

JÄMSTÄLLDHET ÄR LÖNSAMHET & HÄLSA



Jämställdhetsarbete med kvalitet.

EN HANDBOK FÖR ARBETSPLATSEN

Syvonne Nordström & Camilla Simonsson

Jämställdhetsarbete med kvalitet

– EN HANDBOK FÖR ARBETSPLATSEN

av Syvonne Nordström & Camilla Simonsson

Beställ fler exemplar från Länsstyrelsen i Jämtlands län,
Jämställdhet, 831 86 Östersund, telefon 063-14 60 00
eller via www.z.lst.se/jamsthet/bestallning.php

Första upplagan, första tryckningen

2000 ex, april 2003

© Allt material är copyrightskyddat. Kopiering är förbjuden enligt
upphovsrättslagen.

text Syvonne Nordström och Camilla Simonsson

foto Hans Wärdell, Karin Johansson, Lena Löfhaugen,


Björn Bengtsson

illustrationer Stig Stjernberg

grafisk form Jonasson Grafisk Design (Omslagsdesign Openeye
reklambyrå, omslagsfoto Hans Wärdell)

tryck Edita Västra Aros

isbn 91-85123-02-1



**Även en lång
resa börjar med ett
enda steg.**

innehåll

Förord.....	7
Inledning.....	9
Det viktigaste kapitalet.....	10
Jämställdhet = jämlikhet?.....	11
Jämställdhet ger lönsamhet och bättre hälsa.....	13
Så säger Jämställdhetslagen.....	16
Den målmedvetnes lön.....	18
Ledningen som gott exempel.....	19
...och facket då?.....	21
Från ord till handling – nu gör vi en plan!.....	25
– Bilda en arbetsgrupp.....	26
– Samla idéer och fakta.....	27
– Dra slutsatser.....	28
– Sätt mätbara mål.....	29
– Skriv begripligt.....	29
– Agera!.....	30
– Följ upp och ladda om.....	32
Paragraf för paragraf.....	32
– Arbetsmiljö och arbetsförhållanden.....	33
– Förvärvsarbete och föräldraskap.....	34
– Trakasserier på grund av kön.....	36
– Kompetensutveckling.....	37
– Rekrytering.....	40
– Jämställda löner.....	42
Kvalitetsmärkt jämställdhetsarbete.....	47
Att påverka samhället.....	49
Slutord.....	52
Vi har medverkat.....	53
Egna anteckningar.....	59

förord

»Jag har varit på många jämställdhetskonferenser och kurser. De har varit bra på sitt sätt, på att fördjupa kunskapen och förståelsen för jämställdhet i allmänhet. Men när jag kommer tillbaka till kontoret och ska påbörja mitt uppdrag, att upprätta en jämställdhetsplan för företaget, vet jag fortfarande inte hur jag ska göra. Det går i och för sig att läsa sig till, men jag skulle också behöva några bra idéer om vad man konkret kan göra. Och jag behöver inspiration!«

Den här uppfattningen har vi mött många gånger i projektet Know How – Jämställdhet och lönsamhet i Jämtlands län. Under projektets gång har vi samlat på oss värdefull kunskap om jämställdhetsarbete, dess villkor och förutsättningar samt hur arbetsgivarnas möjligheter påverkar arbetets framgång.

Vi tror att den här boken kan fungera som utgångspunkt för arbetsplatser som ska börja arbeta med jämställdhet. Vi vill också dela med oss av den kunskap som skapats och det arbete som skett hos deltagarna i projektet. Utan engagemanget hos de deltagande företagen och arbetsplatserna skulle vi inte ha haft så mycket att skriva om. Vi vill rikta ett stort tack till alla som bidragit med erfarenheter, tankar och kunskaper till boken. Särskilt tack vill vi rikta till jämställdhetsdirektör Jeanette Boog-Harvard, till Peter Fahlén vid Kornboden Resurs och till Monika Erlandsson, Inlandsbanan ab, som läst och gett oss värdefulla synpunkter.

Syvonne Nordström & Camilla Simonsson

inledning

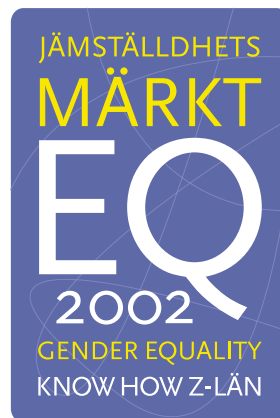
Know How – Jämställdhet och lönsamhet är ett projekt som drivits av Länsstyrelsen i Jämtlands län under åren 2000–2002. Att stimulera arbetsgivare till ett förbättrat jämställdhetsarbete har varit ett av syftena. Ett sätt att uppnå detta är att öka kunskapen om könsrelaterad personalpolitik och om kopplingar mellan jämställdhet och lönsamhet. Projektet har riktat sig till arbetsgivare i länet, särskilt till företag. Ett 20-tal företag inom olika branscher i länet har deltagit men också andra arbetsplatser har kunnat få stöd i sitt jämställdhetsarbete. Deltagarna i projektet är goda exempel som inspirerat fler att börja integrera jämställdhet i sin verksamhet.

Vår grundläggande tanke är att det är av största betydelse att företag och andra arbetsgivare i Jämtlands län betraktar jämställdhet som en kvalitets- och konkurrensfråga men också som en resurs- och tillväxtfråga.

Arbetskraftsförsörjningen är en viktig fråga för vårt län. Fler och fler arbetsgivare ser vikten av att vara attraktiva arbetsgivare som kan konkurrera om arbetskraften. Många ser jämställdhetsarbete som ett led i företagets utveckling.

I projektet har vi också arbetat med kriterier för kvalitetsmärkning av företags och arbetsplatsers jämställdhetsarbete. De arbetsplatser som uppfyllt vissa kriterier har diplomerats och fått ett särskilt märke, eq-z-län. Märket är speciellt framtaget för Jämtlands län och är en symbol för att arbetsplatsen aktivt har tagit ställning för ett jämställt tänkande och handlande.

Vi står dock bara i början av detta arbete och vi fortsätter att vidareutveckla våra metoder.



Det viktigaste kapitalet

Samhället har förändrats. I det gamla industrisamhället sågs maskinerna som det viktigaste kapitalet i företaget. Nu är det människorna, det vill säga kvinnor och män med sina unika erfarenheter, kunskaper och kompetenser, som utgör kapitalet. Medarbetarna är den viktigaste förutsättningen för arbetsplatsens utveckling och framtid. Det blir mer dynamik i de företag som insett det!



Jämställdhet = jämlikhet?

Jämställdhet och jämlikhet är två begrepp med olika innebörder. De blandas ofta ihop.

Sverige har en övergripande nationell princip som säger att jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Jämställdhet är alltså ett begrepp som handlar om kön.

Jämlikhet däremot handlar om samma möjligheter och rättigheter oberoende av etnisk bakgrund, samhällsklass, religion, sexuell läggning och så vidare. Jämställdhet går in i alla dessa områden eftersom det finns både kvinnor och män i alla grupper.

Genom den svenska lagstiftningen har vi formell jämställdhet mellan könen, och jämställdhet har hög prioritet i den svenska politiken. Man kan ändå inte betrakta Sverige som ett helt jämställt land utan kanske snarare som mindre ojämnt än andra.

Arbetslivet är ett område som visar tydlig ojämnt mellan könen, men även föräldraskapet är fortfarande ojämnt. Det finns studier som visar att mammor tillbringar dubbelt så mycket tid med sina barn som papporna gör, även när det gäller äldre barn. Flera rapporter visar att det kan vara problematiskt att vara småbarnsförälder och samtidigt ha ett utvecklande yrkesliv.

