

Nyhet

Nytt IA-avtal om sjuklöner undertecknat
i Norge

Portrett

Löneklyftan fläckar Finlands rykte

Kommentar

Leder: Kvinner står sterkest i en
brytningstid

Nyhet

Unik dom - chefer dömda för att anställd
begick självmord

05. Mars 2014

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2014

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2014

Tema: Historisk likestilling

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs
plass 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)

Innhold

Leder: Kvinner står sterkest i en brytningstid	3
Norge lyfter jämställdheten i Norden	4
Jämställdhet på toppen påverkar hela organisationen	7
40 år med nordiskt samarbete om jämställdhet ...	10
Manu Sareen: ligestilling er nøgle til integration .	13
Kvotering på kommando	15
Italia velger kvinner i krisetider	17
Lönekyftan fläckar Finlands rykte	20
Nytt IA-avtal om sjuklöner undertecknat i Norge	22
Unik dom - chefer dömda för att anställd begick själv mord	24

Leder: Kvinner står sterkest i en brytningstid

Norden har samarbeidet om likestilling gjennom 40 år. Nå bærer det frukter. Arbeidsliv i Nordens likestillingsbarometer viser at Norge i år er verdensledende i likestilling. For første gang deler kvinner og menn maktposisjonene likt.

KOMMENTAR

05.03.2014

AV BERIT KVAM

Det var en gang at folk i Norge ikke trodde at en kvinne kunne være statsminister og lede landet. Siden ble vi så vant med Gro at vi ikke trodde vi kunne klare oss uten. Nå har vi fått Erna og Siv som deler på makten. Det er interessant. Når likestilling blir synlig, gjør det noe med oss. Når partene i det norske arbeidslivet går til vårens lønnsforhandlinger er det kvinner som leder både LO og NHO, den største arbeidstaker- og den største arbeidsgiverforeningen. Det skal bli spennende å se om det bærer frukter.

Likestillingsbarometeret som Arbeidsliv i Norden publiserer i månedens tema, er historisk. Det viser lik fordeling av makt mellom kvinner og menn i Norge på de parameter vi har målt. Selvfølgelig kan det gå opp og ned, men nå har Norge vist at det er mulig, og hele Norden henger med. Det er som om kjønnsdimensjonen er opphevet.

Finnene er bitt kjønnsblinde hevder Finlands likestilling-sombud i Portrett. Folk tror at Finland har oppnådd likestilling, så nå kan man diskutere andre saker. Det er en bra advarsel, for selv om makten er mer likelig fordelt har Norden fortsatt et kjønnsdelt arbeidsmarked, og fortsatt henger det igjen at det i yrkene der menn dominerer er bedre lønn. Dette lønnsgapet skitner til Finlands rykte, sier likestilling-sombudet Pirrko Mäkinen. Men ikke bare Finlands rykte. Nordens rykte.

Danmarks likestillingsminister mener at likestilling er nøkkelen til integrasjon. Manu Sareen sier han har sett hvordan mange unge i minoritetsmiljøer forstrekker seg til raseri når foreldrenes oppfatninger ikke henger sammen med virkeligheten de unge ellers er omgitt av. Derfor må samfunnet gjøre en innsats, sier han.

Diskusjonen stopper heller ikke der. Når svenskene jobber med motivering og opplæring for å få flere kvinner i ledende stillinger, er også det erfaringer vi gjerne deler. Kjønnsbalanse i organisasjonen gir bedre bærekraft, og det blir mye morsommere å jobbe, sier HR-direktøren i Storebrand. Vi

blir ikke troverdige om vi bare har menn i ledelsen, hevder Anette Sägerkrantz.

Når vi tallfester likestilling, er det heller ingen tvil om at kvotering virker. Norge er blitt et eksempel i Europa. Sannelig viser det seg ikke at også i Italia har antallet kvinner i virksomhetenes styrerom tatt et stort byks fremover. Kanskje har den debatten hatt litt å si når kvinnene i Italias nye regjering innehar åtte av seksten ministerposter, og tre av dem skal blikke frem mot forandring av grunnloven og valgsystemet.

Vi lever i en brytningstid der det man trodde var sannheter, må bryne seg mot nytenkning. Da er det interessant at mange velger å satse på kvinner.



Fremskrittspartiets Siv Jensen blev finansminister och Erna Solberg från Høyre blev statsminister efter valet 2013. Det gav ett stort hopp i AiN:s jämställdhetsbarometer för Norge. För Norden samlat sett blev framgången mer blygsam.

Norge lyfter jämställdheten i Norden

För första gången har ett nordiskt land nått full jämställdhet i Arbetsliv i Nordens jämställdhetsbarometer. Den speglar om det är en man eller kvinna som sitter i 24 olika maktpositioner i samhället. Det är Norge som i samband med regeringsskiftet i fjol höst kom upp i 22 poäng. 20 poäng krävs för full jämställdhet.

TEMA

05.03.2014

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: ERLEND AAS, SCANPIX

Att mäta jämställdheten kan göras på många sätt. Att en kvinna blir minister behöver inte betyda att hon därmed för en politik som gynnar jämställdheten. Men vem som sitter vid makten är inte likgiltigt. Det påverkar hur vi ser samhället och vilka möjligheter som finns. Att Norge samtidigt har både en kvinnlig statsminister och en kvinnlig finansminis-

ter, samtidigt som både LO och arbetsgivarorganisationen har kvinnliga chefer, har aldrig skett tidigare i Norden.

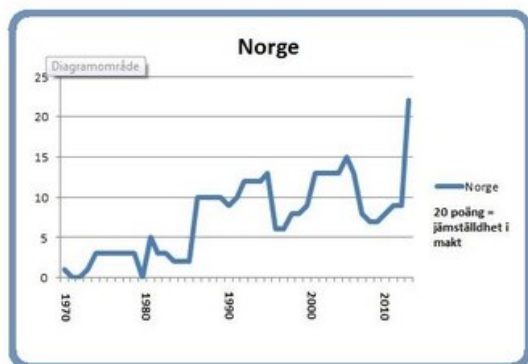
I andra länder har det varit bakslag. Det gäller framförallt Island, som 2013 bara var två poäng från jämställdhet i barom-

etern. Efter regeringsskiftet i maj rasade Island till åtta poäng. Det är på samma nivå som Finland.

Land	Poäng 2014	Ändring
Danmark	16	-1
Finland	8	-
Island	8	-10
Norge	22	+13
Sverige	10	-
Norden	64	+3

Tack vare Norge blev talet för hela Norden 63 poäng, tre poäng fler än 2013. Eftersom varje land har maximalt 40 poäng, eller 200 poäng för hela Norden, motsvarar 100 poäng full jämställdhet. Det är därför fortfarande långt kvar. I den nuvarande takten blir hela Norden jämställt – mätt med AiN:s barometer – först 2035.

Vår mät punkt är kl 08.00 den 8 mars varje år. Det är fortfarande tre dagar dit, så med förbehåll för att det kan ske ändringar i sista stund, här är en sammanfattning av det som skett det senaste året:



Norge

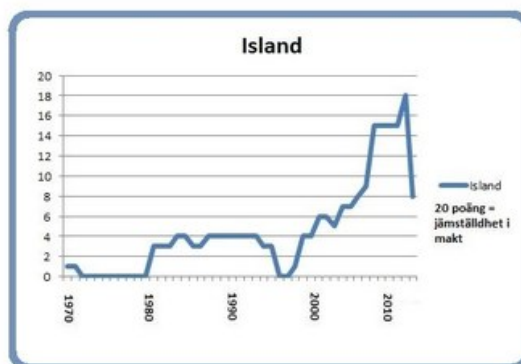
Det hade inte gått många dagar efter kvinnodagen 2013 förän det norska tjänstemanna- och yrkesförbundet YS valde Jourunn Berland till ny ledare. Det skedde den 10 mars, vilket gav Norge två poäng. Så följde Gerd Kristiansen som LO-chef, en tung position som i vår barometer får fyra poäng.

Vid stortingsvalet i september kom den stora skrällen. Erna Solberg från Høyre blev statsminister (5 poäng) och Siv Jensen från Fremskrittspartiet blev finansminister (3 poäng). Dessutom fick den nya regeringen fem ministrar på poster som finns med i jämställdhetsbarometern.

