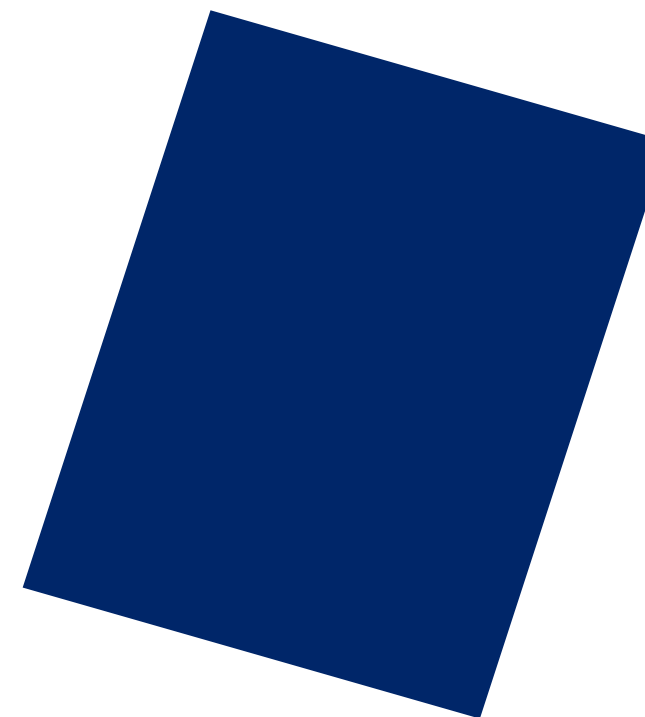


Rapportserien Skåne i utveckling

ISSN 1402-3393

- 99:1 Flodkräfta i Skåne län. *Lantbruksenheten*
- 99:2 Socialtjänst i utveckling. Avslutade projekt inom missbruk- och ungdomsvård samt alkohol- och drogförebyggande arbete. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:3 Ett ekologiskt hållbart Skåne? Miljötilståndet i Skåne - årsrapport 1998. *Miljöenheten*
- 99:4 Vem ringer sociala funktionen? Telefonstatistik 1997/98. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:5 Växtnäringsförluster från jordbruksmark i Skåne och Blekinge. *Miljöenheten*
- 99:6 Enskild vård i Skåne 1998, kvalitet och säkerhet i särskilda boendeformer. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:7 Färghandelsprojektet - ett delprojekt inom samordnad kemikalietillsyn i Skåne län, delrapport mars 1999. *Miljöenheten*
- 99:8 Effekttuppföljning i kalkade och icke kalkade vatten, vinter 1999. *Miljöenheten*
- 99:9 Hur har det gått? Effekter av ändringar i socialtjänstlagen. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:10 Särskilda boendeformer i Hässleholms kommun, verksamhetstillsyn om kvalitet och säkerhet. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:11 Fiskfaunan i skånska vattendrag. Förekomst under 1960- respektive 1990-tal *Miljöenheten*
- 99:12 Natura 2000 i Skåne, delrapport 3. *Miljöenheten*
- 99:13 Landskapsvård i Skåne 1998. *Miljöenheten*
- 99:14 Handlingsprogram för Länsstyrelsens arbete med integrationsfrågor. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:15 För en jämställd skola i Skåne. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:16 Äldre- och handikappomsorgen i Skåne. Kartläggning av behovstäckning, kvalitetssystem, kompetens och anhörigstöd. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:17 I väntan på plats till särskilt boende. En uppföljning. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:18 Effekttuppföljning i kalkade och icke kalkade vatten, våren 1999. *Miljöenheten*
- 99:19 Fisketillsyn i Skåne län. *Lantbruksenheten*
- 99:20 Näsby fält, med Västra fäladen, Lingenäsen och östra delen av Araslövssjön i Kristianstads Vattenrike. *Miljöenheten*
- 99:21 Sammanställning av övergrepp enligt SOSFS 1996:11 och redovisning av personskada enligt SOSFS åren 1997 och 1998. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:22 Naringstransporter i Dybäcksås och Skivarpsås 1989-1998. *Miljöenheten*
- 99:23 Kvinnors nätverk i Skåne län. *Samhällsbyggnadsenheten*
- 99:24 Att bygga broar för ett hållbart företagande. *Samhällsbyggnadsenheten*



