

JÄMSTÄLLDHETS- PROGRAM

Svenska Kvinnoförbundet

SVENSKA KVINNOFÖRBUNDETS

JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM

	sid
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	1
<u>FÖRORD</u>	2
1. <u>INLEDNING</u>	4
2. <u>KÖNSROLLER OCH ATTITYDER</u>	6
2.1 I oss själva och vår miljö	6
2.2 I teorin och verkligheten	6
2.3 Avspeglade i massmedia	6
2.4 Vad du kan göra	7
3. <u>UTBILDNING OCH ARBETSLIV</u>	8
3.1 Utbildningen	8
3.2.1 Utbildningsnivå efter kön	9
3.2.2 Skillnader i inkomster enligt kön och utbildning	10
3.2.3 Skillnader i inkomster enligt kön och utbildning	11
3.3 Vi kräver att	12
3.4 Arbetslivet	13
3.5 Skillnader i månadsinkomster för vissa tjänstemannagrupper	14
3.6 Vi kräver	15
4. <u>INFLYTANDE OCH PÅVERKAN</u>	16
4.1 Mål ...	16
4.2 ... och verklighet	16
4.3 Kvinnornas andel i arbetsgrupper inom statsförvaltningen	18
4.4 Kvinnornas andel i statliga kommittéer	19
4.5 Vad du kan göra	20
5. <u>AVSLUTNING</u>	21

FÖRORD

Svenska Kvinnoförbundets årsmöte godkände i mars 1985 i Jakobstad förbundets första jämställdhetsprogram. Programmet kan sägas basera sig på § 2 i förbundets stadgar: "Svenska Kvinnoförbundets syfte är att samla Finlands svenska kvinnor och bevaka deras intressen i det politiska, sociala och ekonomiska livet". Programmet intar en central plats inom verksamheten både på förbunds- och lokalnivå.

Vi är ofta nöjda med kvinnors och mäns jämställdhet i Finland. Vi tänker då bl.a. på den finländska kvinnans tidiga rösträtt (1906), hennes höga utbildningsnivå och hennes sedan årtionden starka position på arbetsmarknaden. Vi noterar inte lika gärna att utvecklingen i Finland inte fortsatte så som de första jämlikhetskamparna tänkte sig.

FNs internationella kvinnodecennium 1975-1985 satte kvinnan i fokus över hela världen och ledde förutom till konkreta åtgärder och program även till ett antal utredningar. Alla dessa visar att kvinnans situation rent globalt inte förbättrats under decenniet utan tvärtom försämrats på vissa områden.

Vid alla jämförelser står kvinnan i Norden i en särställning då det gäller rättigheter, status och möjligheter. Utredningar visar dock också entydigt att utvecklingen i Finland markant släpar efter utvecklingen i de övriga nordiska länderna - ekonomiskt, juridiskt och politiskt - och att vi de facto i dag inte har så mycket att vara stolta över.

För att kunna arbeta aktivt för en förbättring behöver vårt förbund och dess medlemmar både idéer - visioner - och envishet samt fakta att basera arbetet på.

Avsikten med Svenska Kvinnoförbundets jämställdhetsprogram är att dra upp riktlinjer för detta arbete. En bärande tanke i programmet är den stora betydelsen av vad var och en av oss gör själv vid sidan av de krav vi gemensamt - som förbund eller avdelning - ställer på samhälle och beslutsfattare.

Kvinnopolitiska utskottet, som formulerade programmet, har också starkt önskat betona att arbetet måste ske samtidigt på olika nivåer. Lagstiftningsåtgärder krävs fortfarande för att göra kvinna och man jämlika på alla områden. Inom arbetslivet har förhållandena skärpts och aktivt arbete för kvinnans rätt är nödvändigt för att vi skall nå förutsättningarna för jämställdhet. Samtidigt krävs en förändring av de allmänna attityderna gentemot både kvinnors och mäns insatser i samhället för att skapa möjligheter till en jämn fördelning av ansvar för familj och samhälle.

För att kunna medverka till en värld där kvinna och man är jämställda på alla områden måste vi ställa målen verkligt högt. Programmet är ett steg på vägen.

