

Jämställdhetscertifiering

Jämställd industri – från ledning till verksamhet

Slutrapport till Tillväxtverket
Göteborg 2013-2015



VI HAR FÅTT STÖD AV
**TILLVÄXT
VERKET**

WINNET
VÄSTRA GÖTALAND

*Insatsområde 2 – Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud
Jämställd industri – från ledning till verksamhet*

Verksamhetsbidrag för Winnet Västra Götaland
Resurscentraprogrammet, Tillväxtverket

ÄRENDEID: 00174856
PROGRAMTID: 2013 – 2015
PROJEKTÄGARE: Regionalt ResursCentra för jämställd tillväxt
och utveckling i Västra Götaland.
Org nr 857207-3685. CFAR-nr 3606-7437.
Adress: Södra Allégatan 13, 413 01 Göteborg
Telefon 031-13 61 75
www.vastragotaland.winnnet.se
PROJEKTLEDARE: Carina Larusson
TRYCK: Arkitektkopia, Göteborg 2015
GRAFISK FORM: Träd Reklam

Innehåll

Inledning	4
Sammanfattning	8
www.jamstalldhetscertifiering.se	9
Metodalternativ ett: Enkätbaserad nulägesbeskrivning	11
Metodalternativ två: Fokusgruppbaserad nulägesbeskrivning ..	12
Nulägesbeskrivning – checklista	15
Vision och Policy	39
Jämställdhetsplan – handlingsplan	40
Handlingsplan	47
Standard	49
Bilaga 1. Diskrimineringslagen	51
Bilaga 2. Göteborgsregionen	54
Bilaga 3. Fyrbodal	56
Bilaga 4. Genomförda spridningsaktiviteter	58

Inledning

Vi har inom ramen för vårt arbete *Jämställd industri – en utopi?*, resurscentraprogrammet 2010 – 2012, kartlagt flera olika företag som är verksamma inom verkstadsindustrin i Boråsregionen ur ett jämställdhetsperspektiv. Vi har sett att en övervägande majoritet av de anställda är män och att det endast är ett fåtal kvinnor anställda inom dessa företag. Vi har även sett att det skiljer sig åt vad det gäller yrkesroller och positioner inom företagen. De kvinnor som är anställda finns främst inom administration, ekonomi och service. Generellt gäller att kvinnor sällan finns i ledningen trots att det finns ett positivt samband mellan kvinnor i ledande befattning och ökad lönsamhet i företagen.

Vi har kunnat påvisa att det finns vinster med ökad jämställdhet i verksamheten. Det finns flera orsaker till att jämställdhet leder till ökad lönsamhet. Företag som har en jämnare fördelning av kvinnor och män har högre trivselfaktor på jobbet, vilket medför ökad prestation och produktivitet. När man mår bra så jobbar man bra. Det medför också färre sjukskrivningar vilket sänker arbetsgivarens kostnader och samtidigt ökar antalet produktionsdagar. Företag som har en medveten kommunikation med sina kunder och konsumenter får ökad lönsamhet genom att man kommunicerar ett varumärke som har högre goodwill vilket också leder till en fördelaktig verksamhetsutveckling. Dessa vinster har vi kommunicerat vidare till de företag som varit delaktiga i kartläggningen men även till andra företag inom Boråsregionen samt till kommunernas näringslivsförvaltning och politiker samt till skolor och utbildningsinstitutioner. Sammantaget kan man dock konstatera att argumenten inte är avgörande för utvecklingen. Det finns andra mekanismer som är nog så starka drivkrafter i att bevara ojämställdheten

Vi har också kunnat påvisa svårigheten med långsiktig arbetskraftsförsörjning för företag som inte ligger i någon av de större utbildningsorterna eller som pendlarkommuner. När ungdomarna lämnar de mindre kommunerna för studier så blir det ett underskott på arbetskraft och kompetens i de närområden där en del företag finns. De får då svårt att rekrytera kompetens i konkurrens med andra företag som finns i närområdena till utbildningsorterna. Det är därför viktigt att ha ett långsiktigt tänkande kring rekrytering och kompetensförsörjning, så att fränflyttande ungdomar ser möjligheten att återvända till sin hembygd som välutbildad arbetskraft.

Vi har utarbetat en grundläggande modell för strategiskt jämställdhetsarbete med inriktning på verksamhetsutvecklande insatser inom bla rekrytering, arbetsvillkor, utbildning och kontextuell samverkan. Denna modell finns sammanfattad i boken *Kvinnor, män och maskiner* som vi har sammanställt och kommunicerat till intresserade parter. Vi ser att det finns en komplexitet inom området och att det finns behov av ytterligare verktyg för att skapa en mer långsiktig utveckling som säkerställer att företagen arbetar med jämställdhetsfrågan i företaget. (För mer info se vår slutrapport om *Jämställd industri – en utopi?* samt boken *Kvinnor, män och maskiner* www.vastragotaland.winnet.se)

Vi har erhållit verksamhetsbidrag under 2013-2015 från Tillväxtverket för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i mansdominerade branscher med fokus på tillverkningsindustrin.

Övergripande mål

Det är ett övergripande mål att andelen kvinnor ökar inom mansdominerade branscher för att skapa en mer jämställd arbetsmarknad och därigenom öka företagens kompetenskapi- tal och lönsamhet. Genom att företag jämställdhetsintegrerar sin verksamhet kan kvinnors kunskaper och kompetens tas till vara på ett bättre sätt.

På så sätt gynnas såväl företagen som samhällsutvecklingen och kvinnors möjligheter till en bättre löne- och karriärutveckling.

Delmål

1. Att kartlägga företag inom mansdominerade branscher i Fyrbodalen och Göteborgsregionen för att se hur fördelning mellan män och kvinnor ser ut i verksamheten på olika nivåer.
2. Att påvisa hur kvinnor och män positioneras i företagens verksamhet och hur detta påverkar företagets framtidsutvecklingsmöjligheter.
3. Att utveckla en metodmodell som bygger på de insikter vi fått gällande komplexiteten i samband mellan olika aspekter av arbetskraftsförsörjning, kompetensbehov och långsiktiga behov av företagets utvecklingsmöjligheter.
4. Att kommunicera modellen till företagens ledningsgrupper och introducera hur man kan arbeta långsiktigt med ledarstyrning till jämställd verksamhet.
5. Att utveckla ett samarbete med relevanta fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationerna samt AF.

Metod

Vi har arbetat med att kartlägga relevanta företag ur ett jämställdhetsperspektiv. Vi har utvecklat ett pedagogiskt lättillgängligt verktyg för systematiskt ledningsarbete med jämställdhetsintegrering utifrån samma struktur som andra ledningssystem. Vi har testat verktyget på några företag som har utprovat det.

Kartläggning

Vi har gjort en övergripande kartläggning av tillverkande företag i Västra Götalandsregionen för att se hur fördelning mellan män och kvinnor ser ut i olika branscher. I Göteborgsregionen finns en stark fordonsindustri, som är kraftigt mansdominerad. Drygt 75 %

av alla som är sysselsatta inom fordonsindustrin är män. Samma förhållande gäller inom träindustrin som tillverkar pappersmassa, inredningsdetaljer för byggsektorn samt möbler av olika slag, där majoriteten av dem som är sysselsatta är män. En annan mansdominerad sektor som också finns i området är Livsmedelsindustrin som omfattar såväl odling som förädling av marina och agrala produkter.

Det finns två styrkeområden i regionen som är förhållandevis jämställda med lika många kvinnor som män i branschen och det gäller Textilbranschen som tillverkar såväl kläder som inredningstextilier samt Upplevelsesektorn som tillverkar sportartiklar, spel och leksaker. Till denna bransch hör dock även tjänsteproducerande företag som domineras av kvinnor, dvs branschens jämställdhet är mer komplex och bör analyseras utifrån flera faktorer än enbart kvantitativa uppgifter.

Antal arbetsställen 2014 efter region och näringsgren (SNI 2007)							
	Areella näringar		Industrinäringar		Tjänstenäringar		Totalt
Göteborgsregion	8 205	8%	14 242	13%	86 576	79%	109 023
Fyrbodalsregion	9 452	28%	6 012	18%	17 854	54%	33 318
Västra Götalands län	35 995	19%	28 977	15%	128 246	66%	193 218
Riket	248 883	20%	159 186	13%	821 503	67%	1 229 572

Påvisade ojämställda strukturer

I vårt delprojekt ”Jämställd industri – en utopi” kunde vi påvisa att män dominerar på alla nivåer inom verkstadsindustrins företag i Sjuhärad. Kvinnor återfinns däremot i begränsad omfattning bland de anställda och nästan alltid inom serviceenheter samt inom administration, HR och ekonomi. När det gäller representation i ledningspositioner så är det i princip uteslutande män som innehar dessa befattningar.

I företagen i Göteborgsregionen och Fyrbodalsregionen har vi sett samma mönster som bland företagen i Sjuhärad. Vi har utifrån en övergripande kartläggning kunnat se att företag inom tillverkningsindustrin i huvudsak har män anställda och särskilt på ledande positioner. Kvinnor återfinns på lägre befattningar och inom service och administration.

