

Samarbeten för jämställdhet i arbetslivet

Resultat från fem projekt finansierade av Nordisk jämställdhetsfond



Innehåll

Inledning	3
Sexuella trakasserier på arbetsplatser inom hälsosektorn	4
Underrepresentation av män inom vård och omsorg	6
Migrantkvinnors deltagande i arbetslivet	8
Nordisk jämförelse av föräldraförsäkringssystem	9
Sexuella trakasserier i hotell och restaurangbranschen	11

I det nordiska samarbetsprogrammet för jämställdhet är arbetslivet ett strategiskt insatsområde. Könnssegregering, arbetsmarknadsdeltagande och löneskillnader nämns som angelägna frågor. För att tillsammans möta de utmaningar som identifieras i programmet har de nordiska jämställdhetsministrarna inrättat Nordisk jämställdhetsfond. Fonden finansierar projekt där minst tre organisationer, från minst tre nordiska länder, samarbetar för att främja jämställdheten. Genom fonden utvecklas kunskap och sprids över gränserna.

Under åren har flera samarbeten som finansierats av fonden fokuserat på frågor som rör jämställdhet i arbetslivet. 2017 var temat dessutom särskilt prioriterat i utlysningen, på initiativ av det norska ordförandeskapet för Nordiska ministerrådet.

I denna sammanställning presenteras resultat från samarbeten som finansierats av fonden och som bidragit till jämställdhet i arbetslivet. Sammanställningen syftar till att sprida kunskap och erfarenheter från projekten, för att de ska få en ökad hållbarhet, komma fler till nytta och inspirera andra till nordiskt samarbete.

Sammanställningen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, som är ett samarbetsorgan under Nordiska ministerrådet. NIKK har i uppdrag att administrera Nordisk jämställdhetsfond.

OM NORDISK JÄMSTÄLLDHETSFOND

Sedan fonden instiftades 2013 har över 60 projekt beviljats medel för samarbete. Projekten har involverat över 170 unika aktörer från samtliga nordiska länder, Färöarna, Grönland och Åland samt de tre baltiska staterna. Tillsammans har de bland annat genomfört studier, etablerat nätverk och arrangerat konferenser rörande exempelvis föräldraskap, förskolepedagogik och sexuella trakasserier.

Sexuella trakasserier på arbetsplatser inom hälsosektorn

Insatser för att förebygga och hantera sexuella trakasserier är centrala i arbetet för jämställdhet i arbetslivet. Inom hälsosektorn är sexuella trakasserier vanligt förekommande.

Genom ett samarbete mellan tre kommuner i tre nordiska länder, samt det norska universitetet i Agder, har man utvecklat ett erfarenhetsbaserat nätverk för metodutveckling, ökad kompetens och medvetenhet om förebyggande och hantering av sexuella trakasserier inom hälsosektorn. Genom att kartlägga hur kommunerna arbetar med frågan har även ett idéhäfte om hur man kan jobba förebyggande för att förhindra sexuella trakasserier tagits fram.

Studien visar att många som arbetar inom vården har blivit utsatta för sexuella trakasserier, oftast av brukare och patienter, eller av deras anhöriga. Unga kvinnor är mest utsatta. Det konstateras också att personalen har en hög tolerans för att bli utsatt för oönskad sexuell uppmärksamhet och att det räknas som ”en del av jobbet”. Det leder till att få händelser rapporteras. Att arbeta ensam ses av intervjuade medarbetare som en stor riskfaktor.

I alla de tre undersökta kommunerna finns övergripande rutiner för hur sexuella trakasserier kollegor emellan ska hanteras, när de anmäls. Särskilda riktlinjer för hantering av sexuella trakasserier i hälsosektorn finns däremot inte i någon av kommunerna. Det saknas även riktlinjer för vad som gäller om en anställd blir utsatt för sexuella trakasserier av en patient eller en anhörig till patient, samtidigt som det är den vanligaste

formen av utsatthet.

I kartläggningen framkommer att förebyggande arbete behövs i större utsträckning och i de fall det redan finns så behöver det förbättras. Mer kunskap, ökad medvetenhet om problemet samt större öppenhet om ämnet ses som centrala aspekter.