Mona Forsskåhl
ordförande för
kvinnopolitiska utskottet

1. INLEDNING

En av Svenska Kvinnoförbundets centrala uppgift är att arbeta för jämställdheten mellan kvinnor och män. Förbundet verkar för att kvinnor och män skall inneha samma ställning ekonomiskt och politiskt - d.v.s. inom arbetsliv och beslutsfattande. Flere kvinnor i beslutande och verkställande instanser behövs, för att kvinnor skall garanteras påverkningssj-
ligheter inom alla samhällsområden. Samtidigt pågår arbetet för en förändring av attityderna till kvinnors och mäns insatser i såväl samhälle som familj.

Arbetet för jämställdhet innebär inte att skillnaderna mellan könen skall utplånas. Den traditionella kvinnorörelsen har oftast arbetat för jämlikhet - med mannen som måttstock. Målet har varit att ge kvinnan samma juridiska rättigheter som mannen. Men samma formella rättigheter ger inte samma praktiska möjligheter så länge kvinnan förutsätts bära hela ansvaret för hem och familj.

Jämställdhet innebär inte likhet med mannen, utan samma värde och möjligheter trots olikheter. Den existerande rollfördelningen har vänts mot kvinnorna. Kvinnornas arbetsfält anses inte viktigt, kvinnornas erfarenheter beaktas inte och de kvinnodominerade yrkesområdena nedvärderas genom låga löner.

Den nya kvinnorörelsen betonar det positiva i kvinnorollen och analyserar kvinnoidentitet, kvinnoförtryck och alternativa modeller. Feminismen och jämställdhetsarbetet är inte ute efter att ensidigt "ta något av mannen". Tvärtom ger de också mannen en möjlighet att utveckla sig utanför den traditionella, snäva mansrollen. Alla människor har egenskaper som traditionellt uppfattas som kvinnliga och manliga. Könrollerna som utestänger en del av våra egenskaper begränsar vår personlighet. I ett jämställt samhälle har vi större rörelsefrihet. I ett jämställt samhälle ansvarar kvinnor och män gemensamt för det officiella livet (samhälle och arbetsliv) och det privata (hem och familj). Bristande jämställdhet är en djup orättvisa ur den enskilda individens synvinkel och ett slöseri med resurser ur samhällets synvinkel.

Detta program är uppdelat i tre huvudavdelningar: könsroller och attityder, utbildning och arbetsliv samt inflytande och påverkan. Alla dessa områden hänger ihop så att förändringar är svåra att genomföra inom ett område om inte andra områden samtidigt förändras. Så kommer t.ex. kvinnornas möjligheter att nå samhällsposter där de kan påverka och avancera i arbetet att förbli små, om inte männen tar på sig en större del av ansvaret för hem och familj än nu. På samma sätt försåras männens möjligheter till nära kontakt med barnen av förlegade attityder och av arbetslivets krav.

2. KÖNSROLLER OCH ATTITYDER

2.1 I oss själva och vår miljö

Attityder och fördomar vad gäller synen på kvinnor och män och könsrollerna är djupt rotade. Vi tillägnar oss dessa uppfattningar successivt med början redan i den tidigaste barndomen. Vi formas av vår närmiljö och alla vuxna människor är förebilder för barn. Detta gäller hem, dagvård och skola och inte minst massmedia.

Ur jämställdhetssynpunkt är det viktigt att såväl kvinnor som män kan utveckla sina personliga resurser utan att vara bundna av traditionella värderingar. Kvinnornas traditionella omsorgsroll kan bli ett hinder i arbetslivet. En ensidig krävande försörjarroll kan bli en tung börda för mannen.

2.2 I teorin och verkligheten

Jämställdheten är ett område där verkligheten har svårt att hinna fatt de officiella parollerna. De flesta omfattar i dag i princip synen på mäns och kvinnors lika värde och köns lika möjligheter till utbildning och arbete, ekonomisk självständighet, omsorg om och ansvar för barnen och inflytande i samhällslivet. Men långt färre lever som de lär. Därför kräver ökad jämställdhet att människor ändrar på sig själva, inom familj och privatliv, i sina attityder och i konkreta handlingar. Dessa förändringar kan inte åstadkommas genom lagstiftning eller politiska beslut, utan genom att människor bryter de traditionella rollerna och vågar sig på en ny livsstil, nya former för att underlätta och främja jämställdheten.