Förvärvsarbetande 16+ år	Göteborgsregion					Fyrbodalsregion				
	Kvinnor		Män		Totalt	Kvinnor		Män		Totalt
Fordon	5 106	25%	15 621	75%	20 727	842	20%	3 390	80%	4 232
Livsmedel	9 532	42%	12 907	58%	22 439	2 405	39%	3 807	61%	6 212
Textil	1 163	58%	840	42%	2 003	176	49%	184	51%	360
Transport och logistik	7 054	28%	17 733	72%	24 787	802	18%	3 620	82%	4 422
Trä och möbler	1 565	29%	3 849	71%	5 414	392	17%	1 865	83%	2 257
Upplevelse	19 599	50%	19 745	50%	39 344	3 463	53%	3 026	47%	6 489

Anställda 16-64 år med arbetsplats i regionen	Göteborgsregion			Fyrbodalen						
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt				
Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	335	12%	2427	88%	2762	64	14%	399	86%	463
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	4271	26%	12086	74%	16357	299	20%	1189	80%	1488
Ingenjörer och tekniker	3564	20%	14091	80%	17655	496	16%	2549	84%	3045
Kontorssekreterare och dataregistrerare	3026	95%	172	5%	3198	728	97%	22	3%	750
Bokförings- och redovisningsassistenter	4635	89%	557	11%	5192	959	91%	95	9%	1054
Övrig kontorspersonal	7004	76%	2254	24%	9258	1378	78%	397	22%	1775
Byggnads- och anläggningsarbetare	279	3%	9843	97%	10122	90	3%	3430	97%	3520
Byggnadshantverkare	506	5%	8696	95%	9202	150	5%	2644	95%	2794
Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl.	152	7%	1938	93%	2090	43	7%	569	93%	612
Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl.	114	5%	2241	95%	2355	25	3%	899	97%	924
Smeder, verktygsmakare m.fl.	61	10%	546	90%	607	5	3%	155	97%	160
Maskin- och motorreparatörer	223	4%	5386	96%	5609	35	2%	1631	98%	1666
Elmontörer, tele- o elektronikreparatörer m.fl.	126	5%	2530	95%	2656	37	5%	751	95%	788
Maskinoperatörer, metall- o mineralbehandling	121	7%	1527	93%	1648	73	5%	1351	95%	1424
Maskinoperatörer, gummi- och plastindustri	136	20%	537	80%	673	163	28%	419	72%	582
Maskinoperatörer, trävaruindustri	13	6%	187	94%	200	17	12%	126	88%	143
Fordonsförare	948	10%	8554	90%	9502	226	9%	2300	91%	2526
Maskinförare	275	11%	2298	89%	2573	19	2%	831	98%	850
Städare m.fl.	6067	76%	1912	24%	7979	1441	87%	219	13%	1660

Påverkande insatser riktade till företag

De flesta företag är väl förtrodda med att arbeta i någon form av ledningssystem tex med kvalitetssäkring i ISO 9001, med miljö i ISO 14001 och med sociala aspekter i ISO 26000. Gemensamt för alla ledningssystem är att de åtar sig att arbeta för ständig förbättring med nya och vassare mätbara mål, vilket säkerställer en positiv utveckling inom det aktuella området. Det finns därför en plattform att bygga på för att introducera ett likartat system med införande av rutiner på alla nivåer och målstyrning mot ökad jämställdhet i ett långsiktigt perspektiv. Vi har använt denna plattform och skapat ett motsvarande ledningssystem för företag som vill få stöd för hur man kan bygga upp en jämställd verksamhet.

Vi har utvecklat ett digitalt verktyg som bygger på de insikter vi har fått gällande komplexiteten mellan olika aspekter av jämställdhet, arbetskraftsförsörjning, kompetensbehov och långsiktiga behov av företagens utvecklingsmöjligheter. Winnets ledningssystem är uppbyggt på samma sätt som andra ledningssystem. Den systematiska arbetsmetoden är formaliserad i en standard och i denna föreskrivs vad som gäller för att bli certifierad.

Winnets ledningssystem är ett lärande system som lotsar företagen till ett långsiktigt och framgångsrikt jämställdhetsarbete om de följer den arbetsmall som finns på hemsidan. I kärnan av ledningssystemet finns beslut, utbildning, nulägesbeskrivning, handlingsplan, organisation, information och revision.

Sammanfattning

Vi har under verksamhetsperioden utarbetat ett digitalt verktyg för företag och organisationer som vill arbeta systematiskt med jämställdhet i verksamheten. Vi har utformat materialet digitalt på en hemsida som alla har fri tillgång till. På hemsidan presenteras all information med instruktioner så att det blir ett enkelt och tillgängligt verktyg för företag och organisationer som vill ha stöd i ett systematiskt jämställdhetsarbete. På så sätt kan företag göra detta på egen hand utan kostnad för extern medverkan. Winnet kan erbjuda tjänster i anslutning till detta verktyg gällande utbildning, processledning samt revision/certifiering för de som vill använda verktyget för extern kommunikation och som ett led i systematiskt utvecklingsarbete.

Vi har under perioden arbetat systematiskt för att utveckla och testa vårt metodmaterial i tre olika typer av företag för att säkerställa att det är produktivt och kan användas på det sätt som är avsett. De tre företagen har fattat beslut om att arbeta enligt modellen utifrån ledningssystemets struktur och är olika långt inne i sin process. Ett av företagen är en arkitektfirma som har kommit långt i arbetet. De har utarbetat en handlingsplan och de har påbörjat genomförandet av den. Genom sin handlingsplan påverkar de studenter och blivande arkitekter på Chalmers som ett led i kravet på extern information, vilket ligger inbyggt i programmet. Ett annat företag arbetar med kommunikation och har också utarbetat sin handlingsplan och kommunicerat den via en stor artikel i GP, en dagstidning med stor spridning. Slutligen arbetar vi med en organisation med inriktning på tjänster som är artistproducerade med musik i centrum. De har nyligen påbörjat sitt arbete och är i den första fasen. Vi har även haft kontakt med ledningsgruppen inom ett stort konsultföretag med inriktning på byggteknisk utveckling som visade intresse för utveckling av ett jämställt ledarskap. De beslutade sig dock för att inte gå vidare med ett mer systematiskt arbete utan hänskjuter det på framtiden.

Vi har under verksamhetsperioden fortsatt vårt samarbete med såväl Länsstyrelsen som Västra Götalandsregionen inom ramen för det befintliga etablerade nätverksarbetet. Vi har även etablerat ett visst samarbete med IF Metall, som sedan tidigare använt vår bok ”Kvinnor, män och maskiner”. Vi har presenterat arbetsmodellen med Jämställdhetscertifiering och hoppas kunna vidareutveckla det samarbetet i större utsträckning. De är intresserade av att öka andelen kvinnor bland sina medlemmar och arbetar aktivt för ökad jämställdhet och mångfald.

Vi har också utvecklat ett mer utvidgat samarbete med Winnet Sverige som har uppmärksammat arbetsmodellen. Inom ramen för detta samarbete har vi utbildat 17 kvinnor som nu har auktorisation av Winnet Sverige att arbeta med ledningssystemet och har kompetens att genomföra olika stödjande insatser för företag i sina respektive geografiska områden.

Vi har även kommunicerat och knutit kontakt med en organisation i Moldavien, CPD, som är intresserade av att arbeta med detta verktyg bland företag i sitt land.

Vi ser att det finns ett intresse för metodmaterialet och att många uppskattar att metoden är sakligt inriktad och därför lätt att arbeta med. Genom det pedagogiska konceptet med checklistor och en tydlig struktur i metoden skapas möjligheter att arbeta systematiskt med jämställdhet i företaget eller organisationen utan krav på mer djupgående kunskaper om vare sig ledningsstyrt arbete eller specifika jämställdhetsfrågor. Många upplever också att det är en fördel att hela metodmaterialet finns publicerat och lätt tillgängligt för alla på www.jamstalld-hetscertifiering.se vilket också underlättar tillgängligheten. De företag som vill profilera sitt jämställdhetsarbete och synliggöra det kan kontakta Winnets organisation för en revision och certifiering.

Inledning

Frågor kring jämställdhet är alltid aktuella att arbeta med på alla arbetsplatser. Dels är det en fråga om människovärde och livskvalitet för enskilda arbetstagare. Dels är det en lagstadgad skyldighet att erbjuda arbetsvillkor som inte diskriminerar någon. Jämställdhet är i många fall också en fråga om lönsamhet. När man tillvaratar alla resurser oavsett kön så skapar man ökade möjligheter för företaget att växa och öka sin lönsamhet. Oavsett vilka skäl man har för att arbeta med jämställdhet, så är det en utvecklingsåtgärd och ett förändringsarbete som skall göras.

Vad är jämställdhet och jämlikhet

En kort definition av jämställdhet kan sammanfattas i att begreppet står för jämlikhet mellan könen. Jämlikhet är ett begrepp som står för att alla människor skall ha samma värde och bemötas med samma respekt. De båda begreppen inkluderas i Diskrimineringslagen, som förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

År 1979 antogs Sveriges första jämställdhetslag, som var en föregångare till Diskrimineringslagen, som breddade innehållet till att omfatta fler diskrimineringsgrunder och ersatte jämställdhetslagen 2009.

Jämställdhetsmålen

Regeringen har uppställt fyra olika delmål för att definiera inom vilka områden man anser att jämställdhetsarbetet skall ske. Samtliga fyra delmål utgår från ett grundläggande och övergripande mål - att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta övergripande mål är nedbrutet i fyra delmål.

1. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
2. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete, som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på samma villkor.
4. Kvinnor och män skall ha samma rätt till kroppslig integritet.