Kvinnors och mäns villkor både i arbetslivet och när det gäller hälsa skiljer sig åt. Kvinnors ohälsa är större än mäns



ohälsa. En av anledningarna är att kvinnor ofta dubbelarbetar. Livet med arbete, familj och tid för sig själv är ibland svårt att få ihop. En allmän uppfattning idag är därför att mäns vilja att dela på ansvaret för hem och familj spelar en mycket viktig roll för jämställdheten även i arbetslivet.

Jämställdhet är ett kunskapsområde där det gäller att lära sig att se världen och verkligheten ur ett könsperspektiv. Man synliggör både kvinnors och mäns villkor inom olika områden.

Ett gott initiativ tog företaget **Inlandsbanan AB** då två personer, marknadschefen Dan Humble och Monika Erlandsson, dåvarande ekonom på företaget, fick läsa två högskoleutbildningar i genusvetenskap.

– Genom utbildningarna fick vi ny kunskap och nya »glasögon« som gör att vi ser strukturer i samhället som vi tidigare inte var medvetna om, säger Monika.

Dan Humble & Monika
Erlandsson, Inlandsbanan



För Dan påverkade detta både yrkesliv och privatliv.
– För mig var det en enorm pusselbit som föll på plats. Utbildningen öppnade ögonen och man såg samhället ur ett nytt perspektiv. Jag tar inte på mig jämställdhetskepsen bara när jag kommer till jobbet, utan den sitter på för jämnan.

Jämställdhet ger lönsamhet och bättre hälsa

Förutom att det är självklart att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och möjligheter i arbetslivet finns det idag flera undersökningar som visar att jämställdhet ger ökad lönsamhet. nutek-rapporten *Jämställdhet och lönsamhet* är en av dem.

Ökad lönsamhet är inte den enda positiva effekten. Enligt en undersökning av Märta Blomqvist, *Könshierarkier i gungning*, ger en jämn könsfördelning på företaget bland annat bättre socialt klimat, effektivare arbetsgrupper, bättre kommunikation med kunder och en positiv bild av företaget utåt.

Medarbetarna är en viktig resurs och därför är det av avgörande betydelse att fundera över hur deras kompetens tas tillvara och utvecklas i organisationen.

Vid rekrytering har man nytta av att anpassa företaget så att både kvinnor och män har möjlighet att utföra alla arbetsuppgifter. Då finns plötsligt ett dubbelt så stort rekryteringsunderlag. Konkreta bevis för att företaget är framåtsträvande är också viktiga om man ska lyckas hitta den rätta kompetensen.

Man kan även fundera över vad som kan tänkas hålla oss människor friska, förutom det vi traditionellt uppfattar som hälsofrämjande faktorer som till exempel kost, motion och friskvård. Varför har en del arbetsgivare så frisk personal trots att ohälsan ökar i samhället?

En viktig faktor är ledningens syn på medarbetarna. Har ledarskapet en helhetssyn på de anställda? Delaktighet, att

kunna påverka och känna sig trygg på arbetsplatsen är viktigt liksom etik och moral. Jämställdhet är även en etisk fråga eftersom det handlar om allas lika värde. Viktigt är att kunna utvecklas i arbetet och få möjlighet till kompetensutveckling, oavsett kön, befattning eller uttag av föräldraleighet. Ofta krävs det mycket pusslande för att få familjeliv och arbetsliv att gå ihop. Många tycker sig inte rätta till i vardagen utan upplever en konstant stress. Särskilt kvinnor axlar ett tungt ansvar både i familjen och på arbetet. Hur barn- och familjevänliga är egentligen våra arbetsplatser?

Den mentala miljön på arbetsplatsen ska vara bra för både kvinnor och män, det är viktigt för välbefinnandet, likaså att den fysiska arbetsmiljön är utformad för att passa båda könen. Genom en jämställd arbetsmiljö och jämställda arbetsförhållanden främjas människors fysiska och psykiska välbefinnande och då händer mycket positivt: trivseln, arbetsglädjen, motivationen, initiativkraften och kreativiteten ökar.

Jämställdhet i arbetslivet, och förstås även i privatlivet, hänger ihop med hälsa. Arbetsmiljöfrågor och jämställdhetsfrågor hänger också ihop.





Den som arbetar med jämställdhet förbättrar samtidigt arbetslivets villkor för kvinnor och män. Förbättringarna ska ses som friskfaktorer eftersom bra arbetsförhållanden kan leda till att sjukfrånvaron minskar. Vantrivsel och ett dåligt arbetsklimat är riskfaktorer, medan hälsofrämjande affärsstrategier leder till både vinst och framgång. Allt det här är viktigt eftersom vi tillbringar en stor del av vår tid på jobbet. Självklart egentligen!

Stefan Nolervik, Karin Andersson och Göran Henriksson, Östersunds-Posten

Östersunds-Posten (öp) vill bli ett jämställt mediahus. För några år sedan märktes tydliga signaler på att personalen inte mädde bra, vilket yttrade sig i sjukskrivningar och låg kreativitet bland personalen. Ett arbetsmiljöprojekt startades och företaget tog på olika sätt tag i problemen från grunden för att förbättra situationen. Två jämställdhetsombud utsågs, Karin Andersson och Stefan Nolervik. Deras

uppgift är att hålla företagets jämställdhetsarbete levande och att kontrollera att intentionerna på jämställdhetsområdet följs.

ÖP betraktar jämställdhet som en viktig arbetsmiljö- och lönsamhetsfråga.

– All vinst börjar med trivsel på jobbet, säger tidningens vd, Göran Henriksson.

Det interna jämställdhetsarbetet har visat sig i ökad trivsel inom företaget och därigenom har den interna produktiviteten ökat. Arbetsmiljön har förbättrats, personalen har blivit mer kreativ och det märks även ur ett kundperspektiv genom att försäljningen ökat.

Så säger Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen har funnits sedan 1980. Lagens syfte är att kvinnor och män ska ha lika rättigheter i arbetslivet. Det är alltså en arbetsrättslig lag. Den statliga myndighet som har tillsyn över jämställdhetsarbetet hos landets arbetsgivare är jämställdhetsombudsmannen, JämO.

Lagen består av tre delar:

- förbud mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden
- krav på aktivt jämställdhetsarbete av *alla* arbetsgivare samt
- bestämmelser om påföljder om man inte efterlever lagen.

Arbetsgivare som könsdiskriminierar tar en risk att utdömas skadestånd. Förbudet mot könsdiskriminering gäller till exempel när man beslutar om anställningar, sätter löner, beslutar om uppsägningar och permitteringar etc. JämO får ibland in anmälningar om försämrade arbetsvillkor, omplaceringar och uppsägningar som kan ha samband med graviditet eller föräldradighet.

Både kvinnor och män anmäler problem i arbetslivet som uppstår i samband med föräldraskap, vilket visar på ett arbetsliv som inte är barntillåtet.

JämO brukar varje år begära in och granska ett antal arbetsgivares jämställdhetsplaner för att se om de uppfyller lagens krav. Myndigheten arbetar även med kunskapsspridning och information till arbetsgivare för att de ska kunna ta fram planer med bra kvalitet.

Om en arbetsgivare som enligt lagen är skyldig att upprätta en plan vägrar göra det, eller struntar i att tillmötesgå JämO:s påpekanden, kan JämO gå till jämställdhetsnämnden och kräva ett vitesföreläggande. Det kan kosta flera hundra tusen kronor för arbetsgivaren och kravet att upprätta en plan kvarstår dessutom. Det går alltså inte att köpa sig fri.

