



Jämställdhet och tillväxt i Norden

Inledning

Jämställdhet och tillväxt går hand i hand. I samhällen där arbetsmarknaden är mer jämställd mår också ekonomin bättre. Ett jämställt deltagande i arbetslivet är en central faktor som medför tillväxt. De nordiska länderna är ledande då det kommer till jämställdhet. Trots detta är ett ökat deltagande av kvinnor inom arbetslivet, speciellt genom heltidsanställningar, en av de mest effektiva metoderna att öka arbetsmarknadens kapacitet att nå ekonomisk tillväxt. Även om nästan tre av fyra kvinnor idag deltar i arbetslivet, är antalet arbetstimmar kvinnor utför i förhållande till män också relevant. Kvinnor är i regel mer utsatta för deltidsanställningar, vilket leder till att kvinnors resurser inte används till fullo och möjligheten att försörja sig blir svårare.

Samtidigt måste vi granska vart kvinnor söker sig på arbetsmarknaden. Genom att stöda kvinnors intresse för de så kallade STEM branscherna (naturvetenskaper och teknologi) kan vi öka mängden kompetent personal och driva mer innovativa arbetsmiljöer. Även kvinnornas placering på ledande poster genomgående i olika branscher är en viktig del av ett mer produktivt samhälle.

Ett välfärdssamhälle som stöder familjelivet är centralt för att kvinnor ska kunna delta i arbetslivet i samma utsträckning som män. Majoriteten av kvinnor i arbetslivet är kvinnor i åldern 25–54, med andra ord kvinnor i en ålder då de har barn och familj. Utan det samhälleliga stödet skulle dessa kvinnor vara tvungna att stanna hemma, vilket i sin tur skulle ha ödesdigra effekter på tillväxten.

För hållbarheten av våra samhällen måste vi arbeta för mångfald och lika rättigheter och möjligheter för alla på arbetsmarknaden, detta gäller även till exempel LHBTIQ+-personer. Trakasserier och hot om våld är något som fortfarande är förhärskande i våra samhällen och arbetsmarknader. I stor uträkning gäller detta främst kvinnor och individer som inte faller i den traditionella fördelningen kvinna/man eller flicka/pojke. Därför måste vi driva kampen om jämställdhet och LHBTIQ+-rättigheter parallellt.

Utbildning

I de nordiska länderna, så som i resten av västvärlden ser vi ett skifte inom inte endast grundutbildning, men även inom högskolorna där flickor och kvinnor klarar sig allt bättre och utbildar sig längre än pojkar och män. Ur ett jämställdhetsperspektiv innehåller denna situation fler utmaningar. Det gäller det könsfördelningen inom vissa branscher där man borde väcka intresset hos män för arbete inom till exempel vården samtidigt som man borde uppmuntra kvinnor att studera de så kallade STEM-ämnena. Vi lever fortfarande i en värld där män står för majoriteten av ledarskapsposter inom arbetslivet, även om kvinnor har höjt sin kompetensnivå i mycket högre grad än män.

- NFS följer upp utbildningspolitiken i medlemsländerna och lyfter vid behov fram jämställdhetsperspektivet i den politiska debatten utifrån gemensamt nordiskt perspektiv.

Arbetsförhållanden

Idag är vi medvetna om arbetslivets riskfaktorer för hälsa och välbefinnande. Vi är medvetna om både de fysiska och psykiska faktorerna som påverkar arbetsförmåga. Ansvar för att alla på arbetsplatsen ska må bra ligger i första hand på arbetsgivare men även arbetstagare måste medverka för en god

arbetsmiljö. Trots detta är de stora satsningarna inom välbefinnandet på arbetsplatsen gjorda inom branscher som industri och bygg med specifikt fokus på de fysiska riskfaktorerna som kommer från att jobba med maskiner, fysiskt tunga arbetsuppgifter och kemikalier. Samtidigt är vi medvetna om att det är de kvinnodominerade branscherna som vård och utbildning som är de mest utsatta för våld och trakasserier idag. En stark källa till belastning är de psykosociala arbetsmiljöutmaningar, ofta knutna till arbete med krävande patienter, brukare och klienter. Även en oskäligen arbetsbörda som ofta lämnar personalen med en känsla av otillräcklighet förekommer. Dessa aspekter i arbetssituationer är svåra att fånga och nå, men präglar kvinnornas arbetsliv i allt större grad.

