

# Marco - Jämställdhet

Jämställdhetsarbetet är ju en viktig del i allt det vi gör. Vi har ju nationella mål, de sex punkter där kvinnor och män ska dela möjligheter och makt. Makt att påverka sitt liv, dela arbete tillsammans, lika lön, allt detta. Våldet ska försvinna, med mera. Det är en grundläggande sak, men i många sammanhang har ju jämställdhet och mångfaldsfrågor blivit ett projekt. Det har liksom löpt vid sidan om den vanliga verksamheten. Man anställer projektmedarbetare som ska arbeta med den här typen av frågor. Det blir liksom inte integrerat. Man pratar mycket mer om jämställdhetsintegrering, det vill säga att i allt vi gör så har vi perspektivet att det gynnar våra beslut – både män och kvinnor, pojkar och flickor, lika mycket.

Eller finns det något i vårt system som gynnar den ena mer än den andra?

Då kan det inte bara vara ett projekt att vi tittar på det här, utan det måste vara vårt eget system. Jämställdhetsarbete startar ofta med ett projekt, vilket jag inte har något emot, men det får inte sluta där utan när projektet är slut så ska det in i tanket.

Självklart handlar det om tider i hallar till exempel. Det handlar också om att när man startar ett projekt om jämställdhet, då måste man ju utbilda alla först: "vad handlar det här om?".

Det här motståndet vi pratade om tidigare finns ju där. Vad är det som händer? Är det något fel på oss? Så börjar man utbildningsinsatsning kring detta så att man får tankar om vad det handlar om. Men det hjälper inte bara med det – det måste in i systemet.

Cheferna och medarbetarna måste lära sig att hantera den här frågan. Om vi tar några exempel från räddningstjänsten, jag har pratat med några kvinnor som vill bli brandmän. Den första frågan som ställs om en kvinna ska bli brandman, vad är det? Klarar hon av jobbet? Är hon stark nog? Har hon fysiska förmågor? Rädslan blir att hon inte klarar av det. Man litar alltså inte på att chefen som har anställt den här personen har gjort rätt bedömning, utan nu ska killarna göra den här bedömningen, när hon kommer dit. Då uppstår massa saker, eller hur?

Då uppstår den här kulturen, den manliga homosociala kulturen som man kallar det. Det vill säga att du har enköniga kulturer. Då betar sig människor annorlunda än när du har blandade grupper. Det är klart att det finns kvinnliga homosociala kulturer där man betar sig på ett visst sätt utan att behöva förklara varför man gör vissa saker.

Om vi tar det här exemplet, där en kvinna kommer in i ett manligt sammanhang, så uppstår en massa saker och rädslor. Vad slutar man att göra? Var ska hon byta om? Det var den vanligaste frågan: var ska hon byta om någonstans? På brandstationerna finns det bastu, jacuzzi och träningsanläggningar. Det finns allt. Och sedan kommer hon. Får man springa naken i bastun längre? Bara en sådan liten sak skapar frågor – hur ska vi göra?

När hon kommer in, vilka kläder ska hon ha på sig? Hela systemet är byggt på att det är människors kroppshydda som formar kläderna. Alla dessa praktiska frågor. Jag har pratat med några kvinnor som blir provade. När de kör fyrhjuling och fastnar i leran, hur går snacket? "Typiskt tjej". Men om en kille fastnar på samma ställe: "vilken osis han har".

I det sammanhanget har man en måttstock. Om hon misslyckas, vilket inte stämmer det var bara lera där, så blir hela gruppen drabbad av detta. Medan om han misslyckas så är det en individ. Det här är majoritetens sätt att hantera detta.

Om vi använder Will Shots, firemodellen och sådana saker, så säger han att människor har tre grundläggande beteenden när man kommer till en grupp.

Den första är att vara betydelsefull – jag vill vara betydelsefull. Jag vill tillhöra den här gruppen. Jag vill inte bli undantagen. Jag vill bli medräknad.

