



# Framfart



**Jämställdhetsarbete**  
*Framfart från Transportföretagen*

**TRANSPORTFÖRETAGEN**

# *Agenda - 60 minuter*

- *Incheckning*
- *Varför jämställdhet är viktigt för rekrytering, trivsel och vår affär!*
- *Framfart från Transportföretagen - guider och stöd*
- *Nästa steg i vårt arbete*



# *Incheckning* *Framfart*



**TRANSPORTFÖRETAGEN**

# Incheckning

*Tänk dig att vi inom sex månader kommer att ha förbättrat våra rekryteringsannonser, -intervjuer samt processer och når fler kvinnor och män när vi behöver anställa...*

- *Vad kan det bli för fördelar för vår verksamhet om det blir så?*
- *Vilka steg behöver vi ta och vad är i så fall det första steget?*
- *Finns det några orosmoln eller funderingar som du tror vi behöver reda ut idag?*
- *Vad känns mest spännande med att vi lyfter detta enligt dig?*



***Varför jämställdhet är  
viktigt för rekrytering,  
trivsel och vår affär!***

# Vad är jämställdhet?

## **Jämställdhet**

- *syftar till att ge lika förutsättningar, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett kön.*

## **Jämlikhet**

- *är ett vidare begrepp och handlar om alla människors lika värde oavsett kön, könsidentitet/uttryck, etnicitet, religion, hudfärg, sexualitet och funktion (dessa är de sju lagstiftade diskrimineringsgrunderna i Sverige).*

# Varför jämställdhet?

- *Det finns stor potential om kvinnor får samma möjligheter som män att utföra sitt jobb på ett säkert, hållbart och effektivt sätt.*
- *Jämställda företag har ofta högre vinstmarginal och därmed lönsamhet.*
- *Arbetsmiljö- och diskrimineringslagen ställer krav på att företag ska arbeta för en jämställd och diskrimineringsfri arbetsplats.*
- *Jämställdhet är en del av en hållbar utveckling, både på företagsnivå men även i samhället i stort.*

*Källor: SCB, Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen, TYA*



# När är vi jämställda?

- *Jämställdhet är inte en “kvinnofråga”, det är en fråga för alla och det är i grund och botten en fråga om rättvisa, trivsel, inkludering, trygghet och innovationskraft.*
- *Antalsmässigt är det jämställt med en könsfördelning om minst 60/40%.*
- *Dock har fördelar uppstått i trivsel och innovation då den underrepresenterade gruppen nått en kritisk massa om 30 %.*





# Hur arbetar vi med jämställdhet på bästa sätt?

- *Jämställdhet handlar inte bara om könsbalans utan även om att uppmärksamma och identifiera attityder, normer och värderingar som påverkar villkoren och förutsättningarna för jämställdheten.*
- *Genom att mäta och analysera data och medvetandegöra vilka normer och ideal, skillnader och uppdelningar som råder kan de brytas och jämsställas.*
- *Jämställdhetsarbete är en förändringsprocess som kräver att alla är med på färden. Arbetet behöver drivas, motiveras och initieras av ledningen då chefer och ägare är förebilder på företaget. De har också det yttersta ansvaret.*

# Varför ska vi jobba med jämställdhet i transportnäringen?

- *Transportnäringen är idag långt ifrån jämställd.*
- *Andelen kvinnor inom transportsektorn är låg.*
- *Kvinnor är i snitt yngre än män och jobbar kvar på företaget kortare tid.*
- *Inom vissa branscher i transportsektorn är andelen kvinnor högre än andra och vi ser en förändring som vi kan vara med och påverka - som enskilda aktörer och tillsammans.*
- *Ett företag med jämn könsfördelning kan fortfarande ha låg jämställdhet sett till maktpositioner, löner, förutsättningar och dylikt.*

# Vilka fördelar kan komma av jämställdhet?

- *Större trivsel och färre sjukskrivningar.*
- *Färre olyckor och tillbud.*
- *Anställda stannar längre på företaget.*
- *Låt era anställda bli era bästa reklampelare!*
- *Alla vinner på arbetet för en jämställd arbetsplats.*
- *Större lönsamhet.*
- *Fler och mer kreativa lösningar som bidrar till tillväxten.*
- *Fler perspektiv och bredare representation.*