Utifrån kartläggningen samt en genomgång av lagar, föreskrifter, procedurer och handlingsplaner på nationell, kommunal och enhetsnivå har ett vägledningsmaterial/verktyg utvecklats. Det ska finnas tillgängligt ute på arbetsplatserna i kommunerna.

En synergieffekt av projektet är att en kurs om sexuella trakasserier i hälsosektorn har utvecklats. Kursen har genomförts på Island och i Norge för drygt 800 deltagare.

Läs mer om resultatet i rapporten *Let's talk about sexual harassment*.

OM PROJEKTET

Samarbetspartners:

Senter for likestilling ved Universitetet i Agder (NO)

Arendal kommun (NO)

Akureyri kommun (IS)

Eskilstuna kommun (SE)

Projektperiod: 2018–2020

Underrepresentation av män inom vård och omsorg

För att främja jämställdhet i arbetslivet måste könssegregeringen på arbetsmarknaden motverkas. Könssegregeringen leder bland annat till att kvinnor och män har olika arbetsvillkor, löner samt skilda karriär- och utvecklingsmöjligheter. I de nordiska länderna är män underrepresenterade i vårdyrken, detta gäller särskilt bland sjuksköterskor. 2019 utgjorde män omkring 10-15 procent av alla sjuksköterskor i regionen, och i Danmark (inkluderat Färöarna) och på Island var andelen män i yrkesgruppen endast 2-5 procent.

I detta projekt har aktörer från olika sektorer i Norge, Danmark och Island samlat in material om hur vårdutbildningar rekryterar studenter och bedriver undervisning samt hur de manliga studenterna upplever utbildningen. Kandidatprogram vid sex universitet, två i varje land, har studerats.

Studien visar bland annat att utbildningsinstitutionerna i sin kommunikation om sjuksköterskeutbildningen inte motsäger stereotypa könsnormer som traditionellt används när omsorg illustreras, och i de fall de ändå gör det är det i begränsad omfattning. I förhållande till etnisk och religiös mångfald är det också en homogen bild som kommuniceras. Även i utbildningsmaterial porträtteras kvinnor och män, samt personer med olika etnisk bakgrund på ett obalanserat sätt.

Studien visar även att ledning och personal vid de studerade institutionerna har lite kunskap om forskning och initiativ för att öka andelen män bland studenterna på sjuksköterskeprogrammet.

Baserat på resultaten har projektet sammanställt rekommendationer riktade till utbildningsinstitutioner för att rekrytera och behålla män på vårdutbildningarna. I rekommendationerna lyfts

betydelsen av ledningens ansvar och engagemang för att jämna ut könsfördelningen vid sjuksköterskeutbildningarna. Ledningen behöver därtill klargöra vad målet är, varför, vem som är ansvarig och vilka resurser som avsatts för arbetet.

Dessutom behöver lärare och elever göras delaktiga i förändringsarbetet. Man lyfter även att fackföreningar är viktiga i arbetet för ökad mångfald och jämställdhet i sjuksköterskeyrket, samt att den nationella politiken bör sätta mål och anta åtgärder som främjar en bättre könsbalans.

Läs mer om resultatet i rapporten *Men in Nursing Education – Mapping Educational Practices and Student Experiences in Iceland, Denmark, and Norway* (2019)

Läs rekommendationer utifrån rapporten i broschyren *Making nursing a study for men – Recommendations from a Nordic project on men in nursing education* (2019)

OM PROJEKTET

Samarbetspartners:

Reform – ressurscenter for menn (NO)

Háskólinn á Akureyri (Akureyris universitet) (IS)

Jafnréttisstofa (Islands jämställdhetsdirektorat) (IS)

Roskilde universitet (DK)

Projektperiod: 2017–2019



Migrantkvinnors deltagande i arbetslivet

Många kvinnor med migranterfarenheter blir marginaliserade i Norden, särskilt på arbetsmarknaden. Forskning visar att deltagandet i arbetslivet är lägre bland migrantkvinnor, och att arbetslöshet är vanligare i gruppen. Det har negativ inverkan på inkomst och delaktighet i samhället. Många kvinnor upptar även positioner som inte passar deras utbildningsnivå.

