

Att möjliggöra jämställd föräldraledighet

– en handbok för dig i privat sektor

Om JUS

Jämställd Utveckling Skåne är en kunskapsorganisation som arbetar för att öka kunskapen, intresset och engagemanget för jämställd regional utveckling och tillväxt. Det gör vi genom kunskapshöjande insatser, samverkan och praktiskt förändringsarbete. Jämställd Utveckling Skåne samordnar och länkar ihop insatser för jämställdhet inom alla samhällssektorer.



Denna handbok är en del av projektet Byggföräldrar som finansieras av jämställdhetsmyndigheten.

Innehåll

Varför denna handbok?	6
Sveriges jämställdhetspolitiska mål	8
Privat sektor ligger efter	10
Snåriga regler, lagar och begrepp	12
Kort lägesrapport	15
Jämställd föräldraledighet gynnar alla	21
Ett ekonomiskt perspektiv	22
På arbetsplatsen	23
Familjeekonomi	28
Ett hälso- och relationsperspektiv	30
Aktiva åtgärder	36
Hur kan vi arbeta med aktiva åtgärder? - och var börjar vi?	40
Ett normförändrande arbete	42
En inkluderande och hållbar arbetsmiljö	44
Ett aktivt ledarskap	45
Gör det lätt för dina anställda att kombinera jobb och föräldraledighet – tips till arbetsgivare	46
Att tänka på innan föräldraledigheten	47
Att tänka på under föräldraledigheten	63
Att tänka på efter föräldraledigheten	66
Avslutande ord	69
Litteratur	70



Författare: Anna Schjølberg, Jämställd Utveckling Skåne

Layout: Elin Prins

Tryck: JustNu Tryckeri, Malmö

© Jämställd Utveckling Skåne 2021

ISBN: 978-91-983061-7-0

Varför denna handbok?

Hösten 2019 genomförde JUS en förstudie om jämställd föräldraledighet i privat sektor, där vi bland annat intervjuade flera män som arbetar i olika branscher inom privat sektor om deras erfarenhet av att vara föräldralediga. Samtliga män var generellt väldigt positiva till föräldraledigheten i sig och ville ta ut lika många dagar eller fler om de skulle vara föräldralediga igen. Däremot dök det upp flera exempel på saker som kunde blivit löst på ett bättre sätt från arbetsplatsens sida. För att få en djupare inblick i hur andra arbetsplatserna själva tänker kring och hanterar frågan om föräldraledighet så fortsatte vi förstudien genom att intervjua en HR-chef och två arbetsgivare från olika arbetsplatser som har ett positivt rykte när det kommer till att vara just familjevänliga arbetsplatser.

Förstudien visade att det finns engagemang för och möjligheter att utveckla metoder för att öka mäns uttag av föräldraledighet. Samtidigt blev det även tydligt att det i många branscher, men särskilt inom byggbranschen, finns utmaningar att jobba vidare med när det gäller jämställd föräldraledighet. Byggbranschen är en mansdominerad bransch där en diskriminerande arbetsplatskultur är vanligt förekommande och där många arbetsplatser har brist på strukturer som lever upp till diskrimineringslagens krav om arbete med aktiva åtgärder.

Förstudiens resultat ledde till att vi 2020 påbörjade projektet Byggföräldrar. Projektet syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom ramen för det fjärde jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, där målet är att kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha lika stor möjlighet att ge och få omsorg. Syftet med projektet är och har varit att sprida kunskap om och öka engagemang för jämställd föräldraledighet inom byggsektorn i Skåne, samt att underlätta för arbetsgivare och arbetstagare att göra jämställda val kopplat till föräldraledighet.

Genom JUS arbete med förstudien om jämställd föräldraledighet i privat sektor samt arbetet i projektet Byggföräldrar har vi sett att många av de utmaningar kring jämställd föräldraledighet som observerats i privat sektor, särskilt på mansdominerade arbetsplatser, går igen inom byggbranschen. Vi har därför anledning att tro att våra lärdomar från förstudien om jämställd föräldraledighet, samt projektet Byggföräldrar, kan vara värdefulla även för andra branscher inom privat sektor.

Denna handbok riktar sig till arbetsgivare, verksamhetsledare och HR-anställda inom privat sektor och syftar till att underlätta arbetet med aktiva åtgärder för att möjliggöra för anställda att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Vi hoppas även att handboken kan bidra till ett större intresse och engagemang för att arbetet med jämställd föräldraledighet, då det onekligen är viktigt och värdefullt – för alla.

