

Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv



Sveriges
Kommuner
och Landsting



Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv



Upplysningar om innehållet:
Charlotta Undén, charlotta.unden@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2016
ISBN: 978-91-7585-419-9
Foto: Casper Hedberg, Tommy Andersson, Maria Rosenlöf,
Maskot bildbyrå och Scandinav bildbyrå.
Produktion: Advant Produktionsbyrå
Tryck LTAB, 2016

Förord

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och avdelningen för arbetsgivarpolitik har under lång tid arbetat strategiskt med jämställdhet i fokus. Det finns fortfarande tydliga strukturella skillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Kommuner, landsting och regioner är en stor del av arbetsmarknaden. SKL och dess medlemmar har därmed ett betydande ansvar för att identifiera och försöka motverka alla arbetsmarknadsrelaterade ojämlikheter.

I den här rapporten presenterar vi ett jämställdhetsprogram ur arbetsgivarperspektiv som är långsiktigt hållbart, integrerat med övriga arbetsgivarpolitiska mål och som ger enhetliga och tydliga svar på jämställdhetsfrågor som är aktuella nu och framöver. Med ett sammanhållet, formulerat och förankrat program kan SKL som central arbetsgivarorganisation tydligare stötta medlemmarna i jämställdhetsarbetet. Något som förhoppningsvis bidrar till ökad medlemsnytta och till en mer jämställd arbetsmarknad i Sverige.

Vid sidan av detta arbete pågår naturligtvis också mycket annat jämställdhetsarbete inom SKL, som handlar om hur kommuners, landstings och regioners verksamheter kan bli mer jämställda ur ett medborgar- och brukarperspektiv.

Charlotta Undén, Johanna Heden och Christin N. Granberg har varit projektledare för rapporten.

Stockholm i september 2016

Agneta Jöhnk
Chef

Niclas Lindahl
Förhandlingschef

Caroline Olsson
Sektionschef

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

- 7 Kapitel 1. Svensk arbetsmarknad har tydlig skillnad mellan kvinnor och män
 - 7 Ojämn fördelning av makt
 - 8 Löneskillnaden fortfarande stor
 - 9 Kvinnor har högre frånvaro

- 11 Kapitel 2. Strukturella skillnader i kommuner, landsting och regioner
 - 11 Fler kvinnor är chefer
 - 12 Löneskillnaden minst i kommunerna
 - 13 Många kvinnor arbetar deltid
 - 13 Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män
 - 14 Föräldraledighet och vård av sjukt barn

- 17 Kapitel 3. Strukturella skillnader påverkar arbetsgivare
 - 17 Stora kostnader för frånvaro
 - 19 Möjligheter med ökad jämställdhet

- 21 Kapitel 4. SKL:s jämställdhetsprogram ur arbetsgivarperspektiv
 - 21 1. Löner
 - 22 2. Lönespridning
 - 24 3. Karriärvägar
 - 24 4. Chefer
 - 26 5. Yrkesval
 - 28 6. Arbetstid
 - 30 7. Föräldraledighet
 - 32 8. Sjukfrånvaro

- 34 Det här kan du göra som arbetsgivare



Svensk arbetsmarknad har tydlig skillnad mellan kvinnor och män

Den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av att kvinnor och män i hög grad har olika yrken och arbetar inom olika sektorer och branscher. Exempelvis utgör kvinnor 80 procent av medarbetarna inom vård, skola och omsorg. Uppdelningen i kvinno- respektive mansdominerade yrken kallas i samtida forskning för horisontell segregering. Den svenska arbetsmarknaden har länge varit mer könsuppdelad än genomsnittet i EU. Samtidigt ligger Sverige i topp när det gäller kvinnors sysselsättningsgrad. Jämförelser med omvärlden visar att detta förhållande inte är unikt. Länder som har en hög sysselsättningsgrad för kvinnor tenderar att även ha en starkt könssegregerad arbetsmarknad.

Ojämn fördelning av makt

På den svenska arbetsmarknaden har kvinnor och män olika möjligheter att utöva makt och inflytande. Två tredjedelar av det totala antalet chefer är män. Och ju högre chefsnivån är desto mindre är andelen kvinnor. Förhållandet att en större andel män än kvinnor finns högt upp i hierarkin kallas vertikal segregering. Inom kvinnodominerade sektorer är det också vanligare att verksamheten har en ”platt” organisation med relativt få arbetsledande befattningar. Följden blir att kvinnor har färre karriärvägar än män.



Löneskillnaden fortfarande stor

Män tjänar mer än kvinnor. Det så kallade rålönegapet, en jämförelse mellan kvinnors och mäns genomsnittliga timlön, visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden är cirka 13 procent. Från 1960-talet till i början av 1980-talet minskade rålönegapet kraftigt. Sedan dess har minskningen fortsatt men i betydligt långsammare takt.



Kvinnor har högre frånvaro

Kvinnor är frånvarande från arbetet i högre utsträckning än män. 30 procent av kvinnorna jobbar deltid, att jämföra med endast 10 procent av männen. Kvinnor tar ut betydligt mer föräldradighet än män, i genomsnitt 13 månader, att jämföra med männens 3,5 månader. Kvinnor tar även ut en klar majoritet, 65 procent, av VAB-dagarna¹. Dessutom har kvinnor betydligt högre sjukfrånvaro. Här kan ett tydligt mönster urskiljas. Fram till första barnet är kvinnor och män sjukskrivna ungefär lika mycket, men två år efter barnets födelse har kvinnorna dubbelt så många sjukfrånvarodagar som männen, en skillnad som sedan består. Att kvinnor tar ett större familjeansvar och har en svagare anknytning till arbetslivet är några av de faktorer som påverkar sjukfrånvaron.²

Not. 1. VAB står för vård av sjukt barn.

Not. 2. Källa: IFAU 2013.