Inom ramen för projektet genomförde samarbetsparterna en studie av initiativ för att öka arbetsmarknadsdeltagandet bland migrantkvinnor i arktiska städer i Norden. Initiativ som tagits i isländska Akureyri, svenska Luleå och finska Rovaniemi har studerats och djupintervjuer med migrantkvinnor i områdena genomförts. Studien syftar till att belysa kvinnornas erfarenheter av arbetsmarknaden i nordiska arktiska städer, liksom till att undersöka hur politik och praxis kan förbättra integrationen i dessa områden.

Rapporten *Enhanced Labour Market Opportunities for Immigrant Women – Arctic case studies* (2018) visar att kunskaper i landets språk är en viktig faktor i alla de undersökta fallen. Att kunna språket är en viktig del för integration på arbetsmarknaden, liksom i det sociala livet och för ökad delaktighet i samhället. Hindren för att lära sig det lokala språket var liknande i de tre städerna och rörde bland annat bristande tillgång till rätt språkundervisning, få möjligheter att träna på det nya språket, bristande motivation och självförtroende och begränsad tid att lära sig språket. Utöver språkfrågan är kontaktnät en viktig faktor. De flesta migranter har inte samma sociala nätverk som någon som är född i landet. Ofta används de sociala nätverken för att säkra ett jobb, något som

är särskilt vanligt på mindre orter. För att utjämna sådana olikheter kan praktikplatser, lokala mentorer och andra initiativ för att sammanföra migranter med lokala arbetsgivare fungera som ”gate openers” och utöka de sociala nätverken.

I rapporten konstateras att språkkurser enbart för kvinnor och grupper med liknande utbildningsbakgrund kan fungera positivt för språkinlärningsprocessen liksom för bättre integration på arbetsmarknaden och deltagande i samhället. Språkkurser och workshops bör också syfta till att öka kvinnornas självförtroende och motivera deltagande på arbetsmarknaden. Rapporten visar att möjligheter till att lära sig språket på en arbetsplats, exempelvis genom praktik, har en positiv inverkan på både språkinläring, kontaktnät och vidare deltagande på arbetsmarknaden. Rapporten lyfter även att språkundervisning bör kombineras med information om den lokala arbetsmarknaden och hur den fungerar.

Läs mer om resultatet i rapporten *Enhanced Labour Market Opportunities for Immigrant Women – Arctic case studies* (2018)

OM PROJEKTET

Samarbetspartners:

Nordregio (SE)

Lapin yliopisto (Lapplands universitet) (FI)

Háskólinn á Akureyri (Akureyris universitet) (IS)

Projektperiod: 2017–2018

Nordisk jämförelse av föräldraförsäkringssystem

Betald föräldraledighet och den offentligt finansierade barnomsorgen har lagt grunden för den nordiska välfärdsmodell som innebär att både kvinnor och män kan kombinera arbete och familjeliv. En hög sysselsättningsgrad bland kvinnor leder till högre tillväxt och innebär att kvinnors och mäns ekonomiska makt och möjlighet att forma sina egna liv jämnas ut. Men trots höga ambitioner har inget nordiskt land helt lyckats bryta de mönster som innebär att kvinnor tar det största ansvaret för barn, medan män kan satsa mer på yrkeslivet. För att möta problemen som kvarstår har tre nationella kvinnorättsorganisationer kartlagt och jämfört systemen för föräldraförsäkring i samtliga nordiska länder, samt undersökt hur de påverkar kvinnors arbete och mäns uttag av föräldrapenning.

Rapporten Föräldraledig? Mer än en köksbordsfråga (2019) visar att mäns uttag av föräldraledighet är beroende av antal öronmärkta månader. När den öronmärkta tiden ökar så ökar också mäns ledighet, när den minskar så minskar mäns ledighet. Andra försök att påverka mäns föräldraledighet, som exempelvis jämställdhetsbonusen i Sverige, har inte haft någon bevisad effekt. Rapporten visar även att kvinnor är i hög grad är lediga med låg eller ingen ersättning. Det kan exempelvis bero på att försäkringen tar slut innan barnet får plats i barnomsorg som på Island, att vårdnadsbidrag i hög grad ersätter barnomsorg som i Finland och Norge eller att det är möjligt att sträcka ut ledigheten över lång tid genom att blanda dagar med och utan ersättning som i Sverige.

