

JÄMSTÄLLDHET är den fullkomligt revolutionerande idén att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.

DET HÄR HANDLAR INTE OM DIG

DET HÄR HANDLAR INTE OM DIG

En handbok i konsten att vara jämställd



Malmö stad

INNEHÅLL	4	Det här handlar inte om dig
	6	Det här handlar om oss
	8	En ännu bättre Malmöfestival
	12	Hela familjen 2.0
	16	CHECKLISTA: Hela familjen 2.0
	18	Jämställdhetsanalys
	22	Maskulinitetsnormerna
	24	Våld i nära relation
	28	Efter #metoo
	32	Statistik
	34	KRUT får kreativiteten att explodera
	38	Jämställdhet och intersektionalitet
	42	Jämställt funktionsstöd
	46	CHECKLISTA: Samtal med brukare och anhöriga
	48	Stadsbyggnadskontorets modell
	52	Det tredje könet
	54	MusiCamp305
	58	Ung livsstil
	62	Equalizer
	66	Jämställdhetsintegrering
	68	CHECKLISTA: Jämställdhetsintegrering
	70	Sveriges jämställdhetspolitiska mål
	72	Agenda 2030
	74	Statistik
	76	Referenser

DET HÄR HANDLAR INTE OM DIG

Det här handlar inte om dig. Du är ju jämställd. Ni hjälps åt med städning, disk, matlagning, barnhämtning och alla de där grejerna. Och föräldraledigheten delade ni lika. Typ. Några månader hit eller dit är väl inget att tjafsa om?

Och du som är man är trött på att kallas förövare.

Och du som är kvinna är trött på att ses som ett offer.

Så nej – det här handlar inte om dig.

Det är större än så. Det här handlar om oss.

För vi är alla – oavsett kön* – vad vi än tycker om det, del av samma ojämställda system.

* I den här skriften ligger fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, eftersom vi i Sverige än så länge har två juridiska kön. Mer om detta kan du läsa under rubriken *Tredje könet* på s. 52–53.

Det syns på arbetsplatserna, där många kvinnor tvingas arbeta deltid för att de inte erbjuds något annat eller för att de tar ett större ansvar för omsorg av barn. Det syns i skolorna, där flickorna drabbas av stress och pojkarnas betyg försämras. Det syns i plånboken: kvinnor tjänar i snitt 4 500 kronor mindre än män varje månad. Det syns ute på stan, där kvinnor väljer att undvika platser där det finns risk att de utsätts för våld. Det syns i fängelserna och i brotts- och självmordsstatistiken, där män är gravt överrepresenterade.

Det syns överallt.

Men ibland måste du vara uppmärksam för att se det.

Den här skriften handlar om Malmö stads arbete med jämställdhet. Här hittar du exempel på vad några av förvaltningarna har gjort och tips på vad du i din verksamhet kan göra. Vi hoppas att den kommer till användning när du själv går ut och gör Malmö mer jämställt.

Lycka till!

DET HÄR HANDLAR OM OSS

Vi har alla rätt till ett samhälle där resurser fördelas rättvist och där vi behandlas likvärdigt oavsett vilka vi är

Malmös kommunfullmäktige antog i september 2011 "Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering". Sedan dess har Malmö stad bedrivit ett stort utvecklingsarbete med huvudsyfte att kvalitetssäkra dels vår service till Malmöborna och dels våra arbetsplatser, ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det kan kanske låta tekniskt och svårt men det betyder att de som är brukare av våra verksamheter ska få lika bra service och bemötande oavsett kön. Och för våra medarbetare betyder det likvärdiga anställningsvillkor och arbetsförhållanden, en jämn fördelning

av kvinnor och män inom olika yrkesgrupper och att det inte finns några osakliga löneskillnader.

Vi har mycket att vara stolta över. Vårt jämställdhetsarbete har hittills lett till konkreta verksamhetsförbättringar och vi har bjudits in att dela med oss av våra erfarenheter till andra kommuner, regeringens departement och såväl nationella som internationella aktörer. Vi har även vunnit det första nationella jämställdhetspriset (2016).

Men det är med jämställdhetsintegrering som med mycket annat – vi måste hålla i och hålla ut. Ett arbete för mer jämställda och jämlika villkor tar inte slut och vi behöver alla delta i det fortsatta arbetet. Därför har vi tagit fram skriften du håller i din hand. Den vänder sig till dig som är medarbetare i Malmö stad. Genom lärdomar och goda exempel vill vi växla upp vårt arbete och öka kvaliteten i våra verksamheter ytterligare. Skriften innehåller dessutom artiklar och checklistor med sådant som är viktigt att ha med sig i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Andreas Norbrant, stadsdirektör

EN ÄNNU BÄTTRE MALMÖFESTIVAL

Lyckade insatser mot sexuellt ofredande

BAKGRUND 2015 rapporterades ett antal fall av sexuella trakasserier på en festival i Stockholm. Rapporter om liknande fall vid ett officiellt nyårsfirande i Tyskland fick också stor uppmärksamhet. Utifrån dessa händelser påbörjade arrangemangsenheten ett arbete där första steget var en undersökning bland ungdomar i Malmö i åldern 16–25. Hälften av de 250 tillfrågade hade någon gång själva blivit utsatta eller sett någon annan utsättas för sexuellt ofredande i samband med Malmöfestivalen. Frågan togs på största allvar och en handlingsplan lades fram.



LÖSNING Ett antal insatser har gjorts för att förebygga sexualbrott, bemöta de som blivit utsatta och underlätta för polisen att utreda anmälningarna vidare:

Fler ordningsvakter och värdar

Utökad bevakning där risken för ofredande är som störst samt ungdomsvärdar på plats vid alla större spelningar.

Podier i publikhaven

Ordningsvakter på podier vid konserter på Stortorget får bättre överblick och närmare kontakt med besökarna.

Specialutbildning av vakt- och värdpersonal

Samtliga ordningsvakter har deltagit i en utbildning om hur man bemöter de som blivit utsatta för sexualbrott.

Information på storbildsskärmar

På stora scenens skärmar uppmanas besökare att ta hand om och respektera varandra.