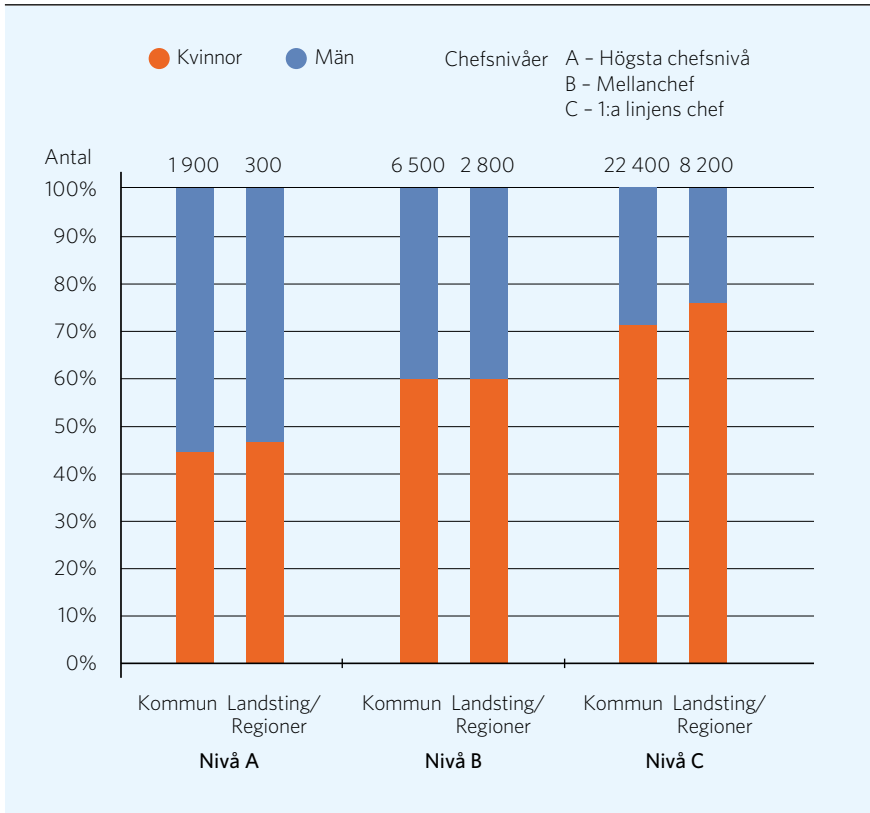
Strukturella skillnader i kommuner, landsting och regioner

I kommuner, landsting och regioner är fyra av fem anställda kvinnor, ett förhållande som varit oförändrat under en ganska lång tid. Omkring 40 procent av landets förvärvsarbetande kvinnor finns i kommuner, landsting och regioner. Motsvarande siffra för männen är 10 procent. Andelen kvinnor respektive män är ungefär densamma i vård, skola och omsorg oavsett om utförare är privat eller offentlig.

Fler kvinnor är chefer

Majoriteten av cheferna i kommuner, landsting och regioner är kvinnor, vilket skiljer ut sektorn från den övriga arbetsmarknaden där de flesta chefer är män. Andelen kvinnor som är chefer i kommuner, landsting och regioner speglar alltså i någon mån förhållandet att en majoritet av medarbetarna är kvinnor. Andelen kvinnor som är chefer har också ökat relativt kraftigt sedan år 2000. Däremot är majoriteten av de högsta cheferna fortfarande män.

FIGUR 1. Könsfördelning för chefer på olika nivå i kommuner och landsting/regioner, år 2015



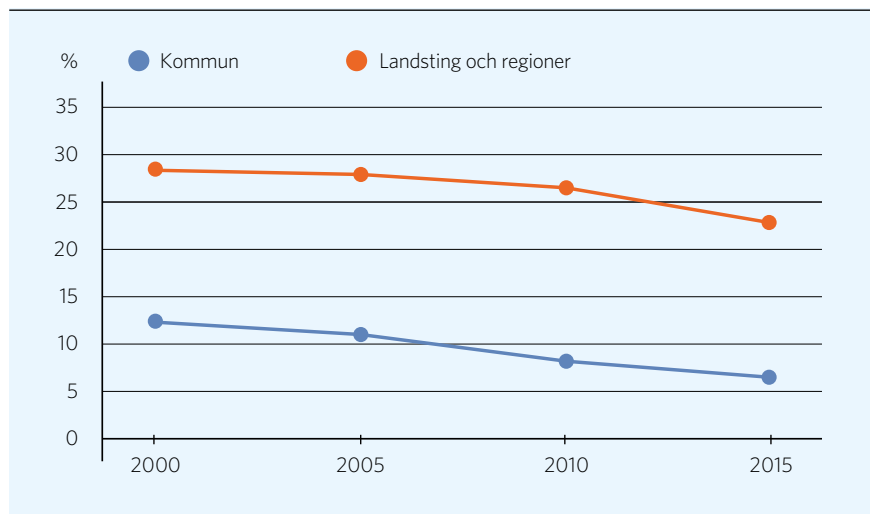
Källa: SKL:s personalstatistik.

Löneskillnaden minst i kommunerna

Rålönegapet mellan kvinnor och män är 5 procent i kommunerna och 22 procent i landstingen och regionerna. Vid en standardvägning, en jämförelse som även tar hänsyn till kvinnors och mäns olika utbildning, yrken, ålder och arbetstid, är skillnaden mindre: 0,4 procent i kommunerna och 4 procent i landstingen och regionerna. Vid en standardvägd jämförelse för hela arbetsmarknaden är löneskillnaden 5 procent³. Det går alltså att med fog hävda att kommunerna har Sveriges mest jämställda löner. Rålönegapet har stadigt minskat i både kommuner, landsting och regioner under de senaste 15 åren.

Not. 3. Källa: Medlingsinstitutet (MI).

FIGUR 2. Rålönegap, en jämförelse mellan kvinnor och mäns genomsnittliga timlön 2000, 2005, 2010 och 2015



Källa: SKL:s personalstatistik.

Många kvinnor arbetar deltid

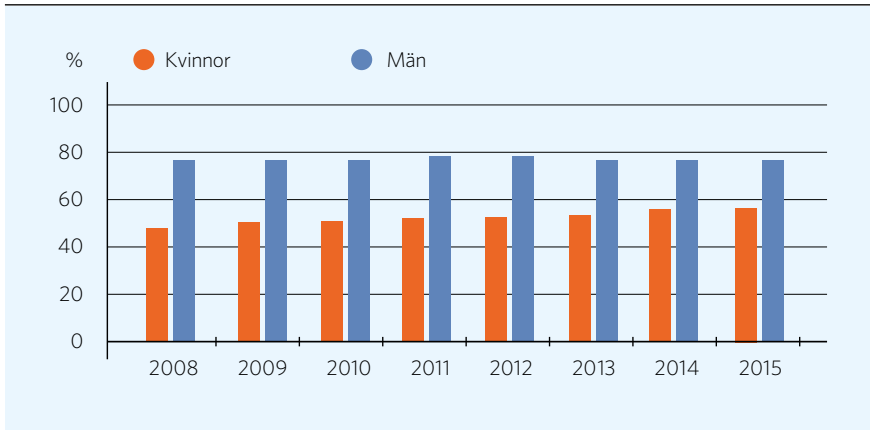
Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat markant under senare år men det är fortfarande en betydligt större andel kvinnor än män som jobbar deltid.