Kravet om aktivt jämställdhetsarbete innebär att alla arbetsgivare, även de med färre än tio anställda, ska arbeta målinriktat för att främja lika villkor för män och kvinnor och motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Arbetsgivare med fler än nio anställda måste upprätta en jämställdhetsplan varje år. Planen behöver inte vara ett eget dokument, utan de områden som ska tas upp kan integreras i andra dokument som redan finns eller som upprättas. Planarbetet ska göras i samråd med arbetstagarna, och innehålla en kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män, mätbara mål för ökad jämställdhet på arbetsplatsen, konkreta åtgärder som leder dit och en tidsplan för genomförandet. Ansvaret att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete är alltid arbetsgivarens.

Jämställdhetsplanens innehåll är reglerat i lagen. Den ska tas fram i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstägare och innehålla områdena:

- arbetsmiljö och arbetsförhållanden
- förvärvsarbete och föräldraskap
- lönekartläggning och jämställdhetsanalys av löner
- kompetensutveckling
- trakasserier grundade på kön
- rekrytering

Den målmedvetnes lön

Den arbetsgivare som börjar jobba med jämställdhet bör se det som ett långsiktigt och strategiskt beslut. Det skapar bra förutsättningar för framtiden. Jämställdhet är nämligen något arbetsplatser vinner på men det krävs uthålligt arbete innan belöningen syns. Det är viktigt att låta processen få ta tid. Det är nämligen processen i sig som är viktig, inte att ha ett visst antal ord nedskrivna i olika sammanhang. Den som väl påbörjat jämställdhetsarbetet börjar se saker i nya perspektiv. Snart nås den punkt då det helt enkelt inte går att ta steget tillbaka – processen liksom »rullar på« av sig själv.

Solectron Sweden AB i Östersund är ett internationellt företag som har väl utvecklade former för processer, rutiner och uppföljning. Företaget gör också med hjälp av Sifo regelbundna enkäter bland personalen där några av frågorna tar upp förhållanden enligt jämställdhetslagen. Man ställer då

Krister Eriksson och
IngaBritt Cronsioe, Solectron



direkta frågor om jämställdhet, till exempel om det förekommer särbehandling på grund av kön. En väl fungerande strategi för utvecklingsarbetet gör att arbetet går framåt, och är möjligt att följa upp och utvärdera. Arbetsplatsen får bättre kvalitet på sin verksamhet och konkurrenskraften stärks när man arbetar strategiskt med jämställdhetsfrågor.

Ledningen som gott exempel

Ledarskapet är viktigt! Inte minst för att få med sig de andra som arbetar på företaget eller i organisationen.

Agneta Wessén är med i jämställdhetsgruppen vid **Husqvarna AB Tandsbyfabriken**.

– För oss är ledningens vilja och engagemang avgörande för jämställdhetsarbetet. Vi har dels en arbetsgrupp med fyra personer och dels en styrgrupp för jämställdhet med åtta personer där ledningen är representerad. Alla förslag tas upp för diskussion i styrgruppen. Inget genomförs om det inte blir förankrat där, säger hon.



Agneta Wessén

Samma uppfattning har Monika Erlandsson vid **Inlandsbanan AB**.

– Ledningens engagemang är mycket viktigt. Som i allt annat, finns inte engagemanget och viljan hos högsta ledningen är det svårt att motivera längre ner i organisationen varför vi skall arbeta med jämställdhetsfrågor.

En ledare som är drivande och tydligt visar att frågan är viktig blir en förebild och inspiratör för andra i organisa-

tionen. Inte bara de anställda kommer att märka det utan även omvärlden, till exempel kunderna, leverantörerna, investerarna och aktieägarna. Den som påstår sig vara för jämställdhet enbart för att det är politiskt korrekt att säga så blir snart genomskådad.

Jämställdhetsarbete bygger också på samarbete. Ledning och arbetstagare måste jobba tillsammans.

Barret AB är ett konsultföretag inom telekommunikationsbranschen. När vd:n Göran Lundholm fick höra att grannföretaget skulle göra en jämställdhetsplan blev han också inspirerad. Barret har en platt organisation med endast en chef, nämligen verkställande direktören. Därför är det lätt att på ett tydligt sätt föra ut företagets värderingar till personalen. Göran Lundholm utsåg två personer, Elisabeth Stenmark och Sven-Olof Larsson, att ta fram ett förslag till jämställdhetsplan. Tack vare att värderingarna i företaget var tydliga för alla återfinns dessa grundläggande värderingar, formulerade på ett tydligt och självklart sätt, även i jämställdhetsplanen.

Sven-Olof Larsson, Elisabeth Stenmark och Göran Lundholm, Barret





– För att jämställdhetsarbetet över huvud taget ska fungera krävs ledningens engagemang. En jämställdhetsplan kan liknas med införande av miljöledningssystem och kvalitetssystem, vilket innebär att utan högsta ledningens engagemang finns inga förutsättningar för att arbetet för en mer jämställd arbetsplats kan fungera, säger Kjell-Åke Pettersson, **Länstidningens** verkställande direktör.

Karin Sundin, Siv Bergstrand, Kjell-Åke Pettersson, Lars-Göran Larsson och Birger Ekerlid, LT

...och facket då?

De fackliga organisationerna har en viktig uppgift och ett gyllene läge att driva jämställdhetsfrågor. Tyvärr har vi ofta känslan av att fackförbundens huvudsakliga jämställdhetsarbete ligger på central nivå och allt för sällan ute på arbetsplatserna. Det finns emellertid några lysande undantag.

Skogs- och träfacket avdelning 3 i Jämtlands och Västernorrlands län tänkte till kring hur det som fackförbund hantlade jämställdhetsfrågan. Avdelningen granskade könsför-

delningen bland sina 3400 yrkesaktiva medlemmar och såg att 10 procent är kvinnor, men bland personer med förtroendeuppdrag utgjorde kvinnorna bara 6 procent. Därför gav avdelningens styrelse direktiv till sina olika sektioner att i högre grad nominera kvinnor till uppdrag som exempelvis huvudskyddsombud och sektionsordförande. Resultatet är att den procentuella könsfördelning bland förtroendevalda nu motsvarar könsfördelningen bland medlemmarna totalt.

Avdelningen verkar även för att kvinnor i högre grad ska delta på styrelsemöten för att få styrelsepraktik och inblick i vad styrelsen gör, och på så sätt avdramatisera uppdraget att vara förtroendevald.

Avdelningens styrelse insåg också att den hittills varit ganska dålig på att engagera sig i hur arbetsgivare följer jämställdhetslagen. Det borde vara lika viktigt som att se till att arbetsgivare följer andra lagar och förordningar. Inger Vigren, styrelseledamot i Skogs- och träfacket och eldsjäl för jämställdhetsfrågor, tog därför initiativ till en inventering av jämställdhetsläget hos 20 av de företag där avdelningens medlemmar är anställda.



Inger Vigren

– Resultatet var nedslående. De flesta arbetsgivarna i undersökningen, tre fjärdedelar, saknade jämställdhetsplan. Att följa jämställdhetslagen måste ha samma status som att följa andra lagar och avtal, säger Inger.

Även på **Husqvarna AB Tandsbyfabriken** finns ett starkt fackligt engagemang. Där har de fackliga organisationerna tillsammans varit mycket aktiva och drivande i jämställdhetsfrågor. De har framförallt jobbat med utbildning, utveckling, arbetsmiljö, lönepolitik, föräldraskap, ledarskap på olika nivåer, rekrytering och hur man ska förebygga och motverka trakasserier.



Steg för steg.

Från ord till handling – nu gör vi en plan!

Den första jämställdhetsplanen kräver naturligtvis mer arbete, men om man lägger tid och möda på en bra grund blir det fortsatta arbetet så mycket lättare.