Norge gick därför upp från nio till 22 poäng (där 20 poäng motsvarar full jämställdhet) Betyder det att hela landet nu är jämställt? Nej, det är en överdrift, eftersom det finns områden där jämställdheten inte nått så långt

AiN:s jämställdhetsbarometer mäter till exempel inte jämställdheten i näringslivet. Där finns det fortfarande bara ett fåtal kvinnliga koncernchefer. Men Norge och Island har lagstiftat om att vardera kön ska vara representerade med minst 40 procent i de publika företagens styrelser.

Flera av de svåraste frågorna för den nya norska regeringen har handlat om frågor som feministerna prioriterat, som prostitution och abort. Regeringen vill dra tillbaka sexköpslagen och införa en reservationsrätt för husläkare som inte vill hänvisa kvinnor som vill ta abort till ett sjukhus. Detta har mött kraftigt motstånd från oppositionen och kvinnoorganisationer.

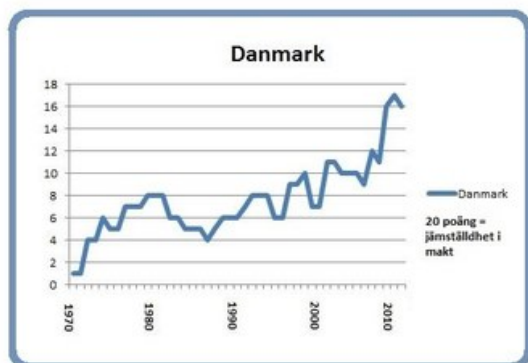


Island

Förra årets etta, Island, var bara två poäng från att uppnå det jämställdhetsmålet 2013. Men valet som genomfördes under våren gav ett regeringsskifte den 23 maj. Det innebar att Island rasade på barometern. Johanna Sigurðardóttir avgick efter fem år som statsminister. Sigmundur Davíð Gunnlaugsson från Framsóknarflokkurinn (som motsvarar Centerpartiet i de övriga nordiska länderna) tog över makten.

Den isländska regeringen består av sju departement, inklusive statsministerns kontor, men det finns mer än ett statsråd i ett par av dem. Ragnheiður Elín Árnadóttir blev näringsminister, Eygló Harðardóttir blev socialminister och Hanna Birna Kristjánsdóttir blev inrikesminister. Den senare posten ger inga poäng i vår barometer. Eftersom Island saknar arbets-, försvars- och kulturdepartement har vi gett extra poäng till de ministrar som har ansvaret. Socialministern, som även hanterar arbetslivsfrågor, får därför ett extra poäng. Kulturen hör under utbildningsministern, medan försvarsfrågor närmast hanteras av utrikesminister. De två senare posterna bekläs av män.

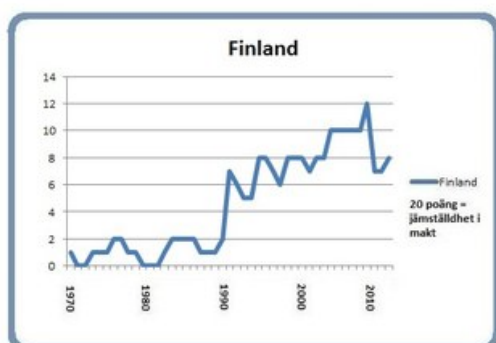
Island får också fyra poäng för att både tjänstemanna- och akademikerfacket leds av kvinnor. Den 24 juni blev Agnes M. Sigurðardóttir den första kvinnliga biskopen. Island har bara en biskop och får därför poäng för det. Sammanlagt får islänningarna åtta poäng, en halvering mot året innan.



Danmark

I Danmark har det varit en regeringsombildning i samband med att Sosialistisk Folkeparti lämnade den rödgröna regeringen som Helle Thorning-Schmidt bildade 2011. Det fick inga större konsekvenser i vår barometer.

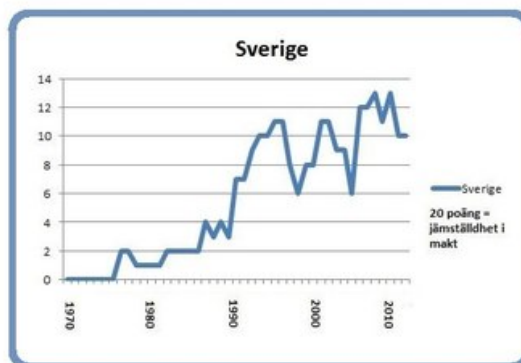
Även i september 2013 var det en del utbyten. Den nya kvinnliga kommunikationsministern Pia Olsen Dyhr som utnämndes kunde inte kompensera för att både jordbruks- och miljöminister blev män. Det blir därför ett poäng mindre för Danmark.



Finland

I Finland har den politiska situationen varit mer stabil. Men genom en mindre ändring i regeringen blev Pia Viitanen kommunikationsminister den 24 maj i fjol. Landet får därmed ett poäng mer i år och hamnar på åtta poäng. Den

enda kvinnan på de symboliskt viktiga funktionerna, är Pauline Koskela, som leder Högsta Domstolen.



Sverige

Sverige har fått en ny arbetsmarknadsminister med Elisabeth Svantesson, men hon efterträdde en kvinna. I övrigt är det inga förändringar och Sverige får därmed 10 poäng, som i fjol.

Det är emellertid redan avgjort att arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv kommer att få en ny kvinnlig VD, Carola Lemne. Hon börjar jobba i sin nya roll i maj i år och har haft flera chefsställningar in läkemedelsföretag och sjukvården. Till hösten är det val i Sverige.



Ska du göra ändringar för att få balans kan konsekvensen bli att någon måste flytta på sig, säger Anette Segercrantz.

Jämställdhet på toppen påverkar hela organisationen

- Om vi vill vara ett hållbart företag måste vi ha blandade ledningsgrupper på alla nivåer. Vi blir inte trovärdiga om vi bara har män i ledningen. Vi märker också hur det påverkar hela organisationen positivt och att det har blivit roligare att jobba, säger Anette Segercrantz, HR-direktör på Storebrand, där svenska pensionsförvaltarbolaget SPP ingår.

TEMA

05.03.2014

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: DAN COLEMAN

Svaret på frågan kommer blixtnabbt. Ja, SPP vill gärna berätta om "The Battle of the numbers" och sitt jämställdhetsarbete för Arbejdsliv i Norden. "The Battle of the numbers" är ett svenskt projekt för att få fler kvinnor i operativa

ledarställningar och pågick mellan november 2012 och ett år framåt.

- Vi berättar så gärna om det här, eftersom vi ser dynamiken som uppstår när det blir balans i grupperna och hur bra man

jobbar tillsammans, säger Anette Segercrantz, HR-direktör på Storebrand.

Sara Skärvad, Press och PR-chef på SPP, instämmer. Hon har fungerat som projektledare för de tio kvinnor som deltagit i "The Battle of the Numbers", något som hon beskriver som en lätt uppgift.

- Ska man vara projektledare för tio drivande kvinnor blir man lätt överflödig. Men när vi såg de här tio fantastiska kvinnorna hos oss väcktes verkligen tanken – "har vi negligerat dem?", säger Sara Skärvad.

Anette Segercrantz började som HR-direktör på SPP 2009, rekryterad av den då nya VD:n Sara Mc Phee. SPP är den fjärde största fondförvaltaren i Sverige, har 500 anställda och det totala förvaltade kapitalet är 140 miljarder kronor. SPP är en del av norska Storebrand och sedan 2011 är Anette Segercrantz HR-direktör för hela koncernen och delar sin tid mellan Stockholm och Oslo.

Sara Mc Phee blev den första kvinnan i SPP:s ledningsgrupp och Anette Segercrantz blev den andra. De har båda arbetat aktivt för att skapa en jämnare könsfördelning på ledningsnivå och 2011 hade man lyckats nå 50/50 med vissa mindre variationer över tid.

- Vi fick frågan att vara med i "The Battle of the Numbers" för att vi var en förebild. Det var fantastiskt kul och vi tackade ja omedelbart, berättar Anette Segercrantz.

De ville fortsätta att utveckla arbetet med jämnare könsbalans i organisationen och såg också vilka möjligheter det innebar att träffa och utveckla frågorna tillsammans med medarbetare i andra storföretag.