Att bygga broar för ett
hållbart företagande



Skåne i utveckling 99:24
ISSN 1402-3393

En dokumentation av
Länsstyrelsens konferens om
jämställdhet och ledarskap
inför 2000-talet.

Innehåll

Förord

Inger Persson, jämställdhetsdirektör på Länsstyrelsen.....sid 2

Inledning

Landshövding Bengt Holgersson.....sid 3

Arbetsglädje - ledarskap på 2000-talet

Christina Franzén, VD Näringslivets ledarskapsakademi.....sid 5

Leva för jobbet och jobba för livet

Gunnar Andersson, Fil Dr i sociologi vid Lunds Universitet.....sid 7

Är jämställdhet lönsamt?

Bengt L Andersson, VD AB Tetra Pak.....sid 8

Det hållbara företaget - om jämställdhet och certifiering.

Minna Gillberg, rättssociolog.....sid 8

Diskussion och sammanfattning.....sid 10

Avslutande diskussion

I diskussionen framfördes flera argument för en Skånsk Ledarskapsakademi. Bland annat påpekades att akademien fyller en mycket viktig funktion för forskare eftersom forskare idag sällan har en naturlig koppling till näringslivet.

Vikten av att få in ny kunskap i företagen betonades. Det är dessutom mycket viktigt att kunskapen också stannar inom företagen. Det går bra att ta in en utomstående expert på t ex genusfrågor, en konsult, men själva kunskapen måste föras in i företaget och omsättas där. Kunskapen får inte stanna hos konsulten.

Jämställdhet diskuteras ofta utifrån lagen, men det vore bättre att diskutera utifrån organisationen, ansåg flera och det betonades att det är mentala barriärer som stoppar processen

mot en jämställdhetscertifiering. Och lika mycket fart som ISO certifieringen givit miljöåtgärder, lika snabbt kan jämställdhetsfrågorna få fart av certifiering.

Bengt L Andersson slog ett slag för företagens årsredovisningar. I dag är de tråkiga men om de görs mer konsumenttillgängliga kan man marknadsföra sådant som till exempel företagets miljöredovisning. Ett synliggörande av företagets ansträngningar inom jämställdhet och miljö.

De avslutande orden kom från Christina Franzén som sa att kön inte är allt men att det ingår i allt. Samt att jämställdhetscertifieringen är en process som kommer att förändra för människan.

*I panelen satt Christina Franzén,
Gunnar Andersson, Bengt L Andersson
och Minna Gillberg*

Bengt Holgersson

Inledning av Landshövdingen

Bästa konferensdeltagare! Det är en glädje för mig att hälsa Er alla varmt välkomna till dagens konferens "Att bygga broar för ett hållbart företagande", som ska behandla ett mycket angeläget område för oss alla eftersom det handlar om vårt dagliga liv och hur vi ska få balans i det.

Det är första gången vi på Länsstyrelsen anordnar en jämställdhetskonferens där vi vänder oss till näringsliv, universitet och samhälle samtidigt. Jag tycker det är viktigt att näringslivet och den offentliga sektorn samarbetar och att kunskaperna från universitet och högskola kommer i praktisk användning i samhället.

Jag kan berätta att vi driver ett intressant mentorprojekt EMELIE där vi blandar näringsliv och offentliga sektorn. I projektet ingår 20 adepter från offentliga sektorn. Dessa har mentorer från privata sektorn och vad jag har tagit del av så ger det berikande erfarenheter för båda parter.