2.3 Avspeglade i massmedia

Det faktum att kvinnor och män fortfarande rätt långt lever kvar i så att säga olika världar eller olika kulturer kan enkelt konstateras t.ex. genom att studera populärpress för kvinnor och män. Redan i tonåren läggs grunden till skillnaden genom flicktidningar som talar om lycka, kärlek och känslor och pojktidningar som talar om våld, tuffhet och sex. Pornografin avspeglar den rådande kvinno- och människosynen.

En konserverande och diskriminerande bild av en manlig och en kvinnlig värld upprätthålls av reklamen. Den både upprepar och upprätthåller ojämlikhet mellan könen. Reklamen påverkar mottagarna mer än dessa är medvetna om. Reklamen underbygger traditionella könsroller.

Språket avspeglar hur kulturen och samhället som helhet värdesätter sina undergrupper. Kvinnorna har inte format och använder sällan det språk som har med makt att göra. Språkforskarna har också konstaterat att kvinnors språk ofta är mera personligt och känslomässigt, medan männens språk är mera abstrakt och analyserande.

2.4 Vad du kan göra

- kräv att familjefostrar inom mödra- och barnrådgivningen utvecklas och utsträcks att gälla också fäderna, som bör uppmuntras till ett större ansvar för omsorgen om barnen
- ge familjens manliga medlemmar medansvar för arbetet i hemmet
- köp och låna bra litteratur åt barn och unga och undvik böcker med stereotypa roller
- motarbeta pornografi och prostitution
- var kritisk mot rollerna i massmedia och diskutera dem med andra
- ge akt på ditt språk och undvik t.ex. ord som förnedrar kvinnan

Hur lever du? Är du en förebild för din omgivning?

3. UTBILDNING OCH ARBETSLIV

3.1 Utbildningen

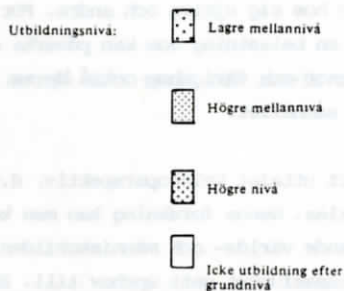
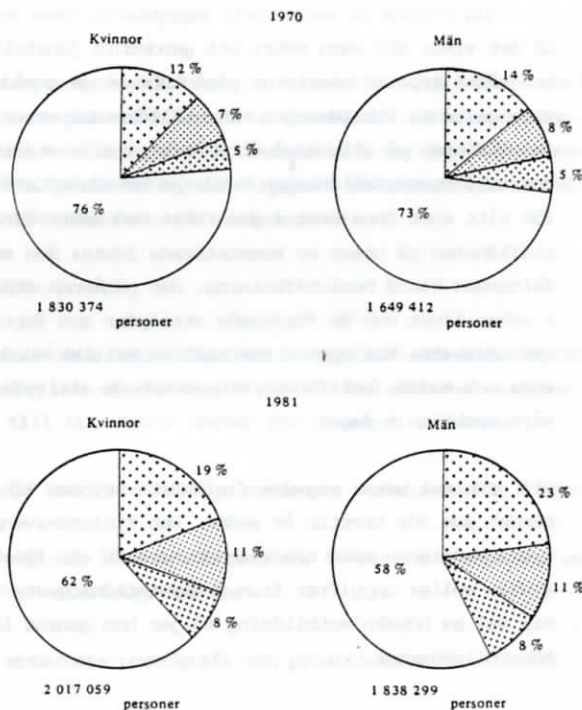
Då det visat sig vara svårt att genomföra jämställdhet i praktiken måste arbetet samtidigt pågå inom många områden. Ett av de viktigaste är utbildningen. Jämställdhetsaspekter bör ingå i undervisningen på alla nivåer. Lärare på alla stadier - från daghem till vuxenutbildningen - bör ha beredskap att inom ramen för sitt eget ämne samt i samarbete med andra lärare ta upp jämställdheten på basen av konstaterade fakta: den sneda könsfördelningen bland beslutsfattarna, den pågående diskrimineringen i arbetslivet och de förlegade attityder som fortfarande omfattas. Eleverna bör uppmuntras till en kritisk värdering av sina egna och andras rollförväntningar och de attityder som råder i vårt samhälle i dag.