Utgångspunkten är kvinnornas egna erfarenheter

"The Battle of the numbers" är ett projekt där tio storföretag, bland andra SPP, under ett år aktivt har verkat för att tillsammans förstå vad som hindrar kvinnor för att nå ledande positioner. Hur kan man bryta kulturer som hindrar kvinnor och hur kan man skapa konkreta sätt att göra det? Målet har också varit att finna mätbara effekter. Och efter ett års kan konstateras att erfarenheterna är goda och delas med glädje.

Tio kvinnor från varje företag valdes ut att delta i "The Battles of the Numbers" och Anette Segercrantz var en av dem som deltog från SPP. Tillsammans med 99 andra kvinnor från de tio storbolagen Ericsson, Scania, SEB, H&M, IKEA, pensionsbolaget SPP, Saab, SSAB, Sandvik och Volvo, har hon under ett år borrar i frågan om jämställdhet på sin arbetsplats. Under fyra gemensamma workshops har man diskuterat, utbytt erfarenheter och mejslat fram hinder och möjliga strategier för förändringar, som sedan mynnat ut i konkreta förändringsförslag som presenterats för respektive koncernledning. Målet har varit fler kvinnor på operativa chefsbefattningar.

- Det är så häftigt att man börjar prata om frågan och också att bearbeta olika processer tillsammans. Då tar också koncernledningen till sig frågan och blir mer engagerad. Det behövs, säger Anette Segercrantz.

Metoden bygger på att kvinnornas egna erfarenheter tas till vara och det är dem som är utgångspunkt för en dialog med koncernledningen. Konceptet bygger också på att koncernledningarna har gett sitt aktiva stöd och redan vid starten stod det klart att de allra högsta ledningarna stod bakom satsningen. Samtliga VD:ar var på plats när startskottet gick och intygade, också i media, att fler kvinnor i ledningarna är nödvändigt för en framgångsrik affärsverksamhet. Under året som gått har också de tio kvinnorna från varje företag rapporterat direkt till sina koncernledningar.

- "The Battle of Numbers" blev en injektion och vi fick med oss större delen av organisationen på att dra igång och genomföra projekt under tolv månader. Vi hade workshops med koncernledningen, där vi presenterade långa listor på nödvändiga förändringar med motiveringen att "detta krävs för att bli intressanta och attraktiva som arbetsgivare". Vi lärde oss också mycket av "best practice" från andra företag. Genom projektet blev det större tryck, en "boost", och vi satte nog också lite extra press på varandra, berättar Anette Segercrantz.

Direkt in i ledningsgruppen

Arbetet i Storebrand/SPP underlättades också av att man samtidigt som man deltog i projektet också höll på med en stor omorganisation. Under hösten 2013 fick alla i koncernledningen nya mandat och 50 chefer fick nya roller i koncernen.

- Alla lediga och nya tjänster lystes ut, det var öppna processer och vi fick en intern rörlighet. Det innebar många nya roller som rapporterade till koncernledningen. En ung kvinna gick till exempel från projektet direkt in i koncernledningen, berättar Anette Segercrantz.

Idag är 38 procent av koncernledningen kvinnor, jämfört med 22 procent 2012. Antalet kvinnor i operativt ledarskap är 42 procent, jämfört med 37 procent året innan. Det finns också krav på att alla nivåer och avdelningar ska ha balans i sina ledningsgrupper.

- Om det inte går, så måste den som är ansvarig kunna förklara sig eller "gå en runda till". Detsamma om det inte vid slutrekrytering står mellan en man och en kvinna. Också successionsordningen ska präglas av balans. Har man inte det måste man ha en plan för hur det ska åtgärdas, säger Anette Segercrantz.

Ökad rotation bland toppledarna står högt på agendan. Intern rotation ökar attraktionskraften och håller tempot uppe. Ingen tvingas att byta jobb, men efter tre till fem år på topposition är det önskvärt att man går vidare till andra jobb i koncernen.

- Ska du göra ändringar för att få balans kan konsekvensen bli att någon måste flytta på sig. Man kan vinna mycket på en ändring, även om det blir tufft för några. Att genomföra ändringar kan göra ont ibland. Och ställer man fråga om man ibland behöver stiga åt sidan är svaret ja, säger Anette Segercrantz.

En fråga om hållbarhet

En sak som överraskar, är att varken Anette Segercrantz eller Sara Skärvad talar särskilt mycket om jämställdhet. Istället talar de om hållbarhet och balans. Ett skäl till det är att det inom vissa avdelningar kan behövas rekryteras män lika väl som kvinnor, till exempel inom Kundtjänst, HR och Kommunikation. Frågan "vilka är det vi missar" måste finnas med i varje rekrytering. Med en variation av människor blir besluten som fattas bättre, eftersom de bygger på fler perspektiv. I det sammanhanget är det viktigt att medarbetare har olika utbildningsbakgrund, erfarenhet, etnisk bakgrund, ålder och så vidare. Det är hållbarhet, enligt SPP. Man blir också mer attraktiv som arbetsgivare och får medarbetare som tycker det är kul att vara på jobbet. Då blir man intressant också för kunderna. Ett hållbart handlande flyttar fokus från vad man gör till hur man gör det.

- Då krävs blandade grupper. Det uppfattas av kunder och arbetstagare och vi blir mer attraktiva för de yngre. Vi är inte trovärdiga när vi talar hållbarhet om det sitter ett gäng män med samma bakgrund och i samma ålder i ledningen. Vi vill åt balansen och det har blivit självklart också på koncernnivå, säger Anette Segercrantz.

En slutsats är att när koncernledningen könsmässigt är i balans, så påverkar det hela organisationen. Automatiskt blir det också blandade grupper nedåt.

- När man ser dynamiken och hur bra man jobbar tillsammans vill fler grupper få samma balans för att göra ett bra jobb. Man ser möjligheter och hur roligt det är att jobba tillsammans. Det sprider sig, säger Anette Segercrantz.

- Vi ser också att männen förändras. Alla vinner på det här. Det handlar om ordval, hur man tänker, uttrycker sig och bemöter varandra. Med blandade ledningsgrupper blir det en annan dynamik. Det är stor skillnad från förr, säger Sara Skärvad.

När de summerar erfarenheterna av "The Battle of the numbers" och av sitt eget förändringsarbete, kan de rada upp en rad vinster. Organisationen har blivit öppnare och friare och fler medarbetare är orädda vid tanken på att söka sig vidare till ledarpositioner. Man talar också om SPP mer externt och mer positivt, vilket resulterat i betydligt fler ansökningar till lediga jobb. En reflektion är också att frågeställningarna är väldigt lika oavsett företag, även om till exempel klassiskt mansdominerade verkstadsföretag har en annan utgångspunkt är företag med mer blandad bas.

Och arbetet fortsätter, även om "The Battle of the numbers" är slut. Det som vunnits ska upprätthållas, annat ska utvecklas och förbättras.

- Vi vill fortsätta att verka för rörlighet i organisationen och hur kvinnor kan rekryteras till toppositioner. Där är det viktigt med förebilder – en ung kvinna kanske inte drömmer om att vara den enda kvinnan i badtunnan, säger Anette Segercrantz.

Idén exporteras utomlands

Fortsätter gör också "The Battle of numbers", men i Sverige kommer arbetet att ske i andra former, som presenteras senare i vår. Dessutom kommer konceptet att exporteras utomlands.

Sofia Falk är grundare till företaget Wiminvest, vars modell för att få fram fler kvinnliga chefer genom att använda deras egna erfarenheter, har används i projektet. Hon var också initiativtagare tillsammans Cissi Elwin, chefredaktör för tidningen Chef och Eva Swartz Grimaldi, Bianchi café and cycles. När hon ser tillbaka på året med The Battle of the numbers är hon mycket nöjd.

- Det har hänt jättemycket och då tror jag ändå inte vi har sedd den fulla vidden. Den mediala debatten har också fått cheferna att se på kvinnors deltagande i det operativa ledarskapet. Jag har pratat med många HR-chefer som också säger att det genom ledningen stöd blivit en fråga av vikt. Man har börjat prata om tjejerna på ett annat sätt, säger Sofia Falk.

Hon betonar vikten av att den högsta ledningen är med på förändringståget, annars händer ingenting. Frågan om kvinnors ledarskap har också gjorts mera mätbart. Man sätter mål, utformar ett sätt att gå tillväga och mäter vad som hänt. Det blir som andra områden inom företaget.