- NFS lyfter fram vikten av att utvärdera jämställdhetssituationen inom arbetslivet och att skapa jämställdhetsplaner för att garantera att jämställdhetsperspektivet på arbetsplatser upprätthålls.
- NFS verkar för att de psykosociala arbetsförhållandena lyfts fram som lika viktiga som de fysiska.
- NFS uppmärksammar problematik och utmaningar kring behov av ökad lönebalans mellan kvinno- och mansdominerade yrken där lönenivåer ska utgå från kompetenskrav och ansvar.
- NFS arbetar för ett arbetsliv helt fritt från alla former av trakasserier och diskriminering.

Karriär och utvecklingsmöjligheter

Fortfarande råder det en brist på kvinnor i ledande poster i arbetslivet både inom den offentliga och den privata sektorn samt inom utbildningsväsendet. Även om vi i Norden kommit en bit på vägen med kvinnliga statliga ledare och kvinnor i andra ledarposter, är detta av ett undantag än en regel. En av de faktorer som granskas i bland annat Nordiska Ministerrådets och OECD:s "Is the Last Mile the Longest?" -rapport är den tid som kvinnor och män använder på arbetsplatsen. Kvinnor tillbringar statistiskt sett mindre tid på formellt avlönat arbete än män. En bakgrundsfaktor för detta är att kvinnor i större utsträckning än män jobbar på deltidskontrakt. Detta kan ur arbetsgivarsynvinkel användas som ett resonemang att anställa män istället för kvinnor.

Samtidigt vet vi att kvinnor är mer utsatta för oregelbundna arbetsförhållanden och tidsbundna avtal, vilket i sin tur påverkar möjligheterna till vidare utbildning och kompetensutveckling inom ramen för arbetet. Arbetsgivare är mer intresserade av att utbilda personal som har en tillsvidare anställning, än anställda som de vet att kommer att sluta sin anställning inom en viss tid. På så vis begränsas kvinnors möjligheter att utveckla sig själv och sina karriärmöjligheter ofta redan i början av karriären.

- NFS deltar i diskussionerna gällande likalönecertifikatet på nordisk nivå.
- NFS verkar för en utveckling för lika villkor för heltidsanställning för både kvinnor och män.
- NFS påminner om alla anställdas rätt till utbildning under arbetsförhållande, inte endast tillsvidareanställda.
- NFS lyfter fram möjligheterna att använda sig av anonyma rekryteringsprocesser, under vilka sökandes meriter och kompetenser lyfts som avgörande faktorer.
- NFS uppmuntrar den fackliga rörelsen att skapa olika program (t.ex. mentorprogram, ledarskapsutbildningar) för att stöda kvinnornas utvecklings- och karriärmöjligheter
- NFS uppmuntrar fackliga organisationer att erbjuda verksamhet för föräldrar för att hjälpa dem upprätthålla personliga kontakter även under föräldraledighet.

Familj och föräldraskap

Både synsätt och värderingar kring familj och föräldraskap har förändrats över tiden, och att enbart se den s.k. kärnfamiljen som grunden för samhällsutveckling är inte realistiskt idag. Eftersom familjestrukturen har ändrats kan arbetslivet och dess strukturer inte heller förvänta sig att ett system som är byggt omkring kärnfamiljen ska svara på vardagens utmaningar hos de anställda. Även om

ansvaret för hemmet fortfarande ofta faller på kvinnor, sker det en utveckling där män i allt större utsträckning är delaktiga och tar ansvar utifrån familjeperspektiv. För att kunna svara på samhällets nya strukturer måste reglering av föräldraledigheter och arbetsgivarens stöd för föräldraskap även utvecklas.

- NFS driver jämställd fördelning av kostnaderna för föräldraskap mellan föräldrar, så att föräldraskapet inte oskäligt hindrar eller minskar en förälders möjligheter att delta i arbetslivet.
- NFS uppmärksammar obalansen i utförandet av obetalt arbete i hemmet, och uppmärksammar männens roll som en del av lösningen.

Övriga åtgärder

Arbetsgruppen föreslår följande åtgärder för att upprätthålla och utveckla jämställdhetsarbetet i NFS och dess medlemsorganisationer:

- NFS jämställdhetsdokument granskas minst vartannat år för att säkra dokumentets aktualitet i den förändrade arbetsmarknaden.
- NFS stöder vid behov de nordiska representanterna i EFS kvinnokommitté i samband med kommitténs möten

NFS uppmärksammar jämställdhet som en prioritet i den interna verksamheten, och granskar sin verksamhet och sina ställningstaganden regelbundet för att garantera goda jämställda förutsättningar i organisationen.