på många fler områden och på så sätt bidra till jämställdhetsintegrering. Ett exempel är EU:s nya sysselsättningsstrategi,

EU 2020, där man använder indikatorerna för att granska situationen inom barnomsorg, kvinnors sysselsättning och löneskillnader mellan män och kvinnor.

Ett annat viktigt verktyg för EU är den årliga jämställdhetsrapporten. Årets rapport heter *Rapport of equality between women and men 2010* som EU-kommissionen tog fram till vårtoppmötet, och som visar vad medlemsländerna har gjort inom de 12 kritiska områden som lyfts i Pekingplattformen. Rapporten innehåller en omfattande statistikbilaga där länderna presenteras rankade efter sin prestation på olika områden. Inget land vill vara sist vilket i sig blir en sporre till utveckling. Rankningen och den årliga uppföljningen av Pekingplattformen är viktiga verktyg för de områden där EU inte har någon beslutskompetens.

Förutom den årliga uppföljningen av indikatorerna så sker en mer omfattande genomgång. År 2000 gjordes den av kommissionen, 2005 av Luxemburg och i höstas var det Sverige som tog fram Peking +15 rapporten. Rapporten ger en bra introduktion till jämställdhetsarbetet på EU-nivån och visar hur det ser ut i medlemsländerna och på de olika områdena.

Slutsatsen i rapporten är att alla medlemsländer bedriver jämställdhetspolitik och har en myndighet/organisation för jämställdhet (som ser olika ut i medlemsländerna) samt en omfattande lagstiftning som är ett konkret resultat av EU-arbetet. Nästan alla medlemsländer säger att de är engagerade och arbetar med jämställdhetsintegrering, skillnaden ligger i hur arbetet genomförs och hur långt de olika länderna har kommit.

Jämställdhetsintegrering arbetar man med på nationell nivå i EU:s medlemsstater och det finns en omfattande lagstiftning inom jämställdhet som ses över kontinuerligt och bearbetas. EU finansierar många medlemsländer för att stärka deras nationella jämställdhetsmyndigheter. I Sverige har kommissionen finansierat utbildning av mellanchefer.

En tredje sak som konstateras är att medlemsländerna är eniga om att basen för jämställdhetsarbete är kvinnors ekonomiska oberoende där Sverige har tjänat som inspiration för många medlemsländer med t.ex. vikten av barnomsorg för möjligheten till arbete.

EU:s medlemsländer har ett erfarenhetsutbyte och ett gränsöverskridande arbete till exempel när det gäller trafficking. Ett stort problem inom detta område är att det inte finns någon jämförbar statistik. Under Spaniens ordförandeskap lämnades det förslag på att upprätta ett observatorium för att ta fram tillförlitlig och jämförbar statistik.

Framtida utmaningar

- ekonomiska krisen och miljöproblem, viktigt att tänka på att jämställdhetsperspektivet ska vara integrerat i återbyggnaden
- möjligheten att förena arbete och familj, vilket är viktigt för att kvinnor ska vara ekonomiskt oberoende, EU 2020, EU:s strategi för tillväxt och sysselsättning, där målet är att kvinnor och män i gruppen 20-64 år ska ha en sysselsättning på 75%. Viktigt för kvinnors ekonomiska oberoende samt för den demografiska utvecklingen att vi har barnomsorg.
- Mäns våld

Fortsätta att kontinuerligt arbeta för förbättringar. Nya indikatorer måste tas fram och de som finns måste utvecklas. EU:s jämställdhetsinstitutet i Vilnius som kommer att upprättas ska hjälpa till med det tekniska arbetet kring indikatorerna.

De slutsatser som man kan dra av rapporten är att den visar att vi har mycket kvar att göra, både inom EU och nationellt för att nå målen i Pekingsplattformen. Den visar också att plattformen är lika aktuell idag som 1995 och att den har status som det grundläggande dokumentet för jämställdhetsarbetet i EU.

Andra tjänstemän i EU som Tanja Olsson Blandy, står varandra nära i jämställdhetsfrågor. Två saker man talar om är beslutsfattande och ekonomiskt oberoende. Där det skiljer sig väldigt mycket mellan EU-länderna är i andra forum, som när finansministrarna och statscheferna träffas, vilket gör det svårare att utveckla jämställdhetsarbetet. Oftast är det bara Sverige som tar upp jämställdhetsfrågor i andra forum än jämställdhetsforumet. Detta är ett konkret bevis på att jämställdhetsintegrering inte finns på alla nivåer och områden. Tanja Olsson Blandy håller med Carolyn Hannan att jämställdhetsintegrering är nyckeln till att vi ska nå längre.

Frågor till Tanja Olsson Blandy

Fråga 1. Mäns ansvar för jämställdhet. Att ta ansvar i hemmet för barnen. Går det att diskutera dessa frågor med Tanjas kollegor eller är det väldigt provocerande?

- Män och jämställdhet, ett konkret exempel från ett informellt möte mellan jämställdhetsministrarna i Valencia tog inte bara Nyamko Sabuni och de andra nordiska ministrarna upp män och jämställdhet men även Slovenien och Spanien t.ex. Det är en stor fråga som man vill lyfta inom EU för att göra männen till en del av jämställdhetsarbetet. Kommissionen har en handlingsplan för jämställdhet som kommer ut i september där man tar upp viktiga frågor. En av dessa frågor kommer att vara män och jämställdhet.

Fråga 2. Intersektionellt perspektiv på Pekingplattformen?

- Vet inte om det finns något. Hade det funnits ett hade det förmodligen varit lättare att svara.

Fråga 3. Attityder viktiga för att förändra samhället. Medier har stort inflytande men det medier visar är ofta stereotypa roller av män och kvinnor. Gör EU något för att kartlägga och statistiskt belägga situationen?

- Stereotyper är en stor fråga på EU-nivå. Under det Tjeckiska ordförandeskapet så var det ett huvudtema. Om man tittar på hur det ser ut när statscheferna inom EU träffas så är det nästan bara svarta kostymer och få kvinnor. EU har haft kampanjer inom detta område men det är en lång väg kvar. I de nya medlemsländerna är denna fråga väldigt aktuell.