Inlaga i festivaltidningen

En sida i festivaltidningen där vi berättar om våra insatser, understryker vikten av att visa respekt och uppmanar utsatta att anmäla.

RESULTAT Arbetet har fått mycket positiva reaktioner från besökare, myndigheter, partners och andra festivaler.

2016 gjordes 18 anmälningar om sexualbrott under festivalveckan (att jämföra med noll åren innan). Motsvarande siffra för 2017 och 2018 är 22 respektive 7.

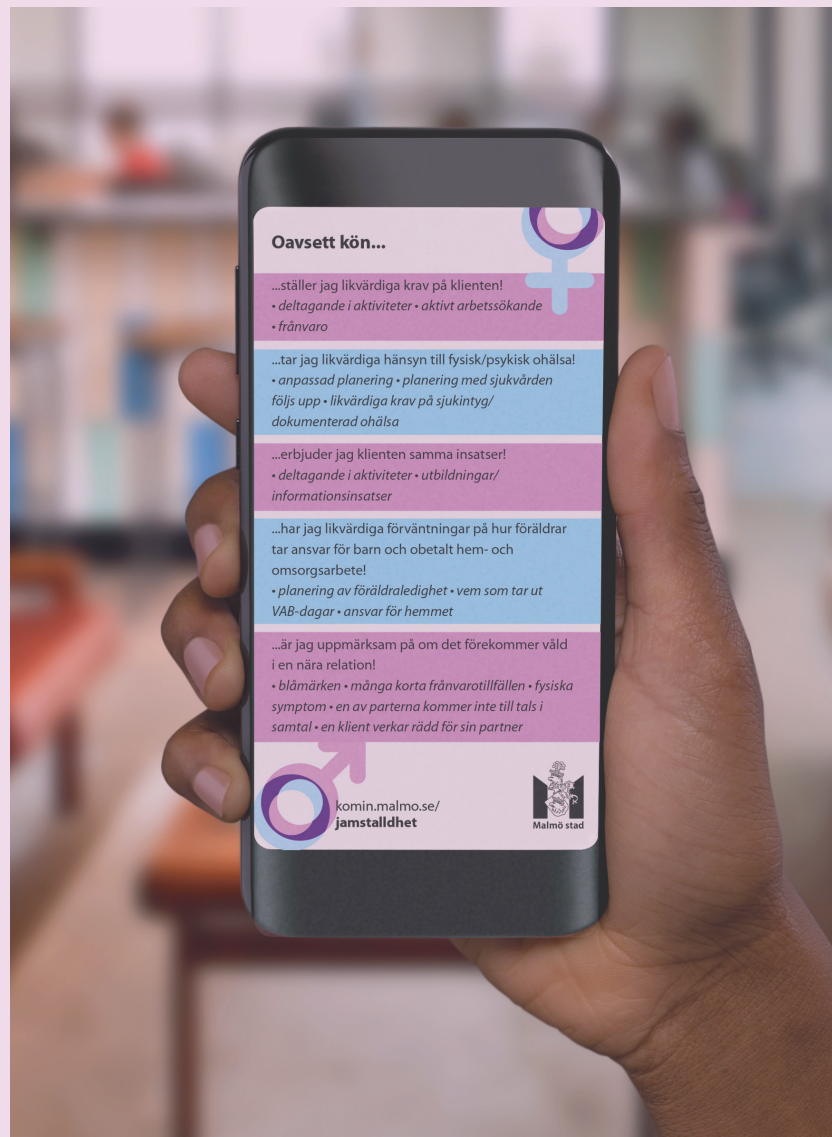
Tack vare ett gott samarbete med polisen har mer än tre fjärdedelar av anmälningarna resulterat i gripanden.

Arbetet mot sexuella trakasserier har lett till ett stort internt engagemang och de som idag arbetar med festivalen fortsätter aktivt att driva frågan.

HELA FAMILJEN 2.0

Dekalen som bidrar till självförsörjning

BAKGRUND I Innerstaden och på Öster hade man tidigare goda erfarenheter av Hela familjen, som är ett projekt för långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden. Hela familjen 2.0 startades i januari 2017 som ett ESF-projekt och omfattar hela Malmö. Ganska snart märkte vi att män lade ner betydligt mer tid i projektet än kvinnor. Vi insåg att vi behövde förändra vår handläggning och vårt bemötande för att bidra till att kvinnor var lika aktiva som män.



LÖSNING Ett samarbete med stadskontorets jämställdhetsstrategier inleddes under hösten 2017. Kompetenshöjande föreläsningar och workshoppar där vi granskade vårt egna arbets sätt, mynnade ut i skapandet av en dekal som stöttar oss i att ställa likvärdiga krav, ta likvärdig hänsyn och erbjuda samma insatser till alla – oavsett kön.

Dekalen utformades i samma storlek som en mobil, så att medarbetarna alltid kan ha den med sig och använda den som en påminnelse inför varje möte med en medborgare, men också för en kort reflektion efteråt.

RESULTAT Genom att prata om problematiken och påbörja de kompetenshöjande insatserna, skapades en större medvetenhet om bristen på jämställdhet i vårt arbete. Detta, i kombination med dekalen, har lett till att gapet mellan kvinnors och mäns aktivitet har minskat under projektiden.

Dekalen har också skapat nyfikenhet i andra delar av vår organisation. Enhetscheferna inom ekonomiskt bistånd har som ambition

att den ska börja användas av alla deras socialsekreterare. Om vi lyckas med det kommer alla Malmöbor som ansöker om försörjningsstöd att mötas av en tjänsteperson som i större utsträckning än idag är rustad att ge likvärdig service – oavsett kön.

Dekalen har fått ytterligare spridning genom en rapport från Dansk Flygtningehjælp. Där lyfts Hela familjen 2.0 fram som ett exempel på en god arbetsmarknadsinsats för flyktingar med ohälsa. När SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) håller konferens kring hur man bryter långvarigt ekonomiskt bistånd finns Hela familjen 2.0 med som ett exempel på hur aktivt jämställdhetsarbete kan bidra till att få fler medborgare självförsörjande.