Det är verkligen mycket roligt att så många har hört sammat vår inbjudan. Ett speciellt varmt välkommen vill jag också rikta till våra inbjudna talare Christina Franzén, Gunnar Andersson, Bengt L Andersson och Minna Gillberg, som skall hjälpa oss att ta ett steg framåt när det gäller jämställdhet inom arbetslivet.

Jämställdhet är ett relativt nytt ansvars- och kunskapsområde för Länsstyrelsen. Det var i regeringens proposition *Delad makt, delat ansvar* från 1994 som förslaget lades fram att varje länsstyrelse skulle ha en länsexpert för

jämställdhetsfrågor. Bengt Westerberg var då jämställdhetsminister.

I denna proposition som senare togs av riksdagen angavs de nationella målen för jämställdhet. Dessa ligger till grund för Länsstyrelsens arbete och innebär:

Att alla kvinnor och män ska ha **lika** rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda barn och hem
- delta i politiska, fackliga och andra samhällsliga aktiviteter.

På Länsstyrelsen arbetar vi med att samordna insatser för det utåtriktade jämställdhetsarbetet i länet, initierar och driver projekt. Vi har tillsammans med andra regionala myndigheter tagit fram en Jämställdhetsstrategi för Skåne 1997-2000. Under 1998 tog vi fram "Fakta om kvinnor och män i Skåne", som jag hoppas att ni har tagit del av eller fått vid ankomsten idag.

Jämställdhet är idag, i Sverige, ett allmänt accepterat samhällsekonomiskt mål som det råder en bred politisk enighet om och de gångna åren har för jämställdhetsarbetet inneburit en del viktiga framsteg. Jämställdhet är också en av de prioriterade frågor som Sverige driver särskilt aktivt i EU. Vid toppmötet i Wien i december då 40 ministrar deltog, ansåg Statsminister Göran Persson, att slutsatserna om jämställdhet var den största framgången på mötet.

Bengt L Andersson

Är jämställdhet lönsamt?

Sammandrag av Bengt L Anderssons tal

Tetra Pak har i Sverige 4000 anställda och 18.000 worldwide. Könsfördelningen är tydlig vid ledande befattningar, 15% kvinnliga mellanchefer på områden som administration, ekonomi och inköp. De manliga cheferna återfinns främst inom teknik och utveckling. Inom de högre chefsnivåerna finns endast ett fåtal kvinnor, ca 5 st. På högsta nivå finns överhuvudtaget inte några kvinnor alls.

Detta är en mycket viktig personfråga. Inte främst för att Jämo påtalar det utan för företaget i sin helhet. Kvinnor behövs i maktpositioner av olika anledningar. Bl a med tanke på konsumentkunskap. Kvinnor och män ser olika saker, vilket skapar en mångfald. Risken är också stor att företaget kommer drabbas av kompetensbrist i framtiden. Då kvinnor inte

tillåts avancera, genom att man skapar en attraktivare arbetsplats, förblir mycket kompetens outnyttjad. Jämställdhet är lönsamt.

Vilka hinder ligger då i vägen för ett ökat kvinnligt avancemang? Hur skall man undvika att kvinnor slår i det berömda glastaket? Det krävs främst en normförändring. Nya chefer med ny inställning. En större flexibilitet krävs. Hur prioriterar man tiden? Skall du vara närvarande eller skall du åstadkomma något?

Först och främst krävs en medvetenhet, att man formulerar problemen. Tron gör att det blir lönsamt. Men det tar tid, och varje kvinnligt avancemang till högre chefsposter är ett mål på vägen.

Bengt L Andersson är VD på AB Tetra Pak

Minna Gillberg

Det hållbara företaget - om jämställdhet och certifiering

Sammandrag av Minna Gillbergs tal

För att förstå den positiva utveckling vi idag kan se på miljöområdet, beträffande miljömärkning och miljöledningssystem, måste vi ta ett kliv minst 30 år tillbaka i tiden. Officiellt börjar det hela när biologen Rachel

Carson publicerar sin bok Silent Spring (Tyst vår) 1962. Boken blir ett startskott för den moderna miljödebatten och "väckarklockor" som Rachel Carson lägger genom sitt aktiva deltagande i samhällsdebatten grunden för den

Förord

av Inger Persson

Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige är titeln på slutbetänkandet om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (SOU 1998:6).