12.00 Kvinnor, män och makt – visioner och verklighet

Anita Göransson, Professor i Genus, ekonomisk förändring och organisation, Linköpings universitet

Anita Göranssons faktsäckade anförande gav en väldigt bra överblick över de maktpositioner kvinnor har, och de maktpositioner de inte har, i Sverige. Anförandet baserades på två rapporter; "Maktens kön" från 2007 och "Kön, makt och statistik" från 2007. Genom att studera vilka som besitter maktpositioner i samhället får man en bild av hur det står till med jämställdheten i Sverige. Undersökningar visar att endast 26% av de översta maktpositionerna i samhället innehas av kvinnor. Översta maktpositionerna definieras som de tyngsta posterna, som till exempel ordförande i utrikesutskottet. Undersökningarna visar också att det finns ett tydligt mönster i vilka maktpositioner som är mer jämställda och vilka som är mindre jämställda. Maktpositioner som är synliga och som finns på nationell nivå är oftare mer jämställda än mer osynliga och lokala positioner. Kvinnor sitter på ungefär en tredjedel av de positioner som man aktivt strävar efter att jämställa. Det finns vidare en massiv mansdominans på lokal och regional nivå. Jämställdheten är väldigt låg på de poster där det sker en "kolonial rekrytering" det vill säga där de gamla och utgående röstar in de nya och ingående.

Kvinnor och män har olika sorters maktpositioner. Män har ofta unika poster, som till exempel vd. Kvinnor har generella poster, som till exempel ledamot. Män sitter ofta på viktiga nyckelpositioner som bestämmer över symbolvärden. Som exempel kan nämnas nobelkommittéer och Svenska Akademin. En generell regel är att kvinnor är oftare valda medan män i större utsträckning är utsedda. Ett belysande exempel kommer från landstingen där det är en nästan jämn fördelning mellan manliga och kvinnliga landstingsråd, men kvinnor sitter bara på en fjärdedel av de chefspositioner som är knutna till landstingen. En annan talande siffra är att 93% av chefredaktörer på landets största tidningar är män.

Så varför finns det så få kvinnliga chefer? När den frågan ställdes till kvinnliga chefer svarade de att det beror på att chefer rekryteras ur informella nätverk dit få kvinnor har tillträde och att män ofta inte vill samarbeta med kvinnliga chefer. Enligt de manliga cheferna som tillfrågades berodde det på att kvinnor helt enkelt inte vill bli chefer.

Anita Göransson lade även fram fyra förslag på hur den manliga dominansen på chefspositioner kan brytas.

- Lika föräldraansvar
- Granskning av valberedningar
- Insyn i rekryteringarna
- Kvotering vid lika meriter

13.30 PARALLELLA SEMINARIER

A - Kvinnor till ledande befattningar – hur gör vi?

Seminariet leddes av Christina Franzén från Näringslivets ledarskapsakademi och Marie Christine Taylor från Krus/ Staten Leder Jämt.

Viljans betydelse för förändring

I Sverige är vi ofta nöjda med fördelningen av makt och beslutsfattande mellan kvinnor och män, ”vi är världens mest jämställda land”, och jämställdhet är en icke-fråga. Om vi ska kunna flytta fram positionerna behövs det en vilja till förändring! Om vi inte har viljan kommer vi ingenstans och vilja handlar om makt.

Forskning och mångårig erfarenhet visar att det ger utfall på verksamhetens resultat när man jobbar med jämställdhet. Det har betydelse att kvinnor är med och deltar i både offentliga verksamheter och i näringslivet. Jämställdhet rör individers mänskliga rättigheter, organisationers verksamhetsutveckling och samhällets demokratiska värden.

Hur gör vi för att nå en långsiktig och hållbar förändring för att få fler kvinnor till ledande befattningar behöver vi:

- Arbeta utifrån ordinarie lednings- och styrsystem. Eftersom jämställdhet handlar om grundläggande värden måste högsta ledningen ta ansvar för dessa frågor och vara strategiskt ansvariga för att nå en förändring. Det är sedan cheferna som är operativt ansvariga för arbetet.
- Gå ifrån ett individperspektiv till att jobba för en strukturförändring.
- Utgå ifrån fakta istället för föreställningar och myter om kvinnor och män.
- Ha kunskap om genus för att förstå hur kön påverkar organisationers strukturer och kulturer.
- Kritiskt granska normen för chefskap och aktivt arbeta för förändra den.
- Följa upp arbetet.

Programmet Staten leder Jämt – ett konkret förändringsarbete

De 12 myndigheter som deltog i Staten leder Jämt under 2009 har alla arbetat fram ett beslutsunderlag till sina ledningsgrupper med förslag på åtgärder för förändring. Nyckelpersoner med verksamhetsansvar har fått ordentligt med genuskunskap och sedan kartlagt, analyserat och genomlyst sina organisationer ur ett genusperspektiv. De har identifierat åtgärder som nu finns i myndigheternas verksamhetsplaner, vilket gör att frågan om fler kvinnor till ledande befattningar är en del av den ordinarie verksamheten.

För att ledningen ska kunna lägga tillräckligt mycket resurser på detta arbete behöver man få upp det som en kompetensfråga där det handlar om att tillvarata både kvinnor och mäns potential och kompetens. Vi har vetat länge att det finns en samvariation mellan jämställdhet och lönsamhet. Men det finns andra värden som är viktigare. Jämställdhet handlar inte bara om pengar och vi får aldrig släppa människovärdet och de demokratiska värdena.

B - Makt och ansvar för hållbar jämställdhet

Marie Trollvik, programchef, Sveriges kommuner och landsting (SKL)

Ann-Sofie Lagercrantz, processledare Hållbar Jämställdhet, Kalmar kommun

Lars Bergström, Kollektivtrafikansvarig, Kalmar kommun

Marie Trollvik inledde seminariet med att konstatera att det är i människors vardag som ojämställdhet skapas och att det därför är viktigt att ett jämställdhetsperspektiv integreras i de verksamheter som kommun och landsting ansvarar för och som till stor del utgör en del av människors vardag, såsom skola, omsorg, transporter med mera.