Checklistan på dekalen hittar du på nästa uppslag.

CHECKLISTA: HELA FAMILJEN 2.0

Oavsett kön...

1 ... ställer jag likvärdiga krav på klienten

- Deltagande i aktiviteter
- Aktivt arbetssökande
- Frånvaro

2 ... tar jag likvärdig hänsyn till fysisk/psykisk ohälsa

- Anpassad planering
- Planering med sjukvården följs upp
- Likvärdiga krav på sjukintyg/dokumenterad ohälsa

3 ... erbjuder jag klienten samma insatser

- Deltagande i aktiviteter
- Utbildningar/informationsinsatser

4 ... har jag likvärdiga förväntningar på hur föräldrar tar ansvar för barn och obetalt hem- och omsorgsarbete

- Planering av föräldraledighet
- Vem som tar ut VAB-dagar
- Ansvar för hemmet

5 ... är jag uppmärksam på om det förekommer våld i en nära relation

- Blåmärken
- Många korta frånvarotillfällen
- Fysiska symptom
- En av parterna kommer inte till tals i samtal
- En klient verkar rädd för sin partner

JÄMSTÄLLDHETS- ANALYS

Ett effektivt pedagogiskt verktyg

BAKGRUND Förskolan ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn, så står det i läroplanen. Ordet "alla" är centralt i sammanhanget. Det handlar om likvärdig, jämlik och jämställd utbildning för alla barn.

LÖSNING Skolinspektionens tillsyn av Malmö stads skolor och förskolor visade på brister inom dessa viktiga områden. Därför satsade utbildningsområde Söder på att utveckla kunskap om hur man kan bedriva ett systematiskt och normkritiskt kvalitetsarbete i vardagen, samt hur man gör bra jämställdhetsanalyser.



Ett brett utbildningsprogram som involverade samtliga medarbetare togs fram. Det bestod av en storföreläsning och ett seminarium, bokcirklar, handledning av medarbetare samt utbildning i pedagogisk dokumentation och jämställdhetsanalys.

Storföreläsningen och seminariet hölls av Christian Eidevald som är docent vid Stockholms universitet och ledande genuspedagogisk forskare. Hans böcker *Anna bråkar* och *Hallå, hur gör man?* användes i bokcirkelarna, vilket gav en känsla av helhet och sammanhang. Parallellt med utbildningsprogrammet fortsatte förskolorna sitt arbete med att genomföra jämställdhetsanalyser.

RESULTAT Vid utvärderingen kunde man se två tydliga resultat kategorier:

1. När en enskild avdelning arbetat med jämställdhetsanalys, med särskilt fokus på ökad förståelse för maktrelationer, har avgränsningen lett till att medarbetarnas syn på utbildning i allmänhet och jämställdhet i synnerhet har förändrats.

2. När man valt att genomföra ett mer generellt arbete över avdelnings- och förskolegränserna har det lett till att hela förskoleområdet tagit steg framåt, medan den individuella påverkan för pedagogerna har varit något mindre.

Sammantaget har arbetet lett till en förändring i kommunikationen med barnen vilket bidragit till deras ökade inflytande över utbildningen, oberoende av kön. Med pedagogernas ökade kunskap om makt har man också bättre kunnat utmana barnen i sitt lärande, i enlighet med läroplanen.

En slutsats är att man i sitt jämställdhetsarbete bör anpassa insatser utifrån behov och fatta det strategiska beslutet om man vill gå djupt med stor förändring för få, eller brett med mindre förändring, fast för alla.

MASKULINITETS- NORMERNA



Maskulinitetsnormerna är ett antal attribut – några ganska bra, några mindre bra och en hel del riktigt usla – som män underförstått förväntas leva upp till. En "riktig" man ska till exempel vara stark, självsäker, dominant, tuff, aggressiv och tävlingsinriktad. Att erkänna sig svag och be om hjälp betraktas som "omanligt".

I glappet mellan normerna och verkligheten uppstår problem. Trycket ovanifrån vad gäller förväntningar och krav leder inte sällan till våld, både mot andra och mot en själv. Män är gravt överrepresenterade inom våldsbrott och självmord. Vi vet också att den som en gång har använt våld är mer benägen att göra det igen.

Vissa menar att det ligger i mäns "natur" att vara våldsamma. En invändning mot detta är att det är förringande och förenklande att göra män till helt biologiskt styrda varelser, oförmögna att reflektera över sina handlingar.

Jämställdhetsarbete går ut på att utmana befintliga normer, alltså de förväntningar som omvärlden och vi själva lägger på oss baserat på vilket kön vi tillhör. En uppgörelse med maskulinitetsnormerna kräver att männen engagerar sig och blir en del av lösningen. För även om maskulinitetsnormerna påverkar både kvinnor och hela vårt samhälle negativt, så är männen själva också förlorare.

VÅLD I NÄRA RELATION

Anmälningarna ökar och det är bra

BAKGRUND Alla kan utsättas för våld i nära relation, men kvinnor är hårdast drabbade och män står för det mesta och allvarligaste våldet.

Våldet kan ske i form av kränkande och nedvärderande ord, isolering och hot, slag och knuffar, sexuella övergrepp eller att förövaren slår sönder saker eller kontrollerar ekonomin. Våldet kan ge fysiska skador, men det vanligaste är psykosociala konsekvenser som depressioner, dåligt självförtroende och att inte lita på sig själv och andra. Hemlöshet och arbetslöshet kan också bli följderna.

Barnen i relationen påverkas nästan alltid negativt och utsätts ofta själva. Äldre kvinnor, personer med någon funktionsnedsättning,



kvinnor i missbruk och hbtq-personer är särskilt utsatta. Våld förekommer också i samkönade relationer.

Vid hedersrelaterat våld och förtryck är våldet oftast accepterat och utövat av någon i familjen eller släkten. Tvångsgifte och stark kontroll över vem man umgås med förekommer.