I maj 1995 utsågs landshövding Kristina Persson, Östersund till utredare. Utredningen arbetade i drygt två år under ledning av vetenskapliga experter och knöt till sig hundratalet forskare från olika dicipliner. Deras arbete har publicerats i 13 delrapporter. Forskare har ur olika perspektiv belyst frågor som har med makt, ekonomi och kön att göra. En av åtgärderna som föreslogs i slutbetänkandet är att sprida information om utredningen och diskutera innehållet i rapporterna. Några av forskarna medverkar i dagens konferens.

För att nå målet om ett jämställt samhälle måste maktförhållanden och samhällsstrukturer som påverkar livsvillkoren för kvinnor respektive män förändras, vilket bland annat innebär att djupt rotade föreställningar och attityder som finns mellan könen behöver brytas. Allt fler företag och organisationer börjar förstå att jämställdhet handlar om hela livet och de olika livssammanhang som varje enskild individ finns i. Att jämställdhet handlar om personalfrågor, men också om förnyelse och utveckling av organisationer och ledarskap. Frågan är om en *Skånsk Ledarskapsakademi* och *Jämställdhetscertifiering* kan vara medel till att snabbare nå jämställda arbetsplatser och ett jämställt samhälle. Dagens föreläsare ska belysa och ta upp dessa frågor till diskussion.

Inger Persson är jämställdhetsdirektör vid Länsstyrelsen i Skåne

miljörörelse som växer fram under 70-talet. Det är en process som handlar om kunskap, medvetenhet och engagemang. Det är också 70-talets miljödebatt som skapar kunskapsbasen för 80- och 90-talets miljömedvetna konsument som använder plånboken som ett medel för att påverka både produktion och utbud av varor och tjänster.

Miljön har till slut fått ett positivt ekonomiskt värde för produktionssektorn genom de medvetna konsumenter som använder marknadskrafternas självreglerande mekanismer i miljöns tjänst. Det intressanta är att denna utveckling (miljömärkning och krav på miljöledningssystem) i många fall har resulterat i att flera produktionssektorer (som ex. skogsbruket) tagit frivilliga självreglerande steg som går längre än vad miljölagstiftningens kräver. Miljöledningssystemen spelar en central roll i denna process eftersom de på ett systematiskt och konsekvent sätt för in miljöfrågorna i hela organisationen och dessutom garanterar en kontinuerlig förbättring.

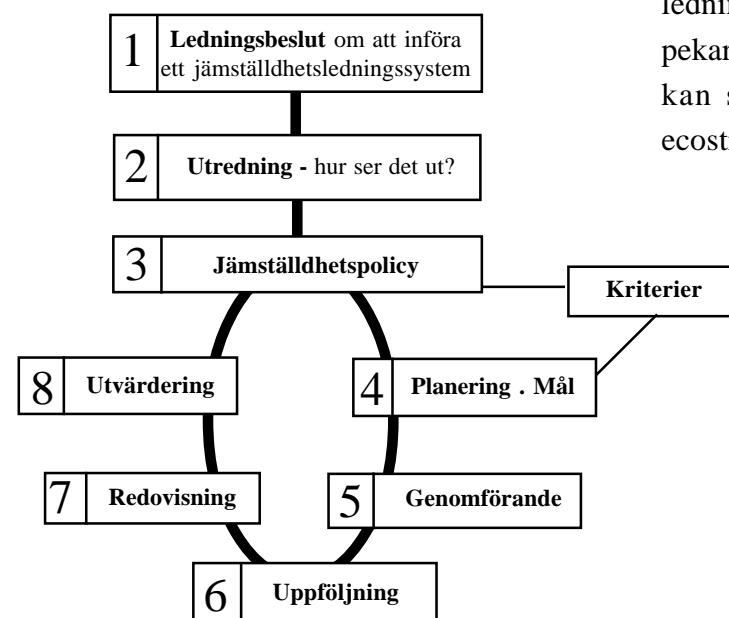
Miljöledningssystemen EMAS och ISO 14000 är ett verktyg som hjälper oss att komma närmare bilden av hur ett hållbart företag skulle kunna se ut i framtiden. Det är också här vi