Hon berättade vad SKL:s Program för Hållbar Jämställdhet omfattar och att det måste vara den största satsning på jämställdhetsintegrering som någonsin gjorts. SKL har fått 145 miljoner kronor av regeringen för att driva programmet. En viktig utgångspunkt för Hållbar jämställdhet är hur kommuners och landstings kvalitetsarbete kan förenas med de jämställdhetsmål som har antagits av riksdagen. (Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv. De fyra delmålen är jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och mäns våld mot kvinnor ska upphöra).

Tidigare har man i kommuner och landsting kartlagt var ojämställdheten finns och hur den ser ut men inte haft medel att göra så mycket. Men nu ska vi gå från ord till handling, menade Marie Trollvik. Det är både ett ansvar och en möjlighet.

6-7 personer arbetar med programmet Hållbar Jämställdhet på SKL.

Genom att förena kvalitetsarbete med jämställdhetsmål ska program för Hållbar Jämställdhet skapa konkreta verksamhetsförbättringar som också är hållbara i kommuner och landstings service till medborgarna. Arbetet ska fortsätta efter att programmet är slut. Styrdokument och ledningssystem ska jämställdhetsintegreras.

Det finns också flera lagar som stödjer arbetet med att ge likvärdig service och bedriva en jämställd verksamhet såsom skollagen, hälso- och sjukvårdslagen och socialtjänstlagen för att nämna några. Jämställdhet är också en mänsklig rättighet.

Könsuppdelad statistik är ett viktigt verktyg för att åstadkomma en jämställd verksamhet. Det är först när man ser hur villkoren för flickor och pojkar och kvinnor och män ser ut genom fakta och statistik som det går att göra något åt det.

Ann-Sofie Lagercrantz, processledare för Hållbar Jämställdhet i Kalmar kommun fortsatte med att berätta om den verksamhet som bedrivs i Kalmar kommun. Hon menade att jämställdhetsintegrering innebär att fokus för de medverkande ligger på att ställa om arbetet. ”Vi ska gå från medvetenhet till färdighet” dvs. att ge jämställd medborgarservice med hög kvalitet. Det räcker inte bara med kännedom utan det måste till handling och ansvar, menade Ann-Sofie Lagercrantz.

Dock är kännedom, dvs. kunskap, viktigt och i Kalmar kommun kommer alla ledningsgrupper inom alla förvaltningar att gå kursen JGL-bas (Jämställdhet, Göra, Lära). Denna utbildning ska också integreras i chefsutbildningsprogrammet. Även politiker i Kalmar kommun har fått utbildning i jämställdhet vilket har resulterat i ett ”före och efter läge” enligt Ann-Sofie Lagercrantz.

Tidigare fanns det ingen styrning när det gällde uppföljningen av de jämställdhetspolitiska målen. Genom att använda sig av könsuppdelad statistik och göra jämställdhetsanalyser av kommunala och lokala dokument följs de jämställdhetspolitiska målen upp idag.

Idag är det lätt att få syn på hur det ser ut i Kalmar kommun när det gäller villkor för kvinnor och män och flickor och pojkar genom den könsuppdelade statistiken. Genom denna kunskap är det också lättare att sätta upp mål och genomföra förändringar.

Överallt har vi hittat kvalitetsbrister genom ett omedvetet förhållningssätt, menade Ann-Sofie Lagercrantz. Till exempel när det gäller Kulturskolan ser vi att det är 48 pojkar och två flickor som spelar trummor, varför ser det ut så? Vi måste kunna garantera att det inte är något i hur vi erbjuder musikundervisning som påverkar valen. Vi ska kunna garantera att vår service är likvärdig.

I Kalmar kommun är varje nämnd och förvaltning ansvarig för sitt jämställdhetsintegreringsarbete. Samtliga nämnder har en egen jämställdhetsutvecklare som resurs. Sammanlagt finns det tio jämställdhetsutvecklare i Kalmar kommun.

Lars Bergström, kollektivtrafikansvarig i Kalmar kommun, berättade om projektet ”Nattstopp” som har lett till att kvinnors erfarenhet av kollektivtrafiken har blivit normativt för alla medborgare i kommunen. En undersökning visade att i tre områden i Kalmar kommun avstod kvinnor i hög utsträckning att åka buss under kvällstid. Kvinnorna upplevde en känsla av otrygghet i det offentliga rummet.

Kommunen gick vidare utifrån dessa fakta och startade en dialog med busschaufförer och trafikanter. Projektet ledde till att nattstopp infördes, vilket

innebär att resenären har möjlighet att gå av mellan busshållplatser kvällstid. Möjligheten till nattstopp finns nu genomförd i all busstrafik i Kalmar kommun.

Seminarier avslutades med att delge deltagarna följande framgångsfaktorer för ett lyckat jämställdhetsintegreringsarbete:

- Politiker beslutar om mål och plan och följer upp resultat
- Jämställdhetsarbetet kopplas till kvalitets- och verksamhetsutveckling
- Jämställdhetsperspektiv ska byggas in i verksamhetsplanering och kvalitetsarbete
- Statistik ska alltid vara könsuppdelad
- Medarbetare och brukare ska involveras

C Kön och makt inom EU - Norden – Sverige

Kön och makt i Norden

Kirsti Niskanen, forskningsledare och docent på NIKK

Målen för NIKK:s rapport Kön och makt i Norden är:

- Med fokus på de senaste 15 åren ta fram jämförbara siffror över kvinnors och mäns representation inom beslutsfattandet inom politik och näringsliv
- Analysera och diskutera resultaten i ett jämförande nordiskt perspektiv
- Diskutera förklaringar till de existerande könsfördelningarna
- Diskutera jämställdhetsinsatser och utvärdera jämställdhetspolitiska medel och påverkningsmöjligheter

Då man talar om politik i rapporten menar man rikspolitik (parlamentsval), presidentsval, regeringar, EU-val, partipolitik, lokal/kommunalpolitik och offentlig förvaltning. När man talar om näringsliv i rapporten menar man företag (börsnoterade och statliga), ekonomiskt orienterade myndigheter och intresseorganisationer. Rapporten består av två delar, den ena behandlar landsrapporter och den andra består av en jämförande diskussion och analys.