LÖSNING Arbetet för kvinnofrid och mot våld i nära relation har pågått i Malmö sedan slutet av 1990-talet. Det syftar till att förebygga våld och att ge stöd och skydd till både de utsatta och våldsutövarna.

Malmö stad har startat flera skyddade boenden, samtalsmottagningar och resursteam mot hedersförtryck. Verksamheterna organiseras främst inom Kriscentrum Malmö. Alla arbetar för att barn som själva är utsatta eller bevittnar våld ska få hjälp. Ett särskilt kompetenscentrum ger personalen kontinuerlig utbildning. Många utsatta har berättat att de behöver vända sig till flera olika myndigheter med sina problem. Samverkan med andra myndigheter och med ideella organisationer är en viktig del av arbetet.

RESULTAT Antalet våldsutsatta kvinnor som söker stöd och skydd har ökat betydligt sedan arbetet påbörjades. Antalet anmälningar om barnmisshandel har tredubblats. Även fler våldsutövare tar kontakt. Denna utveckling beror troligen på ökad kunskap och förtroende hos både allmänhet och yrkesverksamma om att det finns bra hjälp att få.

EFTER #METOO

Stort intresse för utbildning om sexuella trakasserier

BAKGRUND Med anledning av det omtalade #metoo-upproppet anordnade kulturförvaltningen och företagshälsovården en halvdagsutbildning för alla medarbetare i kulturförvaltningen på temat sexuella trakasserier. Det fanns en stark intern vilja att öppna upp för samtal och arbeta förebyggande.



LÖSNING Under utbildningen diskuterades bland annat definitionen av begreppet sexuella trakasserier, aktuell lagstiftning, ansvarsområden för chef respektive medarbetare samt Malmö stads policy.

Målet med utbildningen var att ge alla medarbetare en bra grund för att kunna fortsätta arbetet på den egna arbetsplatsen med diskussionsfrågor som:

- Vilka är våra risk- och friskfaktorer gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- Hur undersöker vi den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att tidigt fånga upp signaler?
- Hur arbetar vi förebyggande med att uppmärksamma ohälsa, konflikthantering, ledarstöd, åtgärdsplaner och uppföljning?

På utbildningen informerades också om beslutet att inrätta en telefonrådgivning angående sexuella trakasserier. Denna tjänst är öppen för alla medarbetare i kulturförvaltningen.

RESULTAT 80 procent (ca 450 personer) av förvaltningens medarbetare deltog vid något av de tre utbildningstillfällena. Ett konkret förslag på åtgärd som lyftes i diskussionerna var att alltid ha arbetsmiljö som en punkt på dagordningen på APT:n inom organisationen. Detta för att betona vikten av dessa frågor.

Utbildningen gav deltagarna ökad kunskap och medvetenhet om kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, värdegrund och bemötande. Dessutom tydliggjorde den vilka rutiner som gäller för medarbetare och chefer i Malmö stad.

DET SER MÖRKT UT...

STRESS AV LÄXOR OCH
PROV I ÅLDRARNA 12-15

FLICKOR
30%

POJKAR
16%

ANTAL NEDLAGDA
TIMMAR/DYGN PÅ
HUSHÅLLSARBETE

MÄN	KVINNOR
2,5	3,5

Var tionde kvinna
under 30 uppger att de
någon gång under det
senaste året utsatts för
sexuella trakasserier av
chefer eller kollegor.

ANDELEN KVINNOR
AV VÄRLDENS ...

...fattigaste	70%
...analfabeter	60%
...parlamentariker	22%

Kvinnor har i
genomsnitt 68%
av mäns pension

...MEN DET ÄR VÄRT
ATT KÄMPA!

Se s. 74-75

KRUT FÅR KREATIVITETEN ATT EXPLODERA

Stadsbiblioteket som mötesplats för unga

BAKGRUND Biblioteken har generellt svårt att nå unga, och forskningsprojektet Ung livsstil visar att tjejer, särskilt i de lägsta socioekonomiska skikten, är underrepresenterade i aktiviteter som erbjuds i Malmö. 2016 startades KRUT, ett projekt på Stadsbiblioteket för att ge unga som vill arrangera, skapa och förändra, tillgång till nya möjligheter och gemenskaper. Projektet har fokus på unga som saknar resurser, plattform eller sammanhang.



LÖSNING Jämställd designprocess

KRUT har utvecklats med Tjejer i förening och 28 unga från hela Malmö. Under fyra veckor utbildades unga i bland annat normkritik och jämställdhet för att sedan genomföra dialoger med andra unga i staden. Processen präglades av ett normkritiskt perspektiv för att skapa en plats som unga med olika erfarenheter och bakgrund känner sig inkluderade i.

Samarbeten och nätverk

Genom samarbete aktiveras platsen kontinuerligt av unga och nya nätverk kopplas till KRUT. Biblioteket arbetar aktivt för att nå och skapa utrymme för fler unga att ta plats.

Struktur

Ett koncept för verksamheten med fokus på delaktighet, nätverk, bemötande och ramverk har arbetats fram som verktyg för att skapa en inkluderande verksamhet på KRUT och säkerställa ungas fortsatta inflytande.

RESULTAT

Stadsbiblioteket har nu en mötesplats som möjliggör ungas behov att skapa arrangemang, workshops eller kreativa projekt. Cirka 200 unga tjejer och killar från hela Malmö tar dagligen platsen i anspråk.

De fysiska förutsättningarna är på plats. Biblioteket fortsätter att arbeta aktivt för att rummet inte tas över av vissa grupper och upplevs exkluderande av andra, samt för att skapa utrymme för fler att ta plats.

KRUT har inneburit en helt ny kontaktyta mot unga och ungas organisationer i Malmö. Ett Instagramkonto används för kommunikation. De ca 1 000 följarna är i huvudsak unga Malmöbor fördelade på 70 procent kvinnor och 30 procent män. KRUT aktiveras i huvudsak av unga och har sedan projektstart faciliterat över 200 arrangemang som tidigare inte hade någon plats på biblioteket.



JÄMSTÄLLDHET OCH INTER- SEKTIONALITET

Det brukar sägas att allt jämställdhetsarbete ska utgå från devisen "Alltid kön – men inte bara kön". Okej visst, men vad betyder det?