kommer in på jämställdhet via Agenda 21 och dess tre definierade dimensionerna av hållbar utveckling, dvs den *ekologiska*, den *ekonomiska* och den *sociala dimensionen*. I den sistnämnda återfinns demokrati och jämställdhets aspekterna av hållbar utveckling.

JämO med flera har ofta konstaterat att svenska företag inte tillämpar jämställdhetslagstiftningen i önskvärd utsträckning. Borde vi inte då försöka utnyttja de sk markandskrafternas självreglerande mekanismer i jämställdhetens tjänst och kräva jämställdhetsmärkning och certifiering av produkter och företag? För att åstadkomma systematiska och bestående förändringar (av den typ vi sett på miljöområdet) beträffande jämställdhet på arbetsplatser och i organisationer behövs ett sådant effektivt verktyg som ett ledningssystem.

Ett jämställdhetsledningssystem ser ut och fungerar precis på samma sätt som befintliga miljöledningssystem (se figur nedan). I praktiken blir det därför mycket enkelt för ett företag som redan är kvalitets- eller miljöcertifierat att implementera ett jämställdhetsledningssystem, dvs att integrera jämställdhetsfrågorna i det befintliga ledningssystemet. Det är ett sådant steg som pekar fram mot hur framtidens hållbara företag kan se ut, dvs ett företag som integrerat ecostreaming med mainstreaming.

Minna Gillberg forskar vid rättsociologen vid Lunds Universitet



Figur från *Jämställdhetsmärkning, konsumentmakt för ett jämställt samhälle*, sid 55. Fritzes offentliga publikationer

Bra jämställdhetsplaner kan resultera i ett arbetsliv - där kvinnor och män får lika lön för likvärdigt arbete, - där anställda kan förena yrkesarbete med ansvar för hem och barn, - där både män och kvinnor kan arbeta inom samma yrken och - där allas erfarenheter och kunskaper tas tillvara.

Jämställdhets certifiering av ett företag innebär att ett företag har en bra jämställdhetsplan som hela tiden följs upp, utvärderas och förbättras.

Företagen kan använda jämställdhetscertifieringen i sin marknadsföring vilket skulle inge förtroende för konsumenterna och av

arbetstagare anses som en attraktiv arbetsplats. Förutom good will också med stor säkerhet ökad lönsamhet.

I Västra Götaland drev man förra året en försöksverksamhet med jämställdhetsmärkning och i år har man utökat det till att omfatta även Stockholm och EU. I vårt län har Minna Gillberg på uppdrag av regeringen gjort en utredning om hur jämställdhetsmärkning skulle kunna genomföras. En metod som vi skulle vilja pröva i vårt län. I vår region skulle vi kanske så småningom kunna arbeta med Öresundsregionen i ett Interreg projekt.

Christina Franzén

Arbetsglädje - ledarskap på 2000-talet

Sammandrag av Christina Franzéns tal.

1996 tillsatte dåvarande socialminister och tillika jämställdhetsminister Bengt Westerberg en statlig utredning, kallad maktutredningen. Namnet leder tanken fel eftersom utredningen hanterar både kvinnor och mäns ekonomiska makt i Sverige. Utredningen är viktigt eftersom kunskap inom dessa områden är en bristvara. Kanske främst för att den inte efterfrågas.

