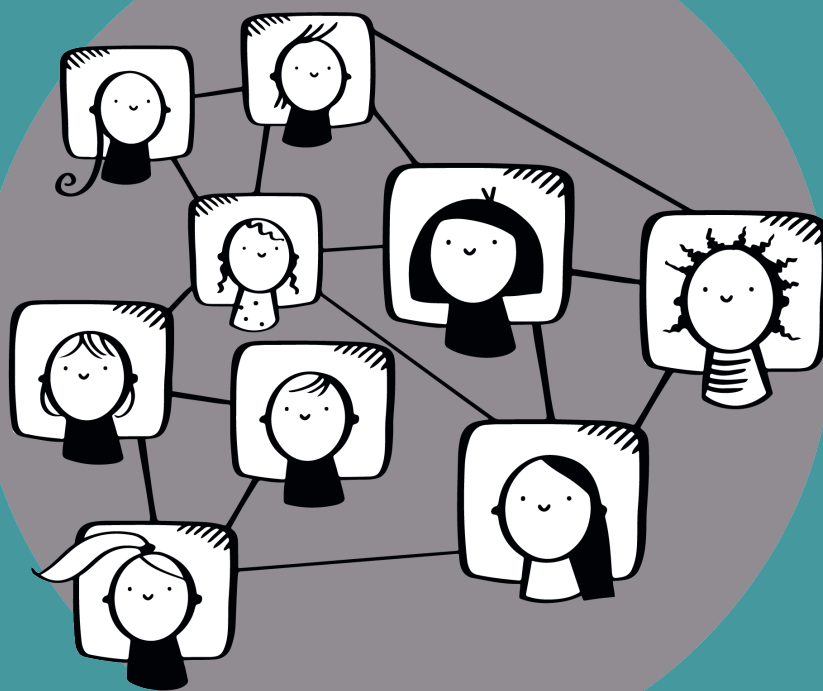


RE^{♀♂}DO

Vad kan vi lära av andra?



INLEDNING	2
VAD KAN VI LÄRA FRÅN ANDRA BRANSCHER?	3
Myndigheter - Försvarsmakten	3
Transport - Åkeribranschen	4
Tillverkningsindustri - Siemens	4
Byggnadsindustrin – JM Bygg	5
Myndigheter - Kriminalvården	6
Naturresurser – Skogs- och gruvindustrin	7
DET HÄR TAR VI MED OSS	8

Inledning

De nordiska länderna ligger långt framme vad det gäller jämställdhet, både i hemmet och på arbetsplatsen. Tillsammans utgör de fem nordiska länderna en av världens mest jämställda regioner. Vi ses många gånger av omvärlden som ett föredöme. Att det verkligen finns en ”Nordic Gender Effect” går att avläsa i World Economic Forum’s Global Gender Gap Index för 2019, där de nordiska länderna ligger i världstoppen. Indexet mäter bland annat kvinnors och mäns tillgång till utbildning och hälsa, arbetsmarknad och politiska makt. Vad detta index däremot inte visar är skyld mot könsrelaterat och sexuellt våld. På detta område har #metoo-rörelsen visat att det finns utrymme för förbättring, både inom och utanför Norden.

2018 publicerades rapporten *The Nordic gender effect at work* som ett slutresultat av ett projekt initierat av Nordiska ministerrådet. Här beskrivs hur man sedan 1970-talet har arbetat för ökad jämställdhet i arbetslivet. Som ett exempel nämns att svenska arbetsgivare enligt lag är skyldiga att förhindra och förebygga diskriminering genom aktiva åtgärder på arbetsplatsen. Best practise illustreras bland annat genom det initiativ som 2015 togs av Byggscheferna för att stoppa machokulturen inom byggbranschen.

Att göra den könssegregerade arbetsmarknaden mer jämställd har på nationell nivå handlat om lagstiftning och utveckling av välfärdssystem. Inom skola och barnomsorg arbetar man för att sudda ut stereotypa föreställningar om kön. Men hur arbetar man på enskilda företag och organisationer? Vi har valt att titta närmare på några andra branscher som liksom sjöfarten domineras av manliga medarbetare för att få konkreta exempel och deras syn på vad som fungerar i praktiken.

Frågeställningar

Vad finns det för incitament till att arbeta med ökad jämställdhet och få en bättre balans mellan män och kvinnor på arbetsplatsen? Vem äger och driver frågan på ett företag eller i en organisation? Vad för slags aktiviteter väljer man att satsa på? Ser man någon effekt?