Varför ett ledningsstyrkt arbete

Många gånger kan det vara svårt att arbeta strukturerat och framgångsrikt med jämställdhet, eftersom förståelsen av vad jämställdhet är kan variera mellan olika anställda. Om man överlåter jämställdhetsarbetet åt enskilda anställda eller förlitar sig på att tiden och kompetensen arbetar långsiktigt för ökad jämställdhet riskerar man att missa målet. Genom ett systematiskt ledningsstyrkt arbete säkerställer man att man når fram.

Detta ledningssystem är framtaget för att underlätta arbetet med att jämställdhetsinte-

grera verksamheten. Det fyller flera funktioner. Dels ger det en nulägesbild av arbetsplatsen ur ett jämställdhetsperspektiv och dels ger det ett underlag för en handlingsplan och uppföljning genom intern och extern revision.

Ledningssystemet är baserat på Diskrimineringslagen som lägsta nivå och alla främjande åtgärder formuleras i en handlingsplan som baseras på den kunskap man har om verksamheten samt den vision man har om hur man vill utforma verksamheten i framtiden.

Ledningssystem

Allt framgångsrikt förändringsarbete förutsätter att ledningen driver och omfattas av arbetet. Enskilda eldsjälar och anställda kan uträtta mycket, men långsiktigt kräver allt förändringsarbete en uthållighet i företaget. För att uppnå det har man sedan många år tillbaka arbetat strukturerat med olika ledningssystem för att säkra kvalitet och miljö i verksamheten. Genom ledningssystemen har man etablerat organisationsstrukturer med rutiner som gäller inom relevanta områden. På detta sätt kan företaget ta ansvar för verksamheten oavsett vilka anställda kompetenser och eldsjälar som finns i verksamheten. Detta ledningssystem är framtaget för att säkerställa att jämställdhet integreras i verksamheten.

Ledningssystemets struktur

Allt ledningsstyrt arbete utgår från att den lägsta nivån är det som föreskrivs i lagen. Utöver det juridiska perspektivet att motverka diskriminering finns det åtgärder man kan vidta för att främja en jämställd utveckling i verksamheten. I detta ledningssystem får ni möjlighet att hitta den nivå som passar er bäst.

Instruktion till två olika metoder

Man kan välja att arbeta på olika sätt med ledningssystemet beroende på hur omfattande insats man vill göra. I det ena fallet använder man denna arbetsmodell som underlag för enkätsvar och skickar ut till en grupp utvalda. I det andra fallet arbetar man i en mer omfattande process med en fokusgrupp som gör en kartläggning och underlag för en handlingsplan. Vilket alternativ man väljer är en fråga om ambitioner, resurser och omfattning på verksamheten.

Metodalternativ ett: Enkätbaserad nulägesbeskrivning

Steg 1 – Ledningsbeslut

Den högsta ledningen fattar beslut att man skall arbeta systematiskt med jämställdhetsintegrering i verksamheten. Detta beslut redovisas på alla relevanta nivåer för att öka information i företagen och skapa delaktighet. Det är också ledningens uppdrag att utse de olika parter som skall ta ett ökat ansvar för att realisera jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Det är viktigt att de som utses att arbeta med frågorna har olika yrkesroller så att gruppen är heterogen. Arbetsplatsens arbete med jämställdhetsintegrering kan upplevas olika beroende på vilket arbetsområde och vilken funktion i verksamheten de svarande har.

Steg 2 – Nulägesbeskrivning

För att kunna upprätta en relevant handlingsplan är det viktigt att först göra en kartläggning och nulägesanalys. I detta ledningssystem finns ett antal påståenden som man kan besvara utifrån den bild man har av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. De anställda som man har identifierat som relevanta för jämställdhetsarbetet får i uppgift att besvara påståendena i checklisten. Det finns fyra olika alternativ och ofta erhåller man flera olika svar från dem som ingår i svarsgruppen. Det är en fördel om de som ingår i gruppen som skall besvara enkäten har olika yrkesroller och kompetenser. Det är också en fördel om det finns representation av såväl facklig resurs som från ledning och HR men även andra deltagare utan mer specifik yrkesroll. På så sätt erhåller man en god bild av hur jämställdhetsarbetet rent faktiskt ser ut och samtidigt även hur det uppfattas av de anställda i företaget. De olika uppfattningar och värderingar som kommer till uttryck i enkätsvaren ger goda förutsättningar för att utveckla nya mål och åtgärder.

Steg 3 – Handlingsplan

En arbetsgrupp tar sin utgångspunkt i förslagen och formulerar dem i handlingsplan. I denna redovisas också en nulägesbeskrivning, som grundar sig på checklisten. I handlingsplanen redovisas förslag på mål, åtgärder, vem som är ansvarig, en tidsplan för arbetet och anger hur uppföljning av arbetet skall ske.

Steg 4 – Organisation

För att genomföra arbetet krävs en tydlig delegationsordning, så att det arbete som beskrivs i handlingsplanen kan genomföras. Det bör också framgå vilken kompetens som behövs och vilken fortbildningsinsats som skall genomföras.

Steg 5 – Information

För att uppnå en långsiktig förändring är det viktigt att information om jämställdhetsarbetet sprids, så att normer och attityder kring jämställdhet och ojämställdhet speglas i ljuset av det ledningsstyrda jämställdhetsarbetet.

Steg 6 – Intern/extern revision

Hela jämställdhetsarbetet, som är formulerat i handlingsplanen, skall varje år genomgå en intern revision och vartannat år en extern revision i syfte att säkerställa att målen uppnås. I de fall målen inte uppnås skall det framgå skäl till avvikelsen. Genom att på detta sätt följa upp hela jämställdhetsarbetet säkerställer man att det sker en kontinuerlig utveckling.

Metodalternativ två: Fokusgruppbaserad nulägesbeskrivning

Om man vill ha mer uttömmande svar och samtidigt öka delaktigheten i jämställdhetsarbetet kan man använda sig av en fokusgrupp som består av utvalda deltagare. Genom fokusgruppens bearbetning av frågorna får man fram fler synpunkter och samtidigt också fler förslag. Genom samtal så sker ett kunskapsutbyte som berikar jämställdhetsarbetet och ökar samsynen inom företaget.

Arbetsplatsens arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor kan upplevas olika beroende på arbetsområde och funktion. De olika uppfattningar och värderingar som kommer till uttryck ger goda förutsättningar för att utveckla nya mål och åtgärder. Det är en fördel om deltagarna i grupperna har en bred fördelning mellan kön och ålder och yrkesroller. Bästa resultat uppnås om samtliga anställda deltar och att samtalen förs i mindre grupper, förslagsvis 5-10 personer. Arbetsledarna skall helst bilda en egen grupp. Gruppernas arbete bör ledas av en utomstående handledare. Därigenom underlättar man för samtliga deltagare i gruppen att få ge sina synpunkter, vilket ger bättre förutsättningar för en mer nyanserad bild. En intern ledare har ofta sin egen förförståelse och sina egna intressen med sig in i gruppen och dessa kan utgöra ett hinder för processen.

Arbetet med sammanställningen och analysen av Fokussamtalen kan följas upp med upprättande av en Handlingsplan som också kan ligga till grund för en certifiering vid en extern revision.

Steg 1 – Ledningsbeslut

Den högsta ledningen fattar beslut att man skall arbeta systematiskt med jämställdhetsintegrering i verksamheten. Detta beslut redovisas på alla relevanta nivåer för att öka information i företaget och skapa delaktighet. Det är också ledningens uppdrag att utse de olika parter som skall ta ett ökat ansvar för att realisera jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Det är viktigt att de som utses att arbeta med frågorna har olika yrkesroller så att grup-

pen är heterogen. Arbetsplatsens arbete med jämställdhetsintegrering kan upplevas olika beroende på vilket arbetsområde och vilken funktion i verksamheten gruppdeltagarna har.

Steg 2 – Inledande möte

Arbetet börjar med ett informationsmöte för personal och chefer. Här förklaras vad fokus-samtalen syftar till, dess metod och arbetssätt. Man kommer överens om riktlinjer för hur det fortsatta arbetet skall bedrivas, anger tidsramen för arbetet och bestämmer datum för samtalsmöten och uppföljandemöte.

Steg 3 – Individuellt arbete

Varje gruppdeltagare får i uppgift att fylla i checklistan. Var och en fyller i sin nulägesbeskrivning individuellt. Varje påstående bedöms med hjälp av en skala i fyra steg;

Instämmer: Inte alls, Knappast, Delvis, Helt

Deltagarna tar ställning till påståendena och sätter ett kryss för det svar som bäst motsvarar hans eller hennes uppfattning. Om det finns påståenden som av någon anledning är svåra att ta ställning till skall man använda sin intuition och känsla. Man skall inte lämna fältet tomt.

När deltagaren gör sin individuella bedömning av ett påstående kan en motivering anges under rubriken ”Motivering”. På så sätt blir det lättare att komma ihåg skälen till den bedömning man gjort och det blir ett stöd i samtalet vid det kommande gemensamma mötet. Deltagare kan på samma sätt under rubriken ”Förslag till förbättringar” skriva ner sina eventuella förslag till förbättringar inom arbetsplatsen.

Steg 4 – Samtalsmöten

Grupperna träffas på en överenskommen tid. Mötet leds av en handledare. Grupperna utser en sekreterare som skriver ner vad man kommer överens om. Övrig information stannar i gruppen och redovisas inte. Sekreteraren bör inte delta i processen utan endast fokusera på att anteckna under deltagarnas diskussioner och notera bedömningarna samt motiveringar och förslag till förbättringar. Det är viktigt att informera om att de samtal som förs inom gruppen kan innehålla information som är mer eller mindre känslig. Därför skall gruppen vara överens om att allt som sägs behandlas konfidentiellt. Detta gäller dock inte den rapport som formuleras. Den blir tillgänglig utifrån arbetsplatsens bestämmelser.