SCB (statliga centralbyrån) har gjort en undersökning, där man studerat vem och vilka som sitter i chefspositionerna i Sverige, och funnit att kvinnliga chefer är kraftigt underrepresenterade. Sämst är det i den privata sektorn. Detta trots att man inte kunde finna några formella hinder för ett kvinnligt avancemang. En annan statlig utredning, även

den tillsatt av Bengt Westerberg, som behandlade bristen på kvinnor i chefsposition, (*Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap SOU 1994:3*) visade att det finns hinder i organisationer som gör att kvinnor inte rekryteras till chefsbefattningar i lika stor utsträckning som män.

Denna kunskap synliggjorde för Arne Mårtensson, koncernchef för Handelsbanken och de övriga representanterna från näringslivet, Sören Gyll, då koncernchef på Volvo och Antonia Ax:son Johnsson, ett behov av ett forum för diskussioner kring dessa frågor. Med statligt stöd från regeringen och med syfte att bidra till ett ledarskap inom näringslivet där man tillvaratar allas kompetens oberoende om de är kvinnor eller män, startade Näringslivets Ledarskapsakademi.

I verksamheten finns ett integrerat genusperspektiv, dvs en kunskap om att det har betydelse och får konsekvenser, att vi är kvinnor och män i arbetslivet. Ledarskapsakademin har för att säkra kvaliteten, ett vetenskapligt råd bestående av bl a Anna Wahl, ekonomie doktor och Sven-Erik Sjöstrand, professor i företagsekonomi, båda på Handelshögskolan i Stockholm. När det gäller verksamheten har det skett en förändring i inriktning sedan starten 1995. Många företag har blivit mer internfokuserade, vilket gör att det under 1998 var svårt att få deltagare till de seminarier Ledarskapsakademin anordnade. Akademin har nu ändrat sin struktur, och söker sig ut till företag i stället för att, som förut, främst bjuda in dem. Det viktiga är att kunskapen sprids.

Arbetsglädje i livet

I ett forsknings- och ledarutvecklingsprojekt, gjort av Ledarskapsakademin, frågade man 53 unga ledare, födda på 60- och 70-talet, hälften kvinnor, hälften män, vad de som morgondagens ledare ville ha ut av sina arbeten och vilka krav och förväntningar de ställde.

Forskningsresultaten visar att de unga, blivande ledarna var kritiska till mycket och att de fann att "prat går före handling". De var redan så pass resignerade att de ansåg att man som bäst kunde hoppas på en förändring inför nästa generations ledare. Vad de främst kritiserade var de klassiska karriärmöjligheterna. Har man väl börjat klättra så finns det ingen möjlighet att stiga ned eller åt sidan. Vidare ansåg de att arbetstiden var ett minus, eller rättare sagt synen på arbetstiden. Det finns fortfarande företagsledare som erkänner att de blir väldigt imponerade av personal som sitter på sin plats då de själva anländer och sitter kvar då de går. Men om man

frågar dem om de vet vad personalen ifråga arbetar med, är de tvungna att svara nekande.

Ett annat fel i dagens karriärrutiner är befördran, då den ofta ges till någon som är duktig på sitt område, som en form av belöning. Det resulterar många gånger i att företaget har förlorat en duktig medarbetare och "vunnit" en dålig chef. Ledarskapet ses idag, enligt utredningen, i första hand som en position och i andra hand som något som kräver utbildning. Det vill säga kompetensutveckling även på chefsnivå. Det som är viktigt för en ledarposition är att den är eller har:

- tidsbegränsad

- utvecklande och inte ett slutmål. Som en klätterställning med möjlighet att klättra upp och ner och fram och tillbaka. *Rotation.*

- Ekonomisk medvetenhet. En chef som är lämplig för företaget.

- Kompetensutveckling, skall ses som ett plus för företaget och inte som en belöning.

En slutsats att dra, är att för morgondagens ledare är dagens chefsroll inget ideal.