- Vi har fått det att hända – att gå från ord till handling. Vi har gjort det här mätbart och sett betydelsen.



De nordiska jämställdhetsministrarna och ministerrådets generalsekreterare Dagfinn Høybråten (i mitten). Från vänster: Eygló Harðardóttir, Island; Manu Sareen, Danmark; Solveig Horne, Norge; Maria Arnholm, Sverige och Paavo Arhinmäki, Finland

40 år med nordiskt samarbete om jämställdhet

Det finns två sätt att jämföra jämställdhetspolitiken mellan olika länder. Man kan se på hur många kvinnor som kommit till makten och man kan se på hur politiken är utformad. De två sätten behöver inte nödvändigtvis berätta samma historia.

TEMA

05.03.2014

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: HEIDI ORAVA, NORDEN.ORG

I Norge var det en manlig minister, Ansgar Gabrielsen, som till sist tog initiativet till att införa kvotering av kvinnor i styrelserna för de största företagen. Historikerna påpekar att detta var en fråga som förberetts länge av kvinnliga politiker. Men det går inte att komma ifrån att Gabrielsen spelade en avgörande roll när han gick emot sitt eget parti Høyre och lanserade det som är den mest radikala förändringen för jämställdheten under senare år i Norden.

När Geir Lundestad, direktören för den norska Nobelkommittén, ska förklara varför fredspriset fått en så hög status brukar han säga att det är för att det tillhör en familj med andra priser. Tillsammans har därmed priserna fått en högre status än vad de skulle fått var för sig.

På samma sätt kan man säga att jämställdheten i Norden gynnas av att de nordiska länderna är en familj. Jämställdheten kan öka eller minska i ett enskilt land, men det finns alltid något som de övriga länderna kan inspireras av. När man ser på de fem länderna som en grupp jämnas skillnaderna ut och det är lättare att se att trenden mot ett jämställdare samhälle har varit konstant ända sedan 1970-talet.

40 år sedan samarbetet inleddes

Jämställdhet är också ett av de områden där de nordiska länderna samarbetat mest. Det är ett samarbete som i år har pågått i 40 år. Redan 1974 beslöt det nordiska ministerrådet att varje nordisk regering skulle utse en person som skulle hålla kontakt med de övriga nordiska regeringarnas administrationer i jämställdhetsfrågor.

På det första mötet i kontaktgruppen det påföljande året deltog Edel Saunte från Danmark, Pirkko Kiviaho från Finland, Kari Vagnsnes från Norge och Ingemar Lindberg från Sverige. Det första seminariet om Jämställdhet i arbets- och familjelivet arrangerades i Glumslöv i Sverige. Där blev de nordiska länderna eniga om att uppträda samlat på kvinnokonferensen i Mexico 1975.

1978 hade ett handlingsprogram för nordiskt samarbete i jämställdhetsfrågor arbetats fram och det upprättades en egen ämbetsmannakommitté.

En dröm om jämställdhet runt hörnet

Det var en tid då drömmarna om jämställdheten var starkare än någonsin tidigare och där det nya jämställda samhället verkade ligga precis bakom hörnet. Teckningen på framsidan av den första nationella planen för jämställdhet i Sverige 1979 visar manliga advokater som ger spädbarn mjölk och kvinnliga snickare som lär sina döttrar hur man hanterar verktyg som skruvmejslar och tänger.



I utredningen slogs det bland annat fast:

- Elevernas studie- och yrkesval är starkt könsbundet. Arbetsmarknaden är fortfarande delad i manliga och kvinnliga yrken.
- Kvinnorna har fortsatt att strömma in på arbetsmarknaden under 70-talet, framförallt kvinnor med barn under sju år.
- Kvinnorna står alltså för merparten av hemarbetet.

Vissa mål har inte genomförts – och kommer kanske inte att genomföras:

- Det är angeläget att påbörja en generell arbetstidsförkortning mot sex timmars arbetsdag
- Andra har man kommit i mål med, som att alla barn har en dagisplats. 1979 var det bara en tredjedel av förskolebarnen som hade det.

Få kvinnor med körkort

En del av problemen känns idag främmande:

- Koncentrationen av service har tillsammans med spridningen av bebyggelsen på många håll lett till orimligt långa gångavstånd för konsumenterna. Idag krävs fysisk styrka och tillgång till bil av inköparna, som till övervägande del består av kvinnor. Kvinnor har emellertid inte tillgång till bil i samma utsträckning som män och många kvinnor saknar körkort. Dubbelt så många kvinnor som män färdas kollektivt till arbetet. Långa avstånd och dåliga kollektiva kommunikationer mellan bostad, arbete och service skapar tidspress och inkräktar på vardagsfritiden.

Men optimismen var stor. Bara undervisningen i skolan ändrades skulle barnen växa upp till jämställda medborgare. Men könsrollerna visade sig vara svårare att ändra än vad många trott.



I en dansk rapport om den könsuppdelade arbetsmarknaden från 2008 slås det fast:

- I Danmark utför män och kvinnor inte samma arbete. Bara 15 procent arbetar i i yrken där könsfördelningen är ungefär 50/50 och det är ingen tvekan om att denna könsuppdelning är en stor del av orsaken till att man fortfarande finner skillnader i vad kvinnor och män får i lön.

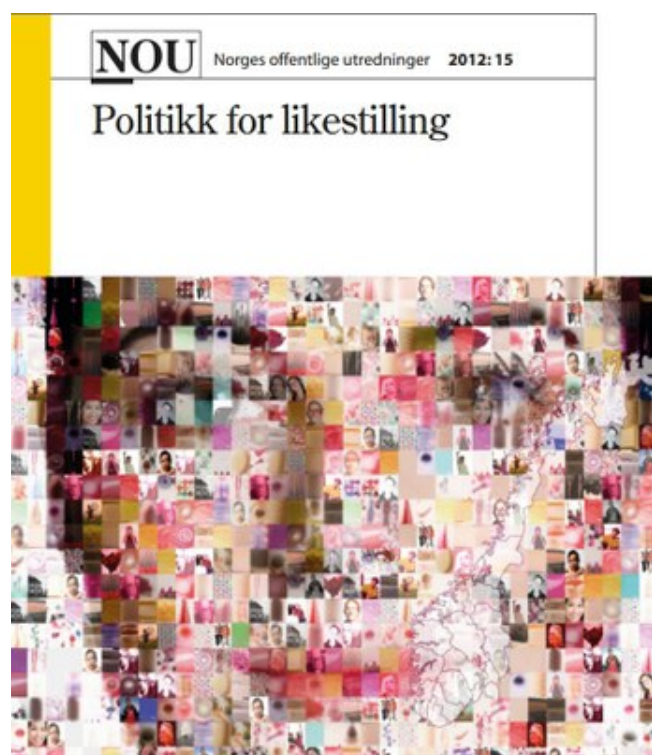
Världsledande på jämställdhet

Visst är det mycket som de nordiska länderna kan vara stolta över på jämställdhetsområdet. De nordiska länderna kommer kontinuerligt i topp-10 på globala jämställdhetsindex.

Det nordiska samarbetet har spetsats med prioriterade och tvärgående projekt som 1987, då man både samarbetade om *Fler kvinnor i databranschen* och *Muslimska invandrarkvinnor*.

Läser man igenom den kronologiska översikten över alla samarbetsprojekt, som finns längst bak i samarbetsprogrammet för 2011-2014 *Jämställdhet skapar ett hållbart samhälle* är det slående hur många olika sidor av jämställdheten som det samarbetats i Norden om. I takt med globaliseringen blir de teman som lyfts fram också mörkare: 2007 diskuterar de nordiska jämställdhetsministrarna människohandel för sexuella ändamål. En ökande insikt har spridits om att jämställdhet inte är något som kan uppnås isolerat i Norden. Med invandringen påverkas vi också av hur kvinnorna behandlas i andra kulturer.

Jämför man med en av de största jämställdhetsutredningarna under senare år, den norska NOU: Politikk for likestilling 2012:15, är det mycket som inte längre är så självklart som det var på 70-talet. Utredningen, som leddes av professor Hege Skjeie, fick bland annat i uppdrag att diskutera ”varför det norska samhället behöver en jämställdhetspolitik och vad målet ska vara för den”.



Omslaget är ett collage av hundratals små bilder. Bara om man kisar med ögonen ser man att det är ett kvinnoansikte.