Variationen inom de två grupperna kvinnor och män är stor vad gäller faktorer som exempelvis social bakgrund, erfarenhet, levnadsvillkor och ursprung. Och så finns det dessutom ett betydande antal individer som inte identifierar sig med någon av grupperna. Därför är det viktigt att i jämställdhetsarbetet alltid analysera hur olika maktordningar samspelar och påverkar människors livsvillkor. Detta tillvägagångssätt kallas för intersektionalitet.

Exempel: Två grupper med nyanlända har helt olika behov om den ena gruppen är högutbildad och den andra är lågutbildad, eller om den ena gruppen är kvinnor och den andra är män. Om samma åtgärd sätts in till båda grupperna är risken stor att satsningen inte fungerar för alla.

En intersektionell analys hjälper oss att få bättre kännedom om målgruppens olika behov och därigenom anpassa våra insatser för att nå önskade resultat.

När vi jobbar för jämställdhet i Malmö stad försöker vi, så långt det är möjligt, att tillämpa ett intersektionellt perspektiv. Ibland kan det dock vara svårt, eftersom vi inte har tillgång till all information som behövs när vi mäter statistik. Information om sådant som ursprung, sexuell läggning och funktionsnedsättningar finns inte i vanliga register. Det är naturligtvis bra på många sätt, men det gör det svårare att se vissa tendenser och agera för att förbättra situationen för särskilt utsatta grupper. Därför måste vi skaffa oss kunskap om hur dessa faktorer påverkar och påverkas av vårt arbete med jämställdhetsintegrering.

Ordet *intersektionalitet* kommer från engelskans *intersection*, som betyder skärningspunkt eller väggkorsning. Det används för att beteckna hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra. Utförandet av en intersektionell analys förutsätter dock inte att samtliga maktordningar lyfts, det går att välja de kategorier som är relevanta för den aktuella analysen.

SYSSELSÄTTNINGSGRAD I SVERIGE

MÄN

Inrikesfödda **89%**

Utrikesfödda **76%**

KVINNOR

Inrikesfödda **87%**

Utrikesfödda **67%**

JÄMSTÄLLT FUNKTIONSSTÖD

Likvärdig service för alla

BAKGRUND Funktionsstödsförvaltningen startade 2017 och ansvarar för stöd och service till personer med psykisk, intellektuell eller fysisk funktionsnedsättning. Vi vet genom forskning och studier att personer med funktionsnedsättning som grupp generellt sett har sämre levnadsvillkor, sämre hälsa och sämre möjligheter att delta i samhällslivet än övriga befolkningen. En funktionsstödsförvaltning har ett stort ansvar för att säkerställa ett systematiskt jämställdhetsarbete med en likvärdig service för alla i våra verksamheter.



LÖSNING Jämställdhetsarbetet är integrerat i det ordinarie planerings- och uppföljningsarbetet, där alla nivåer i organisationen – från verksamhet till nämnd – arbetar med området utifrån sina uppdrag och förutsättningar. På detta sätt blir jämställdhet en naturlig del i vår styrning och ledning. Flera större utvecklingsarbeten drivs för att sätta särskilt fokus på vissa områden. Ett av dem är jämställdhet och våld i nära relation, vilket har varit ett prioriterat och kontinuerligt arbete under flera år. Många olika insatser pågår och har genomförts för att stärka kunskapen hos både brukare och medarbetare. Genom att involvera båda parter i arbetet ökar förutsättningarna för ett mer självständigt liv för brukarna.

RESULTAT Arbetet med jämställdhet och våld i nära relation har medfört en kunskapshöjning inom området. Det har också lett till att vi utvecklar och undersöker arbetet inom fler jämställdhetsområden, som våld mot brukare med intellektuell funktionsnedsättning och hedersrelaterat våld inom gruppen personer med funktionsnedsättning. Det kontinuerliga jämställdhetsarbetet är ett sätt att utveckla och kvalitetssäkra organisationen och möjliggöra positiva effekter för brukarna och medarbetarna i verksamheterna. Det bidrar också till att höja kvaliteten på servicen där brukaren i större utsträckning kan mötas utifrån sina förutsättningar och önskemål. Detta är avgörande för att funktionsstödsförvaltningen ska kunna erbjuda en jämställd och jämlik service.

CHECKLISTA:

Samtal med brukare och anhöriga

1 Vem av dina närstående vill du att vi kontaktar i första hand?

Granskningen av utredningar visar att det oftare är döttrar än söner som initierar ärenden. Frågan syftar till att uppmärksamma att det inte nödvändigtvis är initiativtagaren som även fortsättningsvis ska kontaktas. På detta sätt kan döttrars ansvar för omsorgen eventuellt fördelas jämnare.

2 Finns det någon typ av personlig omvårdnad du får hjälp med av din make/maka/sambo?

Ställ samma frågor till make/maka/sambo om vad de stödjer sin anhörige med, för att kunna säkerställa en likvärdig bedömning. Denna fråga uppmärksammar att stöd med personlig omvårdnad inte ligger inom det gemensamma ansvaret hos makar/sambor.

3 Hur fördelar ni hushållssysslorna i hemmet? Beskriv dina svårigheter att utföra hushållsarbete och förklara vad svårigheterna beror på.

I de granskade utredningarna nämns sammanboende kvinnors ansvar för hushållet oftare än sammanboende mäns. För att säkerställa en jämförbar bedömning; ställ samma frågor kring vad som utförs i hemmet och vem som gör vad oavsett om den enskilde har en make/maka/sambo.

4 Har du någon anhörig som stöttar dig i vardagen?

Om anhöriga är med på mötet, fråga om den anhöriga vill fortsätta att vara detta stöd. Anhöriga har aldrig skyldighet att vårda en närstående. Om detta sker är det viktigt att säkerställa att detta är önskvärt – både från brukarens, och den anhöriges, sida. Ställ samma frågor till brukaren och den anhöriga oavsett om den som stödjer är kvinna eller man, för att säkerställa att avlastning erbjuds på ett likvärdigt sätt.