Varje enskilt påstående diskuteras och varje deltagare redovisar sina enskilda ställningstaganden och motiverar dem. De personer som står långt ifrån varandra i sina bedömningar kan redovisa sina motiveringar. Andra deltagare kan kommentera och tillföra sina synpunkter. Vid Samtalsmötet får deltagarna nya insikter från de andra deltagarna. Det är naturligt att diskussionen leder till att vissa deltagare ändrar uppfattning och på detta möte ändras ofta enskilda ställningstaganden. Det viktigaste vid samtalsmötet är att alla får möjlighet att komma till tals och att alla synpunkter tas till vara under samtalet.

Steg 5, 6 – Uppföljande möte

När gruppernas material sammanställts till ett gemensamt dokument redovisas detta vid ett uppföljande möte för anställda och förtroendevalda. Det är bra att vid det tillfället diskutera förslag till mål och förbättrande åtgärder

Steg 7 – Handlingsplan

En arbetsgrupp tar med sig förslagen och formulerar dem i handlingsplan. I denna redovisas också en nulägesbeskrivning, som grundar sig på checklistan och genomförda samtal möten. I handlingsplanen redovisas förslag på mål, åtgärder, vem som är ansvarig, en tidsplan för arbetet och anges hur uppföljning av arbetet skall ske.

Steg 8 – Organisation

För att genomföra arbetet krävs en tydlig delegationsordning, så att det arbete som beskrivs i handlingsplanen kan genomföras. Det bör också framgå vilken kompetens som behövs och vilken utbildningsinsats som skall genomföras.

Steg 9 – Information

För att uppnå en långsiktig förändring är det viktigt att information om jämställdhetsarbetet ges så att normer och attityder kring jämställdhet och ojämställdhet speglas i ljuset av det ledningsstyrda jämställdhetsarbetet. Ett ledningsstyrt förändringsarbete bygger på samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Steg 10 – Intern/extern revision

Hela jämställdhetsarbetet som är formulerat i handlingsplanen skall vartannat år genomgå en intern revision och vartannat år en extern revision i syfte att säkerställa att målen uppnås. I de fall målen inte uppnås skall det framgå skäl till avvikelser. Genom att på detta sätt följa upp hela jämställdhetsarbetet säkerställer man att det sker en kontinuerlig utveckling. Som grund för den externa revisionen finns en standard som anger vad som är systemets Skall-krav.

WINNET

Nulägesbeskrivning -Checklista

Gå igenom samtliga påståenden och markera i vilken utsträckning du tycker att de stämmer med verkligheten. Motivera gärna ditt svar och skriv in förslag till förbättringar. Observera att detta är ditt eget material som skall utgöra underlag för dina egna ståndpunkter. Om du inte vet svaret, så skriv det du tror. Genom att besvara frågorna får du ett underlag som sedan kan ligga till grund för en "Nulägesbeskrivning" i en handlingsplan för ökad jämställdhet.

När du har besvarat samtliga frågor i checklistan sparar du hem ditt dokument och skickar en kopia till samordnaren/arbetsgruppen för företagets jämställdhetsarbete enligt instruktion från dem.

Målinriktat arbete

"Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning"

3 § Diskrimineringslagen

Påstående	Instämmer i påståendet:	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Vi bedriver ett målinriktat arbete för ökad jämställdhet.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Vi bedriver ett målinriktat arbete för ökad mångfald.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Ledningen har formulerat verksamhetens inriktning för ökad jämställdhet i styrdokument.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Det finns en handlingsplan där mål och åtgärder för ökad jämställdhet anges.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. All personal känner till arbetsplatsens handlingsplan för ökad jämställdhet.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>6. All personal har fått kompetenshöjande fortbildning med jämställdhetsperspektiv.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>7. Verksamheten analyseras regelbundet utifrån ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Vi har könsuppdeladstatistik och vet hur många kvinnor och män som är anställda i företaget.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>9. Det finns en jämn fördelning mellan kvinnor och män i styrelsen.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>10. Det finns en jämn fördelning av kvinnor och män bland de anställda.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>11. Vi vet hur många män och kvinnor som har ledande befattningar i företaget.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram

Fråga: <input type="text"/>	Motivering: <input type="text"/>	Förslag till förbättringar: <input type="text"/>
-----------------------------	----------------------------------	--

Arbetslivet

"Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder"

1 § Diskrimineringslagen

Påstående	Instämmer i påståendet:	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Arbetsplatsen är fri från diskriminering.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Arbetsledarna på arbetsplatsen tar sitt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Medarbetarna på arbetsplatsen tar sitt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Alla på arbetsplatsen har lika rättigheter och möjligheter oberoende av kön.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Alla medarbetare upplever att de är en del av arbetsgemenskapen – oavsett kön, religion, etnisk härkomst, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>6. Medarbetare som så önskar kan vara öppna med sin sexuella läggning, oavsett om man är hetero-, homo-, bi- eller transsexuell.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>7. Arbetsplatsen är tillgänglig eller kan lätt göras tillgänglig, för medarbetare och besökare med funktionsnedsättning.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Det finns en stor förståelse för att medarbetare har olika behov av stöd för att kunna göra ett bra jobb.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>9. Alla anställda anser att det råder ett gott samarbete och ett uppskattande arbetsklimat mellan arbetskamrater och mellan arbetskamrater och chefer.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram

Fråga: <input type="text"/>	Motivering: <input type="text"/>	Förslag till förbättringar: <input type="text"/>
-----------------------------	----------------------------------	--

Arbetsförhållanden

"Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning"

4 § Diskrimineringslagen

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Samtliga arbetstagare blir oberoende av kön positivt bemötta och får det stöd de behöver av ledningen.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Såväl kvinnor som män kan påverka sin arbetssituation.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. På arbetsplatsen tycker vi det är viktigt med en jämn könsfördelning inom varje yrkesroll, inte bara på arbetsplatsen som helhet.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. De fysiska arbetsförhållandena är könsneutralt anpassade.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Kvinnor och män har samma information om sin yrkesroll, sitt ansvarsområde och sina befogenheter.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>6. Kvinnor och män har lika stora möjligheter att välja arbetsuppgifter som kan medföra bättre karriärutveckling.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. Samtliga medarbetare har, oberoende av kön eller yrkeskategori lika möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Samtliga medarbetare har, oberoende av kön eller yrkeskategori lika möjlighet att påverka sina arbetstider.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>9. Samtliga medarbetare har lika möjlighet att välja hel-, del- eller timanställning oberoende av kön.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>10. Arbetsplatsen erbjuder goda friskvårdsmöjligheter för både kvinnor och män på lika villkor.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram

Fråga: <input type="text"/>	Motivering: <input type="text"/>	Förslag till förbättringar: <input type="text"/>
-----------------------------	----------------------------------	--

Arbetsförhållanden - Föräldraskap

"Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap"

5 § Diskrimineringslagen

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Blivande pappor uppmuntras att ta ut föräldraledighet.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Blivande mammor uppmuntras att ta ut föräldraledighet.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Det är självklart att tillgodose både kvinnors och mäns behov av föräldraledighet.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Det är självklart att tillgodose både kvinnors och mäns behov av ledighet för vård av sjukt barn.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Det är vanligt att arbetsgivaren upprätthåller kontakten med både kvinnliga och manliga arbetstagare under föräldraledigheter.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>6. Medarbetarna har arbetsvillkor som möter familjens behov genom att erbjuda flexibla arbetstider.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>7. Medarbetarna har arbetsvillkor som möter familjens behov genom att erbjudas möjligheter till deltidsarbete.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Medarbetarna har arbetsvillkor som möter familjens behov genom att erbjudas möjligheter till distansarbete.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>9. Möten förläggs normalt sett på tider som gör det lätt för medarbetarna att kombinera föräldraskap med arbete.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram		
Fråga: <input type="text"/>	Motivering: <input type="text"/>	Förslag till förbättringar: <input type="text"/>

Arbetsförhållanden - Trakasserier

"Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier"

6 § Diskrimineringslagen

Påstående	Instämmer i påståendet:	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Arbetsplatsens policy och handlingsplan mot trakasserier av anställda är väl känd av alla medarbetare.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Arbetsplatsen är fri från trakasserier på grund av kön.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Arbetsplatsen är fri från sexistisk eller kränkande jargong om kvinnor och/eller män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Arbetsplatsen är fri från trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, av religion eller annan trosuppfattning.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Arbetsledningen observerar på ett tidigt stadium tendenser till kränkningar och mobbing.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>6. Arbetsledningen observerar på ett tidigt stadium tendenser till om någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. Om det skulle förekomma trakasserier på arbetsplatsen vidtar arbetsgivaren tillräckliga åtgärder för att stoppa dem.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Alla känner till vem man vänder sig till om man blir utsatt för trakasserier.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram		
Fråga: <input type="text"/>	Motivering: <input type="text"/>	Förslag till förbättringar: <input type="text"/>

Rekrytering

"Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar"

7 § Diskrimineringslagen

"När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar"