Politik

När det gäller kön och makt så är en viktig iakttagelse att Norden, inte är självklara på toppen i ett globalt perspektiv. Globalt har en positiv förändring uppnåtts med hjälp av kvotering. Bland annat så är Rwanda det land som har störst andel kvinnor i sitt parlament med 56,3 % 2008 medan Sverige 2006 hade 47,3% kvinnor i riksdagen. Om man utgår ifrån att 40-60 % är en könsbalanserad representation så är den *parlamentariska* politiken en jämställdhetssuccé. Kollar man på den *kommunala* politiken så är 32-42 % av de som sitter i kommunfullmäktige i alla länder kvinnor, det vill säga det är en tydlig mansdominans i kommunal politik. Lägst är andelen kvinnor i kommunfullmäktige i Danmark med ca 27%.

Ett område som tidigare har haft en tydlig mansdominans är diplomatin, vilket idag håller på att förändras. Andelen kvinnliga ambassadörer är stigande och i Finland och Norge är andelen kvinnor till UD:s aspirantkurser hög. 1995 hade Sverige flest kvinnliga ambassadörer i Norden med 10%, 15 år efter är andelen ca 32%.

Det allmänna intrycket är att det finns en skillnad mellan synliga positioner, positioner som är känsliga för insyn och mindre synliga positioner där jämställdhetsfrågor bevakas mindre intensivt. De positioner som har god insyn och/eller ingår i en jämställdhetsdebatt har ungefär 40-60% kvinnor, på de positioner där man är medveten om jämställdhet är det en mansdominans med ca 30% kvinnor och slutligen på de positioner där en jämställdhetsdiskussion saknas finns det en stark mansdominans.

Näringsliv

Vid slutet av 1990-talet så fanns det 4-9% kvinnor i *börsnoterade* bolags styrelser, idag är siffran 7-36%. I de norskägda företagen är 40% toppar kvinnor jämfört med Sveriges 19%. I *statliga* bolag däremot så var andelen kvinnor som styrelseledamöter i slutet av 1990-talet 20-30% idag är andelen 26-47% kvinnor. I övriga ledningsfunktioner är det en stark mansdominans. På VD-poster och i ledningsgrupper är andelen män i börsnoterade bolag 80-99% och i statliga bolag 70-95% män.

Vad främjar jämställdhet

Avgörande är om det finns en samhällspolitisk diskussion och/eller debatt och att det finns ett intresse för att bevaka jämställdhetsfrågor. Kvinnorörelsen spelar en avgörande roll. Politiska partier har en nyckelroll i den politiska representationens utveckling eftersom det är partierna som väljer vilka vi ska få rösta på till riksdagen.

För näringslivets utveckling i Norge har bolagskvoteringen varit effektiv. I Sverige har ”Koden för bolagsstyrning” haft viss effekt. Uppförandekoder har introducerats i Danmark och Finland men har inte utvärderats ännu.

Kvotering är inte mirakellösningen, hög kvinnorepresentation har uppnåtts i t.ex. Danmarks och Finland parlament utan kandidatkvotering. Då man lagstadgar om kvotering bör detta göras med omsorg. De åtgärder som överhuvudtaget görs måste sättas in i en samhällspolitisk och kulturell kontext och regler bör upprättas för att kontrollera åtgärdernas effektivitet. Slutsatsen är att förklaringarna till en könsbalanserad representation är komplexa vilket beror på strukturella omständigheter och strategiska faktorer. Vi behöver kartlägga och analysera tillgången till makt på lägre positioner än den absoluta toppnivån samt skapa jämförande nordisk statistik om kön och strukturell makt även beträffande områden som vetenskap, kultur och medier.

Kvinnor och fattigdom

Anita Nyberg professor emeritus centrum för genusstudier Stockholms Universitet

Anita Nyberg var en av de forskare som bidrog till Peking +15 rapporten. Delarna kvinnor och fattigdom, kvinnor och utbildning och kvinnor och ekonomi stod Anita Nyberg själv för.

Anita Nyberg vill lyfta en annan sorts makt, nämligen egenmakt. Hon vill tala om de som inte bestämmer över sina liv, där en viktig aspekt är kvinnors ekonomiska oberoende. Men då man vill mäta kvinnors ekonomiska oberoende så är statistiken ett problem eftersom den inte finns något underlag för kvinnor i statistiken.

Det finns fyra strategiska mål

1. Granska, anpassa och behålla makro-ekonomisk politik och utvecklingsstrategier som riktar sig till de behov och de ansträngningar som har gjorts för kvinnor i fattigdom
2. Granska lagar och administrativa tillvägagångssätt för att försäkra kvinnors lika rättigheter och tillgångar till ekonomiska resurser
3. Ge kvinnor möjlighet till sparande och kreditmekanismer och institut
4. Utveckla könsbaserade metoder och genomföra forskning för att visa på feminiseringen av fattigdom.

EU:s indikatorer för fattigdom är:

1. At-risk-of-poverty rate by age and sex
2. At-risk-of-poverty rate by type of household and sex, including at-risk-of-poverty rate of single parents and dependent children
3. Inactivity by age and sex
 - a) Share of women and men who are inactive by age
 - b) Share of inactive women and men who are not looking for a job for family care or personal reasons

Dessa indikatorer används för att avgöra hur man på olika sätt ska nå de fyra strategiska målen. Kopplingen mellan målen och indikatorerna är inte tydlig. Vilken indikator mäter till exempel sparande? Ytterligare ett problem med indikatorerna är att de mäter om en person är under risk för fattigdom.

Måttet på fattigdom definieras på följande sätt: om den ekvivalerade disponibla inkomsten ligger under 60 % av medianen för landets befolkning. Fattigdom mäts alltså på familjebasis; mannens inkomst plus kvinnans inkomst delat på två. Detta resulterar i att kvinnors fattigdom underskattas medan mäns överskattas. Detta standardmått som EU har använt sedan 2003 resulterar också i att det är skillnad på fattigdom i Polen och i Storbritannien till exempel.

Risken för fattigdom för barn har ökat mest av alla kategorier. Om man har många barn ska det inte finnas någon skillnad mellan pojkar och flickor men statistiken visar att t.ex. i Danmark är risken för fattigdom för flickor mellan 0-17 år 10%

medan för pojkar i samma ålder har en lägre risk för fattigdom ca 8%. I Sverige är risken lika för pojkar och flickor.