Metod

Research och semistrukturerade samtal genomfördes under våren 2020 i syfte att finna inspiration för vårt och branschens fortsatta arbete för jämställdhet och på sikt kunna utöka andelen kvinnor. Intervjuer har genomförts med sex

företrädare från branscher som känns relevanta att jämföra med sjöfarten. I huvudrapporten redovisas även citat och idéer från samtal med andra från Sjöfartsverkets Vårgrättvecka som publicerades på Instagram-TV hösten 2020.

Vad kan vi lära från andra branscher?

Vi har tittat på några andra mansdominerade branscher som också arbetar för att få in fler kvinnor för att identifiera vad de upplever som framgångsfaktorer. De intervjuade personerna har haft olika roller inom organisationen, till exempel HR eller facklig företrädare. För gruv- och skogsnäring har intervjun genomförts med en forskare som studerat branschen med samma syfte.

Myndigheter - Försvarmakten

Totalt antal anställda och värnpliktiga: ca 20 100, andel kvinnor är 18 %.

Försvarmakten (FM) har under flera år genomfört en riktad rekryteringskampanj för att få in fler kvinnor i organisationen. Behovet av att rekrytera fler kvinnor blev tydligt genom ett omfattande arbete med jämställdhet och likabehandling där man bland annat ratificerat ett flertal FN-resolutioner, t ex FN-res 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Inom ramen för arbetet har man gjort en genomlysning av rådande kultur och syn på jämställdhet i organisationen samt av befattningskrav och krav på utrustning, för att hitta de orsaker som gör att kvinnor inte söker sig till FM eller lämnar efter en tid.

Framgångsfaktorer:

Styrning. Man har gått igenom de tyngsta styrdokumenterna ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta behöver man göra på alla nivåer för att få genomslagskraft.

Ledarskap. Jämställdhet och likabehandling är förankrade inom ledarskapet och det finns god kännedom om frågorna i hela organisationen. Det är fokus på en långsiktig förändring, vilket kräver uthållighet och tålamod. Alla högre chefer deltar i ett 2-årigt Gender Coach-program.

Hinder för rekrytering. FM har identifierat hinder kopplade till könsfördelningssystemet i organisationen. De huvudsakliga kategorierna är arbets- och maktfördelning, attityder och kultur, relationer och nätverk samt kvinnors identitet och personliga förhållningssätt.

Förebilder. Genom att satsa mycket på marknadsföring har organisationen blivit mer attraktiv för kvinnor och man anordnar prova-på-dagar för yngre kvinnor. Att intresserade direkt får kontakt med andra kvinnor inom FM har visat sig avgörande. Att få en bra och realistisk inblick minskar benägenheten att hoppa av.

Karriärvägar. Kartläggning har visat var kvinnor hamnar i organisationen. Den har också visat vilka yrkeskategorier som är mer kvinnodominerade och var det krävs insatser. Det så kallade glastaket har blivit mer synligt.

Anpassning för inkludering. Man underlättar för kvinnor att arbeta i organisationen genom att ta fram bättre och mer anpassad materiel till kvinnor.

Transport - Åkeribranschen

Vägtransporter dominerar inom transportsektorn och inom åkerinäringen finns en tydlig förändring mot ökad jämställdhet. För bara några år sedan var det endast 6 % kvinnliga lastbilschaufförer, idag är det över 27 % kvinnor i utbildning. Behovet av chaufförer de närmaste 10 åren uppgår till 50 000.

Framgångsfaktorer:

Jämställdhet bidrar till affärsnytta. Vissa arbetsgivare har visat på att en mer jämställd arbetsplats (där både kvinnor och män finns representerade) bidrar till bättre konkurrenskraft. För att locka yngre omdefinieras arbetet från att vara chaufför till att utföra en servicetjänst. Ny teknik gör att det inte krävs fysiska förutsättningar på samma sätt. Det blir en trevligare arbetsplats med mindre negativ jargong och kunderna får bättre bemötande.

Aktiv employer branding. Kom närmare skolorna, våga särbehandla kvinnor positivt, syna annonser och vara en del av en samhällsförändring. Visa en ärlig bild, hitta förebilder, återkom till värdegrundsfrågorna.

Styrning. Integrera jämställdhet och likabehandling i befintliga styrande dokument och system. Jobba systematiskt med frågan, skapa uthållighet i organisationen.