Utredningen väljer att svara på frågan genom att säga att jämställdheten behövs för att det är en rätt var och en har.

- Ett samhälle som inte garanterar medborgarna den respekten och de rättigheterna och det medborgarskapet som följer, är ett orättvist samhälle.

Jämställdheten kan inte motiveras med att den ger större tillväxt:

- Produktivitetsbetraktelser och andra nytto betraktelser kan vara sammanfallande med, men inte principiellt begrunda jämställdhetspolitiken.

I den norska utredningen talas det om behovet för en flerdimensionell jämställdhetspolitik, som också tar hänsyn till att invandrarkvinnor blir dubbelt diskriminerade.

Under det senaste decenniet har också mansrollen kommit mer i fokus. Maskulinitet är tema för en av de konferenser som planeras 2014 under det isländska ordförandeskapet av ministerrådet. Ytterligare dimensioner är hur jämställdheten utvecklas i de självstyrda områdena. Under Nordiska rådets session i Köpenhamn 2006 hettade det till i debatten när frågan om Färöarnas självständighet i det nordiska samarbetet diskuterades. Motståndarna pekade bland annat på diskriminering av homosexuella som orsak till att säga nej.

Blir vi förvånade om jämställdheten fortfarande är ett tema i det nordiska samarbetet om 40 år?



Manu Sareen: ligestilling er nøgle til integration

Et opgør med manglende ligestilling i etniske minoritetsmiljøer er på vej i Danmark. Minister for børn, ligestilling, integration og sociale forhold, Manu Sareen, ser et ungdomsoprør ulme blandt unge fra indvandermiljøerne i protest mod forskelsbehandlingen af piger og drenge og opfordrer alle til at bakke op.

TEMA

05.03.2014

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: JOHANNES JANSSON/NORDEN.ORG

Alle skal ind i kampen for mere ligestilling i de etniske minoritetsmiljøer, mener Danmarks ligestillingsminister Manu Sareen (R), der siden den seneste ministerrokade også har været minister for børn, integration og sociale forhold. Ligestilling kan være den manglende nøgle til integration, forklarer han i dette interview med Arbejdsliv i Norden.

- Undertrykkelse og manglende ligestilling i nogle etniske minoritetsmiljøer kan være den nøgle, vi har ledt efter til at opnå bedre integration. Mere ligestilling giver bedre dialog og bedre integration, siger Manu Sareen.

Når den danske regering om kort tid udsender sin næste perspektiv- og handlingsplan for ligestillingen i Danmark vil indsatsen i de etniske minoritetsmiljøer derfor være opprioriteret i forhold til tidligere.

Manu Sareen har selv rødder i indvandrer miljøet og har i over 20 år arbejdet med integration. Han er født i Indien, flyttede med sine forældre til Danmark som treårig og har arbejdet mange år som pædagog og socialarbejder, før han blev politiker. Så han har med egne øjne set, at der er store udfordringer med ligestillingen mellem kønnene i dele af de etniske minoritetsmiljøer. I nogle tilfælde er der, ifølge minis-

teren, tale om egentlig undertrykkelse, og i grelle tilfælde resulterer det i vold eller tvangsægteskab.

Tidligere har han troet, er ligestillingsproblemerne ville løse sig selv, men han tog fejl, erkender han i dag:

- Mange af os troede, at i tredje generation af indvandrere i Danmark ville ligestillingsproblemerne fade ud, men det er ikke sket, og jeg er bekymret. Der er sket strukturelle fremskridt - piger fra etniske minoritetsmiljøer er bedre uddannet og flere kvinder er kommet i beskæftigelse – men jeg møder stadig forfærdelige historier om social kontrol, undertrykkelse og ufrihed.

Stærk social kontrol

Han peger på, at der er en gruppe piger og kvinder i de etniske minoritetsmiljøer, som kontrolleres ned til mindste detalje. Som ikke får lov til at tage i svømmehallen, gå til fødselsdage eller gymnasiefester. Og som er underlagt et massivt pres for at bevare deres mødom, indtil de bliver gift. Samtidig er der en lille gruppe kvinder, som lever med vold fra deres ægtemænd, og der er piger og drenge – et mindretal skønner ministeren – som er vant til fysisk afstraffelse.

Der er tal bag ministerens ord: Ni ud af ti indvandrepiger oplever social kontrol i forhold til parforhold og seksualitet, og hver tredje af dem oplever den sociale kontrol som stærk. Mange flere kvinder end tidligere kontakter et kvindecenter på grund af æresrelaterede konflikter, og der sker et tilsvarende boom i antal unge, der kontakter Rehabiliteringscenter for Etniske unge i Danmark.

Stigningen kan være udtryk for, at flere oplever undertrykkelse og ulighed. Men også for, at flere siger fra over for den. Begge dele taler for handling nu, pointerer ministeren. Han varsler nye initiativer fra National strategi mod æresrelaterede konflikter, som regeringen igangsatte i 2012. Der er også brug for en fortsat forebyggende og holdningsbearbejdende indsats i udsatte boligområder og for en indsats i grundskolen, fastslår Manu Sareen.

Støtte til ungdomsoprørere

Han lover samtidig støtte til det ungdomsoprør, som han ser ulme blandt unge fra indvandrer miljøerne i vrede over undertrykkelse og på forskelsbehandling af piger og drenge. De unge vil ikke finde sig i det længere, og det er helt fantastisk, mener ministeren. Som eksempel nævner han er den unge danske digter med palæstinensisk baggrund, Yahya Hassan, hvis nylige digtsamling om en opvækst med vold, svigt og kriminalitet er blevet den bedst sælgende debutdigtsamling i danmarkshistorien og har sat brand i den offentlige debat.

Ministeren vil blandt andet understøtte oprøret fra de unge gennem diskussioner i miljøerne, så de unge får endnu mere power til at sige fra.

- Grundtanken er, at viden og debat fører til forandring, og vi vil også række ud og støtte forældrene, når det er svært, siger Manu Sareen.

Danske forældre på banen

Men det er også nødvendigt, at forældre til etnisk danske børn løfter stemmen, understreger han. Vi må ikke lukke øjnene for undertrykkelse, og at piger holdes hjemme.

- Når Fatima ikke må komme med til fødselsdag, og når hendes forældre ikke melder sig til forældremødet, skal de øvrige forældre reagere og forklare dem, hvorfor det er vigtigt at være med. Vi politikere kan lovgive, og kommunerne laver projekter, men det næste store skridt skal vi danskere tage sammen.

Om danskerne hidtil har ladet Fatima i stikken, fordi vi er konfliktsky og ikke vil blande os i andre kulturer og traditioner, vil ministeren ikke svare på.

- Men der er plads til at gøre det bedre. Det er vigtigt at vi står værn om vores værdier i forhold til at give drenge og piger lige muligheder, og at du og jeg tør sige højt, at nogle måder at handle er bedre end andre.

Han appellerer også til imamer og andre med lederstatus i minoritetsmiljøer om at reagere imod undertrykkelsen. Det er i sidste øjeblik, hvis det skal have indflydelse på ligestillingen og integrationen de næste ti år, mener Manu Sareen.

Hans mål er større ligestilling men ikke, at unge fra minoritetsmiljøerne skal overtage alle danske normer.

- Målet er på ingen måde at gøre alle unge til del af den herskende danske ungdomskultur med druk, fest og farver til langt ud på natten. Det kan være godt for nogen. Det var godt for mig. Men derfor er det ikke godt for alle. Derimod er det godt og bør være en ret for alle at have friheden til egne valg og over egen krop, siger Manu Sareen.

Kvotering på kommando

Norge och Island har redan infört dem och nu är kvotering för att uppnå jämställdhet i börsbolagens styrelser på frammarsch i hela Europa.

TEMA

05.03.2014

AV CARL-GUSTAV LINDÉN

Både i Finland och i Sverige pressar regeringarna näringslivet att öka andelen kvinnor i styrelserna med hot om att kvotering annars införs för att öka kvinnoandelen. En av orsakerna till att kvinnorna är så väl representerade i börsbolagens styrelser i Finland och Sverige är att regeringarna bestämt att de skall råda jämställdhet i de statsägda företagen, av vilka många är börsnoterade. Det ökar också trycket på de andra bolagen som tvingas stå till svars i offentligheten.