Återigen har vi statistik som är baserad på hushållets inkomst delat på två, så vi vet egentligen ingenting om den gifta kvinnans inkomst. På grund av denna ”beräkningsmekanism” blir resultatet att det inte är någon skillnad mellan män och kvinnor. De skillnader som statistiken visar är på grund av ensamstående föräldrar vars inkomst inte delas på två.

Risken för fattigdom för personer äldre än 65 är större hos kvinnor eftersom kvinnor lever längre än män. Har kvinnor dessutom inte haft något förvärvsarbete under sitt yrkesverksamma liv är risken ännu större. I alla EU:s medlemsländer förutom Malta är risken större för kvinnor över 65 för fattigdom.

I risken för fattigdom för ensamstående personer är alla ålderskategorier och alla män och kvinnor inkluderade. Vilket gör att man slipper problemet med att dela inkomst. Problemet för ensamstående personer är att det inte har någon att dela kostnaderna med. I Sverige är risken för fattigdom liten för denna grupp, ca 20% om man jämför med t.ex. Finland med ca 32%. Men i Finland är risken för fattigdom lika för ensamstående män och kvinnor medan ensamstående män i Sverige har en lite större risk för fattigdom än ensamstående kvinnor.

I Ungern, Luxemburg, Polen och Sverige (som nämnts ovan) har ensamstående män större risk för fattigdom än ensamstående kvinnor. I alla andra medlemsländer är det tvärtom.

Om man jämför risken för fattigdom för de två grupper med störst risk, alltså ensamstående föräldrar och kvinnor över 65 år så är risken för fattigdom större för ensamstående föräldrar än för kvinnor över 65 år i alla medlemsländer förutom Litauen, Cypern, Finland och Danmark.

Om man tittar på de ”inaktiva” i medlemsländerna så skiljer det sig väldigt mycket åt mellan könen. Inaktiv innebär att man inte tjänar egna pengar. I kategorin inaktiva personer mellan 25-49 år så är kvinnor i alla medlemsländer de mest inaktiva. Störst skillnad är det mellan inaktiva män och kvinnor 25-49 år på Malta, där ca 53% av de inaktiva är kvinnor och endast 4% av de inaktiva är män. Slovenien är det land med minst inaktiva och minst skillnad mellan könen i denna kategori.

I gruppen inaktiva personer 50-64 år så är det återigen kvinnorna som står för de mest inaktiva i alla länder förutom Finland, där det är jämnt mellan könen men med flest inaktiva män. Slutsatsen av kvinnor och fattigdom är att statistiken inte säger oss mycket om kvinnors situation eftersom det inte går att urskilja vem som bidrar med vad i familjen/hushållet. Det säger inte heller något om kvinnors möjlighet att klara sig utanför hemmet trots att EU betonar vikten av det.

Deltagarnas frågor till Anita och Kirsti

Fråga 1. Vad är makt? – definitionen?

Kirsti tar upp tre sorters makt. Anita tar upp och betonar egenmakt; att kvinnor på individ nivå ska kunna försörja sig själv och sina barn till exempel. Det finns en manlig norm i statistiken; en man anses sysselsatt då han arbetar heltid medan en kvinna anses sysselsatt då hon arbetar deltid. Ytterligare ett exempel på den manliga normen är benämningen på de som inte ingår i arbetskraften; inaktiva, man kan vara hur aktiv som helst men det räknas inte. Kirsti tar upp att kvinnor och män kan jobba på samma nivå men utföra olika uppgifter, där kvinnor får ha sociala och kulturella ansvarsområden; horisontell segregering. Mycket arbete att göra på mellan nivåer inte de högsta, synliga.

Fråga 2. Kulturen i företagsstyrelsen; de kvinnor som tar sig till toppen liknar ”män”? Finns det forskning?

Forskning pågår. Kirsti anser att för mycket fokus ligger på siffror i denna forskning man borde lägga fokus på hur man arbetar och hur det ser ut på lägre nivåer och inte bara toppen. Moderatoren lägger till att forskning har visat att för kvinnor har det betydelse om de är gifta och har barn om de får en chefsposition eller inte. En deltagare lägger till ett exempel från akademien; vad är det som inte händer, som borde hända men som händer män? Lisa Huser undersöker detta i Finland. Finns även på högskoleverket. En Konstfackstudie visar kvinnorna gick till ateljé och målade medan männen gick på utställningar och umgicks med andra konstnärer.

Fråga 3. Två stycken som bor ihop, är de automatiskt ett par eller måste man vara gift? Vad räknar man som par?

Anita är inte säker men antar att det är samboende av olika kön som räknas som ett par i statistiken.

Påstående. Arbetsmarknaden och synlighet. SCB redovisar aldrig kvinnors heltidsarbetslöshet i de offentliga arbetslöshetssiffrorna. Det gör att vi bygger upp ekonomiska system på t.ex. a-kassa. Det är också viktigt att på svenska säga könskvotering istället för kvotering för det finns många olika slags kvotering.

Fråga 4. Vad menar Kirsti med att kvotering är lösningen beroende på kontexten?

I Norge är bolagskvoteringen accepterad eftersom den har varit implementerad sedan 1970-talet. När det institutionella ägandet har gått till privat ägande har kvoteringen följt med, att gå in i privatägda bolag och bestämma vilka som ska anställas kan var känsligt.

Fråga 5. Kvotering av män till vissa utbildningar där många kvinnor finns. Alltså inte på meriter.

Detta dömdes i domstol att det var diskriminering och idag är det bara på meriter man blir antagen, inte kön. Om utbildningen är dominerad av män och det står mellan en man och en kvinna som ska bli antagen och de har samma meriter så ska kvinnan bli antagen.

Fråga 6. Makt och kön i framtiden?

Klasskillnader mellan kvinnor har blivit jättestora. Skillnad på utbildning är ett tecken på klasskillnader vilket påverkar sysselsättningsgraden. Denna är större mellan kvinnor än mellan män. Det är kvinnor som förlorar på detta. Klasskillnad mellan kvinnor pga. utbildning. Skillnad på Sysselsättning för hög och lågutbildade kvinnor är större än för män.

Fråga 7. Skillnaden på arbetsvillkor. Flexibiliteten olika för Saco egen makt över arbetstid.