5 Utifrån dina intressen, har du några aktiviteter du vill delta i?

I de granskade LSS-utredningarna framkommer att kvinnor/flickor ansöker om och beviljas fler ledarsagartimmar än män/pojkar. Säkerställ en likvärdig bedömning genom att ställa samma frågor angående intressen och aktiviteter relaterade till intressena oavsett om brukaren är kvinna/flicka eller man/pojke.

STADSBYGGNADS- KONTORETS MODELL

Jämställdhet som en integrerad del av verksamheten

BAKGRUND Stadsbyggnadskontoret ska verka för ett likvärdigt utfall av vår service till Malmöborna – för jämlika förhållanden mellan individer och grupper.

Den nuvarande inriktningen har sin bakgrund i en revisorsgranskning av kontorets jämställdhetsarbete 2014 som kom fram till att det utvecklade arbetet för jämställdhet och mot diskriminering på HR-området, alltså arbetsgivarperspektivet, borde kunna omfatta även den ordinarie verksamheten och integreras i kontorets uppdrag.



LÖSNING Stadsbyggnadsnämnden beslutade 2015 om följande handlingsplan:

All statistik som samlas in och som kan könsuppdelas, ska könsuppdelas

- Skapa en jämställdhetsgrupp med chefsrepresentation

Arbeta efter en utvecklingsplan, innehållande delarna:

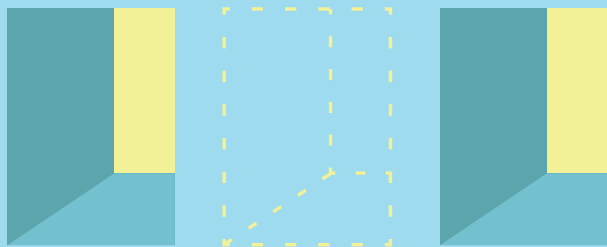
- Informationshöjande insatser, utbildningar, workshoppar
- Formulering av avdelningsspecifika mål för jämställdhetsintegrering
- Analyser av verksamheten

Kompetenshöjande utbildningar i normkritik, jämställdhet, mångfald och antidiskriminering har de senaste åren erbjudits stadsbyggnadskontorets medarbetare och chefer. Kopplat till utbildningarna har avdelningarna gjort analyser av sin verksamhet. Avdelningsspecifika åtaganden och aktiviteter har därefter formulerats och knutits till ordinarie budget/verksamhetsplan samt fullmäktiges och nämndens mål.

RESULTAT Handlingsplanen har konkretiserats och utvecklats. Rutiner för ett jämställdhets- och mångfaldsintegrerat arbete finns på plats, men det finns fortfarande saker att uträtta. Detta är ett ständigt pågående projekt. Efterhand som aktiviteter har klarats av med eftersträvat resultat, har nya formulerats. Exempelvis har insikten att fler maktordningar än den mellan könen har betydelse för effekten av stadsbyggnadskontorets verksamhet gjort att ett intersektionellt perspektiv har adderats.

DET TREDJE KÖNET

**Men hallå?! Har ni inte glömt något?
Hur påverkar jämställdhetsarbetet
alla de som varken identifierar sig
som kvinna eller man?**



I Sverige har vi två juridiska kön: kvinna och man. Det är den vanligaste indelningen världen över, men det finns undantag. Sydafrika, Pakistan, Nepal, Australien och Nya Zeeland har fler än två juridiska kön. Och i Tyskland finns möjligheten att folkbokföras utan kön. Frågan om att införa ett tredje juridiskt kön i Sverige drivs av flera organisationer, men är ännu ett skrivbordsprojekt.

Allt fler ser brister med att inte ha ett tredje juridiskt kön. Inte minst i kommunerna, där vi behöver kvalitetssäkra våra insatser och vara mer säkra på att vi når ut till alla oavsett kön. Ett sätt att komma runt problematiken är att enas om lokala lösningar. I Malmö finns till exempel möjligheten att kryssa sig som "annat" i sammanhang, exempelvis enkäter, där frågan om kön ställs. Men systemet är osäkert och försvårar i undersökningar på nationell nivå.

I Malmö stads jämställdhetsarbete ligger än så länge fokus på de två juridiska könen. Däremot är det viktigt att inte ignorera dem som varken identifierar sig som kvinna eller man, för då osynliggör vi en stor grupp människor som redan är utsatta.

MUSICAMP305

Separatistiskt musikkollo för ökad jämställdhet

BAKGRUND MusiCamp305 är ett musikdagkollo för tjejer och/eller transpersoner mellan 12 och 16 år, som startade sommaren 2018 på musik- och kulturhuset Arena 305. En analys av Arena 305:s besöksstatistik visar att andelen tjejer och/eller transpersoner som brukar verksamhetslokalerna och scenerna är färre än killar.

Som komplement till den kontinuerliga jämställdhetsintegrerande verksamheten MOSAIK, startades MusiCamp305 för att nå den underrepresenterade målgruppen på ett nytt sätt. Kollots syfte är att öka kännedomen om verksamheten, engagera målgruppen i verksamheten samt öka självförtroendet hos unga tjejer och/eller transpersoner inom musikområdet. En bidragande orsak till att kollo kunde genomföras var beviljade lovsatsningspengar.



LÖSNING MusiCamp305 genomfördes under fyra hel-dagar sommaren 2018 på Arena 305. Vi tog in handledare utifrån som själva är musiker med erfarenhet av att jobba pedagogiskt med unga. Under kollot delades deltagarna in i grupper med var sin handledare. Grupperna fick skriva låtar tillsammans och repa i replokalerna med målet att framföra låtarna för publik på avslutningskonserten den sista dagen. Majoriteten av deltagarna hade aldrig tidigare spelat instrument eller stått på scen. För personal och handledare var målet att skapa en trygg plats för ungdomarna och förmedla att fokus under veckan skulle ligga på delaktighet, musikalisk och personlig utveckling – inte prestation.