Vid yrkesval beter sig den finländska kvinnan lika traditionsbundet som för trettio år sedan. Den finlandssvenska kvinnan tycks vara ännu mera traditionsbunden än sin finskspråkiga med-syster enligt uppgifter från yrkesutbildningsstyrelsen. Också vid val av högskoleutbildning följer hon ganska långt gamla könsrollsmönster.

Vuxna, som redan etablerat sig i yrkeslivet, måste bearbeta ingrodna attityder hos sig själva och andra. För kvinnor innebär dessa attityder en belastning som kan påverka deras självförtroende som kvinnor och därigenom också deras insatser inom arbetslivet och i samhället.

Forskning med ett uttalat kvinnoperspektiv, d.v.s. kvinnoforskning, bör utvecklas. Genom forskning kan man korrigera och komplettera den rådande världs- och människobilden som det mansdominerade vetenskapssamfundet gett upphov till. En ökad andel kvinnliga forskare är således inte enbart ett jämställdhets- eller rättvisekrav utan i hög grad viktig för själva forskningen.

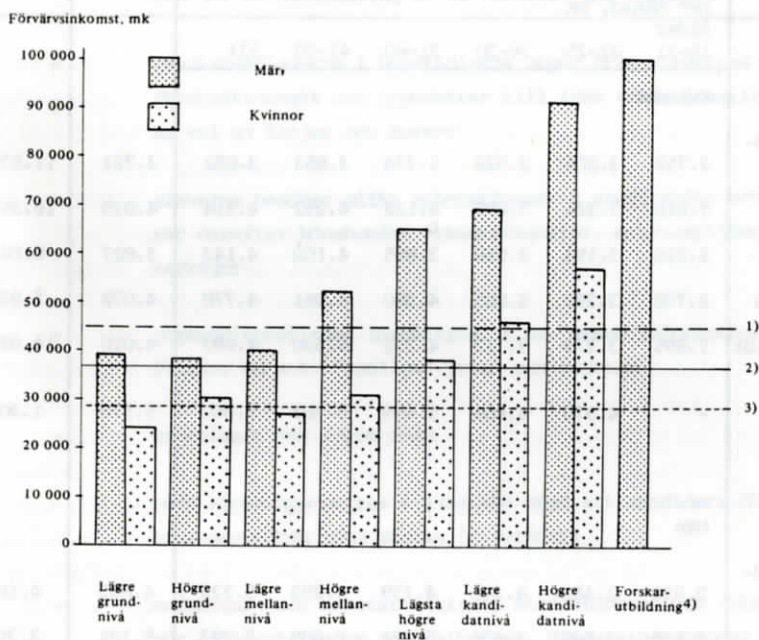
3.2.1 Utbildningsnivå efter kön åren 1970 och 1981



3.2.2 Skillnader i inkomster enligt kön och utbildning

Hela befolkningen (årsinkomster). Statistiska meddelanden nr 72, 1984

Genomsnittlig förvärvsinkomst för yrkesverksamma efter kön och utbildningsnivå år 1979



- 1) Genomsnittlig inkomst för män 44.800 mk
- 2) Genomsnittlig inkomst för samtliga yrkesverksamma, 37.100 mk
- 3) Genomsnittlig inkomst för kvinnor, 28.600 mk
- 4) Kvinnornas medelinkomst har inte angivits eftersom deras antal i urvalet är mindre än 30

Källa: Inkomstfördelningsstatistik, Finlands officiella statistik XLI

3.2.3 Skillnader i inkomster enligt kön och utbildning

Handel, banker och försäkringsinstitut (månadsförtjänster)

Anställda vid handel, banker och försäkringsinstitut; genomsnittliga månadsförtjänster under ordinarie arbetstid efter kön, ålder och skol- utbildning i augusti 1982