- Staten kan säga att vi har lyckats hitta duktiga kvinnor, varför har inte ni gjort det?, säger diskrimineringsombudsman Pirkko Mäkinen.

Centralhandelskammaren i Finland har också slagit fast att jämställdheten är ett strategiskt mål. Regeringen ska i sommar göra en utvärdering av hur väl börsbolagen lyckats hitta kvinnor till sina styrelser och i samma skede ska könskvotering diskuteras.

Lagstiftning om inte bolagen ändrar attityd

I Sverige har regeringen uppmanat börsbolagen nomineringskommittéer att anstränga sig lite extra i vår för att hitta kvinnor. Nyligen sade finansminister Anders Borg (M) i en Eko-intervju att han vill lagstifta om kvotering av kvinnor till bolagsstyrelser inom ett par år om inte näringslivet "väsentligen ändrar attityd".

Norge har alltså gått i bräsch för kvotering, men nu är hela EU på väg dit likaså. EU-parlamentet godkände i november kommissionens lagförslag om att införa 40 procentiga kvoter i börsbolagen 2020, men förslaget ska godkännas av medlemsländerna. I fjol var bara 17 procent av styrelseledamöterna kvinnor och endast i fyra procent av styrelserna leddes ordet av en kvinna.

Bollen ligger nu hos Tyskland och när nu Angela Merkels nya regering gått in för kvotering får resten av EU svårt att stå emot. Tyskland har slagit fast att andelen kvinnor skall vara 30 procent år 2016 i landets 120 företag med mer än 2000 anställda. Ännu fler skall sätta bindande mål om att öka antalet kvinnor på toppposter och i styrelser.

Om tillräckligt många medlemsländer, två tredjedelar, backar upp förslaget före valen till europaparlamentet i maj blir förslaget om kvotering lag.

Skeptiska danskar

I Danmark är regeringen emot kvotering och förhåller sig även skeptisk till EU-kommissionens lagförslag. I stället har regeringen lagt fram en egen modell där 1100 största företagen själva skall sätta mål för könsfördelningen i styrelserna. Även Sverige röstade motsatte sig kommissionens förslag i fjol, men verkar nu alltså ha ändrat sig.

Storbritannien har också motsatt sig kvotering, trots att regeringen redan satt upp målet att minst 25 procent av styrelserna i de 100 största bolagen ska bestå av kvinnor. Labour har nu meddelat att partiet går in för 30 procentiga kvoter om man vinner valet nästa år. Delar av näringslivet har nappat på trenden och nyligen beslöt Lloyds bank att kvinnor ska ha minst 40 procent av bankens toppjobb år 2020.

Enligt EU-kommissionen databas över män och kvinnor i beslutsfattande i Europa toppas listan av Island och Norge, medan Danmark klarar sig sämst och ligger nära EU:s medelnivå. Materialet finns också samlat i en rapport från kommissionen om kön och ledarskap.

Land	Kvinnor i styrelsen	Kvinnliga styrelseledare
EU 28	17 %	4 %
Danmark	21 %	0 %
Finland	29 %	4 %
Island	49 %	11 %
Norge	42 %	15 %

KVOTERING PÅ KOMMANDO

Sverige	26 %	4 %
---------	------	-----

Källa: EU-kommissionen



President Giorgio Napolitano og ministrene i regjeringen Renzi i forbindelse med innsettelsessermonien i Palazzo del Quirinale, 22 februar 2014

Italia velger kvinner i krisetider

Halvparten av ministrene i Italias nye regjering er kvinner. Hva betyr det i et land der sysselsettingen blant kvinner ligger på bunn i Europa? Statsminister Matteo Renzi lover endring. Han vil ha umiddelbare reformer og fart i økonomien. Hittil er det loven om kvotering til styrene som har hatt størst effekt på likestillingen.

TEMA

05.03.2014

AV BERIT KVAM

- Situasjonen er usikker, men veldig spennende. Renzi's stil er helt ny. Jeg er ganske håpefull i forhold til at denne regjeringen kan evne å innføre viktige reformer, sier Carla Collicelli, visedirektør ved forskningsinstituttet Censis i Roma.

Paola Profeta som forsker på offentlig forvaltning og likestilling ved Universitetet Bocconi i Milano er også optimistisk.

- Det sender et sterkt signal til landet når andelen kvinner i regjeringen er 50 prosent. Det har aldri skjedd før i Italia. Med dette har Renzi også oppfylt løftet han tidligere ga om å utnevne like mange kvinner som menn til regjeringen. Det er for tidlig å gi noen dypere analyse, men vi har store forventninger, understreker Paola Profeta til Arbeidsliv i Norden.

Italia er i dyp krise. Selv om økonomien for første gang siden 2008 viser en minimal oppgang, øker fortsatt ledigheten. Ifølge Istat er arbeidsløsheten totalt 12,9 prosent, 13,8 blant kvinner og 42,4 prosent blant unge mellom 15 og 24 år. Samtidig er sysselsettingen blant kvinner i Italia 47,1 prosent. Den varierer fra 56,6 prosent i nord til 30,8 prosent i sør. Bare Malta i Europa ligger lavere på statistikken.

Matteo Renzi tok over som statsminister i Italia 22. februar etter å ha vunnet kampen om tilliten i sitt eget parti Det demokratiske partiet (Partito Democratico/PD). Tidligere statsminister Enrico Letta ble skjøvet til side fordi han ikke fikk til nok. Men Renzi må fortsatt støtte seg til omtrent de samme politikerne som Letta, på tvers av politiske skillelinjer. Det har ikke vært noe nytt valg i Italia. Matteo Renzi er derfor den tredje statsministeren etter Mario Monti og Enrico Letta som ikke har vunnet tilliten gjennom demokratiske valg, men etter å ha blitt utpekt av presidenten Giorgio Napolitano. Nå lover Renzi å endre valgsystemet som skaper den ustabile situasjonen.

Noen av kvinnene i regjeringen er erfarne og renommerte, noen er det ikke. Uansett, hevder Carla Collicelli, er det positivt med flere kvinner.



-

- Effekten av andelen kvinner kan bare være av det gode. Det sier jeg ikke av ideologiske grunner, men min erfaring er at selv den verste kvinne oftest er bedre enn en mann, i hvert fall når det gjelder å ha oppmerksomheten på å sikre transparens og tydelighet i forhold til saken det gjelder.

Hun er "klart for regjeringen Renzi". Ikke bare på grunn av andelen kvinner, men på grunn av forventninger om gjennomgripende reformer i det italienske samfunnet.

Mange la merke til den direkte, personlige og uhøytidelige formen da Matteo Renzi holdt sin tiltredelseserklæring. Men fornyelsen er mer dyptpløyende, mener Carla Collicelli og viser til en kommentar Renzi har skrevet i forlaget Donzellis gjenutgivelse av "Høyre og venstre" "Destra e Sinistra", bestselgeren av Norberto Bobbio som kom for tjue år siden. Der peker Renzi blant annet på behovet for dype og bærekraftige reformer med strategiske mål, forteller hun. Han mener at blokkpolitikken og de tradisjonelle sosialpolitiske skillelinjene er utdatert, og at det er nødvendig å komme i inngrep med tidsånden på helt nye måter. Sosialdemokratene gjorde store fremskritt for noen tiår tilbake, og den sosiale velferden man har oppnådd i Europa er absolutt verd å forsvare. Nå er tidene forandret, man kommer ikke videre med å bruke de gamle metodene som har fått katastrofale konsekvenser for folk i Europa. Nå er det behov for en ny sosial, rastløs dynamikk.

Denne alternative tenkningen er modig, og den forklarer den direkte og personlig måten å kommunisere på i offisielle diskurser, sier sosiologen Carla Collicelli.

- Renzi har ikke bare en innovativ verbal og kommuniserende stil, han har en tung målsetting om å gjennomføre dype og reelle endringer. Vi forventer en reell endring i fordelingen av resurser med hensyn til middelklassen, at det blir satt fart i realøkonomien, at kostnadene knyttet til den politiske klasse og toppbyråkrater reduseres og selvfølgelig at det blir jobber til unge mennesker.

Kvotering foreløpig viktigst

Når italiensk radio og TV, RAI, feirer kvinnene med et eget seminar, er Paola Profeta en selvskreven innleder. Hun har markert seg i den offentlige debatten om likestilling i Italia. Når 8 av 16 ministre er kvinner, er det en god start, kommenterer hun.