RESULTAT Vid slutet av lägret uttryckte en majoritet av deltagarna att de hade haft väldigt roligt, träffat nya kompisar och dessutom lärt sig olika instrument. De beskrev också utmaningar med att samspela i grupp och svårigheter att släppa kravet på prestation. De flesta av deltagarna hade aldrig besökt huset tidigare och uttryckte en stark önskan om delta i fler MusiCamp305 i framtiden.

UNG LIVSSTIL

Undersökningen avslöjade stora skillnader

BAKGRUND Hur ska fritidsförvaltningens resurser fördelas för att erbjuda ett jämlikt och jämställt fritidsutbud för Malmös ungdomar? För att kunna arbeta med fritidsnämndens mål, både på kort och lång sikt, behövde förvaltningen ett grundligt forsknings- och faktabaserat underlag.



LÖSNING Hösten 2015 genomförde fritidsförvaltningen tillsammans med forskningsgruppen Ung livsstil en av de största undersökningar som gjorts om högstadieelever och deras fritidsvanor i Malmö. Ca 2 300 elever besvarade enkäten. Undersökningen tittar på livsvillkoren för Malmös barn och unga och hur dessa villkor påverkar deras fritidsvanor. Utfallet av undersökningen ska kunna knytas till andra underlag, som ekonomiska resurser, anläggningsnyttjande och brukarundersökningar.

RESULTAT I undersökningen, som fokuserar på hälsa, mående, fritidsvanor och intressen, syntes stora systematiska skillnader mellan ungdomarna, kopplade till kön, socioekonomi och ålder. Tre målgrupper i särskilt behov av insatser identifierades: tjejer, barn och unga med låg socioekonomisk bakgrund, samt barn och unga med utländsk bakgrund.

Med undersökningen som utgångspunkt och de nya målgrupperna i fokus har fritidsnämnden och fritidsförvaltningen gjort nya prioriteringar, framför allt inom befintlig verksamhet. Exempelvis har Spontan i stan-bidraget

utvecklats till att stimulera aktiviteter i särskilda områden och i lovverksamheterna finns nu fler aktiviteter för äldre ungdomar (12 år och uppåt). Dessutom kommer aktivitetsbidraget att förändras (höjt bidrag för deltagartillfällen för tjejer). Bad- och rekreationsanläggningarna har haft som ambition att skapa aktiviteter som attraherar fler tjejer.

Det är fortfarande för tidigt att se vad insatserna inneburit för unga malmöbor rent konkret. Det är dock tydligt att fortsatta ansträngningar och samverkan mellan förvaltningarna behövs för att kunna erbjuda förbättrade uppväxtvillkor samt ett jämställt och jämlikt fritidsutbud för barn och unga i Malmö.

EQUALIZER

Ett störikt sätt att skapa jämlikhet

BAKGRUND Runt om i landet finns en mängd aktivitetsplatser av olika slag, men alla känner sig inte bekväma att använda dem och andelen kvinnliga besökare är ofta mycket låg. Det finns en stor potential i att omforma befintliga aktivitetsplatser så att de blir mer inkluderande och alla kan ta plats oavsett kön. Med projektet "Equalizer – ett redskap för jämställda och inkluderande aktivitetsplatser" vill vi åstadkomma en sådan förändring. Förutom fördelarna för de individer som kommer att använda platserna finns det även en hållbarhetsaspekt i att ta hand om och förbättra befintliga platser. Projektet är ett samarbete mellan arkitekter, forskare inom normkritik, fritids- och idrottsutövande samt fritidsförvaltningen i Malmö stad. I processen med analys och genomförande involveras även brukare.



LÖSNING Projektet drivs av Nyréns arkitektkontor i Malmö i samarbete med Malmö universitet och Lunds universitet. Under projektets startfas inventerades andra projekt, platser studerades och samverkansgrupper identifierades (Tjejer i förening, Möllans Basement samt ett antal unga tjejer från Lund). Nästa del i projektet var att utveckla "störningar" för att synliggöra normer på aktivitetsytor. En störning innebär att individer från samverkansgrupperna tar plats på en yta som domineras av killar.

Metoden handlar om att använda vardagshandlingar som strategi för att skapa förändring. Störningarna har följts upp genom workshoppar och en verktygslåda har tagits fram. Deltagarna har också skapat modeller över hur de vill att aktivitetsytorna ska utformas för att överbrygga de hinder och utmaningar som upplevts. Utifrån verktygslådan, modellerna och en dialogworkshop utvecklade arkitekterna förslag på fysiska förändringar på aktivitetsytorna.

RESULTAT Projektet är fortfarande pågående och har hittills resulterat i att ett antal prototyper har testats på plats på två aktivitetsytor (multiplanen vid Södervärn och idrottsplatsen på Lindängen) hösten 2018. Syftet med dessa var att störa upprepningar av normer, överbrygga hinder och stödja en mer inkluderande och jämställd användning. Prototyperna är mer eller mindre tillfälligt placerade på platserna och sitter uppe under en begränsad period.

JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING

I Malmö stad jobbar vi med jämställdhetsintegrering för att säkerställa att våra tjänster och arbetsplatser är jämställda och icke-diskriminerande.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt hållbart samhälle, och har varit den svenska regeringens huvudstrategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen sedan 1994. Strategin används även internationellt, bland annat av FN och inom EU.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan.