Kultur och attitydarbete. Förändra normerna, tänk på kläder, utrustning, fordon mm.

Tillverkningsindustri - Siemens

Det första svenska Siemens-företaget grundades 1893 och idag finns drygt 4000 anställda. Det tillhör en stor, internationell koncern som spänner över

många olika områden och med massor av olika jobb. Mångfald och jämställdhet har funnits på agendan sedan lång tid. På Siemens Industrial Turbomachinery AB i Finspång arbetar 2 800 personer, varav 22 % kvinnor.

Framgångsfaktorer:

Ägarskap i högsta ledningen. Redan för 25 år sedan startades en kommitté för mångfald och inkludering. Kommittén består av avdelningschefer som också får välja in en medarbetare. Cheferna är ansvariga och kommittén utgör deras stöd. Varje år får cheferna välja två mål/aktiviteter att arbeta med. Man får låna varandras idéer.

Samarbetspartner. Siemens har under många år arbetat tillsammans med Mitt Liv.

Gemensamt metodmaterial. Det finns en mängd olika nationaliteter inom företaget och man har satsat på att lyfta både öppna fördomar och omedveten partiskhet. Hela organisationen arbetar med konceptet "*15 minutes of your time*" som är ett metodmaterial med korta övningar för att öka medvetenheten.

Nätverk och mentorsprogram. GLOW är ett nätverk för kvinnor som är intresserade av att göra karriär inom företaget. Det är i huvudsak detta nätverk som ansvarar för rekryteringsaktiviteter och som representerar företaget på mässor och event. Målet är att uppnå jämställdhet (40-60) för ledare. Nätverket väljer tillsammans med HR ut vilka som får delta i mentorsprogram för kvinnor. Mentorerna utgörs av både män och kvinnor.

Rekryteringspolicy. Siemens har en rekryteringspolicy som slår fast att minst en person som representerar någon minoritet ska intervjuas. Om en sådan person saknas, måste ansvarig chef redogöra för vilka åtgärder som vidtagits. En sådan åtgärd kan vara att konsultera det kvinnliga nätverket.

Upphandling. Vid upphandlingar ställer företaget även jämställdhetskrav på leverantörer.

Byggnadsindustrin – JM Bygg

Byggnadsindustrin är ytterligare ett exempel på en mansdominerad bransch i förändring. På företaget JM Bygg har man satt ett tydligt mål: år 2030 ska 20 % av hantverkarna och 40 % av tjänstemännen vara kvinnor. När arbetet påbörjades för tre år sedan var andelen kvinnliga hantverkare 0,7 % och inte en enda tjej i Stockholm. Nu är man upp i 5,2 %.

Framgångsfaktorer:

Affärsnyttan. Med stöd av konsulter hölls en workshop om JM:s affärsnytta med jämställdhet. Man inser att det är affärskritiskt att få till en bredare rekryteringsbas.

Strategisk plan. En strategisk plan för hur målen ska nås tas fram. Alla policys och riktlinjer om jämställdhet paketeras i en uppförandekod.

Ett levande värdegrundsarbete. Ett ambitiöst värdegrundsarbete inleds. 2016 deltar samtliga anställda i ett spel innehållande dilemmafrågor, bland annat om jämställdhet. Fortsättningsvis spelar alla nyanställda och man gör det också på personalmöten.

Lärlingsprogram. 2017 startar ett lärlingsprogram för kvinnor. Programmet är en succé från start med 95 sökande. Det som började i Stockholm finns snart i hela landet och i Norge.

Uppföljning. På företaget följer man upp hur uppförandekoden efterlevs, bland annat i utvecklingssamtalen. Stora mängder data om jämställdhet analyseras varje år och ligger till grund för aktivitetsplanen. Som bas använder man JÄMIX från Nyckeltalsinstitutet. Aktivitetsplanen togs fram tillsammans med facket. Den uppdateras varje år utifrån nya data.

Myndigheter - Kriminalvården

Kriminalvården är en av de över 50 myndigheter som deltagit i regeringens program för jämställdhetsintegrering (JiM). Vi har tagit del av kriminalvårdens strategi, plan, riktlinjer och beskrivning av stödmaterial för hur man arbetar med jämställdhet och likabehandling. Det är resultatet av ett långsiktigt utvecklingsarbete som påbörjades redan 2013. Materialet togs fram 2019 och sammanfattas kort.