Skolutbildning	Förtjänst under ordinarie arbetstid per månad, mk						Summa	Antal
	Ålder							
	18-21	22-25	26-30	31-40	41-50	51+		
	Kvinnor							
Folk- och med- borgarskola	2.759	3.204	3.522	3.774	3.853	3.852	3.721	11.571
Mellanskola	2.818	3.326	3.697	4.132	4.292	4.314	4.019	16.358
Handelsskola	2.816	3.194	3.559	3.895	4.102	4.142	3.827	8.863
Studentexamen	2.778	3.296	3.885	4.380	4.861	4.778	4.072	5.627
Handelsinstitut	2.895	3.279	3.712	4.252	4.530	4.697	4.010	14.625
Handelshög- skola ¹⁾	-	4.370	4.686	5.439	5.783	5.860	5.578	1.208
	Män							
Folk- och med- borgarskola	2.830	3.480	4.242	4.759	5.293	5.222	4.895	4.160
Mellanskola	2.839	3.648	4.634	5.624	6.008	5.997	5.184	2.382
Handelsskola	2.978	3.726	4.476	5.071	5.730	5.214	5.184	1.354
Studentexamen	3.018	3.876	5.075	6.323	6.837	7.262	5.726	1.652
Handelsinstitut	2.934	3.734	4.503	5.692	6.602	6.784	5.432	3.801
Handelshög- skola ¹⁾	-	6.446	5.520	7.399	8.642	9.613	7.699	633

1) Ekonom, sekreterare

Källa: Lönerna för funktionärer i affärsbranschen och industriinrättningarna i augusti 1982, Statistisk rapport PA 1983:16

3.3 Vi kräver och arbetar för att

- jämställdhetsfrågorna ingående behandlas i utbildningen av dag-hemspersonal, familjedagvårdare, lärare vid förskolor och grundskolor
- lärarfortbildningen kontinuerligt tar upp jämställdhetsfrågorna och gör en utvärdering av de resultat som uppnåtts
- studiehandledarna i högstadierna utgår från elevernas faktiska förutsättningar och uppmuntrar till icke traditionellt könsbundna val av linjer och kurser
- eleverna besöker olika arbetsplatser i studiesyfte och diskuterar därefter könsbundna yrkeskategorier, arbetsmiljöer och lönefrågor
- yrkesorienteringen förbättras, t.ex. genom information till flickor om s.k. "manliga" yrken och tvärtom
- experiment med styrd PRAD
- båda könen uppmuntras i lika hög grad att kandidera för för-troendeuppdrag inom skolan (elevrådet)
- medborgar- och arbetarinstitut, studieförbund och folkhögskolor gör en insats genom specialkurser, diskussionsgrupper och studiecirklar
- kvinnoperspektivet genomsyrar högskoleutbildning och forskning
- mera resurser ges åt kvinnoforskningen

3.4 Arbetslivet

Rätt till arbete är en absolut förutsättning för jämställdhet mellan kvinna och man. Båda könen bör fördömsfritt kunna välja yrke och har rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete och samma avancemangsmöjligheter. Så är inte fallet i dag. Arbetsmarknaden är klart uppdelad enligt kön: de flesta kvinnor arbetar fortfarande på de lägre posterna inom service eller industri, inom kontorsbranschen eller i vården.

En del av bakgrunden är den att kvinnor länge varit knutna till den privata sfären och svarat bland annat för oavlönat hushållsarbete. När dessa s.k. privata sysselsättningar kom ut på marknaden och formades om till offentliga tjänster fick dessa låg status och därmed låg lön. Sådana för reproduktionen viktiga sysselsättningar som att fostra barn, vårda sjuka, hålla snyggt, stödja andra socialt och mänskligt värderades lågt jämfört med att sköta kapital, administrera och att underhålla maskiner. I stället för detta kunde erfarenheter från en historisk arbetsdelning mellan kvinnor och män ha fått lika betydelse vid planeringen av reproduktivt och produktivt arbete.

Också i fall då kvinnor har samma utbildning som män och arbetar med samma arbetsuppgift är de oftast sämre avlönade. De har inte heller på grund av praktiska hinder samma möjlighet till fortbildning och avancemang som sina jämåriga, manliga arbetskamrater.

Diskriminering i anställningssituationen drabbar kvinnorna. Unga, barnlösa kvinnor betraktas av vissa arbetsgivare som potentiella barnaföderskor och därmed som osäker och riskabel arbetskraft. Också i vårt land utgörs arbetskraftsreserven huvudsakligen av kvinnor. Dessutom är kvinnornas arbetslöshet ofta s.k. "dold arbetslöshet", vilket innebär att den inte syns i den officiella statistiken. Under perioder av hög arbetslöshet blir kvinnor lättare permitterade eller väljer "frivilligt" att återgå till hemmet för att sköta barn och familj.