Att villkoren måste ändras, är något som inte bara de unga, kvinnliga chefsaspiranterna kräver, utan även de unga männen. Man bör rekrytera på kompetens istället för *anpassning*. Man måste synliggöra upplevelserna och tro på att samtalet är viktigt. Mycket av obalansen inom maktsfären (och i övriga samhället) beror på att problemen sällan synliggörs, eftersom de fram till nu klassats som ett kvinnoproblem. Kunskaps krävs för att komma till rätta med problemen.

Christina Franzén är VD vid Näringslivets Ledarskapsakademi i Stockholm

Gunnar Andersson

Leva för jobbet - jobba för livet

Sammandrag av Gunnar Anderssons tal.

I ett forskningsprojekt, utfört tillsammans med Johanna Esseveld, undersöktes toppchefer inom näringslivet och toppolitiker, både män och kvinnor. Frågan var bl a om familjeliv är förenligt med karriär. Studien var en del av ett internationellt projekt med deltagande forskare från bl a Europa, USA och Japan. Den svenska delen av detta internationella projekt finns avrapporterat i antologin "Ledare, makt och kön", SOU 1997:135 (maktutredningen).

Resultatet visade att en chefsposition fortfarande kräver ett ordnat hemliv med en fru som har en "hög toleransnivå". Även om kvinnan arbetar så vilar familjeansvaret på henne. En ganska mossig inställning. Och eftersom det är VD:n som sätter normen i sitt företag så styr hans inställning hela företagskulturen.

Det är en klassisk karriärsform som dominerat sedan århundraden. Kännetecknande är att den styrs av en tidtabell som säger att karriären skall ta fart och allra helst leda till framgångsrika resultat under samma period i livet som det är tänkt att familjebildningen skall ske. Karriärmannen skall i första hand vara lojal mot företaget, vilket automatiskt kräver att han är gift med en hemmafru. Det är en livsform och en manlig norm som är illa anpassad till Sverige, eftersom vi har så många yrkesarbetande kvinnor här och att alltfler kvinnor gör karriär.

Sedan industrialiseringen har det skett en separering av hem och arbete. Det innebär att kvinnor, som går under en helt annan tidtabell än män, med tanke på barnafödande, ofta får anpassa sitt arbete efter familjens behov, snarare än karriärens.

Dvs arbeta deltid istället för heltid, trimma heltiden om de gör karriär. Att verkligen satsa på en karriär innebär bl a att acceptera en arbetsvecka på 50-60 timmar.

Att leva för jobbet - jobba för livet
Att leva för jobbet ger ofta någon form av självrespekt och identitet. Det finns två sätt att göra karriär. Antingen går man den långa vägen via hög utbildning, som kanske styrs av förväntningar hemifrån, eller så är man helt rätt man på rätt plats.

Första jobbet sätter ofta normen och man bör redan då fråga sig vad det är som driver en. Är det en önskan att vara en i gänget, kanske genom att vara till lags? Just att vara till lags kan vara navet i ens karriär. Man säger och gör helt enkelt vad man tror att chefen vill höra. Många gånger är den första chefen ens mentor.

Men larmrapporterna är många. Många blir slutkörda och utbrända. Företagen måste inse att det finns olika tidscyklar. En för karriär och en för familj. Det finns ingen anledning att skicka 32-åringen utomlands. Ta 50-åringen istället! Det vore bättre om företagen tog tillvara "barnperioden" i sina anställdas liv. Idag ligger en familjs "barnprojekt" på kvinnan. Hon jobbar för livet genom att ständigt anpassa sina tider efter familjen. Detta innebär lojalitetskonflikter för alla inblandade. Mot karriären, mot familjen, mot sig själv.

Det arbete som Ledarskapsakademien utför, är av största vikt. Genom att diskutera hittar man nya vägar för att övertyga män i topposition att tänka i andra banor. Det är ett arbete för män, likväl som för kvinnor.

Gunnar Andersson är FD i sociologi och verksam vid Lunds Universitet.