När den första planen väl är gjord kräver den årliga revideringen endast en uppdatering av kartläggningen och revidering av målen. Om ni då har rutiner för att uppdatera kartläggningen under året, i samband med att saker inträffar, är det redan klart när den årliga revideringen ska göras!

Så här kan det se ut:

år 1

- Bilda en arbetsgrupp
- Samla fakta
- Gör en analys
- Sätt mål och bestäm åtgärder
- Lägg upp en tidplan och ange vem/vilka som är ansvariga för respektive åtgärd
- Arbeta med åtgärderna

följande år:

- Revidera kartläggning och analys
- Undersök om målen har nåtts
- Sätt nya mål och åtgärder om det behövs
- Lägg i så fall också upp en tidsplan och vem som är ansvarig för att respektive åtgärd genomförs
- Arbeta med åtgärderna



Bilda en arbetsgrupp

§ 2

»Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås.«

Det är viktigt att arbetet är väl förankrat. Personalen, facket och arbetsgivaren ska därför mötas i arbetet med jämställdhetsplanen. Vissa arbetsgivare väljer att ge personalen uppdraget att göra ett förslag på plan som ska godkännas av ledningen, andra gör tvärt om, det vill säga ledningen gör ett förslag som godkänns av personalen. Det bästa är dock att ledning och arbetstagare gör ett förslag tillsammans. Då minskar risken att de goda idéer som kommer upp inte tappas bort på vägen mellan förslag och beslut. Om ledningen känner att diskussionerna inte riktigt orkar ta fart när de är närvarande kan de välja att gå in i gruppen vid vissa regelbundna tillfällen.



Samla idéer och fakta

Det första gruppen ska göra är att helt förutsättningslöst ställa sig frågan: finns det skillnader i kvinnors och mäns villkor på den här arbetsplatsen? Ha en brainstorm, släng upp idéer i luften *innan* ni läser vad lagen säger! Några kommer att falla platt men andra kan vara guldkorn som gör jämställdhetsarbetet på er arbetsplats unikt och framgångsrikt.



Och hur engagerade ni än blir, kom ihåg att skriva ner allt! Arbetet med planen är en process där några stenar kommer att vändas flera gånger. Då är det lätt att glömma vad som sades förra gången.

Sedan är det dags att ta reda på hur det ser ut på arbetsplatsen idag, att göra en nulägesanalys. Samla statistik, och kom ihåg att den måste vara könsuppdelad! Det är skillnader mellan kvinnor och män som ska synliggöras. Ett bra förarbete gör resten av jobbet lättare.

Om det är svårt att kartlägga alla delar med den statistik som finns, kan man göra som **Husqvarna AB Tandsbyfabriken** gjorde när jämställdhetsarbetet drogs igång, en enkätstudie. Personalen samlades i olika omgångar i företagets konferensrum för att informeras om det planerade jämställdhetsarbetet. Samtidigt gavs tid att fylla i enkäten *Tyck till om jämställdhet*. Det var ett utmärkt sätt att få in så många svar som möjligt samtidigt som personalen engagerades i jämställdhetsarbetet.

Kom ihåg att under arbetets gång ta hjälp av medarbetarna. Då har ni också lagt grunden till ett av kraven, nämligen att göra planen känd hos personalen.

Exempel på enkätfrågor hittar du i JämO:s handbok *Att arbeta fram en jämställdhetsplan*. Läs mer på www.jamombud.se

Tänk på att det kan ta en del tid i anspråk att göra en enkät, sammanställa resultaten och analysera dem. En annan metod kan vara att helt enkelt göra intervjuer med medarbetarna för att ta »jämställdhetstempen« på arbetsplatsen.

exempel på vad som kan kartläggas (skilj alltid mellan kvinnor och män):

- Antalet anställda på olika typer av arbeten
- Löner, uppdelade på yrke, arbetsuppgifter och kön
- Sjukfrånvaro, arbetsskador, förtidspensioneringar
- Framtida förväntade avgångar, som pensioneringar och längre planerade ledigheter.
- Fysisk och psykosocial arbetsmiljö
- Arbetstiden: hel- eller deltid, övertid, flexitid, skift
- Uttag av föräldraledighet, vård av sjukt barn
- Antalet utbildningsdagar
- Behovet av ny arbetskraft under året
- Arbetsklimat och företagskultur utifrån förekomsten av könsmissiga kränkningar och trakasserier (i ord, handling och bild).

Dra slutsatser

Det gäller att analysera med eftertanke. Det duger inte att bara konstatera fakta; man måste också fundera på varför det ser ut på ett visst sätt för att kunna sätta upp konkreta åtgärder och mål. Försök hitta tecken på obalans och tänkbara hinder för jämställdhet. Det kräver kunskap om varför samhället ser ut som det gör. Det här med löneskillnader är inte något som kommit i modern tid. Redan på 1800-talet hade drängen 25 procent mer lön än pigan. Samma differens som finns idag.

Kvinnors och mäns villkor i arbetslivet speglar ett mönster som byggts upp under mycket lång tid. Det är inte kon-

struktivt att förklara dagens skillnader med myter, till exempel »...kvinnor vill ju inte vara chefer« eller »män vill inte vara pappalediga«. Det måste finnas en eller flera anledningar till varför kvinnliga chefer är underrepresenterade, eller varför pappor inte tar ut sin andel av föräldraförsäkringen. För att kunna välja rätt åtgärder måste olika anledningar synliggöras.

Sätt mätbara mål

En bra plan innehåller realistiska, mätbara mål och konkreta åtgärder för varje område. Det är tillåtet att ta hänsyn till lokala omständigheter. Åtgärderna måste inte kosta mycket pengar, med lite uppfinningsrikedom kan man göra mycket! Det går också att prioritera, allt behöver inte ske på en gång utan några mål kan vara långsiktiga, kanske tio år in i framtiden. Det är viktigt att sätta tidsgränser och utse ansvariga för varje åtgärd. Det underlättar både genomförande av de aktiva åtgärderna, och revidering av planen.

Ibland är det svårt att utifrån kartläggningen direkt kunna dra slutsatser om könsskillnader man hittat. Då finns möjligheten att i jämställdhetsplanen skriva ner som en åtgärd att till exempel tillsätta en arbetsgrupp som gör en djupanalys av det man hittat för att senare kunna sätta upp lämpliga åtgärder.

Skriv begripligt

Även om innehållet i jämställdhetsplanen är reglerat av lagen, så är utformningen fri. En jämställdhetsplan kan och får se ut på många olika sätt, men vi har i projektet sett två vanliga modeller.

Den ena är upplagd med huvudrubriker enligt de sex olika områden som jämställdhetslagen anger som obligato-

riska. (Läs mer om dem på sidorna 33ff.) Under varje rubrik återfinns först en kartläggning, sedan målen som är tidsatta över kortare eller längre tid, samt åtgärderna med vem som är ansvarig för genomförandet av dem.

Den andra modellen struntar i att redovisa områdena var för sig. Då kommer först ett inledande avsnitt med hela bakgrundsbeskrivningen, kartläggningen och analysen. Sedan kommer alla mål och åtgärder tillsammans i en lång rad.

Vilken variant som är bäst beror på planens omfattning. Är det en liten konkret plan på en mindre arbetsplats går det alldeles utmärkt att lägga ihop allt. Gäller planen däremot en hel koncern är det troligen bättre att dela upp områdena och länka den till andra befintliga styrdokument.

Det viktigaste är att ni skriver ner planen med enkla ord så att alla förstår vad som menas. Var konkret och undvik feg-formuleringar som »bör«, »stimuleras«, »sträva efter«, »så långt som möjligt«, »ska beaktas«, »eftersträvas«. Planen bör också innehålla lite basfakta om företaget, vilka som ingår i jämställdhetsgruppen och kanske något om hur gruppen arbetat. Då kan ni så småningom se vad som förändrats under en längre period, var ni började och hur det utvecklats.