Utifrån resultaten ger rapporten rekommendation-

er på hur systemen för föräldraledighet bör utformas för att bäst främja jämställdhet. Bland rekommendationerna lyfts bland annat att föräldraledighet ska tas ut när barnet är litet. Föräldrapenning bör koncentreras till tiden för barnets födelse och första tid i livet. Det skulle särskilt stärka de grupper av kvinnor som står långt från arbetsmarknaden, bidra till en förbättrad etablering på arbetsmarknaden för nyanlända kvinnor och bidra till ett mer jämställt uttag av försäkringen. Rekommendationerna lyfter även att en viss flexibilitet i systemen är viktig, men att en hög grad av flexibilitet påverkar jämställdheten negativt. Ledighet som är längre än ett år kan vara negativt för kvinnors framtida ställning på arbetsmarknaden och inkomster och pensioner. Det beror på att framförallt kvinnor drygar ut den betalda ledigheten med obetalda dagar.

Läs mer om resultatet i rapporten *Föräldraledig? Mer än en köksbordsfråga* (2019)

OM PROJEKTET

Samarbetspartners:

Sveriges Kvinnolobby (SE), Norges Kvinnelobby (NO)
Kvenréttindafélag Íslands (Íslands kvinnorättsorganisation) (IS)

Projektperiod: 2017–2019

Sexuella trakasserier i hotell och restaurangbranschen

Sexuella trakasserier är ett utbrett problem i arbetslivet, och en särskilt utsatt bransch är hotell- och restaurangbranschen. Hur problemen hanteras av ledningen är en fråga det finns relativt lite kunskap om. Samarbetsparterna i detta projekt undersöker genom rapporten *Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavien – Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige* (2018) vad som hindrar en effektiv hantering av sexuella trakasserier i hotell- och restaurangbranschen. I rapporten intervjuas chefer, skyddsombud och förtroendevalda vid tre hotell, tillhörandes stora hotellkedjor, i Danmark, Norge och Sverige om sin förståelse och hantering av sexuella trakasserier.

Några av studiens resultat är att fall av sexuella trakasserier som sker medarbetare emellan, samt mellan medarbetare och chef, är svårast att hantera. Det är lättare att hantera fall där gäster trakasserar medarbetare. En gäst som trakasserar kan avvisas från hotellet, men cheferna upplever det som svårare att hitta lösningar för situationer när trakasserier sker mellan kollegor. Det blir också tydligt att olika arbetsplatskulturer, också mellan olika avdelningar på samma hotell, ger olika utmaningar som kräver olika sorters lösningar.

Resultaten visar också att hotellkedjornas policy och rutiner är viktiga för att förebygga och följa upp fall av sexuella trakasserier, liksom att skyddsombud och förtroendevalda sällan är involverade i hantering av fall av sexuella trakasserier vid de studerade hotellen. Rapporten visar också att få av skillnaderna mellan hotellen kan härledas till skillnader i nationella lagar om sexuella trakasserier i arbetslivet.

Inom ramen för projektet har samarbetsparterna även samlat ett antal vägledningar från Sverige, Norge och Danmark om hur sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan förebyggas och hindras. I publikationen beskrivs vägledningarna och vad de fokuserar på.

Läs mer om resultatet i rapporten *Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavien – Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige* (2018)

Läs sammanställningen *Utvagte veiledninger om trakassering i arbeidslivet* (2018)

OM PROJEKTET

Samarbetspartners:

Likestillings- og diskrimineringsombudet (NO)

Institut for menneskerettigheder (DK)

Diskrimineringsombudsmannen (SE)

Projektperiod: 2017–2019

I denna sammanställning presenteras resultat från de samarbeten som finansierats av Nordisk jämställdhetsfond för att bidra till jämställdhet i arbetslivet. Sammanställningen syftar till att sprida kunskap och erfarenheter från projekten, för att de ska få en ökad hållbarhet, komma fler till nytta och inspirera andra till nordiskt samarbete.

Sammanställningen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, som är ett samarbetsorgan under Nordiska ministerrådet. NIKK administrerar Nordisk jämställdhetsfond på uppdrag av Nordiska ministerrådet.

**Nordiska samarbeten för jämställdhet
i arbetslivet**

Publikationen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, som verkar på uppdrag av Nordiska ministerrådet.

Susanna Young Håkansson & Elin Engström
Göteborg 2020
nikk.no, norden.org