9 § Diskrimineringslagen

Påstående	Instämmer i påståendet:	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Vi utvärderar varje rekrytering i relation till vår jämställdhetsplan.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Arbetsgivaren utformar anställningsvillkoren så att befattningarna kan vara attraktiva för såväl kvinnor som män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Arbetsgivaren anstränger sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Arbetsgivaren anstränger sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning som bidrar till en större mångfald på arbetsplatsen.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>5. Alla medarbetare får tillgång till information om vilka tjänster som blir lediga.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>6. Vid rekrytering ges företräde till underrepresenterat kön vid likvärdiga kvalifikationer.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. Vi utformar kravprofiler och annonser så att de attraherar både kvinnor och män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Vi tillämpar könsneutral rekrytering under bedömningen genom att avidentifiera ansökningshandlingarna.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>9. Vi strävar efter att ha en jämn fördelning av kvinnor och män i urvalsprocessen från första intervjun till anställningsbeslutet.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>10. I rekryteringsförfarandet och vid anställningsintervjuerna ställer vi inte frågor som kan anses vara könspecifika.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram

Fråga:

Motivering:

Förslag till förbättringar:

Rekrytering - Utvecklingsåtgärder

"Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare"

8 § Diskrimineringslagen

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Vi främjar en jämn könsfördelning på arbetsplatsen genom en strategisk kompetensutveckling för olika kategorier av arbetstagare.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Medarbetarna har regelbundna samtal med sin chef om kompetensutveckling och/eller karriärutveckling.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Medarbetarnas kompetens analyseras och inventeras och verksamhetsrelaterad utbildning erbjuds anställda på arbetstid.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Alla medarbetares kompetens tas tillvara, oavsett kön.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Alla anställda erbjuds kompetensutveckling på lika villkor.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>6. Alla medarbetare har möjlighet att få kompetensutveckling på lika villkor för att på sikt kunna utföra mer avancerade uppgifter.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. Det finns möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram		
Fråga: <input type="text"/>	Motivering: <input type="text"/>	Förslag till förbättringar: <input type="text"/>

Lönefrågor

"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat"

10 § Diskrimineringslagen

"Arbetsgivaren skall vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §". I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare"

11 § Diskrimineringslagen

"Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7,9,10 §§ sekretesslagen (1980:100)"

12 § Diskrimineringslagen

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Kvinnor och män har lika lön för lika arbete.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>3. Kvinnor och män har lika möjlighet att påverka sin lön genom kompetensutveckling.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Kvinnor och män har lika stora möjligheter att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Kvinnor och män erbjuds anställningsvillkor med samma möjlighet till reglerad eller oreglerad tjänst.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>6. Inga befattningar finns där kvinnor och/eller män endast arbetar kvällstid eller natt utan övertidsersättning eller OB-tillägg.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. Föräldradighet påverkar inte löneutvecklingen negativt för vare sig kvinnor eller män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Föräldradighet påverkar löneutvecklingen positivt för både kvinnor och män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>9. Vi har tydliga kriterier vid lönesättning, som gäller för alla befattningar.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>10. Vi genomför regelbundna lönekartläggningar.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>11. Vi analyserar resultat av lönekartläggning och ser om det finns skillnader mellan kvinnors och mäns löner.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>12. Vi jämför grupper av arbetstagare för att identifiera osakliga löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>13. Vi har en handlingsplan för jämställda löner.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>14. Alla på arbetsplatsen känner till innehållet i handlingsplanen för jämställda löner.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>15. I handlingsplanen anges en tidplan med kostnadsberäkning för jämställda löner.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>16. Vi delger löneförhandlare och arbetstagarorganisationerna, som vi är bundna till genom kollektivavtal, den lönejusteringsstrategi som vi har handlingsplanen.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>17. Vi har en uppföljningsplan för hur vi skall kontrollera att löneutvecklingen följer handlingsplanen.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram		
Fråga: <input type="text"/>	Motivering: <input type="text"/>	Förslag till förbättringar: <input type="text"/>

Verksamhetsprodukt – Varor och tjänster

Vi kartlägger och analyserar våra produkter ur ett jämställdhetsperspektiv i syfte att få en ökad förståelse och tydligare bild för hur vi kan bidra till ökad jämställdhet. Som producent av varor och/eller tjänster tar vi ett ansvar för att medverka till en utveckling som genererar ökad jämställdhet och lika villkor för kvinnor och män.

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Vi analyserar våra varor/tjänsters jämställdhetsaspekter ur ett användarperspektiv.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Våra varor/tjänster tillverkas under jämställda arbetsvillkor för kvinnor och män oavsett var i världen de produceras.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Våra varor/tjänster är lika lämpliga för både kvinnor och män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Våra varor/tjänster används i lika stor utsträckning av både kvinnor och män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Vi säkerställer att våra återförsäljare har ett målinriktat arbete för jämställdhet och mångfald.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påstående	Instämmer i påståendet:			
	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>6. Vi marknadsför våra varor/tjänster på ett könsneutralt sätt.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. Vi säljer våra varor/tjänster i lika stor utsträckning till kvinnor och män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram		
Fråga: <input type="text"/>	Motivering: <input type="text"/>	Förslag till förbättringar: <input type="text"/>

Inköp och ekonomi

Vi ser att ekonomiska transaktioner är en maktfaktor som har potential att bidra till ökad jämställdhet genom aktiva genusmedvetna val av leverantörer och kapitalplacering.

Påstående	Instämmer i påståendet:	Inte alls	Knappast	Delvis	Helt
<p>1. Vi ställer krav på våra leverantörer att de arbetar målinriktat för jämställdhet och ökad mångfald.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. När vi upphandlar säkerställer vi att både kvinnliga och manliga företagare ges möjlighet att lämna offert.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Vi samverkar endast med andra företag som har ett målinriktat arbete för jämställdhet och ökad mångfald.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Vi placerar inte kapital i fonder eller någon form av verksamhet som missgynnar kvinnor eller män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Vi placerar inte kapital i oetisk verksamhet med koppling till kriminalitet, våld och droger som exploaterar kvinnor och män.</p> <p>Motivering: <input type="text"/></p> <p>Förslag till förbättringar: <input type="text"/></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Egen fråga som vi vill lyfta fram

Fråga:

Motivering:

Förslag till förbättringar:

När du har besvarat samtliga frågor i checklisten sparar du hem ditt dokument och skickar en kopia till samordnaren/arbetsgruppen för företagets jämställdhetsarbete enligt instruktion från dem.

Vision och Policy

§ 3 Diskrimineringslagen

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

De flesta företag har såväl visioner som policys men det är inte alltid som dessa anger ett jämställdhetsperspektiv. Som ett grundläggande led i ett ledningsstyrt jämställdhetsarbete är det viktigt att företagets styrdokument tydligt anger vilken inriktning man skall ha i jämställdhetsarbetet.

I visionen för företaget finns det långsiktiga idealet. I Policyn finns visionen omvandlad till mer övergripande riktlinjer som syftar till att förverkliga visionen. Ur Policy och Vision kan man därefter formulera mer handlingsinriktade mål och åtgärder i en handlingsplan.



WINNET

Jämställdhetsplan -Handlingsplan

3 kap. 13 § *“Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.”*

2 st. *“Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.”*

3 st. *“En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.”*

4 st. *“Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.”*
13 § Diskrimineringslagen

Handlingsplan

För att åstadkomma verklig förändring är det viktigt att man har en strukturerad plan som leder fram till ett konkret resultat. I en handlingsplan formulerar man de mål och åtgärder som skapar resultat och rutiner som långsiktigt bidrar till jämställdhet i företaget. Det är också viktigt att ange vem som ansvarar för att målet uppnås samt vem/vilka som skall genomföra de olika aktiviteterna som leder till målet. För att detta skall bli effektivt formulerar man samtidigt också en tidsplanering samt en plan för hur man skall följa upp det hela.

Genom checklistan kan man få förslag på både mål och åtgärder som man kan använda sig av i sitt jämställdhetsarbete. Man kan också tänka fritt och tillföra helt andra mål och åtgärder som bättre svarar mot företagets behov och förutsättningar.

Övergripande är dock att man inte följer upp och utvärderar åtgärderna och aktiviteterna utan att det sker i förhållande till målet. Genomförande med varierande resultat av aktiviteter skapar ingen långsiktig förändring. Det är i ljuset av målen och de övergripande styrdokumenterna som förändring sker långsiktigt. Det långsiktiga resultatet av handlingsplanen är att man skapar och inför rutiner som långsiktigt leder till ett jämställt företag.

Handlingsplanen omfattar fem områden

- I. Arbetsförhållanden
- II. Rekrytering
- III. Lönefrågor
- IV. Verksamhetsprodukt – varor och tjänster
- V. Inköp och ekonomi

Instruktion

När ni har gått igenom checklistorna och besvarat frågorna har ni en ganska god bild av hur det ser ut på er arbetsplats när det gäller jämställdhet. Den bild som framkommit kan ni sammanfatta och föra in i nedan fält under rubriken "Nuläge". Därefter skall ni analysera nulägesbilden och fråga er om den speglar de intentioner och riktlinjer som anges i Visionen och Policyn. Om det finns ett glapp mellan dröm och verklighet, så är det bra att formulera ett mål som kan föra verkligheten närmare visionen.

De mål som man anger bör vara av sådan art att de är realistiska, tidssatta, uppföljningsbara/mätbara och angelägna, så att de får acceptans på arbetsplatsen. Därutöver behöver man också ange vilka åtgärder man avser att vidta för att nå målet samt vem som är ansvarig och vem/vilka som skall genomföra aktiviteterna. Slutligen är det viktigt att också formulera en plan för uppföljning. När och hur skall vi följa upp att vi verkligen når målet/målen.