Man kan inte sätta likhetstecken mellan heltidsanställning och heltidsarbete. Även om kvinnor har heltidsanställning så innebär det inte att de arbetar heltid. Orsakerna till det varierar men sannolikt finns det ett stort antal deltidsarbetande som skulle kunna gå upp i tid.

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män

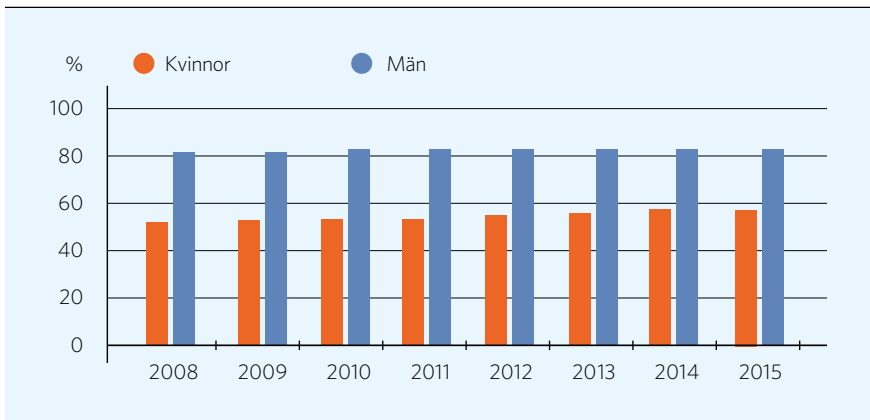
Totalt sett har kvinnor i kommuner, landsting och regioner nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Sjukfrånvaron ökar med åldern men skillnaderna mellan könen är som störst i de yngre åldersgrupperna. Orsakerna till skillnaderna är komplexa, till exempel har kvinnor både mer psykiska diagnoser och mer belastningsskador än män.

FIGUR 3. Andelen heltidsarbetande i kommunerna fördelat efter kön, 2008–2015



Källa: SKL:s personalstatistik.

FIGUR 4. Andelen heltidsarbetande i landstingen/regionerna fördelat efter kön, 2008–2015

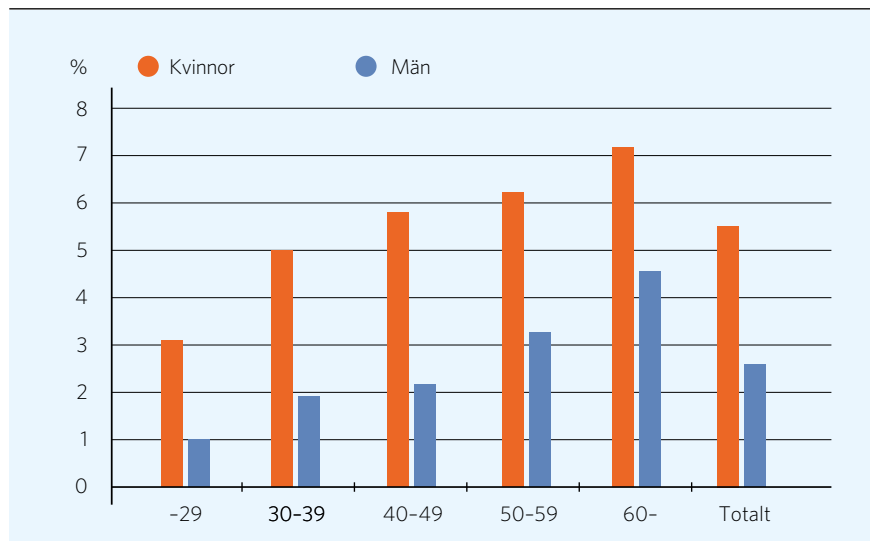


Källa: SKL:s personalstatistik.

Föräldraledighet och vård av sjukt barn

Män som arbetar inom kommunal sektor tar ut fler föräldradagar än män med jobb i privat sektor. Fortfarande tar dock kvinnor som arbetar inom kommuner, landsting och regioner ut fler föräldradagar än män i samma sektor.

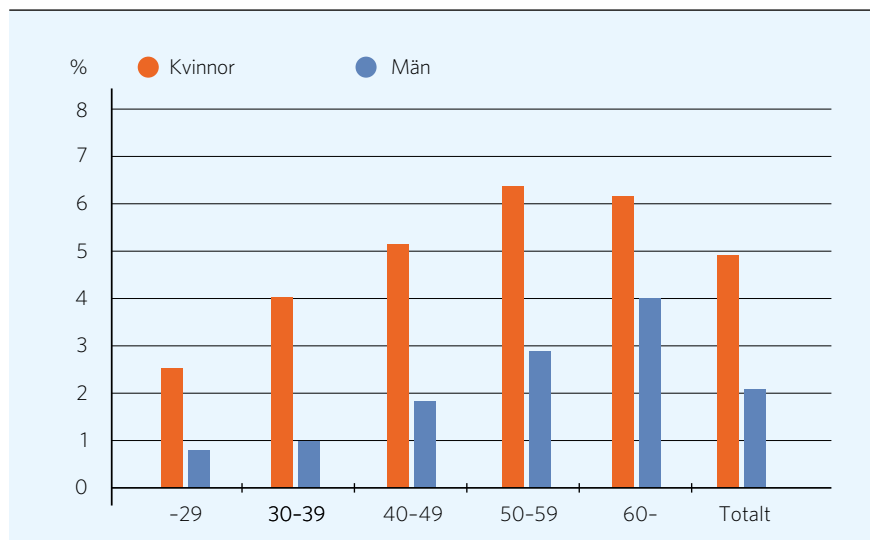
FIGUR 5. Sjukfrånvarons köns- och åldersfördelning i kommunerna år 2015



Åldersstruktur för sjukfrånvarande minst 30 dagar i följd med sjukpenning, år 2015, fördelat på kön. Andelar i procent av samtliga anställningar i respektive kön och åldersintervall.

Källa: SKL:s personalstatistik.

FIGUR 6. Sjukfrånvarons köns- och åldersfördelning i landstingen/regionerna år 2015



Åldersstruktur för sjukfrånvarande minst 30 dagar i följd med sjukpenning, år 2015, fördelat på kön. Andelar i procent av samtliga anställningar i respektive kön och åldersintervall.