Enligt FN:s kriterier valdes Sverige 1996 till det mest jämställda landet i världen. Den svenska kvinnorepresentationen i politiskt valda organ är unik i världen och även inom andra områden som kvinnors förvärvsfrekvens och barnomsorg ligger Sverige långt i jämförelse med andra länder. Det ska vi känna oss stolta över.

Det innebär emellertid inte att vi kan slå oss till ro. Vi har trots detta långt kvar i vår strävan att nå våra jämställdhetsmål. Det bekräftar utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (SOU 1998:6), som lades fram under 1998.

Vårt samhälle präglas fortfarande av en stark uppdelning efter kön i arbetslivet och i utbildningssystemet. Fortfarande är det så att kvinnors kompetens inte tas till vara fullt ut i arbetslivet. Kvinnor erbjuds inte lika möjligheter till utveckling och befordran och kvinnor har inte ens lika lön som män för likvärdigt arbete.

På ledande poster i svenskt arbetsliv är kvinnor sällsynta. Arbetsmarknaden styrs av manliga värderingar, skriver utredningen. Trots att kvinnor är mer välutbildade än män har de mindre chans att göra karriär. På 58 % av de privata arbetsplatserna saknas kvinnliga chefer helt och 99,6 % av börsföretagens vd:ar är män. Endast 3% av platserna i styrelserna för de börsnoterade företagen innehålls av kvinnor.

Mansrollen och papprollen har under de senaste åren börjat diskuteras allt flitigare. Det är uppenbart för allt fler att en verklig jämställdhet mellan kvinnor och män inte kan uppnås utan att mansrollen prövas på allvar. I familjen så har män ökat den tid de ägnar åt hem och barn, pappor tar allt större vardagligt ansvar för sina barn. Det finns en växande förståelse för både kvinnors och mäns rätt till barn. Men kvinnor gör 82 % av allt hushållsarbete. I endast 10 % av barnfamiljerna delar hon och han jämnt på det obetalda arbetet. I 69 % av barnfamiljerna tar pappan inte ut någon föräldrarledighet alls. Männens ställning som förälder måste stärkas.

Jämställdhet handlar om rättvisa, demokrati och god resursanvändning och måste bli en integrerad del inom varje område. Det är ingenting som kan nås genom att pliktskyldigt överlämna det till några som får syssla med det för att andra ska få samvetsro. Det måste oroa och irritera varje förslagsställare och beslutsfattare i vårt samhällsliv. Jämställdhet är också en kunskapsfråga och kunskap är nyckeln till förändring mot ett jämställt arbetsliv.

Det finns de som menar att "Skall jämställdhetsarbetet gå i den takt som hittills så tar det 100 - 150 år tills vi är jämställda". Jag är dock litet mer optimistisk i varje fall när det gäller Skåne och i synnerhet efter den här konferensen. Så nu får vi anstränga oss!! Vilka åtgärder kan vi vidta för att nå framgång i vårt jämställdhetsarbete här i Skåne? På Länsstyrelsen och i Samverkans-gruppen för Jämställdhet i länet diskuterar vi för närvarande två saker.

1. Om det finns ett behov att vi i vårt län ska samordna en skånsk ledarskapsakademi med uppgift att arbeta för kunskapspridning, opinionsbildning och förändringsarbete med ett genusperspektiv och med både näringslivet och den offentliga sektorn som målgrupper och att kanske också utse årets bästa projekt i likhet med de uppgifter som föreslogs vid bildandet av Näringslivs-akademien med den skillnaden att den inte hade offentliga sektorn som målgrupp.

2. Den andra frågan som vi diskuterar är: Om vi ska vara i förgrunden här i Skåne och prova ut en metod för jämställdhetscertifiering, eller åtminstone ett första steg till ett Skånskt Jämställdhetsdiplom.

I Sverige har vi en jämställdhetslag som innebär att alla arbetsgivare aktivt ska främja jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivare med minst 10 anställda ska årligen göra en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen är ett viktigt instrument för ökad jämställdhet.