Agera!

Under året ska åtgärderna åtgärdas och planen bli konkret verklighet. Undvik att planen enbart blir en hyllvärmare genom att ha en rutin för deluppföljning var annan eller var tredje månad. Vilka åtgärder är på gång och hur går det?

Vilka åtgärder ska starta? Är någon klar, och hur gick det? Ta upp åtgärderna och målen i jämställdhetsplanen på personalträffar. Då kan ni få synpunkter, förslag och hjälp att göra arbetet ännu mer effektivt, och underlaget till den årliga uppföljningen är delvis klart.

Ett sätt att se till att planen används är att lägga in den i rutiner som redan fungerar. Så har **Jemtobil AB** gjort. Företaget hade sedan tidigare en väl fungerande personalhandbok som personalen använder som uppslagsbok. Där finns alla rutiner och bestämmelser kring anställning, löner, lokaler, arbetsmiljö, utveckling och utbildning. När den skulle revideras kom man på idén att även lägga in de olika delarna i jämställdhetsplanen under passande rubriker. På så sätt blir planen känd och lättillgänglig för alla anställda, samtidigt som den automatiskt revideras när resten av boken går igenom för ändringar som skett under året.

Peter Boiardt, Jemtobil



Följ upp och ladda om

En plan med tydliga och konkreta mål och en noggrann kartläggning är lätta att följa upp i slutet av verksamhetsåret.

Jämför siffrorna från kartläggningen med nya – är det någon skillnad på antalet sjukdagar, personalfördelning, uttagen pappaledighet? Har det blivit fler kvinnliga chefer? Jämför målen som sattes med det verkliga utfallet. Om något mål inte uppnåtts så redovisa varför. Man blir inte

bestraffad om målen inte uppnås, men det är viktigt att analysera varför man inte gjort det. Var målen för högt ställda, var tidsperspektivet för kort eller har förutsättningarna ändrats? Gör om målen så att de kan uppfyllas i framtiden. Om ni gjort en enkät, spara den och gör om samma enkät om några år. Då får ni ett bra kvitto på vad som egentligen hänt i verksamheten. Utvärderingen bildar en bra grund för nästa års plan. Informera alla på arbetsplatsen om resultatet och diskutera fram de nya målen.



Paragraf för paragraf

Jämställdhetsplanens innehåll är som sagt reglerat i lagen. Er plan måste innehålla beskrivningar av nuläget och hur ni tänker gå vidare inom följande områden:

- arbetsmiljö och arbetsförhållanden
- förvärvsarbete och föräldraskap
- trakasserier på grund av kön
- kompetensutveckling
- rekrytering
- jämställda löner

I det här avsnittet hjälper vi er med tolkningar av lagtexten och ger exempel på hur olika arbetsplatser har gjort.

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

§ 4

»Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.«



Arbetsorganisation och arbetsmiljö ska passa både kvinnor och män. Rent praktiskt kan det innebära att ha flera omklädningsrum och separata duschar, att tillhandahålla lyfthjälpmiddel och arbetskläder i olika storlekar. Det kan också innebära att ha en god arbetsledning som har kunskap och förståelse för de olika villkor som kvinnor och män lever under. Självklart ska även den som måste hämta barn på dagis en viss tid få möjlighet att utvecklas i arbetslivet. Kvinnor och män behöver balans i sina liv så att de klarar arbetslivets och familjelivets ibland motstridiga krav. Går inte ekvationen ihop leder det ofta till sjukskrivningar som kostar samhället mycket pengar. Orsakerna är komplexa och det är viktigt med förebyggande arbete.

För att hålla oss friska behöver vi alltså både bra fysisk och bra psykosocial arbetsmiljö som passar båda könen.

Odenslundsskolan i Östersund är en arbetsplats för både lärare och elever. Därför var det naturligt för jämställdhetsgruppen att ta med alla människor som vistas på skolan i sin jämställdhetsplan. De har arbetat mycket kring värderingar. Bland annat har eleverna och lärarna gått igenom de ord som ibland kan användas i stället för tilltalsnamnen, och enats om vilka som är ok att använda, och vilka som ska dum-

Lena Johansson och Inger Sundbergh, Odenslundsskolan



pas. Jämställdhetsgruppen har också analyserat vilka utrymmen och resurser flickor respektive pojkar har under rasterna. Allt för att flickor och pojkar ska ha lika förutsättningar att trivas på skolan.

Förvärvsarbete och föräldraskap



§ 5

»Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.«

Möjligheterna att förena arbetsliv med familjeliv är egentligen goda om man ser till föräldraförsäkringen, rätten att vara hemma med sjukt barn, att arbeta deltid och så vidare. Men de utnyttjas mest av kvinnorna.

Livet är ett pussel som både kvinnor och män ska få ihop, utan att tvingas välja mellan arbete och familj. Arbets-



givaren kan hjälpa till genom att hålla möten på tider som passar småbarnsföräldrar och se till att även de som är föräldralediga informeras om vad som händer på arbetet, dela på chefstjänster, uppmuntra till pappaledigheter, låta anställda arbeta hemma eller anpassa arbetstiderna så att arbetsliv och föräldraskap går ihop. Det är också viktigt att föräldraledighet ses som en merit och en del i den personliga utvecklingen, en erfarenhet som kan vara nyttig vid nya arbetsuppgifter och klättringar på karriärstegen.

Nivån på ersättningen är en vanlig orsak till att kvinnor tar ut den största delen av föräldraledigheten. Eftersom mannen ofta har högre lön än kvinnan förlorar familjen mer pengar om han är föräldraledig.

De fackliga organisationerna vid **Husqvarna AB Tandsbyfabriken** har föreslagit sin koncernledning att företaget ska betala mellanskillnaden mellan den anställdes lön och Försäkringskassans ersättning, under förutsättning att föräldraledigheten delas lika.

Även **Sollectron Sweden AB** i Östersund har funderat i dessa banor. Förutsättningarna är olika för olika arbetsgivare. De som har en förhållandevis ung personal får större kostnader, och de som har äldre personal får lägre, för samma åtgärd. Totalt sett blir det knappast någon större kostnad för företagen, eftersom det tyvärr inte föds särskilt många barn per år i Jämtlands län.

Verkstadsindustriföretaget **Jonsson & Paulsson Industri AB** ser positivt på att medarbetarna tar ut föräldraledighet. Företaget skriver i sin jämställdhetsplan att det är en form av ledarskapsutveckling som tillför föräldern kunskaper och träning i ledarskap, organisationsförmåga, prioritering och social kompetens. Företaget har dessutom i sin plan satt upp målet att man inom tre år ska öka uttaget av föräldraledighet med 30 procent.

Trakasserier på grund av kön



§ 6

»Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.«

Det är ledningens ansvar att alla tar till sig budskapet att könsmissiga trakasserier och kränkningar inte tolereras på arbetsplatsen. Tydliggör företagets policy och upprätta en handlingsplan för hur problem ska hanteras om de uppstår. Sexuella trakasserier är inte bara tafsande och övergrepp. Det kan också vara oönskade komplimanger, menande blickar eller andra förnedrande och kränkande uttryck, eller att någon blir osynliggjord. Informera om planen och diskutera igenom vad som gäller hos just er. Utbilda alla chefer och utse en ansvarig. Kom ihåg att frånvaro av klagomål inte betyder frånvaro av sexuella och könsmissiga trakasserier. Det förekommer även om få vill se eller tala om det.