METODER SOM ANVÄNDS I STRATEGIN:

Könsuppdelad statistik

Syfte: att synliggöra eventuella ojämställdheter

Jämställdhetsanalyser

Syfte: att se om, hur och varför utfallet av en insats eller aktivitet når kvinnor och män på olika sätt

Mål och åtgärder

Baserat på vad som framkommer av punkterna ovan beslutas om mål och åtgärder för att öka jämställdheten

Jämställdhetsintegrering

enligt Europarådets definition:

(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

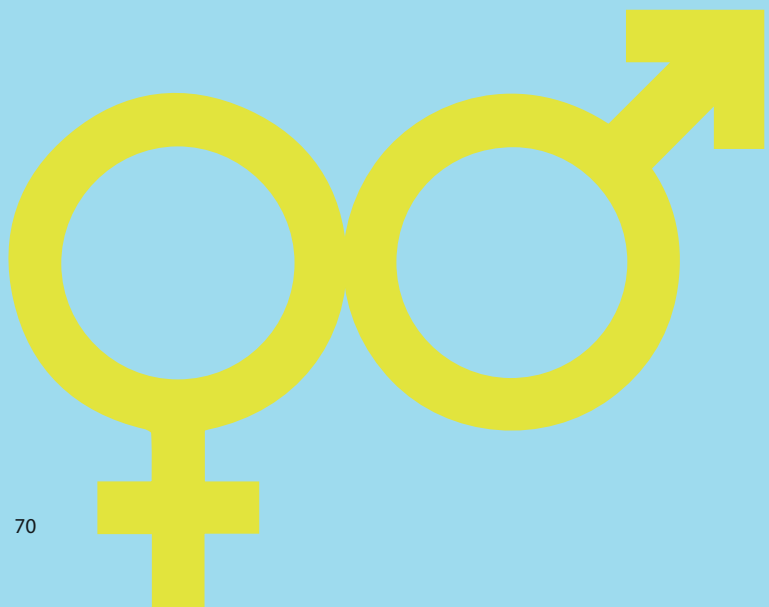
CHECKLISTA:

SKL:s checklista för jämställdhetsintegrering

- 1** Den politiska församlingen har tagit beslut om jämställdhetsintegrering
- 2** Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering
- 3** De högsta cheferna säkerställer att politikernas beslut om jämställdhetsintegrering genomförs i organisationen
- 4** Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering
- 5** Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument
- 6** All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund
- 7** I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar
- 8** Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning
- 9** Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna
- 10** Tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överförs till andra verksamheter

SVERIGES JÄMSTÄLLDHETS- POLITISKA MÅL

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen efter sex delmål



- 1 En jämn fördelning av makt och inflytande**
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet
- 2 Ekonomisk jämställdhet**
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut
- 3 Jämställd utbildning**
Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling
- 4 Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor
- 5 Jämställd hälsa**
Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor
- 6 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet

AGENDA 2030

Malmö stad bidrar till Globala målen

FN:s Agenda 2030, med 17 globala mål för hållbar utveckling, har antagits av världens länder. Mål 5 är att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. I texterna om Mål 5 beskrivs jämställdhet som en horisontell princip som löper igenom alla de andra målen. Det går inte att uppnå exempelvis Mål 1 (ingen fattigdom) om inte målet når kvinnor och män likvärdigt.

I beskrivningen finns tydliga paralleller till Sveriges jämställdhetspolitiska mål och den av Malmö stads kommunfullmäktige antagna Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsarbetet måste genomsyra verksamheten för att kunna få verklig effekt.

I den här skriften har du sett flera exempel på Malmö stads jämställdhetsarbete. Även om vi är i början av resan är vi åtminstone på väg. Och arbetet är nödvändigt på många plan. Det har bevisats om och om igen att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling. Några tydliga exempel på det hittar du på nästa uppslag.



MÅL 5: JÄMSTÄLLDHET

Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt

- Stoppa alla former av diskriminering mot alla kvinnor och flickor överallt
- Eliminera alla former av våld mot alla kvinnor och flickor inom den offentliga och den privata sfären, inklusive människohandel och sexuellt våld och andra typer av exploatering
- Skadliga sedvänjor, såsom barn- och tvångsäktenskap samt kvinnlig könsstympning ska upphöra
- Erkänna och uppskatta obetalt hem- och hushållsarbete genom att tillhandahålla offentliga tjänster, infrastruktur och sociala skyddsnet, samt främja delat ansvar inom hushållet och familjen
- Garantera kvinnors fullständiga och effektiva medverkan i, samt lika möjligheter för ledarskap på alla nivåer i, beslutsfattande inom det politiska, ekonomiska och offentliga livet
- Garantera universell tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa och reproduktiva rättigheter
- Genomföra reformer för att ge kvinnor lika rätt till ekonomiska resurser, samt tillgång till ägande och kontroll över mark och andra

JÄMSTÄLLDHET ÄR LÖNSAMT

Ökad jämställdhet i ett redan ganska jämställt land som Sverige, kan generera ekonomiska vinster för samhället motsvarande fyra procent av BNP.

Andel kvinnor av alla som tar examen inom teknik och tillverkning

1970	2017
10%	35%

JÄMSTÄLLDHET ÖKAR VÄLSTÅNDET

Att tillvarata kvinnors förmågor och initiativkraft är en viktig drivkraft för utveckling. Fattigdomen minskar och ekonomisk produktivitet och tillväxt ökar när kvinnor deltar i ekonomin och på arbetsmarknaden.

JÄMSTÄLLDHET ÄR FRAMTIDEN

Studier visar att jämställdhet leder till ökad fertilitet och därigenom också en balanserad demografi, med fler människor i arbete. Detta är viktigt utifrån nuvarande EU-prognoser som förutspår en stor äldre population som står utanför arbetsmarknaden inom en snar framtid.

2,1–3,5% Så mycket skulle sysselsättningsgraden i EU kunna öka med till 2050 om fler kvinnor får möjlighet till utbildning och arbete inom branscher med kompetensbrist.

REFERENSER SCB (Statistiska Centralbyrån)
*På tal om kvinnor och män:
Lathund om jämställdhet (2016 & 2018)*

European Institute for Gender Equality
*Economic Benefits of Gender Equality
in the European Union*

UN Women
unwomen.org

Regeringen
regeringen.se

SKL (Sveriges Kommuner och Landsting)
www.skl.se

KONTAKT Malmö stad
malmö.se/jamstalldhet
komin.malmö.se/jamstalldhet

Projektledare Malmö stad
Katarina Fehir
Katarina.Fehir@malmö.se

Anders Eriksson
Anders.P.Eriksson@malmö.se

ILLUSTRATION Fanclub
KONCEPT & DESIGN *fanclub.se*

FOTO Malmö stads bildarkiv, Unsplash

TRYCKERI CA Andersson, Malmö

PAPPER  MultiDesign Original White 150 gsm
Invercote G 300 gsm