*Källor: McKinsey, Catalyst, Vinnova, EU med flera*

# Vad händer om vi inte gör något?

- *Jämställdhet är en hygienfråga och vi måste kunna visa upp ett aktivt arbete för att vara attraktiva arbetsgivare för fler.*
- *Vi riskerar att hamna efter konkurrensmässigt*
  - *lägre effektivitet och vinstmarginal*
  - *rekryteringen blir svårare för företaget och kompetensförsörjningen för oss som sektor och bransch.*

## *Plats för frågestund*

- *Hur ser vårt nuläge ut inom detta just nu?*
- *Hur blir detta relevant för vår verksamhet?*
- *Några andra tankar som har uppstått så långt?*



***Framfart från  
Transportföretagen - guider  
och stöd***

**Framfart**



# Vad är Transportföretagen?

## Transportnäringens bransch- och arbetsgivarorganisation - en del av Svenskt Näringsliv

- 9 200 medlemsföretag som tillsammans har 200 000 anställda
- 70 kollektivavtal

Biltrafikens Arbetsgivareförbund  
Motorbranschens Arbetsgivareförbund  
Sjöfartens Arbetsgivareförbund  
Svenska Flygbranschen  
Sveriges Bussföretag  
Sveriges Hamnar  
Transportindustriförbundet







# Framfart



***Ett jämställdhetsarbete***

**TRANSPORTFÖRETAGEN**

# Framfarts jämställdhetsguide innehåller åtta delar



**Alla delar finns att ladda ner på Transportföretagens hemsida!**

# Framfart i backspegeln



- 2020 Uppstart projekt
- 2021 Samskapande med referensgrupp hos medlemsföretag inom buss, sjöfart, åkeri med flera
- 2021 Jämställdhetsguiden med färdplaner för: trivsel, rekrytering och temavecka
- 2022 Förankring av arbetet med medlemsföretag
- 2022-2023 Från projekt till jämställdhetsarbete
- 2023 Nytt material om jämställt ledarskap och intervjuer



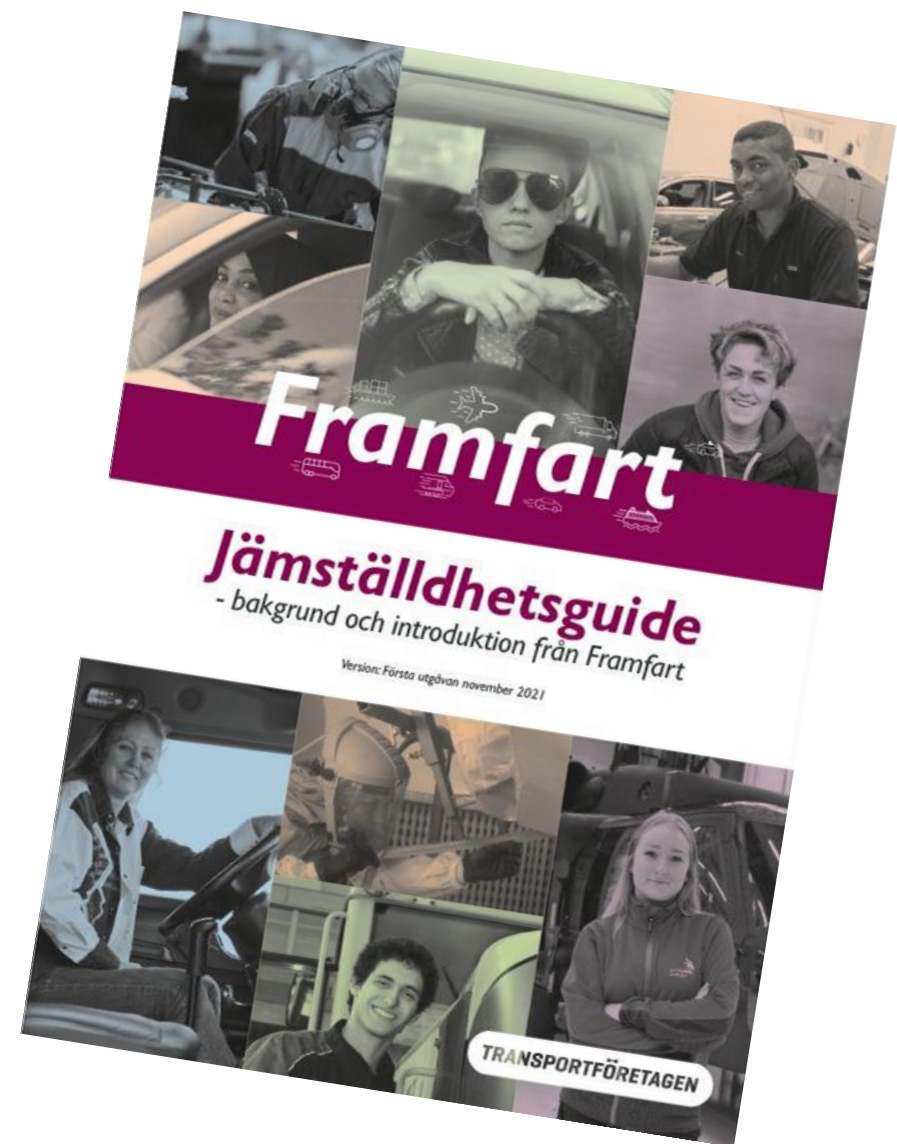
**En 2 minuters  
introfilm om  
Framfart hittar  
du här:**