När **Byggelit AB** skulle göra sin handlingsplan mot sexuella trakasserier blev det en livlig diskussion i arbetsgruppen. Representerarna i jämställdhetsgruppen insåg att de visste väldigt lite om vad sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön egentligen är. Efter att ha läst på och genom diskussioner enats om vilket förhållningssätt som gällde tog gruppen fram en policy och handlingsplan. Den kunde egentligen liknas vid ett informationsmaterial. Gruppen lade stor vikt vid att förklara begrepp och beskriva exempel. Det är säkert fler som har lite kunskap i ämnet och därför är en plan ett bra medel både för att bygga upp kunskap och sprida den.



Byggelits jämställdhetsgrupp med representanter från koncernens alla fabriker samlade på huvudkontoret i Brunflo. Både ledning och arbetstagare på alla nivåer finns med.

Kompetensutveckling

§ 7

»Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.«



Med jämn könsfördelning menas att båda könen är representerade med minst 40 procent inom olika yrkesgrupper olika yrken och på alla nivåer. Målet är att fler kvinnor kommer in på mansdominerade arbetsområden och fler män på kvinnodominerade. Det gäller alltså att ha en medveten strategi för kompetensutveckling som även berör områden utanför de arbetsuppgifter de anställda har för när-

varande. Ofta söker man kompetens utanför företaget eller arbetsplatsen utan att se de resurser som redan finns.

Ett sätt att utveckla personalen och öppna för nytänkande är att låta medarbetarna prova andras jobb på arbetsplatsen. Det kan ske exempelvis genom arbetsrotation, mentorskap och att ge vikariat till underrepresenterat kön.

Husqvarna AB Tandsbyfabriken hade inga kvinnor inom området bearbetning på fabriken. Skärande bearbetning är ett traditionellt manligt arbetsområde. De flesta kvinnor finns på monteringen. Företaget ville skapa en jämnare könsfördelning inom olika arbeten och erbjöd därför kvinnor att prova på bearbetning. Några av de anställda kvinnorna nappade på erbjudandet. Efter att ha provat på job-



Lena Andersson,
Husqvarna AB Tandsby-
fabriken

bet blev de intresserade av att fortsätta som operatörer inom bearbetning och fick också utbildning inom det nya arbetsområdet.

Kornboden Resurs AB ställdes inför en rejäl utmaning när de skulle skriva sin jämställdhetsplan. De skulle till exempel påverka personalens arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv. Men Kornboden har enbart personal, ingen arbetsmiljö! Konstigt? Ja, det kan man tycka men förklaringen är att Kornboden är ett bemanningsföretag som hyr ut personal till sina kunder. Därmed kan de inte bestämma hur kunderna ska anpassa sin arbetsmiljö utifrån jämställdhetslagen. Vad kunde de då göra? Jo, de kan ju faktiskt medverka till att fler kvinnor kommer in på mansdominerade arbetsråden och fler män på kvinnodominerade. Genom att undersöka könsfördelningen på den arbetsplats där personal ska tillsättas kunde Kornboden styra in personal av underrepresenterat kön.

Peter Fahlén och
Britt Söderberg,
Kornboden Resurs



Rekrytering



§ 8

»Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.«

§ 9

»När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.«

Många arbeten anses av tradition som »kvinnliga« eller »manliga«. Flickor/kvinnor och pojkar/män väljer oftast helt olika utbildningsområden och hamnar då förstås också på olika arbetsmarknader. Det finns också lönegap mellan könen som inte går att förklara med annat än att de helt enkelt beror på vilket kön man tillhör. Dessutom ser man en könsuppdelning på olika nivåer där kvinnor ofta är underrepresenterade på högre poster, särskilt inom näringslivet. Arbetsmarknaden är alltså könsuppdelad både vertikalt och horisontellt.

Det kan ta tid att åstadkomma könsblandade arbetsplatser. Därför är det viktigt att ha en långsiktig rekryteringsplan och att diskutera sina vanliga rutiner. Vilka meriter efterfrågar vi och vad lägger vi in för värde på olika meriter? Finns det meriter som kan komplettera eller ersätta de traditionella? Försök också utforma platsannonser så att de lockar båda könen, och intervjua hälften kvinnor och hälften män. Intervjuarna kan gärna jobba i par; man och kvinna. Positiv särbehandling (det vill säga att anställa en person som har tillräckliga meriter trots att det finns sökande av andra könet som har högre meriter) är tillåtet om det angivits i jämställdhetsplanen eller annat personalpolitiskt beslut.

Att börja på en arbetsplats där det enbart arbetar personer av motsatt kön är inte alltid så lätt. Ofta känns det bättre om det finns åtminstone någon fler av samma kön.

På **Byggelit AB**:s fabriker har man infört fadderverksamhet som rutin vid nyanställning. Alla nyanställda introduceras av en person av samma kön. De erbjuds även en person av samma kön som fadder. På Byggelit arbetar mestadels män i produktionen. Kvinnor är alltså i minoritet och därför har de få kvinnor som finns fungerat som faddrar för nyanställda kvinnor i produktionen. Även kvinnor som arbetar inom administrationen kan vara faddrar för nya kvinnor i produktionen.

Verkstadsföretaget **Jonsson & Paulsson Industri AB** hade tidigare enbart män anställda i verkstaden. Inom administrationen finns några kvinnor. Det var ingen lätt uppgift att försöka anställa kvinnor i produktionen. För det första är

Susanne Andersson,
Gunilla Esteby och
Lena Häggström, Jonsson
& Paulsson Industri



det ont om kvinnor med utbildning för metallindustri, för det andra är det inte lätt att få någon kvinna att stanna kvar i en arbetsgrupp med enbart män. Men Jonsson & Paulsson fann på råd. Genom att tänka med ett jämställdhetsperspektiv lyckades företaget rekrytera tre kvinnor som var intresserade av att arbeta som svetsare. Snabbt anställdes alla tre för att förbättra oddsen att de skulle trivas och stanna kvar. I statistiken syns de inte så mycket men väl på arbetsplatsen! Och siffrorna är på väg åt rätt håll.

Jämställda löner



§ 10

»I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis, samt löneskillnader.«

§ 11

»Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §.«

Lönediskriminering på grund av kön är förbjudet! Därför ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera löneskillnader. Alla anställda, inklusive extrapersonal och oorganiserade, ska kartläggas. Representanter för personalen ska delta i arbetet. Arbetsgivaren ska också varje år upprätta en plan för jämställda löner där resultatet från kartläggningen redovisas. Skillnader som inte kan förklaras på ett hållbart sätt ska korrigeras. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och tidsplanering. De justeringar som behöver göras skall göras inom tre år.

Som hjälpmedel för könsneutral och rättvis lönesättning kan det vara bra att använda en metod för systematisk

arbetsvärdering. Det är ett sätt att värdera och jämföra olika typer av arbeten på en arbetsplats. I en arbetsvärdering ska både lika och likvärdiga arbeten jämföras. Värderingen gäller inte hur en person utför ett arbete utan de krav som arbetet ställer på den som ska utföra det – det vill säga kunskaper och färdigheter, ansvar samt arbetsförhållanden. Det finns flera olika modeller för detta så det gäller att välja en med jämställdhetsperspektiv. Det är nämligen inte självklart.

På JämO:s hemsida www.jamombud.se finns information om olika arbetsvärderingssystem bland annat Analys Lönelots som är en förenkling av ett mer omfattande arbetsvärderingssystem kallat hac-systemet, framtaget genom ett forskningsprogram på Arbetslivsinstitutet (LöV-programmet).

Arbetsgruppen för jämställdhet på **Husqvarna AB Tandsbyfabriken** tycker, liksom många andra, att det som hittills har varit tyngst och krävt mycket engagemang är att göra lönekartläggningen.