Källa: SKL:s personalstatistik.



Strukturella skillnader påverkar arbetsgivare

En kvinnodominerad sektor som kommuner, landsting och regioner påverkas på flera sätt av de strukturella skillnader som finns mellan män och kvinnor, bland annat påverkas rekryteringen. Är det bara kvinnor som söker utlysta tjänster betyder det att arbetsgivaren bara har halva befolkningen som rekryteringsbas när det behövs ny kompetens. För sektorn är detta särskilt angeläget eftersom det framtida rekryteringsbehovet är mycket stort. Kommuner, landsting och regioner påverkas också av att kvinnor i större utsträckning jobbar deltid. Om fler arbetar heltid minskar rekryteringsbehovet.

Stora kostnader för frånvaro

Kvinnors högre frånvaro påverkar arbetsgivaren ur ett kostnadsperspektiv såväl som ett rekryteringsperspektiv. Ett exempel är att kostnaden för produktionsbortfall i samband med vård av sjukt barn, så kallad VAB, är 26 procent högre i kommuner, landsting och regioner, jämfört med privat sektor.⁴ Även sjukfrånvaron påverkar arbetsgivarens kostnader. Kommuner, landsting och regioner, bedriver verksamheter som behöver bemannas dygnet runt, årets alla dagar.

Not. 4. SKL:s beräkningar, data från Försäkringskassan.



När ordinarie personal är sjuka, föräldralediga eller hemma med sjuka barn behöver de ersättas med vikarier i hög utsträckning. Ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen skulle minska behovet av vikarier inom kommuner, landsting och regioner, vilket i sin tur ger lägre kostnader och en mer kontinuerlig verksamhet och därmed sannolikt även en högre kvalitet.

Möjligheter med ökad jämställdhet

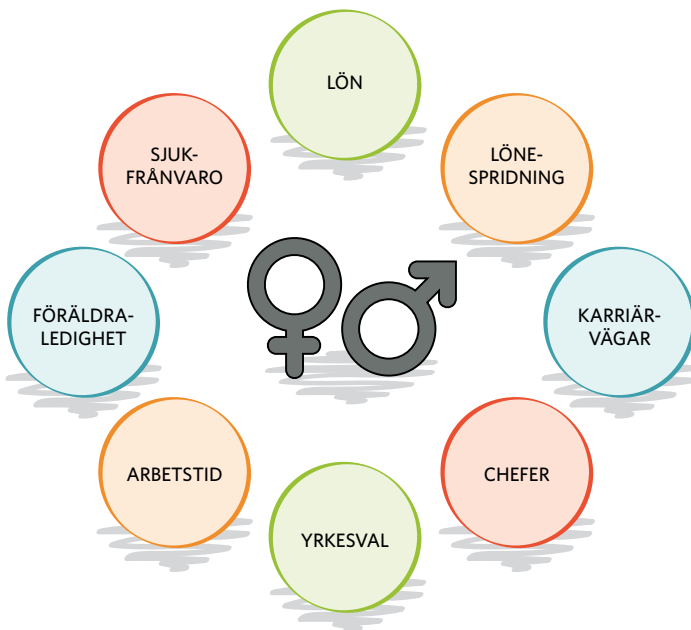
De strukturella skillnaderna mellan kvinnor och män medför minskad rekryteringsbas, ökat rekryteringsbehov och högre kostnader. Sammantaget finns en risk att de välfärdstjänster som kommuner, landsting och regioner utför inte är så effektiva och högkvalitativa som de skulle kunna vara. De framtida utmaningarna är alltså omfattande, men ger också en tydlig målbild att sikta mot.

Vi är övertygade om att en mer jämställd arbetsmarknad skulle innebära en bättre välfärd. Samtidigt är det viktigt att slå fast att SKL:s engagemang i frågan inte bara handlar om större rekryteringsbas och ökad kostnadseffektivitet. Kommuner, landsting och regioner utgör cirka 25 procent av den svenska arbetsmarknaden. SKL och dess medlemmar har därmed ett betydande ansvar för att identifiera och genom sitt inflytande försöka motverka alla typer av arbetsmarknadsrelaterade ojämlikheter. En viktig del av detta arbete är att ha en genomtänkt och förankrad strategi. I följande avsnitt beskriver vi vilka åtgärder och förhållningssätt som vi tror är mest effektiva för att åstadkomma ökad jämställdhet i kommuner, landsting och regioner – för kvinnornas, männens och barnens skull!



SKL:s jämställdhetsprogram ur arbetsgivarperspektiv

Jämställdhetskartläggningen visar att det finns tydliga strukturella skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. För att ge kvinnor och män likvärdiga möjligheter till karriär och löneutveckling anser vi att det behövs ett aktivt och kraftfullt jämställdhetsarbete. Baserat på jämställdhetskartläggningen har SKL tagit fram ett program med åtta punkter som vi sammantaget anser vara det bästa sättet att öka jämställdheten i kommuner, landsting och regioner.



1. Löner

Förändringar av lönerelationer ska vara möjliga

Lönestrukturen ger en bild av vad arbetsgivaren betraktar som rimliga löner för olika grupper av medarbetare. Eftersom kommuner, landsting och regioner behöver erbjuda löner som eftertraktade medarbetare anser är gångbara är det viktigt att arbeta aktivt med lön och lönestruktur. Genom redskap som lokal lönebildning och individuell och differentierad lön blir det möjligt att förändra lönerelationer och göra strukturella satsningar på vissa yrkesgrupper utifrån varje arbetsgivares löneökningsbehov. Därmed skapar arbetsgivaren bättre förutsättningar att attrahera kvalificerad kompetens och utveckla verksamhetens kvalitet.

2. Lönespridning

Lönespridningen för kvinnodominerade yrken ska öka

Generellt sett har kvinnodominerade yrkesgrupper mindre lönespridning än mansdominerade. För både medarbetare och arbetsgivare finns starka skäl att öka lönespridningen. För den enskilde ger ökad lönespridning större möjligheter att göra lönekarriär och påverka sin livslön. För arbetsgivaren ger ökad lönespridning bättre förutsättningar att använda lönen som ett verktyg för att utveckla verksamheten och samtidigt ge medarbetaren möjlighet att påverka sin lön.

En framgångsfaktor för en lyckad lönebildningsprocess är att den har en nära koppling till budget och verksamhetsmål och inte ses som en separat fråga. Arbetsgivaren har ett stort ansvar för att lönekriterier, lönesamtal och lönebildningsprocess håller en hög kvalitet. Här är utvärdering och utbildning viktiga verktyg.