Jag vill ha kontroll över situationen – jag vill känna mig kompetent.

Jag vill vara öppen, och därmed också omtyckt.

Om hon nu, utifrån sin kompetens, blir ifrågasatt innan hon ens har börjat jobba uppstår en svår situation för henne. För då kan hon inte längre känna sig betydelsefull, eller hur? Som är en grundläggande sak. Hur blir jag gillad? Kanske blir jag gillad socialt, men eftersom jag är utsatt för ifrågasättande för min kompetens, då händer saker i mig själv som person.

Jag kan inte göra mitt bästa, det fungerar inte, jag har ont i magen när jag går till jobbet för att de prövar mig. Det kan ju vara så att de som prövar är hur snälla personer som helst – de är inte ens medvetna om det här. Då uppstår det väldigt mycket i den här gruppen när någon ser att hon kanske inte mår så bra. Om man tar upp frågan kan det bli konflikt i gruppen: "menar du att vi är taskiga mot henne?"

Helt plötsligt uppstår en situation där hon tänker: "ska jag vara kvar eller ska jag inte vara kvar?"

Det här är ett exempel på att när man arbetar med rekrytering är det viktigt att cheferna är med, driver frågan, tar upp värderingar och lyfter frågan. Man behöver träna sig. Om hon nu kommer nästa vecka, hur ska vi inkludera henne?

Det är den viktigaste frågan, eller hur? Inte bara att hon kommer utan hur ska vi inkludera henne? Vad är det för fallgropar? Vad ska vi inte utsätta henne för? Vad ska vi ge henne? De negativa och de positiva rättigheterna. Då brukar det ordna sig. När man är väl förberedd. Om en man kommer in i en förskola där bara kvinnor jobbar så borde självklart kvinnorna sätta sig och tänka: vad ska vi göra så det inte blir fel? Så han inte bara blir lekledare, eller är den som blir satt på piedestal och blir chef om två år. Vad ska vi göra? Man måste diskutera sådant här när inbrytningen sker. Det är väldigt viktigt.

Jag har också hört talas om att kvinnor fick börja köra ambulans i början på 90-talet. Tidigare fick de åka med, men sedan skulle kvinnor börja köra ambulans. Det klart att det hände en massa saker då: "Kan man lita på dem? Kan de köra?". Jag pratade också med poliser i början på 90-talet då poliskvinnorna började ta för sig. Nu är det lika många kvinnor som utbildar sig till polis som män. Men då var det en diskussion, och en kvinna sa till mig: "Jag får alltid köra bil när det är lugnt, men när det blir larm så får jag flytta på mig."

Tillitsfrågan är så oerhört viktig: att man litar på sina chefer och att de har fattat ett bra beslut att den här personen som kommer är kompetent.

Vi ska inte behöva ifrågasätta det från början, för om vi gör det så går det åt skogen istället för: "Bra du är här, du är precis lika duktig som vi andra". Då händer saker och ting. De räddningstjänster som har börjat inkludera fler och fler kvinnor ser fördelar när man blandar grupper på olika sätt.

Motståndet finns där, rädslan finns där och motståndet är generellt mera allmänt. Det mest märkliga inom räddningstjänsten är att det största motståndet i åldersgruppen hos män, vilka tror ni det är? Är det de äldre eller de yngre? Det är de yngre!

De äldre, 55+, de hänger inte med fysiskt lika bra så de ersätter det med teknik, erfarenhet, kunskap och smarthet. Medan de yngre grabbarna, som vill att deras bästa kompis som är duktig fotbollsspelare ska få vara med, blir besvikna när inte han får jobbet utan en ung kvinna får jobbet istället. Där kommer motståndet: "Klarar hon av de fysiska kraven på jobbet?" Inte för att man är elak, men man tycker att den här grabben skulle vara lite bättre.

Det är hela tiden den här kontinuiteten med jämställdheten som vi är förberedda på, pratar om, övar oss i tankar. Då brukar det gå mycket, mycket bättre.