När ni har sammanställt er handlingsplan är det viktigt att denna godkänns av styrelsen/ledningen. Därefter skall handlingsplanens innehåll delges medarbetare och andra intressenter för att informera om det pågående jämställdhetsarbetet. Företagets jämställdhetsamordnare/Arbetsgruppens utsedde kontaktperson tar ansvar för att handlingsplanen sparas hem och därefter skickas vidare till berörda parter.

Arbetsförhållanden § 4,5,6

Nuläge: Hur är det nu?

Mål: Hur vill vi att det skall vara?

Åtgärd: Vad skall vi göra för att vi skall nå vårt/våra mål?

Ansvarig: Vem ansvarar för att målet/målen nås? Vem/vilka genomför?

Tidplan: När skall målet/målen vara uppnådda?

Uppföljning: Hur följer vi upp att målet/målen nås? Vem/vilka gör det? När?

Rekrytering § 7,8,9

Nuläge: Hur är det nu?

Mål: Hur vill vi att det skall vara?

Åtgärd: Vad skall vi göra för att vi skall nå vårt/våra mål?

Ansvarig: Vem ansvarar för att målet/målen nås? Vem/vilka genomför?

Tidplan: När skall målet/målen vara uppnådda?

Uppföljning: Hur följer vi upp att målet/målen nås? Vem/vilka gör det? När?

Lönefrågor § 10,11,12

Nuläge: Hur är det nu?

Mål: Hur vill vi att det skall vara?

Åtgärd: Vad skall vi göra för att vi skall nå vårt/våra mål?

Ansvarig: Vem ansvarar för att målet/målen nås? Vem/vilka genomför?

Tidplan: När skall målet/målen vara uppnådda?

Uppföljning: Hur följer vi upp att målet/målen nås? Vem/vilka gör det? När?

Verksamhetsprodukt – varor och tjänster

Nuläge: Hur är det nu?

Mål: Hur vill vi att det skall vara?

Åtgärd: Vad skall vi göra för att vi skall nå vårt/våra mål?

Ansvarig: Vem ansvarar för att målet/målen nås? Vem/vilka genomför?

Tidplan: När skall målet/målen vara uppnådda?

Uppföljning: Hur följer vi upp att målet/målen nås? Vem/vilka gör det? När?

Inköp och ekonomi

Nuläge: Hur är det nu?

Mål: Hur vill vi att det skall vara?

Åtgärd: Vad skall vi göra för att vi skall nå vårt/våra mål?

Ansvarig: Vem ansvarar för att målet/målen nås? Vem/vilka genomför?

Tidplan: När skall målet/målen vara uppnådda?

Uppföljning: Hur följer vi upp att målet/målen nås? Vem/vilka gör det? När?

Handlingsplan

Genom handlingsplanen skapas en viss organisationsstruktur i relation till ansvar för mål och genomförande av åtgärder. Till detta behövs också en delegationsordning, en befattningsbeskrivning och en kompetensfortbildningsplan.

Information

Ett viktigt inslag i jämställdhetsarbetet gäller att informera både internt i företaget och externt till andra som är berörda. Genom ett gott informationsarbete ökas kunskapen inom företaget om ledningens uttalade inriktning att skapa ett jämställt företag och vilka mål man har satt upp. På så sätt ökas delaktigheten och såväl arbetsgivare som anställda på olika nivåer ges bättre möjlighet att aktivt arbeta med de åtgärder som är relevanta för att nå målen.

Varje företag har också en egen organisationskultur med attityder och värderingar som kan vara värdefulla verktyg att arbeta med likväl som de kan vara grogrund för jargong och handlingsmönster som motverkar jämställdhet.

Ett annat viktigt skäl för att arbeta med extern information är att visa hur företaget värderar jämställdhetsfrågorna och att man arbetar aktivt för att bli ett jämställt företag. På så sätt påverkar man också omgivningen, vilket kan bidra till att andra också börjar se jämställdhet som en angelägen fråga att arbeta med.

Intern/Extern revision

För att man inte skall förlora styrfart i sitt arbete behöver man följa upp handlingsplanen och se om man har uppnått sina mål genom de vidtagna åtgärderna. Alltför många ambitioner stannar på halva vägen av olika skäl och målen uppnås aldrig utan fortsätter att vila över företagens självbild utan att realiseras. Detta händer utan att någon uppmärksammar det, om man inte aktivt gör en revision av hela arbetet. Detta gör man därför på ett fastställt datum en gång per år.

Om man vill skapa ett mervärde för sitt företag kan man välja att anlita en extern certifierare som bedömer företagets jämställdhetsarbete. Som grund för allt uppföljande och övergripande jämställdhetsarbete som ledningssystem finns en Standard, som är en kravspecifikation. I den anges de krav som gäller för att man skall kunna jämställdhetscertifiera sitt företag. Vid den externa revisionen utgår man från att alla de krav som ställs i Standarden skall vara uppfyllda. Om alla krav i standarden är uppfyllda erhåller man ett certifieringsbevis.

Praktiska detaljer och information kring certifieringen

När ni är redo för en certifiering vänder ni er till ert lokala Winnet-kontor och bokar en tid. Det är er dokumentation som ligger till grund för certifieringen och den som skall utföra certifieringen behöver tid på sig för att gå igenom ert material.

Den som skall utföra certifieringen tar kontakt med er och ni kommer tillsammans överens om när certifieringsbesöket skall äga rum.

Vid certifieringen behöver ni vara en liten grupp som representerar olika uppgifter; Ledning, Fackklubb, HR samt någon eller några ur personalen som varit delaktiga i arbetet.

Den som utför certifieringen kommer även att samtala med övrig personal för att ställa frågor kring hur jämställdhetsarbetet påverkat arbetsplatsen.

När allt är klart kommer den som utför certifieringen att förklara er godkända alternativt be om kompletterande uppgifter och hänskjuta certifieringen till ett senare tillfälle när dokumentationen och arbetet blivit klart.

När ni har blivit godkända så erhåller ni ett certifikat som ni kan använda i er marknadsföring för att synliggöra ert jämställdhetsarbete.



WINNET



Standard

För att bli certifierad måste man svara upp emot kraven i denna standard för systemet. Samtliga nedan punkter skall vara uppfyllda.

Beslut och utbildning

	JA	NEJ
Att arbeta med målinriktat jämställdhetsarbete är beslutat i styrelsen/av VD eller motsvarande ledningsnivå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minst hälften av de anställda och hälften av styrelseledamöterna har genomgått en jämställdhetsutbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nulägesbeskrivning

	JA	NEJ
Vi har genomlyst vår verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi följer de lagar vi är berörda av	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vision och Policy

	JA	NEJ
Det finns en vision som anger att vi arbetar aktivt för ökad jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det finns en Policy med övergripande riktlinjer för hur arbetet skall ske	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mål och Program

	JA	NEJ
Det finns övergripande interna jämställdhetsmål för de olika områdena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För varje mål har ett åtgärdsprogram formulerats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samtliga styrelseledamöter och anställda känner till företagets Jämställdhetsmål och handlingsplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organisation

	JA	NEJ
Vi har utsett en jämställdhetsansvarig och/eller jämställdhetsgrupp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De anställda erbjuds kompetensutvecklande jämställdhetsutbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har rutiner för vårt jämställdhetsarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Uppföljning

	JA	NEJ
Det finns en plan för hur den interna och externa uppföljningen av jämställdhetsarbetet skall ske	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Information

	JA	NEJ
Resultatet av jämställdhetsarbetet har redovisats för samtliga anställda och för styrelsen innan certifieringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilaga 1

Diskrimineringslagen 3 kap. Aktiva åtgärder (www.lagen.nu/2008:567)

Arbetslivet

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

- 1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.
- 2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

- 3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4-13 §§.

Arbetsförhållanden

- 4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- 5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.
- 6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

- 7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- 8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.
- 9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

- 10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
 - löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan
 - kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
 - grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.
- 11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.
- En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

- 12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

Jämställdhetsplan

- 13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Bilaga 2

Göteborgsregionen

Göteborgsregionen omfattar kommunerna i Storgöteborg, dvs. Göteborg, Mölndal, Öckerö, Partille, Lerum, Härryda, Kungälv, Stenungsund, Tjörn, Alingsås, Lilla Edet samt Kungsbacka (som ligger i Halland). Det sammanlagda antalet invånare i dessa kommuner är totalt ca 973 261 invånare. Geografiskt gränsar några av kommunerna till havet och de övriga ligger i inlandet. Kommunernas samverkar kring planering gällande miljö, trafik, arbetsmarknad, välfärd och socialtjänst, kompetensutveckling, validering samt utbildning och forskning.

Näringslivsutveckling i Göteborgsregionen

Den största tillväxten i Göteborgsregionen de senaste åren har ägt rum inom byggsektorn och inom tjänstesektorn. Byggbranschen spås en fortsatt bra utveckling i framtiden under de kommande åren till följd av kraftig inflyttning och befolkningsökning. Denna befolkningsutveckling i Göteborgsregionen genererar också underlag för utveckling av detaljhandeln som sysselsätter drygt 27 000 heltidsanställda och är under fortsatt positiv utveckling. Samtidigt utvecklas Göteborgsregionen fortsatt starkt inom besöksnäringen. Under de senaste tio åren har antalet mikroföretag med mindre än tio anställda ökat kraftigt.