”Vi hittar de osakliga löneskillnaderna”



Kicki Krane är personalchef i Skellefteå kommun som arbetar för jämställda löner, större lönespridning och fler karriärvägar.

På vilket sätt arbetar ni för att kvinnor och män ska ha lika lön för lika arbete?

– Vi har slagit fast att vi ska ha jämställda löner och utifrån den värdegrunden gör vi en årlig kartläggning av alla medarbetares löner. Våra förvaltningar har alltså i uppdrag att undersöka om det finns några

osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och åtgärda de fall som de hittar. Glädjande nog ligger de flesta delar av verksamheten ganska bra till. Men vid senaste kartläggningen upptäckte vi att flera kvinnliga gymnasielärare utan giltiga skäl hade sämre lön än sina manliga kollegor och vi såg också vissa oförklarliga löneskillnader i förskolan, men där var det männen som hade lägre lön.

Hur tänker ni kring lönespridning?

– Vi är övertygade om att det finns ett stort värde i att arbeta med lönespridning men har haft en lång och tuff resa för att hitta en samsyn kring samtalsmodellen med fackförbunden. Nu känns det i alla fall som vi börjar hitta fram till en modell som alla accepterar. Det viktiga är att chefer och medarbetare i dialog kan enas om vilka lönekriterier som ska gälla, alltså vad det är för slags prestationer vi värderar. Medarbetarna måste förstå vad som gäller och vad arbetsgivaren menar med en ”bra” prestation jämfört med ”utomordentlig” prestation, och vilka skillnader i lön det kan ge. Om lönespridning ska vara meningsfullt måste man också jobba med ordentliga belopp. Det går aldrig att motivera varför en medarbetare är värd 50 kronor mer än en annan i lön.

Hur arbetar ni för att skapa fler karriärvägar?

– Det här är ett utvecklingsområde där vi inte kommit så långt ännu. Men vi tror att det gäller att tänka brett på karriärvägar. Att man som medarbetare kan få möjlighet att gå vidare till en arbetsledande och mer ansvarsfull position är jätteviktigt men vi måste också vara öppna för andra slags karriärvägar. Att till exempel byta spår och inleda en

annan yrkesbana kan också vara en karriärväg. Eller att byta till arbetsuppgifter som man tycker känns mer utvecklande eller ger större frihet. Att bli chef måste inte vara det självklara målet. Alla undersköterskor kanske inte kan bli chefer, men alla undersköterskor måste få möjlighet att utvecklas och gå vidare i sin yrkesbana.

3. Karriärvägar

Fler karriärvägar ska skapas inom kvinnodominerade yrken

Självklart ska kvinnor kunna göra karriär på lika villkor som män. Men tyvärr finns det fortfarande hinder kvar i vägen. Ett sådant hinder är att kvinnodominerade yrken har färre karriärvägar. Kommuner, landsting och regioner har ett stort ansvar för att både tydliggöra de karriärvägar som finns och skapa nya. Ett nödvändig första steg är att undersöka hur förutsättningarna för kvinnor och män att göra karriär inom olika yrken ser ut.

För arbetsgivaren finns det fler skäl än strävan mot jämställdhet att förbättra kvinnors möjlighet att göra karriär. Fler karriärvägar är också viktigt för att attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Möjligheten att göra karriär skapar engagemang hos medarbetaren och ger arbetsgivaren bättre förutsättningar att använda kompetensen på rätt sätt.

4. Chefer

Det ska vara jämställt på högsta toppen

I Sverige är kvinnor fortfarande underrepresenterade på de högsta positionerna i arbetslivet. Ju högre maktposition, desto större andel män, oavsett sektor. Vinsten med en jämställd högsta topp är uppenbar. Om män och kvinnor skulle ha samma möjligheter till positioner med makt och inflytande skulle arbetsgivare få betydligt bättre förutsättningar att rekrytera rätt kompetens och skapa attraktiva arbetsplatser där kompetenta medarbetare stannar kvar och kan utvecklas.

För att nå målet om jämställt på toppen behövs inte bara förebilder, tydliga karriärvägar och ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen. Det krävs också kunskap och medvetenhet om de informella hinder och villkor som ger män och kvinnor olika tillgång till makt och inflytande på arbetsplatsen.

”Vi värderar potential före erfarenhet”



Birgitta Nilsson är personalchef i Luleå kommun som har en jämn fördelning av kvinnor och män på den högsta chefsnivån.

Hur har ni jobbat för att få en jämn könsfördelning på toppen?

– När Anne Karlenius började som kommundirektör 2009 stod vi inför en generationsväxling i chefsgården. Anne

initierade då ett förhållningssätt där kompetens och ledaregenskaper gavs större utrymme än erfarenhet. Om man främst värderar erfarenhet så hamnar kvinnor med ledarpotential lätt i en ond cirkel eftersom de flesta chefer är män och det följaktligen är färre kvinnor som har meriten chefsförfarenhet. En väldigt viktig sak som Anne gjorde var också att hon aktivt peppade kvinnor som hon tyckte skulle passa som ledare och fick dem att söka tjänster. Det arbetet behövs eftersom män generellt sett är bättre på att prata för sig och kvinnor kanske inte tar lika stor plats trots att de i många fall är mer välutbildade.

Vilka resultat har ni sett?

– Ett tydligt resultat är att fördelningen mellan kvinnor och män i den högsta toppen är betydligt jämnare än tidigare. I dag är 12 av de 23 högsta cheferna kvinnor.

Påverkas verksamheten av att en större andel toppchefer är kvinnor?

– Det är naturligtvis svårt att säga och en intressant fråga för forskare att ta tag i. Men vi har under senare år gjort klara framsteg när det gäller gränsöverskridande samarbeten, till exempel mellan olika förvaltningar. Om den ökade förmågan och viljan till samarbete och att se utanför sitt eget område kan kopplas till förändringen av könsfördelning eller till en ny generation av chefer går inte att svara på. Vi ser i alla fall könsfördelningen i toppen som ett sätt att visa att vi menar allvar med vårt jämställdhetsarbete.

Hur viktiga är förebilder?

– Jätteviktiga. Ser kvinnor att det finns andra kvinnor som är toppchefer i organisationen blir steget att söka chefstjänster mycket kortare.