– Det är svårt att värdera olika arbeten, det är ett väldigt känsligt område och vi tycker väldigt olika. Men det är också tankeväckande och det ger många insikter om hur svårt det är att vara fri från fördomar, säger Agneta Wessén som är med i företagets jämställdhetsgrupp.



Thure W Carlsson, Bengt Lundqvist och Roger Norrman, Husqvarna AB Tandsbyfabriken



Steget in i framtiden.

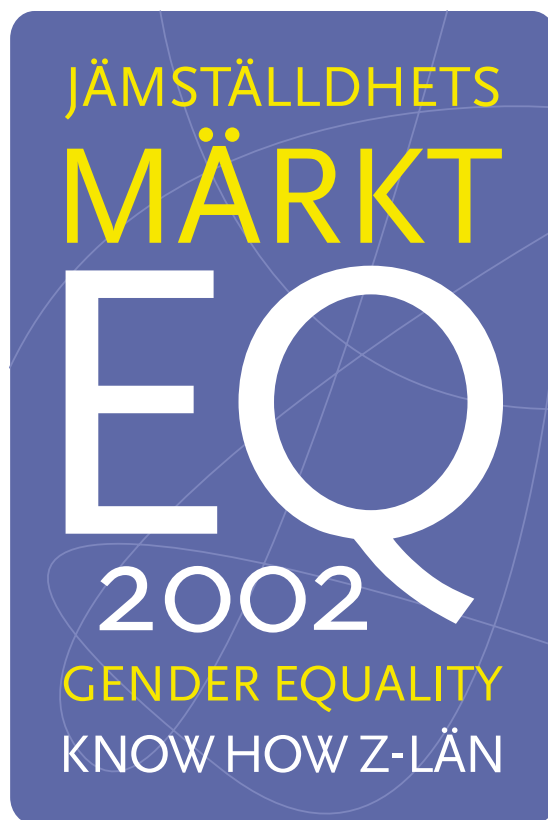
Kvalitetsmärkt jämställdhetsarbete

Kan man kvalitetsmärka jämställdhet? Javisst! Jämställdhet är en fråga som bör finnas med i kvalitetsarbetet därför att ett jämställt arbetsklimat innebär förbättrad verksamhet på arbetsplatsen.

Jämställdhet handlar inte bara om kvantitet, det vill säga strävan efter jämn könsfördelning, utan även om kvalitet: att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara.

Ett motiv för många företag och arbetsplatser som engagerat sig i jämställdhetsarbete i Jämtlands län är att man genom projekt Know How kan få ett kvalitetsmärke för bra insatser på jämställdhetsområdet. Märket är ett »bevis« som gör jobbet roligare.

Kvalitetsmärkningen som tagits fram i projekt Know How är speciell för Jämtlands län. Vi kallar det eq-z-län. Eq står för engelskans equal opportunities, lika möjligheter. Tankarna kommer också osökt in på området emotionell intelligens som också betecknas eq. De senaste åren har man i olika sammanhang framfört att måttet eq är en minst lika viktig tillgång som den vanliga intellektuella och logiska intelligensen, iq. Det handlar till exempel om att kunna bemöta medarbetarna med respekt och förståelse, om kommunikation och samspel i sociala situationer, att vara lyhörd, att ge och få bekräftelse, om trivsel på arbetsplatsen med mera, med mera...



Arbetsplatser som fått märket eq-z-län har arbetat med ett jämställdhetsperspektiv inom olika områden. Dessa är:

- arbetsförhållanden och arbetsmiljö
- familjeliv och arbete
- kompetensutveckling
- intern och extern rekrytering
- sexuella trakasserier
- lönekartläggning
- extern påverkan

För att få eq-z-län-märket ska arbetsplatserna arbeta internt med de områden som innefattas av jämställdhetslagen. Men man ska även arbeta med ett omvärldsperspektiv. De kan till exempel ta initiativ för att påverka andra företag och arbetsgivare, kunder och skolor.

Exempel på utåtriktade aktiviteter är att bjuda in lärare, yrkesvägledare och elever till studiebesök eller gå ut i skolor för att informera om branschen. Genom sådana satsningar kan man till exempel öka flickors intresse för att söka arbete inom traditionellt manliga branscher. Andra exempel är att könskvotera prao-elever och praktikanter, utlysa jämställdhetspris eller att fråga efter jämställdhetsplan hos andra företag vid upphandlingar.

Kvalitetsmärket ger goodwill åt arbetsplatser som gör bra saker. Det skapar ett gott rykte och ger även konkurrensfördelar. eq-märkta företag och organisationer synliggör sig som bra och attraktiva arbetsgivare och kan lättare rekrytera eftertraktad personal. En annan viktig faktor är att det kan påverka kunderna när dessa väljer mellan olika företag och produkter.

eq-märket är samtidigt en sporre att hålla jämställdhetsarbetet igång. Det går inte att lugnt luta sig tillbaka – när man väl fått märket måste man bevisa att man förtjänar att behålla det.

Att påverka samhället

Alla människor har ett ansvar att göra samhället mer jämställt. Det finns knappast heller någon som vill att man själv, ens barn eller livskamrat ska diskrimineras på grund av sitt kön.

Precis som privatpersoner kan påverka genom konsumentmakt (köpa miljömärkt, bojkotta oetiskt producerade varor) och opinionsbildning (skriva insändare, samla namnteckningar) kan företag och organisationer påverka jämställdhetsutvecklingen.

Östersunds-Posten, öp, verkar för ett mer jämställt samhälle genom att kritiskt granska samhället ur ett jämställdhetsperspektiv. Tidningen har som policy att spegla kvinnor och män på lika villkor till exempel på idrottssidorna. Dessutom har tidningen haft flera artikelsier och krönikor som tar upp ojämställda förhållanden i den jämtländska vardagen. Reaktionerna på dessa artiklar har varit starka från både kvinnor och män, och det visar hur starka de osynliga strukturerna är. öp utlyser också tillsammans med Länssty-



Karin Andersson och Göran Henriksson, Östersunds-Posten, tar emot utmärkelsen EQ-z-län för sitt jämställdhetsarbete.

relsen i Jämtlands län ett årligt jämställdhetspris för att lyfta fram goda exempel på insatser som främjar jämställdheten.

Inlandsbanan AB, ibab, har tagit med jämställdhet i sina upphandlingsrutiner på så sätt att de företag som lämnar anbud får poäng om de har en jämställdhetsplan. Ett resultat av det är att vid den senaste upphandlingen av spårunderhåll presenterade samtliga entreprenörer en korrekt jämställdhetsplan och samtliga fick alltså full poäng. När ibab sponsrar olika föreningar ställer de också krav på att sponsringen ska komma både flickor och pojkar tillgodo i samma omfattning.

På arbetsmarknaden i Sverige råder en tydlig uppdelning i »manliga« respektive »kvinnliga« yrkesområden. En av anledningarna är att vi också har en könssegregerad gymnasie- och högskola. För enskilda tjejer och killar är det inte lätt att gå utanför de gängse spåren, men både skolan och arbetslivet kan stötta dem i otraditionella val.

Hos verkstadsföretaget **Jonsson & Paulsson Industri AB** arbetar huvudsakligen män. Det är svårt att rekrytera personal till branschen. Därför har företaget bjudit in till studiedagar för lärare, elever och yrkesvägledare från grundskolan, gymnasiet och högskolan, för att förändra den traditionella bilden av verkstadsindustrin som tung och smutsig. Tanken är att på sikt bredda sin rekryteringsbas genom att locka även flickor att söka sig till traditionellt manliga yrkesområden.