- Det er bra, men er selvfølgelig ingen magisk oppskrift for å få bukt med kjønnsgapet. Hun viser til World Economic Forum sin Global Gender Gap Index der Italia ligger som nummer 80 av 132 land, og som land nummer 101 når det gjelder økonomiske muligheter for kvinner.

- Men det er et godt signal som kan bidra til å bryte ned stereotypier, og det har stort potensial. Foreløpig tror jeg likevel at loven om kjønnskvoltering til styrene er den viktigste endringen i politikken vi har sett så langt. Vi trenger mange flere reformer fremover. At halvparten av ministrene er kvinner må forhåpentligvis bidra til det.

Paola Profeta forsker blant annet på konsekvensene av loven om kjønnskvoltering til styrene som ble gjennomført i Italia fra 2012. Den gjelder statlige og børsnoterte selskaper. Målet er minst 20 prosent andel av hvert kjønn i styrerommene i 2015 og 33 prosent i 2018. Her viser hun utviklingen i styrerepresentasjonen i Italia, 1934-2013.

Donne nei CDA, società quotate, Italia

Women corporate board representation, 1934-2013



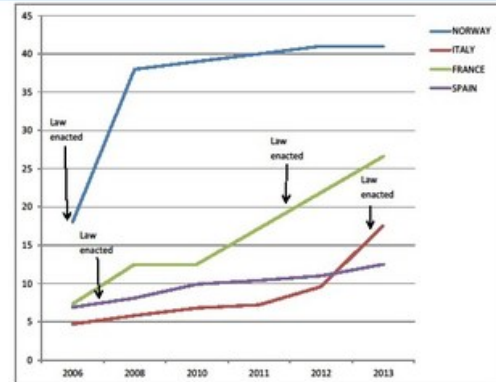
Source:

From 1934 to 1998: Gamba, M. & Goldstein, A. (2009). The gender dimension of business elites: Italian women directors since 1934, *Journal of Modern Italian Studies*, 14(2), 199-225.
From 1998 to 2009: Aliberti Governance Advisors on Consob.
From 2009: Authors' elaboration on Consob

Paola Profeta's tall forteller hvordan representasjonen av kvinner i styrerommene er mer enn fordoblet det siste året. Fra 8,11 prosent 4.mai 2012 til 17,64 prosent 3. februar 2014. Antallet har økt fra 207 kvinner i mai 2012 til 407 i februar 2014. Samtidig er det totale antallet styrerepresentanter redusert fra 2552 til 2307. Per i dag mangler fortsatt 769 seter for å oppnå 33 prosent representasjon av kvinner i styrerommene.

Bildet nedenfor viser utviklingen i flere land med lov om kvotering av kvinner til styrene.

Evoluzione della presenza femminile nei CDA: Hard laws



Innføringen av loven om kvotering var revolusjonerende, hevder Paola Profeta.

- Ja, jeg vil bruke det ordet fordi dette innebærer en stor endring som vi ikke overskuer ennå. Det er ti tusen virksomheter som nå må forandre styrerepresentasjonen, som må ta kvinner i betraktning. Det er kanskje ikke en stor revolusjon, det går sakte fremover, men det går fremover, sier Paola Profeta.



Löneklyftan fläckar Finlands rykte

På en rad punkter finns Finland i EU-tåten när det gäller kvinnors representation i näringsliv och politik. Jämställdhetsombudsman Pirkko Mäkinen är särskilt nöjd över att Finland har den största andelen kvinnor i börsbolagens styrelser av alla EU-länder, 27 procent - utan att behöva ta till kvinnokvoter. Finland har även i likhet med de nordiska länderna en hög andel kvinnor i det politiska beslutsfattandet. Men annars ser hon ingen större orsak att jubla.

PORTRETT

05.03.2014

AV CARL-GUSTAV LINDÉN

- Vad gäller löneskillnaderna ligger vi medelskiktet, till och med lite under, säger Pirkko Mäkinen i en intervju för AIN.

Hon upplever också att finländarna har blivit könsblinda: folk tycks att tro att jämställdheten är uppnådd och att det är

dags att gå vidare med andra svåra frågor. Det är en av orsakerna till att invandrarnas ställning diskuteras mycket mer än kvinnornas problem i arbetslivet.

- Det är oroväckande. Ungdomar är ju väldigt jämställda och de möter problemen först när de går in i arbetslivet, som när kvinnor återvänder till jobbet från föräldraledigheten och arbetsuppgifterna inte längre finns.

Samtidigt pågår en debatt om männens ställning i det finländska samhället. Det finns en stor grupp män som av olika orsaker – låg utbildningsnivå, sjukdomar, social utsläpning – hamnat utanför och det talas nu alltmer om att männen lever mycket kortare tid än kvinnor.

Hennes egen drivkraft är möjligheten att få ägna sig åt dagligt människorättsarbete, identifiera problemen och åtgärda dem inom lagens ramar.

Nu pågår arbetet med att också få in könsminoriteter i jämställdhetslagstiftningen. Mäkinen säger att motverkan av diskriminering förbättrar stämningen för alla på arbetsplatsen, inte bara för dem hamnar illa ut. Hon fäster också särskild uppmärksamhet vid invandrarkvinnor, eftersom de riskerar att falla mellan jämställdhetsombudsmannens och minoritetsombudsmannens områden.

- I skolorna får somaliska flickor rådet att bli vårdare i stället för att erbjudas hela skalan av möjligheter. Detta är vanligt, men väldigt dolt.

Stolt tradition

År 1906 blev Finland först i världen med att ge kvinnor rösträtt och rätt att kandidera i val. Landet har också gjort sig känt för sina kvinnliga ministrar och en president, men det dröjde ända till 1987 innan den första lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män kom till. Då inrättades också jämställdhetsombudsmannens ämbete. Mäkinen, som är jurist till utbildningen, har suttit längst på posten och är nu inne på sin tredje period som tar slut 2017. Hennes första period började samma dag som Finland blev EU-medlem.

Från första början har jämställdhetsombudsmannen ägnat sig åt arbetslivsfrågor. Mest handlar det om diskriminering vid rekrytering eller lönesättning, tidsbundna anställningar eller problem i samband med graviditet och föräldraledighet.

Finland är unikt i och med att en nästan lika stor del av kvinnorna jobbar som männen. Anpassningen av familj och arbete är lättare i Finland än till exempel i södra Europa.

- Det att man har får barn innebär inte att man måste ta ett deltidsarbete”.

Regeringen strävar efter att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, från 20 procent 2006 och vara högst 15 procent år 2015, men nu tjänar finländska kvinnor 83 cent för varje euro som männen får i lön så det ser dystert ut. Enligt finländsk lagstiftning ska alla arbetsplatser med fler än 30 anställda ha en jämställdhetsplan där lönerna är registrerade, men i praktiken har jämställdhetsombudsmannens byrå inte resurser att övervaka att lagen följs.

Offentliga sektorn

Trots att löneskillnaderna diskuterats i decennier går jämställdhetsarbetet trögt. En bidragande orsak till löneskillnaden är att kvinnor oftare jobbar i den offentliga sektorn där lönerna över lag är lägre än i den privata.

Bäst är kvinnorna representerade som ledare i den statliga sektorn där regering och riksdag beslutat att de ska ha minst 40 procent av toppjobben.

- Däremot är kommunsektorn väldigt manlig, säger Mäkinen.

Många av jobben i kommunerna är däremot kvinnodominerade, framför allt inom vårdsektorn och undervisningen. Trots att Finland gång efter gång tar sig till toppen i Pisaundersökningarna som mäter vad 15-åringarna lärt sig syns det inte i lönerna, även om lärare i Finland måste ha en högskoleutbildning för att vara formellt kompetenta. Det samma gäller i andra kvinnodominerade yrken.

- En bibliotekarie berättade att mannen som kör biblioteksbussen har högre lön än henne trots att hon är högskoleutbildad, säger Pirkko Mäkinen.

Inom det privata näringslivet sitter jämställdheten hårt åt: enligt en undersökning beställd av fackförbundet Pro har 36 procent av männen chefsjobb mot bara 6 procent av kvinnorna. Männen får även högre bonusar och erbjuds mer utbildning än kvinnor med samma jobb.

- Vi värderar ingenjörer som ledare och den utbildningen är helt dominerad av män. Det finns kvinnor inom HR och kommunikation, men inte på de hårda affärsområdena.