5. Yrkesval

Föreställningar om kön ska inte begränsa studie- och yrkesval

Kön ska inte vara ett hinder för val av studier eller yrke. Mindre könsstereotypa studie- och yrkesval skulle ge arbetsgivaren tillgång till en bredare rekryteringsbas och ett större utbud av kompetens. För studenten och medarbetaren skulle en jämnare könsfördelning öka förutsättningar att bli bemött utifrån ambition och kompetens och inte utifrån föreställningar om kön.

Utmaningen är att få hela befolkningen, både kvinnor och män, att se och reflektera över de yrken och möjligheter som finns inom välfärden. En viktig del av detta arbete är att utmana och förändra stereotypa könsroller och synliggöra olikheter i livsvillkor. Här har utbildningsanordnare och arbetsgivare en viktig uppgift att bryta de normer och strukturer som begränsar kvinnors och mäns möjligheter. Studie- och yrkesval som bygger på kunskap bäddar för mer medvetna yrkesval utifrån intresse och lämplighet.

”Männen behövs i förskolan”



Inga Sandström är HR-specialist på förskoleförvaltningen i Malmö stad som arbetar med målet att minst 10 procent av medarbetarna ska vara män år 2020.

Varför vill ni ha fler män till förskolan?

– Det finns två huvudskäl. Det ena är att det finns ett rekryteringsbehov i förskolan och att vi i dag nästan enbart rekryterar från halva befolkningen, nämligen kvinnorna. Att få in männen är ett sätt att bredda rekryteringsbasen. Det andra skälet handlar om jämställdhet och mångfald. Vi tror att det är positivt för barnen i förskolan att få möta en blandad personalgrupp som speglar samhället.

Vilka åtgärder arbetar ni med?

– Mycket handlar om att på olika sätt synliggöra vad förskolan är i dag. Vi dras fortfarande med arvet efter ”dagis” och föreställningen om att jobbet ”bara” innebär att passa barn och byta blöjor. När vi är ute på jobbmässor och gymnasieskolor talar vi om att förskolan är en god pedagogisk verksamhet som lägger grunden för det livslånga lärandet och där omsorg, lek, fostran och lärande är lika viktiga delar.

Jobbar ni även med åtgärder specifikt riktade till män?

– Ja, bland annat har vi infört speciella rutiner för de män som studerar till förskollärare på Malmö högskola. Eftersom vi sett att avhoppet bland männen är högre och många män uttrycker att de gärna vill vara på förskolor där det arbetar män så ser vi så långt det är möjligt till att de får göra sin verksamhetsförlagda utbildning, VFU, på förskolor där det redan finns män bland personalen.

Vilka attityder möter du kring ambitionen med fler män i förskolan?

– Det är en fråga som väcker engagemang och de flesta är positiva till vårt arbete. Sen dyker det ibland upp en föreställning om att män i förskolan är bra för att barnen ska ha någon att spela fotboll och snickra med. Från förskoleförvaltningens sida vill vi öka medvetenheten i frågan bland annat genom att arbeta med normkritik. Vi värderar medarbetarna utifrån deras kompetens, erfarenhet och goda förmåga, inte utifrån deras kön.

6. Arbetstid

Heltid ska vara norm

Fortfarande skiljer det 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män i Sverige. En starkt bidragande orsak är att en betydligt större andel kvinnor arbetar deltid. Att arbeta deltid ger lägre inkomst, lägre pension och sämre möjligheter att vara ekonomiskt självständig och styra över sitt eget liv. För arbetsgivaren är det därför viktig att driva heltidsfrågan, att heltid ska vara norm, av jämställdhetsskäl. Fler heltidsarbetande i kommuner, landsting och regioner skulle bidra till en mer jämställd arbetsmarknad och ett mer jämställt samhälle.

Heltidsfrågan är också viktig eftersom kommuner, landsting och regioner har ett stort rekryteringsbehov. I dag ökar behoven av välfärdstjänster samtidigt som många medarbetare går i pension. För att få tillgång till mer personal behöver arbetsgivaren ersätta deltidsanställningar med heltidsanställningar.

En heltidsanställning behöver dock inte innebära att man faktiskt arbetar heltid, heltidsavtal innehåller ofta också en rättighet att jobba deltid för den som så önskar. Om medarbetarna ska kunna förbättra sin inkomst, sjukpenning och pension samtidigt som arbetsgivarna klara rekryteringsutmaningen – så måste fler arbeta mer. Därmed är det avgörande att medarbetare som är anställda på heltid också arbetar heltid.

”Heltid lockar män till vården”



Intervju med Sven Fernlund Skagerud, som varit projektledare för heltidsprojekt i Avesta, Hofors och Falun och för närvarande arbetar med ett heltidsprojekt i Hedemora kommun.

Du har arbetat för rätten till heltid i över 15 år. Hur kommer det sig?

– Min egen drivkraft har varit jämställdhet ända från början. Inom den kommunala sektorn finns det oerhört många kvinnor som en gång i tiden börjat sina anställningar som deltidare och sen aldrig fått chansen att gå upp till heltid. Jag är övertygad om att det

haft en konserverande effekt på könsrollerna i samhället. För kvinnor som jobbar deltid är det lätt att hamna i den traditionella kvinnorollen och göra det mesta hushållsarbetet.

I Falun lyckades ni öka andelen heltidsarbetande med hela 20 procentenheter, mest i Sverige. Hur gjorde ni?

– För det första hade vi en stabil grund att stå på i form av ett politiskt beslut om att alla anställda och alla med vikariat längre än tre månader skulle få heltidsanställning. Sedan hade vi ett gott samarbete med fackförbunden som mynnade ut i att kommunen slöt heltidsavtal med sex olika fackförbund. Men det stora arbetet var att vara ute i verksamheten och diskutera hur övergången till heltid skulle genomföras i praktiken. För oss var rättvisa en nyckelfråga. Vi lade mycket tid på att få heltidarna att känna solidaritet med deltidarna och acceptera att nya arbetsmodeller och scheman skulle påverka alla.

Vilka vinster för jämställdheten tycker du att projekten haft?

– En tydlig effekt av möjligheten att arbeta heltid är att vi fått fler män att vilja arbeta i vården. För många män är det en självklarhet att jobba heltid och när vården erbjuder dem heltid så har attraktionskraften ökat väsentligt.

Har ni diskuterat jämställdhet med de anställda som varit med på heltidsprojekten?

– Ja, och det har varit bland det allra mest spännande. I Hofors deltog alla i jämställdhetscirklar. Där använde vi oss också av en för ändamålet framtagen fotoutställning och att diskutera utifrån bilder var förlösande. Djupt personliga och väldigt laddade berättelser bara ramlade ur folk. Det stärkte mig i min tro på vikten av att jobba för ökad jämställdhet.