LO har arbetstid som är bestämd av arbetsgivaren. Anita Nyberg skulle vilja ändra definitionerna. Arbetskraftsundersökningar har sett likadana ut sedan man började göra dessa undersökningar på 1960-talet. Anita Nyberg gjorde en undersökning för några år sedan om deltidsarbetslöshet som enligt statistiken nästan inte finns. Vi har fler kvinnor som är deltidsarbetslösa än heltidsarbetslösa. När man sätter mål på för arbetslöshet i politiken som t.ex. socialdemokraterna gjorde på 4% som menar man bara de heltidsarbetslösa, de deltidsarbetslösa finns inte.

NIKKs uppdragsgivare trodde den lätta delen i arbetet var att samla in information och statistik, men det var tvärtom. Det var mycket svårare än vad man hade trott. Detta gör det svårt att följa jämställdhetsutvecklingen när det inte finns tydliga uppgifter. Regional- och kommunalnivåer där det inte är hög kunskap. Vi måste omrevidera vilken kunskap vi behöver.

Fråga 8. Dagens kvinnorörelse består av löst hopsatta nätverk. Den kvinnorörelsen vi har haft går i pension. Hur ser framtiden ut för kvinnorörelsen?
Sociala rörelser har alltid speglat samhället och det finns många engagerade och kompetenta i den nya generationen.

D Jämställt företagande – mål eller medel?

Gunilla Thorstensson, programansvarig Främja kvinnors företagande, Tillväxtverket
Katarina Pettersson, Senior research fellow, Nordregio

Gunilla Thorstensson öppnade seminariet med en kort presentation av Tillväxtverket och projektet *Främja kvinnors företagande*. Tillväxtverket jobbar främst med företag som har färre än 50 anställda, och verkets mål är att utveckla och underlätta för företag. Mycket av arbetet handlar om attitydförändringar såsom att göra "entreprenörskap" mera kvinnligt kodad, men också om att informera finansärer, som ofta är okunniga om kvinnors företagande. Gunilla Thorstensson påpekar att det är viktigt att vara uthållig när man jobbar med företagande då det kan ta ett bra tag innan förändring sker och företag blir stabila. Det är viktigt att inte glömma bort att ett företag måste vara lönsamt för att det ska kunna bestå.

Ungefär en tredjedel av alla nya företag som startas, startas av kvinnor och kvinnor driver ungefär en fjärdedel av alla företag. Kvinnors företagande tillför kunskap och värden till samhället. År 2006 sysselsattes nästan 420 000 personer i kvinnors företag. 91 miljarder (ja, det ska vara miljarder) kronor betalades ut i lön av kvinnors företag.

Tillväxtverket ser kvinnors företagande som ett medel för förändring mot ett mer jämställt samhälle.

Katarina Pettersson presenterade LRF:s litteraturstudie "Den osynliga entreprenören". I studien tittade LRF på den litteratur som behandlar den gröna näringen, det vill säga näringsverksamhet knuten till jordbruk eller skogsbruk. Generellt kan sägas att den gröna näringen ofta inte lyfts fram inom företagarkvärlden och där till knuten litteratur. En av studiens slutsatser är att det finns väldigt få studier som kopplar samman grön näring och genus, och här finns sålunda ett stort arbete att göra. Den gröna näringen är idag långt ifrån jämställd då endast 29% av jordbruksfastigheter ägs av kvinnor och det finns en ganska stark genusbaserad arbetsfördelning inom näringen.

15.30 Om inte vi – vem? Om inte nu – när? CSW 2010

Gertrud Åström, ordförande Sveriges Kvinnolobby

Gertrud avlägger en rapport från CSW:s 54:e session och den tillhörande NGO-konferensen.

Jag tänkte tala om vad vi kan lära oss av andra och vad andra kan lära sig av oss. Vilka nätverk är det man bygger och vilken värld är det man strävar efter. Blir man glad eller blir man bedrövad. Det är om det här jag tänkte tala.

Det första temat togs upp på NGO-konferensen var ”varför blev Pekingplattformen så bra?”. Hur går det till när folk klämmer ut ett så radikalt dokument? Ett dokument som ingen tror att vi skulle kunna driva igenom idag.

Vi satte energi in i processen, vi var med och genomförde det. Vi var tusen och tusen kvinnor från hela världen som diskuterade de här frågorna. Vi satte press på regeringarna. Det är det som är kvinnorörelsen uppgift – att sätta press på regeringarna. Vi ska vara den kritiska rösten som för världen framåt till något bättre än vi haft hittills. Om inte vi gör det – vem gör det då? Om vi inte gör det nu när är det då lämpligt att göra det? Den frågan måste vi alltid ställa oss.

Afghanistans kvinnor fick key-note-tala på konferensen. När Dr. Sima Samar, ordförande för Afghanistan Independent Human Rights Commission, talade då slog det in hur det är att leva där kvinnor inte är människor. Kvinnor har inte rätt till utbildning, hälsovård, har inte rätt att röra sig ute. Detta trots att Afghanistan skrivit under kvinnokonventionen – det är ju skickligt. Varför har det förhandlats med talibaner i London, varför ska vi förhandla med de som sätter sig över de mest grundläggande rättigheterna? Varför förhandlar inte världen med kvinnor istället? Tänk om världens regeringar sa ”Nu ska vi förhandla med världens kvinnor istället, vi behöver lite input i de här frågorna.” Makt, det yttersta uttrycket för makt kanske är när regeringar förhandlar över huvudet på kvinnor, när regeringar förhandlar utan att kvinnor får vara med över huvud taget. Ett modernt exempel på det sociala kontraktet, ett handslag och sen har karlarna kommit överrens, men kvinnor kan inte slå i hand eftersom de inte har en hand att sträcka ut. Det är så maktordningen befäst. ”Nu var det bestämt för det har vi slagit hand på och kvinnorna var inte där.” Kan vi säga att de här förhandlingarna är legitima när inte kvinnor har varit med och förhandlat? Vi kan inte godta förhandlingar där inte kvinnor får vara med. Det största våldet mot kvinnor är när stater inte tar strid mot våldet och förtryck mot kvinnor utan legitimerar det. Det är det som är det strukturerande våldet När det var sagt så förstår ni att vi kände oss nedslagna, men med hjärtat pumpande av kraft. Om inte vi så vem då, om inte när så när är det lämpligt.