3.5 Skillnader i månadsinkomster för vissa tjänstemannagrupper

Tjänstemannagrupp	Genomsnittlig månadsförtjänst, mk		Kvinnornas inkomster av männens inkomster	Antal	Därav kvinnor
	Kvinnor	Män	%		
<u>Tjänstemän inom industrin</u>					
Kontors- och dyl personal	3.966	5.185	76,5	52.287	77,6
Teknisk personal	4.036	5.560	72,6	54.301	14,1
<u>Funktionärer vid handel</u>					
Butiksförsäljare	3.008	3.445	87,3	47.928	82,8
Apotekspersonal	3.753	5.608	66,9	4.440	97,4
Bankpersonal	4.233	7.120	59,5	32.175	80,4
Försäkringstjm	4.309	6.981	61,7	14.896	71,0

Källa: Statistiska meddelande, Kvinnornas ställning 1984

3.6 Vi kräver

- lika lön för lika eller likvärdigt arbete
- inga löneskillnader baserade på felaktiga värderingar av olika arbetsuppgifter i samhället
- ingen diskriminering p.g.a. graviditet, förlossning, föräldraskap eller föräldraledighet
- samma möjligheter också i praktiken till fortbildning och avancemang
- delat ansvar med mannen för hem och barn
- att arbetslivet beaktar både kvinnans och mannens eventuella roll som förälder och de förpliktelser föräldraskap för med sig
- att arbetslivet även beaktar den anställdas eventuella behov att ansvara för föräldrar
- möjlighet till flexibel arbetstid
- kortare arbetsdag för småbarnsföräldrar
- jämställdhetslag och -ombudsman

4. INFLYTANDE OCH PÅVERKAN

4.1 Mål...

Grundlagarna

Regeringsform för Finland 17.7 1919 5 §

Finska medborgare äro likställda inför lagen

SFPs partidag 1984 uppmanade sina representanter i kommunerna att verka för att båda könen är representerade i alla organ i kommunen och att ingetdera könet utgör mera än 70 procent i något förtroendeorgan

4.2 ... och verklighet

Kvinnornas inflytande på samhällets beslutsfattande motsvarar inte deras andel av befolkningen. Antalet kvinnor i beslutande organ är litet dels p.g.a. att män gynnas vid val och utnämningar, dels till följd av bristande aktivitet hos kvinnorna själva. Kvinnors dåliga självförtroende och den orättvisa arbetsfördelningen i hemmet hindrar många kvinnor att aktivt engagera sig i politiken.

Det är viktigt att kvinnornas inflytande ökar. Kvinnorna har erfarenheter och synpunkter som är annorlunda än männens. Om alla beslutande organ hade en könsfördelning som motsvarar befolkningen i stort skulle organen ha en bättre utgångspunkt för att skapa ett samhälle där allas behov tillgodoses.

I kommunerna i dag saknas ofta kvinnor i organ som anses viktiga, t.ex. i tekniska, byggnads- och planeringsnämnder. Finns de med utgör de en försvinnande liten minoritet som sällan kan påverka beslut. Det är dessa "tunga" nämnder som planerar och beslutar om en stor del av vår fysiska miljö - kvinnornas och barnens lika mycket som männens. Däremot är kvinnorna ofta överrepresenterade i nämnder som biblioteks-, kultur- eller socialnämnder.

Båda könen behövs inom alla samhällsområden. Dessutom bör de traditionellt kvinnliga områdena upprioriteras - områden är inte mindre viktiga bara för att det i huvudsak är kvinnor som har intresserat sig för dem.

4.3 Kvinnornas andel i arbetsgrupper inom statsförvaltningen

Kvinnornas andel av medlemmar, ordföranden och sekreterare i arbetsgrupper inom statsförvaltningen i februari 1983

Ministeriet	Arbetsgrupper inalles	Medlemmar inalles	Kvinnliga medlemmar		Kvinnliga ordföranden		Kvinnliga sekreterare	Arbets- grupper utan kvinn- liga medlemmar
			Antal	%		%	%	
Statsrådets kansli	11	75	10	13,3	9,1		19,1	63,6
Handels- och industriministeriet	26	179	14	7,8	0,0		21,4	84,6
Jord- och skogsbruksministeriet	33	215	16	7,4	0,0		16,7	60,6
Justitie- ministeriet	66	282	41	14,5	7,6		46,8	42,4
Försvars- ministeriet	8	42	0,0	0,0	0,0		6,7	100,0
Ministeriet för inrikes- ärenden	9	45	6	13,3	11,1		23,1	55,6
Social- och hälsovårds- ministeriet	70	526	120	22,8	11,4		44,7	28,6
Arbetskrafts- ministeriet	38	256	59	23,1	13,2		38,7	26,3
Ministeriet för utrikes- ärenden	9	70	23	32,9	33,3		50,0	33,3
Finans- ministeriet	45	222	34	15,3	4,4		26,2	28,9
Summa	315	1.912	323	16,9	7,9		32,9	43,2