7. Föräldraledighet

Ledarskapet är avgörande för ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen

Ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen skulle få långtgående och överväldigande positiva konsekvenser för både kvinnor och män. Om män tog mer ansvar för hem och barn skulle kvinnors resurser och kompetenser i större utsträckning kunna tillvaratas på arbetsmarknaden. Vidare skulle fler kvinnor kunna arbeta heltid. I kvinnodominerade sektorer som kommuner, landsting och regioner skulle ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen bidra till att höja kontinuiteten och kvaliteten i verksamheten eftersom behovet av vikarier skulle minska. Studier visar dessutom att ett jämställt uttag har andra positiva effekter för jämställdheten. Föräldrar som har ett jämställt uttag av föräldraledighet tenderar att även ha en jämställd fördelning av hushållsarbete och uttag av VAB. Samtidigt minskar även gapet i livslön mellan kvinnor och män.

Ledarskapet är betydelsefullt för att kommunicera de värderingar som styr organisationen. Vad chefer säger och gör måste spegla vad som står i styrdokument och policys. Chefer bör också initiera diskussioner med medarbetare, män såväl som kvinnor, kring föräldraledighet och uppmuntra andra chefer, i synnerhet män, att ta ut föräldraledighet i större utsträckning. Och inte minst viktigt, cheferna kan själva göra ett jämställt uttag. Så skapas förebilder som visar att det går att kombinera arbetsliv och karriär med föräldraskap och familj.

”Alla vinner på jämställd föräldraledighet”



Kajsa Svaleryd är jämställdhetsstrateg som bland annat arbetar för att de anställda i Gävle kommun ska kunna förena medarbetarskap och föräldraskap.

Varför är jämställd föräldraledighet en viktig fråga för kommuner?

– I grunden har vi ett lagkrav på oss. Det är arbetsgivarens skyldighet att underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap och genomföra så kallade aktiva åtgärder för både kvinnor och män. Det här är också ett område där det finns

väldigt mycket kvar att göra. När Föräldraledighetslagen först kom så fick män en stark motivation att ta ut fler föräldradagar men skillnaden mellan mäns och kvinnors uttag är fortfarande väldigt stor och minskar inte heller nämnvärt. En orsak är de könsnormer som finns i samhället och hur de påverkar föräldraskapet. På individnivå innebär skillnaden att kvinnor och män har olika möjligheter att kombinera yrkesliv och föräldraskap. Ur barnens perspektiv handlar jämställd föräldraledighet om rätten att få vara med båda sina föräldrar, en rättighet som ingår i FN:s barnkonvention.

På vilket sätt arbetar Gävle kommun med frågan?

– Vi kan ju inte styra hur individen tar ut sina dagar. Det viktigaste är i stället att synliggöra frågan och vara tydliga med var vi står gällande arbetet med jämställdhet. Jämställdhet handlar mycket om kultur som blivit struktur och vi som arbetsgivare har ett stort ansvar för att försöka förändra rådande normer. Vi skriver om jämställt föräldraskap i vår personalpolicy, vi har tagit fram en samtalsguide inför medarbetarsamtal vid föräldraledighet och vi håller utbildningar med våra chefer. Men att förändra en kultur är ett stort och långsiktigt arbete, särskilt som kunskapsnivån kring jämställdhet generellt sett är ganska låg. Föreställningen om att ”mamman är en självklarhet och pappan en möjlighet” är fortfarande djupt rotad i vårt samhälle.

Vilka mål har ni med arbetet och vilka resultat ser du?

– I vår årliga medarbetarundersökning svarar 80 procent ja på frågan om det är möjligt att kombinera föräldraskap och medarbetarskap på ett bra sätt. Målet är att den siffran ska stiga till 100. Ett resultat som jag tycker mig se i organisationen är att det börjar bli en självklarhet att jämställdhetsperspektivet finns med i samband med föräldraledighet. Cheferna vet att det ingår i deras uppdrag att ha samtal med medarbetarna inför och efter föräldraledighet och att de behöver stötta både kvinnor och män att våga ta beslutet att vara närvarande för sina barn.

8. Sjukfrånvaro

Chefen har en nyckelroll för att förebygga sjukfrånvaro

En god arbetsmiljö är en viktig grund för låg sjukfrånvaro. Arbetsgivarens mål bör därför vara att skapa hälsofrämjande arbetsplatser med ett närvarande och stödjande ledarskap som ger alla medarbetare möjlighet till utveckling, delaktighet och inflytande.

En särskilt viktig del av detta arbete är att på olika sätt förebygga sjukskrivningar och behov av rehabilitering. I det förebyggande arbetet ingår strategier och metoder för att tidigt upptäcka signaler om att en anställd inte mår bra. Arbetsgivaren ska vara särskilt uppmärksam på signaler om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, våld i nära relationer eller andra typer av övergrepp. Ett strukturerat förebyggande arbete är nödvändigt ur ett mänskligt perspektiv men medför även positiva konsekvenser för verksamhetens kvalitet.

”Delaktiga medarbetare är sällan sjuka”



Anne-Marie Eriksson är chef för Landstingets i Värmlands serviceenhet lokalvård i Karlstadsområdet som drastiskt minskat sin sjukfrånvaro.

Vilka är grundtankarna i landstinget i Värmlands satsning på arbetsfrämjande arbetsmiljö?

– Det viktigaste är tron på att vi genom att öka medarbetarnas välbefinnande och engagemang både höjer kvaliteten på verksamheten och minskar risken för sjukskrivningar. Mycket handlar om delaktighet. Medarbetarna ska

känna att de är viktiga, att de blir lyssnade på och att de kan påverka sitt eget arbetsliv.

På vilket sätt arbetar ni hälsofrämjande i din verksamhet?

– När jag började hade vi flera personer som ofta var sjukskrivna i längre perioder och vi hade arbetsplatsmöten där ingen sade någonting. Det var tydligt att medarbetarna inte kände sig sedda och värderade. Då åkte jag ut och följde dem på deras arbetspass. På så sätt fick jag kunskap om

deras verklighet och dessutom en relation till varje medarbetare som betydde jättemycket i det vidare arbetet. Grunden när man arbetar med människor måste alltid vara tillit och respekt.

Vilka åtgärder har varit viktigast?