Göteborgsregionen har länge varit huvudstad för den svenska biltillverkningen och med Volvo i spetsen har en transport- och fordonsindustri med flera internationella storföretag och underleverantörer vuxit fram. Tillsammans står regionens stora företag för drygt 60 procent av Sveriges samlade investeringar på forskning och utveckling inom fordon. I dag är Volvo Personbilar den största arbetsgivaren i hela regionen, följt av Volvo Lastvagnar.

Göteborgsregionen är ett centrum för klinisk forskning i Sverige och det finns ca 450 olika företag inom Life science. Stamcellsforskning, cellterapi, odontologi och regenerativ medicin är andra områden som Göteborgsregionen ligger långt framme inom, liksom det kardiovaskulära och metabola området samt utveckling av vaccin. Life science-sektorn sysselsätter i dag runt 7 500 personer.

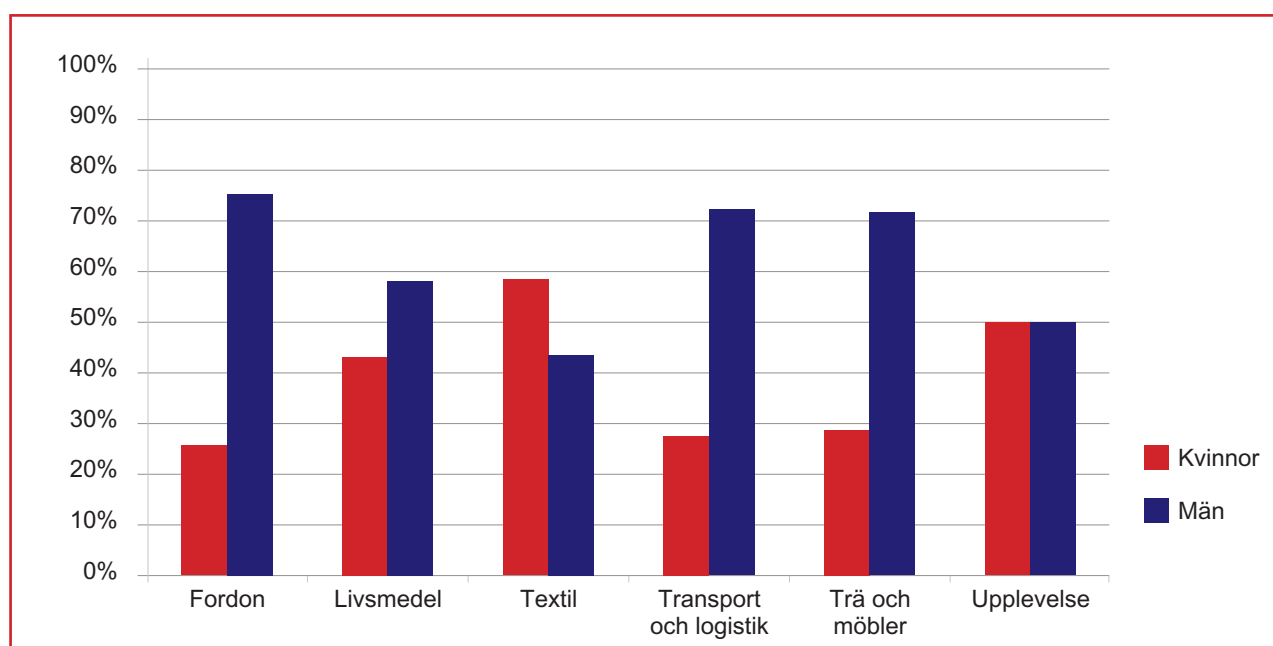
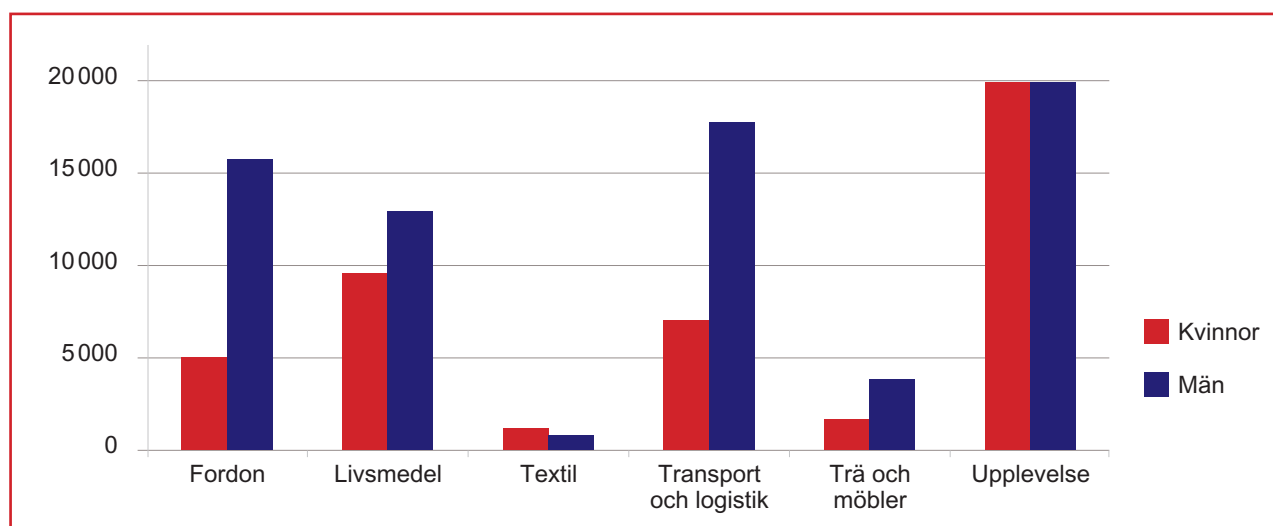
Inom regionen finns även ett starkt kluster av företag som är verksamma inom kemi. Fem kemiföretag i Stenungsund har tillsammans ca 2 500 anställda och i Stenungsund finns Skandinavians största anläggning för produktion av förnybart fordonsbränsle från rapsolja.

Miljöer för innovation

I Göteborgsregionen finns två universitet som bedriver forskning och utbildning, flera stora industriföretag och samverkan mellan näringsliv, akademi och det offentliga. Ett tvärvetenskapligt och branschöverskridande samarbete kanaliseras genom tre Science Parks där Lindholmen Science Park, med fokus på fordon, ICT och media, är den största. I Göteborg finns även Chalmers Innovation och Sahlgrenska Science Park, där nya projekt och spin-off företag får hjälp med exempelvis affärsutveckling, lokaler och finansiering.

Förvärvsarbetande 16+ år	Göteborgsregion				
	Kvinnor		Män		Totalt
Fordon	5 106	25%	15 621	75%	20 727
Livsmedel	9 532	42%	12 907	58%	22 439
Textil	1 163	58%	840	42%	2 003
Transport och logistik	7 054	28%	17 733	72%	24 787
Trä och möbler	1 565	29%	3 849	71%	5 414
Upplevelse	19 599	50%	19 745	50%	39 344

Dagbefolkning efter region, tid, styrkområden och kön (år 2012)



Bilaga 3

Fyrbodal

Fyrbodal består av 14 kommuner: Bengtsfors, Dals Ed, Färgelanda, Lysekil, Mellerud, Munkedal, Orust, Sotenäs, Strömstad, Tanum, Trollhättan, Uddevalla, Vänersborg och Åmål. Fyrbodal gränsar i väster till hav, i öster innanhav och i norr gränsar området till Norge. Det sammanlagda antalet invånare i området är ca 260 000 med koncentration till kustområdenas tätorter.

Näringslivsutveckling i Fyrbodal

Under de tre senaste decennierna har näringslivet i Fyrbodal genomgått stora förändringar. Från ett beroende av ett antal stora industriföretag har regionen idag en mycket bredare branschstruktur med fler småföretag inom tjänstesektorn, mekanisk industri, handel, turism, och kreativa näringar. Antalet företag har ökat från 22 000 till cirka 26 000 företag. Framgångsfaktorerna har varit att stödja och stimulera entreprenörskap, satsa på utveckling i befintliga företag samt att satsa på forskning och utveckling.

Fyrbodals småföretag växer men utvecklingen hotas av brist på kompetens och arbetskraft, vilket är det största hotet mot fortsatt positiv utveckling.