Även **Husqvarna AB Tandsbyfabriken** har tagit liknande initiativ. Man har både kvinnliga och manliga informatörer på företaget för att informera praktikanter och prao-elever. Även lärare och studievägledare bjuds in till företaget. På så sätt hoppas man förändra attityden till verkstadsindustrin.

Byggelit AB, en koncern som bedriver spånskiveproduktion, har också svårt att rekrytera kvinnor till produktionen. För att på sikt bidra till att bryta traditionella könsmonster har man tagit initiativet att erbjuda hälften av praktikplatserna till flickor och hälften till pojkar – vilket med andra ord är en könskvotering.

Bemanningsföretaget **Kornboden Resurs** drar sitt strå till stacken genom att i möjligaste mån styra in personal av underrepresenterat kön på de arbetsplatser där man ska tillsätta personal. Företaget har medverkat till att fler kvinnor kommit in på mansdominerade yrkesområden och fler män på kvinnodominerade.

Sjuksköterskan Sven Isaxon, Kornboden Resurs, tillsammans med en omsorgstagare



Slutord

Jämställdhetsarbete löser inte alla problem men är en del i en utvecklingsstrategi för en bra företagskultur. En miljö där kvinnor och män trivs och känner sig meningsfulla främjar hälsa och produktivitet. Med dagens hårda konkurrens om marknadsandelar och personal är det viktigt att på alla sätt och med alla medel stärka den egna arbetsplatsen. Debatten om det sjuka Sverige ger också tydliga signaler. Vi måste utveckla arbeten som människor orkar med, och då räcker det inte med pausgympa. Människor behöver inflytande över sin arbetssituation och det kräver i sin tur ofta förändringar i hela organisationsstrukturen. Då är jämställdhetsarbetet ett bra hjälpmedel.

Ni har nu fått några verktyg till ert jämställdhetsarbete. Några känns säkert mer användbara än andra. Fler kommer ni på själva under arbetets gång. Det finns många sätt att arbeta på, det viktiga är att ni hittar ett sätt, en metod, som passar just er arbetsplats.

Lycka till!

Vi har medverkat till boken

Barret AB

Barret är ett konsultföretag inom telekommunikationsbranschen. Företagets lokaler finns på Frösön och i Umeå men arbetsområdet är hela världen. Kunderna är nät- och teleoperatörer och övriga företag med inriktning mot telekommunikation. Barret erbjuder operatörer, leverantörer och nätägare tjänster inom områdena drift, förvaltning och underhåll. De arbetar med fast och mobil telekommunikation. Antal anställda är 27 personer, 26 män och en kvinna.



Byggelit AB

Byggelit ab består av tre spånskivefabriker i Lit, Laxå och Ambjörby, samt ett huvudkontor i Brunflo. På Byggelit arbetar mestadels maskinoperatörer, mekaniker, elektriker, laboratoriepersonal, lagerpersonal och administrativ personal. I koncernen arbetar cirka 280 personer. Andelen kvinnor bland de anställda uppgår till cirka 10 procent, som till stor del arbetar inom administrationen.



Husqvarna AB Tandsbyfabriken

Husqvarna ab Tandsbyfabriken är ett verkstadsindustriföretag inom Electroluxkoncernen och världsledande tillverkare av motormanuella röjsågar och kapmaskiner för professionella användare. Tandsbyfabriken ligger cirka 30 kilometer söder om Östersund och har cirka 170 anställda, varav 22 procent kvinnor och 78 procent män. Olika yrkeskategorier är bland annat montörer, verkstadsarbetare, cnc-operatörer, logistikpersonal och administrativ personal.



Inlandsbanan AB, IBAB

Inlandsbanan ab är ett järnvägsföretag vars uppgift är att utveckla, driva och förvalta Inlandsbanan på sträckan Mora – Gällivare samt anslutande järnvägar. Företaget ska förvalta spåranläggningar inklusive mark och byggnader, fördela tågrättigheter samt tillhandahålla den basservice på och längs banan som trafikoperatörer behöver. Antal anställda är 40 personer, varav 33 män och 7 kvinnor som bland annat arbetar som tågklarare, bantekniker och med administration.



JemtBil AB

JemtBil finns på två orter, Östersund och Sundsvall. Företaget säljer bilar, reservdelar och har verkstad på båda orterna, men administrationen finns i Östersund. Företaget har totalt cirka 65 anställda; 9 procent kvinnor och 91 procent män. De arbetar i huvudsak som säljare, mekaniker och administrativ personal.

The logo for JemtBil AB, featuring the company name in a bold, blue, sans-serif font.

Jonsson & Paulsson Industri AB

Jonsson & Paulsson Industri AB i Östersund är ett modernt verkstadsindustriföretag med cirka 130 anställda. Här arbetar framför allt svetsare, nc-operatörer, montörer, ytbehandlare, lackerare, plåtbearbetare och administrativ personal. I produktionen är det cirka 3 procent kvinnor och 97 procent män, i administrationen är det 30 procent kvinnor och 70 procent män.



Kornboden Resurs AB

Kornboden Resurs ab är ett dotterbolag till Växtriket Utveckling ab och har hela Sverige som arbetsfält. Företaget rekryterar och hyr ut personal inom industri & teknik, it/data, ekonomi & administration samt vård & omsorg. Antal anställda är cirka 85 personer, ungefär hälften kvinnor och hälften män.



Länstidningen, LT

Länstidningen är en lokalt ägd morgontidning med huvudsaklig spridning i Jämtlands län. Partibeteckningen är oberoende socialdemokratisk. Förutom papperstidningen finns en nätversion. Lt är också delägare i Radio City Åre-Östersund och levererar vardagar nyheter i radion. Företaget ger också ut Tidningen Härjedalen, som kommer ut en gång i veckan (torsdagar). Lt har cirka 70 anställda med fördelningen 37 procent kvinnor och 63 procent män.



Solectron Sweden AB, Östersund

Solectron Sweden ab är dotterbolag till Solectron Corporation, ett multinationellt företag med verksamhet i Nord- och Sydamerika, Asien och Europa. Solectron är en av världens ledande leverantörer av utvecklings- och tillverkningstjänster inom elektronik. Sverigeenheten är ett av koncernens kompetenscentra för telekommunikation. Företaget industrialiserar och levererar komplexa växelsystem för mobil- och fast telefoni. Totalt är cirka 300 personer verksamma i Östersund, varav 33 procent är kvinnor och 67 procent är män.



Östersunds-Posten, ÖP

Östersunds-Posten är en centerpartistisk tidning i Jämtlands län. Tidningen har varit en nyhetsförmedlare i länet sedan 1877. Öp satsar även på internet, radio och tv. Antal anställda är ungefär 110 personer varav 60 procent män och 40 procent kvinnor. De största yrkeskategorierna är journalister, grafiker och tjänstemän.



Anteckningar

A series of horizontal dotted lines for taking notes, with a large light gray circle overlaid in the center.

Den här boken är en handledning i hur ni kan gå till väga, steg för steg, när ni börjar arbeta med jämställdhet på arbetsplatsen. Den är också tänkt som en inspirationskälla. Många arbetsplatser har bidragit med idéer och exempel på hur de har gjort.

Läs också om det spännande arbetet att utveckla ett kvalitetsmärke för jämställdhet, EQ-z-län.



Syvonne Nordström är anställd vid länsstyrelsens jämställdhetsenhet och projektledare för Know-How – Jämställdhet och lönsamhet i Jämtlands län.



Camilla Simonsson är knuten till projektet som jämställdhetskonsult och arbetar med rådgivning, utbildning, utvärdering och projektledning inom området.



Länstyrelsen
Jämtlands län



knowhow
JÄMSTÄLLDHET OCH LÖNSAMHET I JÄMTLANDS LÄN



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Inlands
Banan AB

JemtBil