De strategiska målen är att kriminalvårdens klienter ska bemötas på ett jämställt sätt, få likvärdiga och individanpassade insatser för att förebygga återfall i brott samt att kriminalvårdens insatser ska förebygga återfall i våldsbrott mot närstående och hedersrelaterade brott. Strategin är starkt knuten till verksamhetsstyrning och verksamhetsutveckling.

Planen innehåller mål och åtgärder för dessa tre områden. I planen slår man också fast att jämställdhetsintegrering och ett normkritiskt perspektiv ska ingå i den nya kriminalvårdsutbildningen och att stödmaterial ska finnas på intranätet. I planen har varje avdelningschef beslutat om åtgärder på kort och lång sikt och även om ansvaret för genomförande ligger på respektive

avdelningschef, så vilar ansvaret på samtliga chefsnivåer. Planen ska genomföras under två år och resultatet utvärderas centralt.

Det finns riktlinjer avseende kränkande särbehandling och trakasserier och riktlinjer för likabehandling. Där kan man bland annat läsa om medarbetarens ansvar:

”Medarbetaren ska vara beredd på att, med ett öppet sinne, öka kunskaper, ifrågasätta sina attityder och ompröva invanda förhållningssätt. Inom ramen för verksamhetens krav ska medarbetare bidra till att skapa ett klimat där allas olikheter och olika synsätt tas tillvara samt visa förståelse för andra medarbetares arbets- och livssituation. Medarbetare ska delta aktivt i likabehandlingsarbetet för att motarbeta diskriminering och främja likabehandling så att arbetsplatsen blir trivsamt för alla.”

I stödmaterialet för likabehandling ges förtydliganden kring vad de olika diskrimineringsgrunderna innebär och hur aktiva åtgärder ska genomföras i olika steg. Det finns tydliga mallar för lokala handlingsplaner.

Naturresurser – Skogs- och gruvindustrin

Gruv- och skogsbruk i Sverige domineras båda av män, som utgör mer än 80 % av hela arbetsstyrkan. Historiskt har de svåra förhållandena och det farliga, smutsiga och tunga arbetet inom skogsbruk och gruvdrift, som ansetts olämpliga för kvinnor, tillsammans med den traditionella könsfördelningen av arbetet, gjort det möjligt för manlig dominans att fortsätta med tiden. Båda branscherna har gjort stora förändringar i sina produktionsprocesser under de senaste decennierna, med ökad mekanisering och digitalisering och en ökad efterfrågan på anställda med högre utbildning. I Sverige idag uttrycker de flesta skogs- och gruvföretag en ambition att jämna ut dessa siffror och öka jämställdheten.

Övergång från social rättvisa till affärsnytta. Den svenska skogs- och gruvindustrin påstår sig sträva efter ökad jämställdhet och förändrade könsmönster. Detta motiveras främst av en övertygelse om att jämställdhet är bra för företagen och att det kan stärka organisationernas konkurrenskraft inom ett antal områden. Jämställdhet är kopplad till aspekter som ökad förmåga att locka välutbildad personal, en positiv inverkan på kreativitet och innovation, förbättrad arbetsmiljö och på lång sikt mer attraktiva landsbygdsområden där gruv- och skogsbruk är viktiga industrier.

Marknadsföring som jämställdhetsarbete. Både gruv- och skogsbruksföretagen arbetar aktivt med att förändra företagsimagen genom att till exempel arbeta med könsmedvetna rekryteringsannonser. Det upplevda imageproblemet är kopplat till en förståelse för att de maskulina ideal som skogsbruk och gruvsdrift representerar avskräcker kvinnor från att komma in i dessa företag. Marknadsföring av en ny bild av skogsbruk eller gruvsdrift betraktas därför i sig som en jämställdhetsåtgärd. En HR-chef anser att om det är väl kommunicerat och välkänt att företaget är jämställdhetsinriktat så är det i sig självt uppfattat som en jämställdhetshandling eftersom det leder till fler kvinnliga sökande till lediga platser.