Fyrbodals tillväxtprogram fokuserar tre områden: entreprenörskap och innovationer, delregional attraktivitet samt energi- och miljöteknik. Ambitionen är att det skall finnas goda förutsättningar att förverkliga idéer och starta företag för att främja utvecklingen av konkurrenskraftiga små och medelstora företag. Visionen inrymmer att bidra till att Västra Götaland blir en modell för hållbar landsbygdsutveckling med samspel mellan stad och landsbygd. Även den geografiska belägenheten nära grannländerna erbjuder utvecklingsmöjligheter och därför uppmärksammas behovet av att eliminera gränshinder för att öka samverkan med Norge samt etablera region Oslo/Göteborg/Öresund

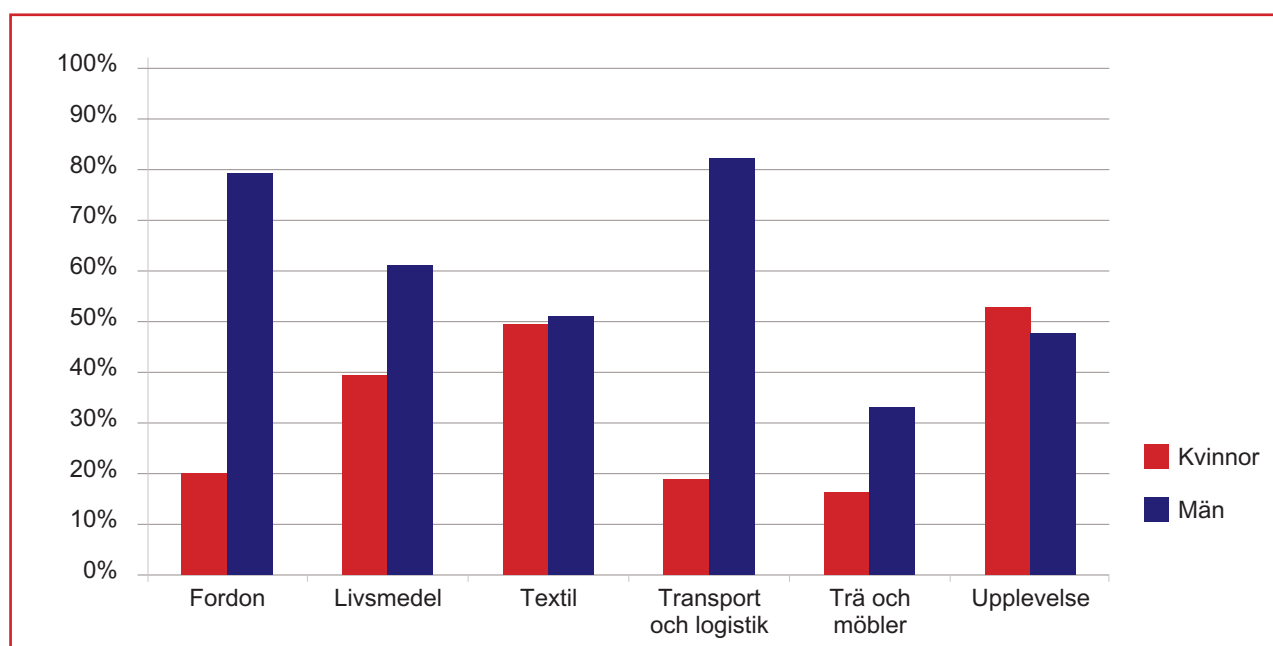
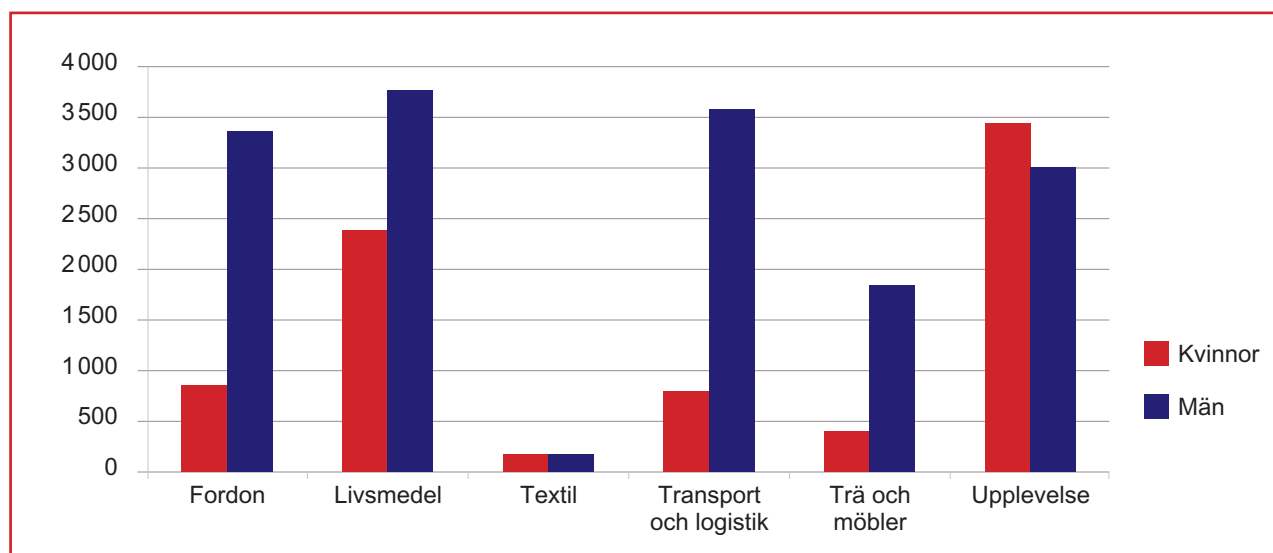
Miljöer för innovation

Samtliga kommuner i Fyrbodal samverkar med Högskolan Väst för att skapa en ny gemensam arena för utbildning, forskning och utvecklingsprojekt. Arenan blir nationellt unik med så många kommuner involverade i en övergripande formell samverkan med en högskola. Samverkan mellan parterna ska bidra till en god samhällsutveckling i Fyrbodal och knyta an till Västra Götalandsregionens tillväxtstrategi VG2020 samt Fyrbodals därtill kopplade genomförandeplan. Arbetet ska bedrivas främst inom ett antal olika, gemensamt prioriterade, områden

Förvärvsarbetande 16+ år
(dagbefolkning) efter region, tid, styrkområden och kön (år 2012)

Förvärvsarbetande 16+ år	Fyrbodal				
	Kvinnor		Män		Totalt
Fordon	842	20%	3 390	80%	4 232
Livsmedel	2 405	39%	3 807	61%	6 212
Textil	176	49%	184	51%	360
Transport och logistik	802	18%	3 620	82%	4 422
Trä och möbler	392	17%	1 865	83%	2 257
Upplevelse	3 463	53%	3 026	47%	6 489

Dagbefolkning) efter region, tid, styrkområden och kön (år 2012)

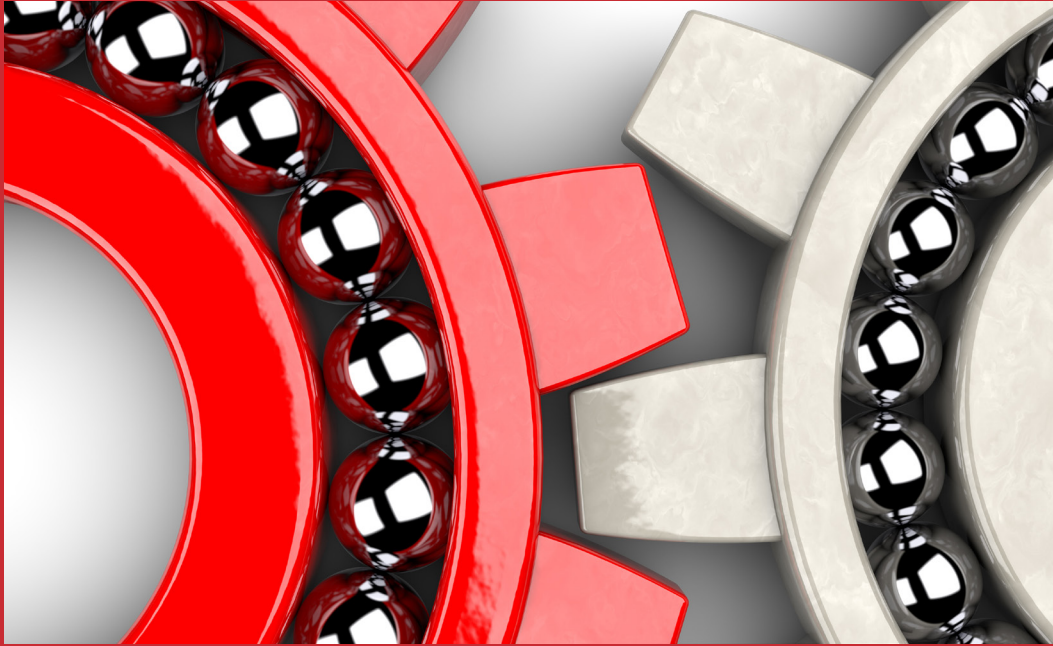


Bilaga 4

Genomförda spridningsaktiviteter

- Spridningskonferens Länsstyrelsens hörsal
- Medverkan vid två Rotarymöten
- Spridningskonferens Svenska Mässan på CSR-forum
- Artikel Media Planet/Kvinnor i karriären / Dagens Industri
- Medverkan i monter på Bokmässan
- Samverkansmöte med IF Metall
- Dialogmöte med VBK – Konsultfirma
- Föredrag på frukostmöte hos Rabash
- Introduktionsmöte för Musikcentrum Väst
- Introduktionsmöte hos Rabash
- Introduktionsmöte hos OkiDoki Arkitektbyrå
- Dialogmöte med näringslivschefen i Stenungssunds kommun
- Dialogmöte med Studiebesöksgrupp från Moldavien
- Nationell utbildning för 17 kvinnor i Winnet med geografisk spridning
- Indirekt medverkan på Chalmers utbildning genom OkiDoki
- Dialogmöte med Fyrbodals och Sjuhärads kommunalförbund
- Dialogmöte med CSR Västsverige
- Informationsmöte med Göteborgs Universitets studenter/Globala studier
- Information på Nordiskt Forum/monter
- Dialogmöte med Stjernfjädrar i Herrljunga samt Elmo Leather i Svenljunga





VI HAR FÅTT STÖD AV
**TILLVÄXT
VERKET**

WINNET
VÄSTRA GÖTALAND