**<https://www.youtube.com/watch?v=BqGEB5Lc3zg>**



Stöd för oss som medlemsföretag

# Framfart Jämställdhetsguiden med tillhörande färdplaner



# *Jämställdhetsguidens färdplaner*

- *Trivsel*
- *Rekrytering*
- *Temavecka*
- *Ledarskap*

***På gång: jämställda intervjuer***



**Trivsel**  
- färdplan och besiktning

Version: Första utgåvan november 2021



# Färdplanen för trivsel innehåller flera konkreta tips och ett förslag på medarbetarundersökning

**Detta blad är ett instruktionsblad och inte en del av undersökningen.**

## Förslag på medarbetarundersökning för arbetsmiljö och trivsel

### Introduktion:

En välmående anställd är mer engagerad, mer noga med säkerheten och presterar betydligt bättre. Psykosocial stress ökar risken för skador och sjukskrivningar och nu ska vi ta tempen på hur era anställda mår med denna medarbetarundersökning. Frågorna är medvetet ställda med positiv eller neutral formulering för att ge så konkreta svar som möjligt. Ändra inte frågorna. Undersökningens möjlighet att mäta trivsel över tid bygger på att formuläret inte ändras och tänk på att detta inte är eller ersätter ett medarbetarsamtal. Detta är ett anonymt mätverktyg.

Undersökningen görs med fördel två gånger per år. Det är viktigt att undersökningarna är anonyma för att få så ärliga svar som möjligt då det ger den mest rättvisande statistiken. Underskatta inte styrkan i fysiska pappersundersökningar då dessa kan göras var och när som helst och sedan lämnas anonymt i en **svarslåda**. Undersökningarna ska inte lämnas fysiskt till chefer.





## Rekrytering

- färdplan och besiktning

Version: Första utgåvan november 2021



## Rekryteringsannonser

- besiktningssprotokoll

Version: Första utgåvan november 2021



## Ordlista

- för jämställda rekryteringsannonser

Version: Första utgåvan november 2021





# Besiktningssprotokoll för en träffsäker rekryteringsannons

Mångfald handlar om långt mycket mer än kvinnor och män men i just detta exempel utgår vi från att ni vill anställa en kvinna.

Det behövs fler kvinnor i transportsektorn och nu är det dags för ert företag att anställa, men hur når ni fram till rätt personer och hur ska ni utforma en så träffsäker rekryteringsannons som möjligt så att rätt person faktiskt söker jobbet? Här har vi sammanfattat ett besiktningssprotokoll som ni kan använda när ni ska skapa en rekryteringsannons.

## Kommunikation

- Tänk på språket i annonsen. Kvinnors och mäns språkbruk skiljer sig åt, eftersom deras erfarenheter ofta skiljer sig åt. Erfarenheter visar oss att mängden kvinnor som söker kan öka om ni byter ut ord som kompetent till kunnig, driven mot självgående, och lojal mot ansvarsfull. Ordvalen i annonsen är därför en avgörande faktor.
- Skapa igenkänning hos den tilltänkta målgruppen. Inte bara orden har betydelse, utan även hela tonaliteten och vilka bilder ni använder spelar roll. Om ni väljer att ha med en bild i annonsen kanske ni vill visa kvinnor i aktivt och autentiskt görande och utförande av sysslor.
- Är det balans mellan kraven på sökanden och vad ni har att erbjuda? Skriv lika mycket i annonsen om vad ni erbjuder era anställda som vad ni förväntar er av era anställda.
- Håll annonsen så kort som det går. Annonser med 500 eller färre ord har visat sig ge 30% fler ansökningar.