Gertrude Mongella, Ordf för Pan-African Parliament (Tanzania) satte fokus på ett tema som kom att bli viktig för hela konferensen och för CSW – hur ska vi komma vidare, hur ska vi få en förändrad verklighet för kvinnor och inte bara förändrade

dokument. För varje dag som går så ökar diskrepansen mellan allt bra som står i diverse dokument och den icke förändrade situationen för världens kvinnor.

Hycklerivärlden växer tills sig. Vi skapar bra dokument, för att vi vet hur det borde vara, och vi är också många som gör allt vi kan för att det också ska bli så. För att minska den här diskrepansen. Världen har varit gravid med Pekingplattformen i 15 år, det är en väldigt lång graviditet, det kanske är dags att föda. It's time to give birth. Vi har haft så höga ambitioner. Vi måste tänka oss det där samhället vi vill uppleva, ett samhälle där kvinnor och män är absolut likvärdiga, där de mänskliga rättigheterna är fullt ut efterlevda.

Mahnaz Afkhami, Ordförande för Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace (Iran/USA) uppmanade oss till större ambitioner, sätt upp riktiga mål, vilja någonting med vårt engagemang. Om inte vi gör det så vem? Om inte vi passar på att skaffa ett mer rättvis samhälle vem ska vi då vända oss till för att ha den här viljan och kraften. Det som också lyftes där var det här med ett nytt organ, en ny FN arkitektur. Det var både röster för och emot förslaget, men en viktig fråga var "Who's going to pay?" Vi i Sverige skulle kunna säga att vi verkligen ska satsa på att finansiera den här nya strukturen, men jag ska säga att vi måste skynda oss eftersom Norge är före. Den norska ministern Audun Lysbakken, han for runt som en guttaperkaboll i New York och talade överallt, jo här skulle man slanta, nu skulle börsen upp, den norska kronan ska flöda över världen. Det är ju bra. Jag tror att de nordiska länderna skulle kunna göra ett "commitment" till den nya strukturen, för ju mer man slantar ju större inflytande får man.

En annan sak som vi tog upp på NGO konferensen; Nu firar vi Peking +15, ska vi vänta tills det blir Peking +50? Är det dokumentet som är huvudpunkten? Är pekingdokumentet slutpunkten, kan vi inte bättre åstadkomma? Är det inte dags för något nytt? Det är dags för en ny världskonferens. Det behövs, för de unga kvinnorna måste med, den nya generationen måste med, vi som var på kvinnokonferensen 1975, vi är ju 70-80 år nu, jo det är sant. Vi måste igen skapa en sådan bredd, folkligt engagemang, ett sånt engagemang för frågorna, hitta energiprocessen så att vi känner att vi fortfarande har vårt uppdrag vi har fortfarande något att göra. Det finns frågor, t.ex. de här indikatorerna som EU har ordnat, det finns områden som är väldigt lite behandlade. Vi kanske vill ha ett nytt dokument. Vi vill inte ta bort Beijingplattformen, vi vill skapa något nytt. Fortfarande är det så att vi inte kommer få tillbaka skrivningarna i Beijingplattformen. Kvinnoorganisationerna känner att de inte vill riva upp dokumentet men känner behovet av en ny kraftsamling, en ny konferens, ett nytt dokument. Kvinnoorganisationerna ska vara med, och regeringarna ska betala, men de ska inte säga någonting och sen ska de gå med på vad vi har sagt.

Men kan vi flytta fram ambitionerna när vi känner att världen har gått tillbaka? På CSW hade det kommit massor med folk, Det var trångt, men det fanns en förhoppning att det skulle hända någonting, därför tyckte kvinnorörelsen att det var bara att man förklarade en ”commitment” till Pekingplattformen, att den inte ändras, utan att den är kvar.

Sen kom Ban – Ki Moon. Han var jättebra. Han började med att säga ”jämställdhet är fortfarande viktigt” och då kände man att man kunde pusta ut. Han sa också att det fortfarande fanns laglig diskriminering, trots allt arbete. Det är bara 25 länder i världen som har mer än 30% kvinnor i parlamentet. Det han tog upp som är positivt är gender mainstreaming, dvs. att länderna börjar göra ett åtagande att så småningom göra något. Och då kan ju vi säga här i Sverige som har kommit ganska långt att från åtagandet till verkstad tar det åtminstone 16 år. Den ekonomiska krisen lyftes upp, drabbar kvinnor mer än män. Det är bara att konstatera, men varför det? Skulle det inte vara väldigt intressant att ta reda på varför kvinnor drabbas mer av en generell ekonomisk kris. Vad skulle vi kunna lära av detta? Vi i Sverige skulle kunna lära ut en hel del för vi vet att de grupper, särskilt kvinnor, som fick en lägre försörjningsnivå under krisen i början av 90-talet stannade kvar på den nivån. De kvinnor som nu har fått en försämrad situation dom kommer alltså inte att ta sig tillbaka, utan de kommer att i nästa kris bockas ner ännu mer.

Jag ska sluta med ett uppåttjack.

Det spanska ordförandeskapet höll i EUs tal, och de sa – ”Jämställdhetsperspektivet ska in på alla nivåer i alla frågor, EU 2020 finns det överallt, jämställdhetsintegrering av budgetar är klart, gender stereotypes are removed. Föräldraförsäkringen är jämställd mellan män och kvinnor” - det var väl skickligt gjort att få in det. Spanien borde få vara ordförandeland i 10 år så det händer något.

Det viktiga med den här Pekingkonferensen var att kvinnor fördes närmare mäns värld. Konferensen gjorde att kvinnor blev en del av mäns värld på ett annat sätt. Men det vi väntar på är att män ska komma närmare kvinnor. Män har inte kommit närmre kvinnor. Det verkar som om när vi kvinnor kommer närmare män så hoppa de bort. Så det är kanske det som ska vara målet med den här nya konferensen - att få män att närma sig oss. Det är inte så farligt, det går bra. Konferensen måste gå till roten med varför det här samhället ser ut som det gör.