Vikten av intersektionalitet. För att kunna diskutera jämlikhet i dessa mansdominerade organisationer är det viktigt att förstå intersektionalitet mellan kön, klass och plats. Vikten av denna skärningspunkt insågs när organisationerna diskuterade frågor om vem som måste vara "mer jämlik", och varför. En koppling har också gjorts mellan jämställdhet, rekrytering och plats baserat på förståelsen att företag som ligger i mer glesbefolkade områden behöver arbeta för jämställdhet för att rekrytera både lokalt och globalt. Viktiga faktorer för att rekrytera och behålla personal är god välfärd (skolor, hälso- och sjukvård etc.) och infrastruktur.

Utöka jämställdhetsarbetet genom att fokusera på kön snarare än kvinnor. Kvinnor har fått mycket uppmärksamhet när det gäller jämställdhet både som "problemet" (bristen på kvinnor) och "lösningen" (fler kvinnor). Dock, visar forskning att problemet med ojämlikhet mellan könen kan tillskrivas en viss grupp män som upprätthåller en machokultur i dessa organisationer på landsbygden. Feministisk "action research"-metodik har bidragit till att flytta fokus från kvinnor till kön. Till exempel, när män är fokuspunkten för jämställdhetsarbete, blir en specifik grupp arbetare från landsbygden som nu betraktas som "problemet" i centrum när det gäller ojämlikhet i dessa branscher.

Det här tar vi med oss

Den absolut största faktorn för att nå framgång i jämställdhetsarbete är att det är en prioriterad åtgärd som får sitt tydliga stöd från allra högst upp i en organisation och som sedan sprider sig via chefer ner till medarbetarna utan förminskad styrka. Det ska inte råda något tvivel om att jämställdhetsarbetet är ett aktivt åtagande inom arbetsmiljöarbetet och prioriteras lika högt som till exempel fysisk säkerhet.

Det är betydelsefullt att skapa en samsyn kring varför detta är viktigt. Jämställdhetsarbete ska genomsyra allt i en organisation eller bransch.

Genomlysning av alla styrdokument och verksamhetsledningssystem ska göras. Detta gäller även andra delar så som t ex utformning av arbetsplatser, utrustning, kläder osv. Rätt förutsättningar ska gälla för alla, inte en majoritet.

Det måste finnas en systematik i arbetet så att det inte blir flera initiativ, som i sig är bra, men som inte är koordinerade, inte bygger på aktuell forskning och som inte är i praktiken genomförbara. Det är skadligt att sätta upp ett tydligt mål med jämställdhetsarbetet och sedan inte ge rätt förutsättningar för att det ska drivas hela vägen. Då tröttnar övriga organisationen och ser jämställdhet som något otydligt och jobbigt att ta tag i när det i själva verket ska vara något självklart och gynnar verksamheten. I jämställdhetsarbete måste man vara konsekvent i både handling och budskap och allt måste vara väl underbyggt så att man inte enkelt slår håll på argumenten.

Att fånga upp kvinnor som är intresserade av sjöfartsbranschen och sätta de i kontakt med kvinnor som arbetar inom den kan vara en bra väg framåt. Inom andra branscher har det visat sig väldigt lyckosamt då det ger de intresserade kvinnorna en mycket bra inblick i hur det faktiskt är att arbeta och vilka förhållanden som råder. De får även tips på vägen. Här är det väldigt viktigt att involvera skolor och universitet så att den bild som presenteras där även överensstämmer med verkligheten, annars är chansen överhängande att flera slutar när de väl börjar jobba. Det är lika viktigt (om inte ännu viktigare) att arbeta med normer, värdegrunder etc. på framtidens arbetsplatser.

Att jobba med nätverk bland kvinnor där man från ledningens sida kan fånga upp vilka frågor som är aktuella och viktiga att jobba med. Ur detta nätverk kan man sedan plocka ut viktiga saker som kan användas i rekryteringssammanhang osv.

Slutligen att hela tiden följa upp hur arbetet går och hur man inom organisationen efterlever målet med jämställdhetsarbetet under t ex medarbetarsamtal och att det ska finnas tydliga mål för chefer för olika enheter och avdelningar.

Eva Nordström, Cajsa Jersler Fransson,
Petter Löfgren, Mikael Axén, Henrietta Lybeck,
Taline Sandberg Jadaan och Sara Fallahi

Vad kan vi lära av andra, 2021
Bilaga D till slutrapport för forskningsprojektet
'Rekrytering till sjöfarten – Måste sjömän vara män?'
Diarienummer TRV2019/96491
Finansiär: Trafikverket
Kontakt: redo.shipping@gmail.com

Illustrationer: Maja Larsson



SJÖFARTSVERKET

RI
SE