I börsbolagens ledningsgrupper låg andelen kvinnor på 19,2 procent i slutet av fjolåret vilket bara är något sämre än Sverige, men klart bättre än Danmark. Det fanns ändå bara en kvinnlig börsbolagschef.

Norden och EU är viktiga referensgrupper för Pirkko Mäkinen. Det är i diskussionerna med sina kolleger som hon finner effektiva lösningar och modeller. Alla länder kämpar med samma problem, från diskriminering till stereotyper i medierna, underliga uppfattningar om kvinnor och män.

- Det ekonomiska läget är bister och det är lätt att säga att de här sakerna är lyxartade.

Robert Eriksson

Arbetsminister Robert Eriksson var snabb med att se till att LO-ledaren Gerd Kristiansen fick en röd marsipanros på sin tårtbit. Vibeke Hammer Madsen från arbetsgivarorganisationen Virke till vänster.

Nytt IA-avtal om sjuklöner undertecknat i Norge

Arbetsmarknadens parter och den norska regeringen har förlängt IA-avtalet fram till 2018. Mindre byråkrati utlovas i kampen för att få ned sjukfrånvaron, att få fler in i arbetslivet och att få folk att förlänga sin yrkesverksamhet.

NYHET

04.03.2014

TEXT OCH FOTO: BJÖRN LINDAHL



Arbetsminister Robert Eriksson var snabb med att se till att LO-ledaren Gerd Kristiansen fick en röd marsipanros på sin tårtbit. Vibeke Hammer Madsen från arbetsgivarorganisationen Virke till vänster.

Det var en gemytlig stämning när avtalet undertecknades den 4 mars av två ministrar och fyra ledare vardera från arbetsgivarerna och fackförbunden. Det firades med en egen IA-tårta.

Alla var nöjda med att avtalet har förenklats och blivit mindre byråkratiskt. För även om sjukfrånvaron har minskat med 12,3 procent sedan det första IA-avtalet undertecknades 2001, och i december i fjol var på den lägsta nivån under hela avtalsperioden, så har det varit många verksamheter som inte velat skriva under IA-avtalet.

Det främsta skälet har varit att det varit för byråkratiskt och att de verksamheter som inte fyllt ut alla uppgifter rätt har fått böter. Nu tas dessa sanktioner bort.

- Det har inte funnits något samband mellan sanktionerna och lägre sjukfrånvaro. Företagen och verksamheterna har använt en massa tid på sådant som inte påverkar sjukfrånvaron alls, sa arbetsminister Robert Eriksson.

- Det har ofta visat sig att system som bygger på förtroende fungerar bättre än de som bygger på tvång, sa Knut Aarbacke, som leder fackförbundet Akademikerne.

Arbetsminister Robert Eriksson från Fremskrittspartiet önskade också att sjukskrivningarna i högre grad ska "normeras" på samma sätt som skett i Sverige, det vill säga att det införs standardiserade längder för hur lång en sjukskrivning kan vara för olika diagnoser, men där läkarens beslut väger tyngst.



- Det som står i regeringsprogrammet om normerade sjuk-skrivningar ska genomföras, sa arbetsminister Robert Eriksson. LO-ledaren Gerd Kristiansen och Unio-ledaren Anders Folkestad lyssnar.

I ett eget tilläggsdokument till avtalet står det att regeringen ska inleda samtal med arbetsmarknadens parter om den frågan.

IA-avtalet har sedan det först ingicks haft tre mål:

- Att få ned sjukfrånvaron.
- Att få fler personer med funktionshinder in i arbetslivet.
- Att få folk att arbeta längre så att den reella pensionsåldern ökar.

För fackförbunden har den viktigaste frågan varit att dagens regler för sjukfrånvaro inte ska ändras, vilket innebär att det inte finns några karensdagar i Norge och att 100 procent av lönen kompenseras under sjukskrivningen.

- LO har varit en garant för sjuklönesystemet. Vi är därför glada för att det inte påverkas i det nya avtalet, säger LO-ledaren Gerd Kristiansen.

Unik dom - chefer dömda för att anställd begick självmord

Två chefer vid en svensk socialförvaltning dömdes i februari för att ha orsakat en anställds depression och självmord. Domen är unik. Det har aldrig tidigare hänt att en arbetsgivare har ställts till ansvar för att ha vållat psykisk sjukdom, och oavsett om den står sig i högre instans eller ej är den en rejäl tankeställare för Sveriges arbetsgivare.

NYHET

04.03.2014

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Mannen var anställd som socialsekreterare i en liten kommun i norra Sverige och behandlade ärenden som rörde vård av missbrukare. Det hade han gjort i tre år – och trivts mycket bra – när han våren 2009 fick en ny arbetsledare med en ny ledarstil.

Snart skar det sig mellan dem. Hon kritiserade hans arbete gång på gång på ett sätt som han uppfattade som trakasserande. I slutet av året vände sig mannen för första gången till deras enhetschef, och bad att få bli omplacerad. Efter årsskiftet och ända fram till självmordet i juni 2010 fortsatte han att vädja till både enhetschefen och kommunens socialchef om nya arbetsuppgifter. Han bad om "nåd" och erbjöd sig att ta vilket annat arbete som helst. Även hans arbetskamrater och hans fru vände sig flera gånger till de två cheferna och bönföll dem om att göra något åt konflikten, eftersom mannen blev alltmer deprimerad.

Blev avskedad

De svarade med att skicka honom till psykolog och läkare, och genomförde vad som skulle vara en mobbningsutredning. Den innebar att enhetschefen frågade hur arbetsledaren såg på saken och tog till sig hennes beskrivning av hur dåligt mannen skötte sitt arbete. Så i stället för att göra något åt arbetssituationen varslade cheferna honom om avsked. Samma dag som han och hans fackliga ombud skulle träffa arbetsgivaren och överlägga om detta tog han sitt liv. Pensionsmyndigheten fann senare att hans död hade orsakats av en arbetsskada.

De som nu har dömts för att ha vållat hans sjukdom och död är enhetschefen och socialchefen. Den arbetsledare som mannen uppfattade som sin plågoande blev inte åtalad. Förklaringen är att det var enhetschefen och socialchefen som hade arbetsgivarens uppdrag att, med arbetsmiljölagens ord, planera, leda och kontrollera verksamheten för att skapa en

god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Och det har de inte gjort, menar Östersunds tingsrätt.

Skyldiga att ingripa

Enligt domstolen står det klart att de båda var medvetna om att det rädde svåra samarbetsproblem och att mannen mårde mycket dåligt på grund av detta. Därmed var de också skyldiga att ingripa. Att de ordnade så att han fick kontakt med företagshälsovården var inte tillräckligt, de hade fortfarande ansvar för hur situationen såg ut på arbetsplatsen och för vad som behövde göras där. Därför skulle de ha gjort en ordentlig utredning och övervägt om det gick att anpassa arbetsförhållandena på enheten, men de undersökte inte ens om det fanns möjlighet att omplacera honom.

Domstolen konstaterar också att cheferna varslade mannen om avskedande utan att de egentligen hade tagit reda på om det faktiskt fanns laglig grund för det – vilket den menar att det inte fanns – och trots att de kände till risken för självmord. Därmed gjorde de sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död, och dömdes till villkorlig dom och kännbara dagsböter. De två cheferna kommer med all sannolikhet att överklaga domen.

Det framgår alldeles klart av arbetsmiljölagen att arbetsgivarna är lika skyldiga att "vidta alla åtgärder som behövs" för att förebygga psykisk ohälsa som för att förhindra olycksfall och fysisk sjukdom. Men Arbetsmiljöverket, som utfärdar föreskrifter om vad lagen innebär mer konkret på olika områden och för olika typer av risker, har hittills inte lyckats anta några bindande föreskrifter om hur det ska gå till att förebygga psykisk ohälsa, utan bara utfärdat så kallade allmänna råd om detta. Därför har det också varit svårt att använda de sanktioner som finns i arbetsmiljölagen för att driva på arbetsgivare som inte tar sitt ansvar för de anställdas psykiska hälsa. Kanske blir det domen från Östersunds tingsrätt som

får fart på det förebyggande arbetet. Oavsett om den står sig i högre instans eller ej är den en rejäl tankeställare för Sveriges arbetsgivare.