– Det har handlat väldigt mycket om att stärka medarbetarnas självkänsla. Att få dem att inse hur betydelsefull deras insats är för helheten. Att få dem att stå upp för sig själva gentemot chefer och arbetskollegor. Och att genom dialog hitta den lösning som passar bäst för just den personen. En konkret sak som jag gjort för att öka delaktigheten är att hålla en datakurs. Det var flera av de äldre som inte visste varken hur internet eller landstingets intranät funkar. Och då är det lätt att känna sig utanför.

Vilka effekter har du sett av arbetet?

– Sjukfrånvaron är nere på en mycket låg nivå och det känns väldigt roligt. Sedan har vi en helt annan stämning på våra arbetsplatsmöten. Nu går debattens vågor höga och folk är mycket tryggare med att både ge och ta emot konstruktiv kritik.

Landstinget i Värmland arbetar med att utveckla det hälsofrämjande arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Ett mål är att hela Landstinget i Värmland ska vara certifierat som hälsofrämjande arbetsplats år 2021.

Det här kan arbetsgivaren göra

Nedan följer förslag på aktiviteter som arbetsgivare aktivt kan arbeta med utifrån SKL:s jämställdhetsprogram.

1. Löner

Förändringar av lönerelationer ska vara möjliga

- Vidareutveckla lönebildningen genom att arbeta med lönestrukturfrågor.
- Använd lönebildningen för att möjliggöra förändringar av lönerelationer och för att kunna göra prioriteringar mellan grupper.
- Arrangera nätverksträffar och utbildningar i lön och jämställd lönesättning.
- Belys de strukturella ojämlikheterna genom könsuppdelad statistik.

2. Lönespridning

Lönespridningen för kvinnodominerade yrken ska öka

- Hitta fungerande modeller för lönespridning.
- Arbeta med individuell och differentierad lön så att medarbetarna kan påverka sin löneutveckling över hela yrkeslivet.
- För dialog med medarbetarna och tydliggör hur prestation påverkar lön.
- Arrangera nätverksträffar och utbildningar som tar upp värdet av lönespridning i kvinnodominerade yrken.

3. Karriärvägar

Fler karriärvägar ska skapas inom kvinnodominerade yrken

- Utred hur karriärvägarna ser ut för kvinnor respektive män inom olika yrken.
- Utveckla karriärvägarna för att skapa en bättre kvalitet i verksamheterna.
- Arrangera workshops och gör medarbetarna delaktiga i idéarbete kring att nyttja toppen av sin kompetens och kring möjliga karriärvägar.
- Tänk brett och lyft att det finns fler möjligheter att tillvarata sin kompetens förutom att bli chef, till exempel att byta arbetsuppgifter eller yrke.

4. Chefer

Det ska vara jämställt på högsta toppen

- Säkerställ ett förhållningssätt där kompetens och ledaregenskaper ges utrymme och inte bara erfarenhet.
- Uppmuntra och för fram kvinnor som skulle passa som ledare att söka chefstjänster.
- Öka kunskapen och medvetenheten om informella hinder och villkor som ger män och kvinnor olika tillgång till makt och inflytande på arbetsplatsen.

5. Yrkesval

Föreställningar om kön ska inte begränsa studie- och yrkesval

- Höj medvetenheten och kunskapen om hur normer om kön kan begränsa kvinnors och mäns yrkesutövande.
- Marknadsför och nyansera bilden av jobben i välfärden. Spegla mångfald hos medarbetare och visa på bredden av yrkenas innehåll i till exempel platsannonser, under mässor, på er webbplats och övriga informationstillfällen.
- Skapa fler möjligheter till kunskap och erfarenhet av välfärdsjobben för ungdomar och de som behöver byta yrkesbana genom att till exempel nyttja verktyget BAL.
- Så ett frö hos ungdomar genom att utnyttja de omkring 90 000 feriejobb som kommuner, landsting och regioner varje år erbjuder. Se till att tjejer och killar får arbetslivserfarenhet som utmanar normer för kön.
- Se och bemöt medarbetaren utifrån dennes kompetens. Se till att män som är i minoritet på kvinnodominerade arbetsplatser får representera sin yrkeskompetens och inte reduceras till manliga förebilder.

6. Arbetstid

Heltid ska vara norm

- Uppmuntra de som har heltidsanställningar att verkligen arbeta heltid.
- Följ upp orsakerna till deltidsarbete och uppmuntra till heltidsarbete i medarbetarsamtalet.
- Fatta ett tydligt politiskt beslut som anger vad som ska åstadkommas och när det ska vara klart.
- Organisera arbetet så att arbetsbelastningen blir så jämn som möjligt. Det underlättar införandet av en heltidsorganisation.

7. Föräldradighet

Ledarskapet är avgörande för ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen

- Tydliggör att organisationen värderar att medarbetare vill vara närvarande för sina barn samt att föräldraskap och medarbetarskap kan kombineras.
- Uppmuntra att både kvinnor och män utnyttjar föräldraförsäkringen.
- Förankra ambitionen om jämställd föräldradighet bland alla chefer.
- Inför rutinen att chefer har samtal med medarbetare både före och efter föräldradighet.
- Inspirera chefer att själva göra ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen.
- Medvetandegör konsekvenserna av ett ojämnt uttag av föräldraförsäkring och VAB för bland annat livslön och pensioner.

8. Sjukfrånvaro

Chefen har en nyckelroll för att förebygga sjukfrånvaro

- Förebygg fysiska och psykosociala risker med hjälp av systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbeta förebyggande genom att främja delaktighet och engagemang hos medarbetarna.
- Ta fram strategier och metoder för att upptäcka varningssignaler på ohälsa tidigt.
- Var särskilt uppmärksam på signaler om kränkande särbehandling på arbetsplatsen.
- Säkerställ att första linjens chefer får utbildning i arbetsmiljö.



Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv

Det finns tydliga strukturella skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. För att ge kvinnor och män likvärdiga möjligheter till karriärer och löneutveckling anser Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) att det behövs ett aktivt och kraftfullt jämställdhetsarbete.

I den här rapportern presenterar vi SKL:s jämställdhetsprogram ur arbetsgivarperspektiv. Programmet innehåller bland annat åtta punkter som sammantaget kan öka jämställdheten i kommuner, landsting och regioner.

Vi hoppas att rapporten Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv är ett stöd för välfärdens arbetsgivare i deras jämställdhetsarbete.

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

ISBN 978-91-7585-419-9



**Sveriges
Kommuner
och Landsting**

Post: 118 82 Stockholm
Besök: Hornsgatan 20
Telefon: 08-452 70 00
www.skl.se