## Företaget

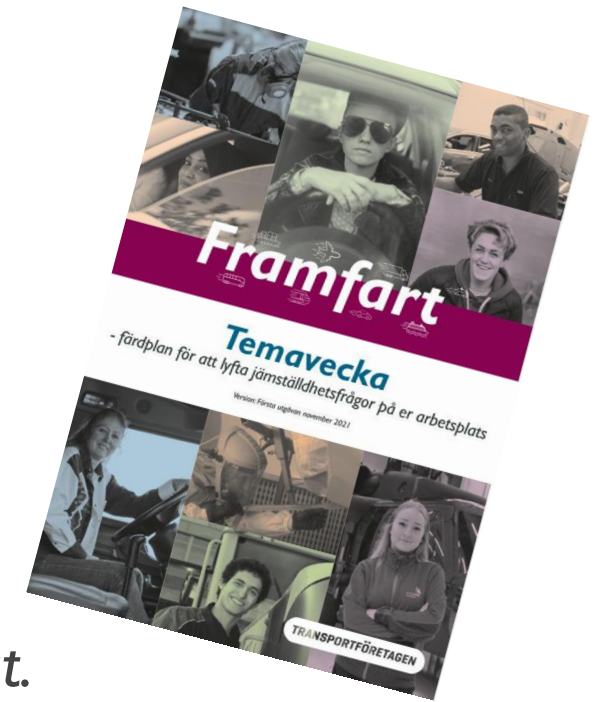
- Beskriv arbetet på ett så tydligt sätt som möjligt för att skapa en känsla för hur en arbetsdag ser ut.
- Beskriv företaget och våga skryta. Berätta varför ni finns och hur ni arbetar.
- Beskriv att det finns förutsättningar för kvinnor att jobba hos er. Till exempel genom att beskriva omklädnings- och faciliteter.
- Beskriv stämningen på företaget och framhåll gärna det som redan anställda uppskattar med att jobba hos just -  
Kvinnor är generellt sett i högre grad värderingsstyrda än män så beskriv gärna hur kulturen och värderingarna på företaget ser ut.

Bra jobbat!

# Temavecka jämställdhet

## Varför temavecka om jämställdhet?

- Att genomföra en temavecka för jämställdhet är ett bra sätt att inspirera och fördjupa sig i arbetet.
- Denna färdplan är ett förslag på hur en sådan skulle kunna se ut.
- Här finns förslag på en struktur, vad en temavecka kan innehålla, hur ni planerar för den och hur ni fångar upp saker som kommer upp i efterhand.
- För att ni ska få ut så mycket som möjligt av den rekommenderar vi att avsätta tid och framförallt lägga fokus på planering.







## Handledning

- till filmen "Inkluderande och jämställt ledarskap"

Version: Första utgåvan april 2023



Frågorna under varje del i handledningen kan användas:

- Som gruppdiskussion efter individuell reflektion
- Individuellt som reflektion om filmen



***Nästa steg i vårt arbete***

***Framfart***



**TRANSPORTFÖRETAGEN**

# *Hur går vi vidare?*

*Tillbaka till incheckningen: Tänk dig att vi inom sex månader kommer att ha förbättrat våra rekryteringsannonser, -intervjuer och processer och når fler kvinnor och olika typer av män när vi behöver anställa...*

- *Vad känner vi oss mest intresserade av att genomföra:*
  - *Temavecka*
  - *Förbättring av vår rekrytering*
  - *Trivselsarbete*
  - *Ledarskap*



# NÄSTA STEG

*Här tar vi beslut och bestämmer vem som ska göra vad och när. Behöver vi stöd kan vi alltid kontakta Transportföretagen för rådgivning.*

# Utcheckning

Vi går en runda där var och en får checka ut med ett ord som stannar kvar efter dagens möte.

framfart



# Lycka till!

Frågor? Kontakta oss på [kompetens@transportforetagen.se](mailto:kompetens@transportforetagen.se), 08 762 71 00



Johanna Linder  
Branshutvecklare  
kompetensförsörjning



Linda Stenström  
Branshutvecklare  
kompetensförsörjning



Oscar Sundås  
Branshutvecklare  
Sveriges Bussföretag