Källa: Statistiska meddelande, Kvinnors ställning 1984

4.4 Kvinnornas andel i statliga kommittéer

Kvinnornas andel av medlemmar, ordföranden och sekreterare i kommittéer i februari 1983

Ministeriet	Kommittéer inalles	Medlemmar inalles	Kvinnliga medlemmar		Kvinnliga ordföranden		Kvinnliga sekreterare		Kommittéer med inga kvinnliga medlemmar
			Antal	%		%		%	
Statsrådets kansli	14	138	19	13,8	7,1	28,0	42,9		
Handels- och industriministeriet	58	613	29	4,7	3,5	24,8	77,6		
Trafikministeriet	18	173	4	2,3	0,0	15,2	77,8		
Jord- och skogsbruksministeriet	73	765	38	5,0	0,0	19,8	65,8		
Justitieministeriet	18	148	17	11,5	11,1	19,2	55,6		
Undervisningsministeriet	139	1.337	259	19,4	10,8	40,3	23,7		
Försvarsministeriet	5	71	1	1,4	0,0	0,0	80,0		
Ministeriet för inrikesärenden	36	475	39	8,2	2,8	18,0	30,6		
Social- och hälsovårdsministeriet	91	980	124	12,7	4,4	33,7	38,5		
Arbetskraftsministeriet	12	176	16	9,1	0,0	50,0	16,7		
Ministeriet för utrikesärenden	18	175	18	10,3	0,0	32,1	50,0		
Finansministeriet	69	610	42	6,9	1,5	25,4	60,7		
Summa	551	5.661	606	10,7	4,7	27,8	47,0		

Källa: Delegationen för jämlikhetsärenden

4.5 Vad kan du göra

- stöd kvinnor i val
- bli politiskt aktiv
- bli fackligt aktiv
- föreslå kvinnor till ledande poster och stöd dem i deras arbete
- kräv att vardera könet är representerat i alla beslutande och verkställande organ; minns att 30 procent är en viktig gräns - det har konstaterats att kvinnorna kan ändra på arbetssättet om deras andel överstiger 30 procent
- kräv att de kvinnliga kandidaterna får lika stort ekonomiskt och praktiskt stöd som de mannlige kandidaterna
- arbeta för att din kommun inrättar en jämställdhetskommitté
- kräv att organisationer och partier nominerar kvinnor och män i lika stor utsträckning till statliga kommittéer

5. AVSLUTNING

Jämställdhetsarbetet måste ske på flera plan samtidigt. De formella möjligheterna är en förutsättning för jämställdhet men därutöver krävs också sociala, psykologiska och kulturella förändringar. De kan ske på två nivåer, den officiella och den personliga.

På det personliga planet har envar möjligheter att bedriva jämställdhetsarbete: med sig själv, i sin familj och framför allt som fostrare av kommande generationer. Tillsammans kan vi arbeta för jämställdhet i samhället: i arbetsliv, utbildning och politik. Ju flere vi är om det arbetet, desto större möjlighet har vi att verkligen förändra det traditionella könsmönstret.

Kvinnokulturens kunskaper och helhetsperspektiv har nedvärderats och undertryckts. De har ersatts med ett tänkande på ekonomiska resurser, kvantitativa resultat och hierarkisk organisation. Samhället är uppdelat i från varandra avskärmade sektorer och genomsyrras av tävlings- och prestationsanda, byråkratiska regler och känslolöst förnuft.

I ett samhälle som bejakar kvinnokulturen värderas kvalitet framom kvantitet, helhetsperspektiv framom uppsjälkning och samarbete framom konkurrens. Kvinnokulturen visar oss vägen till ett samhälle präglad av flexibilitet, omsorg och hänsyn.