Vi brukar säga ”I have dream” vi brukar inte säga ”i have a nightmare”. Jag tycker ibland att vi beskriver the nightmare men jag tycker att det är dags att beskriva den där drömmen.

16.00 15 år sedan kvinnokonferensen i Peking – gjorda framsteg och framtida utmaningar, panelsamtal

Carolyn Hannan, tills nyligen chef för FN:s enhet för kvinnors framåtskridande

Pierre Schori, ordförande ECPAT och Olof Palmes Minnesfond, tidigare FN-ambassadör

Gertrud Åström, ordförande Sveriges kvinnolobby

Christer Hallerby, statssekreterare Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Carina Hägg, styrelseledamot UNIFEM nationell kommitté i Sverige

Fråga från moderator:

Hur har Pekingplattformen påverkat er privat och professionellt?

Christer Hallerby:

- På ett privat plan vill jag framhålla Hillary Clintons tal som jag tyckte var inspirerande. Det var som ett fönster öppnades och mänskliga rättigheter betonades starkt. Rent professionellt anser jag att Pekingplattformen är en viktig måttstock för hur arbetet med jämställdhet fortskrider. Tyvärr har religionen fått en allt större betydelse i politiken. Till exempel finns det en katolsk lobby och även muslimska länder som påverkar jämställdhet i negativ riktning. Åtta år med Georg Bush i USA har också inneburit en backlash. Idag betyder Pekingplattformen mycket på EU-nivån och är ett viktigt dokument i EU-förhandlingar.

Carina Hägg:

- Jag var i Peking som privatperson. Den glädje och optimism och den stora härliga festen som Pekingmötet innebar påverkade mig mycket. Professionellt är Pekingplattformen ett viktigt redskap och jag hade inte kunnat driva de frågor som jag gör idag utan den.

Carolyn Hannan:

- Jag påverkades väldigt mycket. Mötet i Peking utgör en global ram. På ett personligt plan innebar Peking en slags befrielse. På ett professionellt plan så är Pekingplattformen ett oerhört viktigt instrument för Kvinnokommissionens systematiska uppföljning. Samtidigt kan vi göra så mycket mer när det gäller genomförande och implementering av plattformen. Och uppföljningen av vad som görs behöver bli bättre. Det har varit svåra tider.

Pierre Schori:

- Jag var med i Peking och minns hur vi delegater bodde på Beijing Hilton. Utanför bodde flygvärdinnor från China Airways i tält. Jag undrar om Kinas kvinnor har det bättre idag? Kanske i viss mån. Jag minns Mona Sahlins tal där hon tog upp Kinas enbarnspolitik. ”Hur många barn vill ministern att vi ska ha i Kina?” blev reaktionen. Professionellt vill jag ta upp FN:s resolution

1325 om att öka kvinnors deltagande i arbetet med att förebygga, hantera och lösa konflikter. När jag var chef för FN:s fredsbevarande mission i Elfenbenskusten 2005-2007 försökte jag få upp frågan på dagordningen men det fanns tyvärr alldeles för dålig kunskap om vad resolutionen omfattar.

Gertrud Åström:

- Professionellt har den betytt allt, säger Gertrud och håller upp ett mycket nött och tummat exemplar av Pekingplattformen, till åhörarnas jubel. Jag använder den nästan varje dag! Om man lär sig vad som står där så kan man utgå ifrån den. När jag citerar från Pekingplattformen så kan jag se på folk att det tar lite skruv. Pekingplattformen ger argument som kan få folk att ändra sitt beteende och den har ett tolkningsföreträde när man ska förstå hur vårt samhälle ser ut.

Fråga från moderator:

Vad är viktigt att tänka på? Vilka åtgärder bör sättas in så att inte jämställdhet riskerar att komma i underläge dessa tider?

Christer Hallerby:

- Jag tror det är viktigt att arbeta strategiskt och fokusera på vissa frågor. Två exempel är EU:s sysselsättningsstrategi, EU 2020, som är ett viktigt dokument som förhandlas fram just nu. Där har vi fått in att målet för sysselsättning inom EU ska vara 75 procent för kvinnor och män. Det kan bli ett bräckjärn för EU-länderna eftersom man måste ändra på strukturer som barnomsorg, utbildning etc. för att uppnå detta mål. Internationellt är mödrahälsovård och frågor om sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) viktiga. Frågor om SRHR är så oerhört känsliga men kan det kopplas till en bättre mödrahälsovård kan det vara strategiskt viktigt. Jag tror vi ska välja ut och driva de här delarna medvetet och konsekvent.

Carolyn Hannan:

- Jag tror det är viktigt att visa på vilka vinster som jämställdhet för med sig. Det är inte policydokument som inte har fungerat det är den politiska viljan och genomförandet som har saknats.

Carina Hägg:

- Vi måste förändra maktstrukturer. Det finns fortfarande en okunskap i dessa frågor och de ges inte samma respekt som många andra frågor. Det innebär att vi får börja om gång på gång från början. Kvinnors organisationer får mindre anslag och ”gendergap” ökar.

Pierre Schori:

- Krig påverkar mycket mer negativt än kris. Kvinnors situation försämras i krig. Kvinnor är redan ojämlika och i den maktkamp som krig är så försämras situationen ytterligare. Vi måste skapa koalitioner och inte ge oss. Kvinnor behövs i fredssamtal. Det är viktigt med satsningen på FN:s nya jämställdhetsenhet.

Gertrud Åström:

- Politiker drar dig tillbaka. Det blir mer marknad och juridik, det är en stor oro för mig. Vi behöver ”catch up”, komma ikapp vår egen tid. Kvinnor ska ha samma rätt till ekonomisk självständighet, SRHR-frågor är viktiga, vi behöver ta hand om kvinnor som är mödrar. Demografifrågor ska lösas genom att jämställdhet ökar. Det är en klassiker.

Christer Hallerby

- EU 2020 är en konkurrensstrategi. Det är viktigt att föra in vad kvinnor kan bidra med. Att jämställdhet också är lönsamt. Vi jobbar mycket med allianser, vi har haft ett väldigt bra samarbete med Spanien och det är också hoppfullt att länder i södra Europa är aktiva när det gäller jämställdhetsfrågor.