Handboken är uppdelat i två delar. Den första delen består av grundläggande information om föräldraledighet och föräldraförsäkring samt understödda argument för varför vi bör arbeta för en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten, både utifrån ett arbetsmiljöperspektiv och ett familjeperspektiv. Den andra delen består av information om diskrimineringslagens lagstadgade krav på arbetet med aktiva åtgärder efterföljt av konkreta förslag på åtgärder för att göra arbetsplatsen mer föräldravänlig.

NB. Statistiken som redovisas i handboken är uppdelad enligt kön man/kvinna i heterosexuella relationer, men möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap ska gälla alla familjekonstellationer, oberoende av kön.



Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Jämställdhet och jämställdhetsarbete är i grunden en rättvisefråga. Vi har inte uppnått jämställdhet förrän alla människor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på livets alla områden, oavsett kön. När det gäller föräldraskap påverkar bristen på jämställdhet barn och deras föräldrar negativt. Både kvinnor och män förlorar på traditionella genusroller, därför ger ökat jämställdhet fördelar för alla, inom alla livets områden.

I Sverige regleras jämställdhet dels genom diskrimineringslagen, dels genom det övergripande jämställdhetspolitiska målet, nämligen att kvinnor och män ska ha makt att forma samhället och sina egna liv. De sex delmålen anger fokus och inriktning för jämställdhetspolitiken. Ojämställdhet yttrar sig inom alla livets områden, och kanske särskilt i arbetslivet som i hög grad fortfarande är utformat efter idén om att kvinnor är huvudansvariga för hem och barn och männen för försörjningen. I denna handbok och är det delmål 4 som står i centrum, nämligen **en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**, vilket innebär att kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemanarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Delmålet omfattar inte endast fördelningen av obetalt arbete inom ett heterosexuellt par i ett hushåll, utan avser fördelningen mellan kvinnor och män av obetalt arbete på samhällsnivå¹.



En jämn fördelning av makt och inflytande



En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet



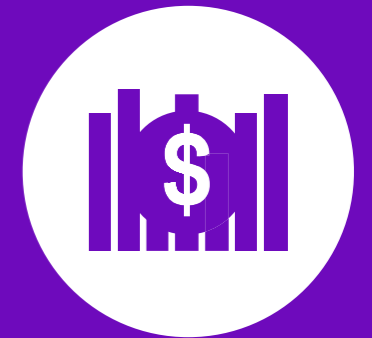
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra



Jämställd hälsa



Jämställd utbildning



Ekonomisk jämställdhet

Privat sektor ligger efter

En faktor som visat sig vara avgörande för hur föräldraledigheten fördelas är vilken sektor mannen i en heterosexuell relation förvärvsarbetar i. Forskning visar nämligen att sektorstillhörighet är avgörande för uttaget av föräldrapenningen eftersom sannolikheten minskar avsevärt om pappan arbetar i privat sektor jämfört med om han arbetar i offentlig². Mammans sektorstillhörighet tycks däremot inte ha stor betydelse för sannolikheten att dela jämställt på föräldrapenningdagarna³. I Sverige arbetar en stor majoritet av männen i privat sektor – över 80 procent⁴.

” *Arbetsgivarna har ofta inte hängt med och dom tänker inte på, dom har inte behövt ta hänsyn till föräldraledighet i någon större utsträckning, att man behöver gå hemma innan man ska föda eller nåt så här, så det är en liten uppfarts-, eller det behövs en kunskapsökning bland våra arbetsgivare.*

Marcus, ombudsperson och likabehandlingsansvarig

I en Sifo-undersökning från 2016 framgår det att företrädare för arbetsgivare inom privat sektor i genomsnitt upplever sig vara mindre insatta i regler kring föräldrapenning och föräldraledighet än arbetsgivare i offentlig sektor. Dessutom ser offentlig sektor det i högre grad som en prioriterad personalfråga att skapa goda förutsättningar för föräldraledighet än vad privat sektor gör. Det är även vanligare inom offentlig sektor att det ses som positivt att anställda är föräldralediga, och att man har en tillåtande kultur kring att män och kvinnor tar ut lika mycket föräldraledighet⁵. Sociologen Linda Haas och psykologiprofessorn Philip Hwang har forskat på vad som händer på svenska företag, med en majoritet av manliga anställda, när en ska vara föräldraledig. Deras studier bekräftar att det i den privata sektorn ofta finns en informell arbetskultur samt en avsaknad av strukturer som i hög grad hindrar män att ta ut ett större uttag av föräldraledigheten⁶.

Faktumet att majoriteten av alla män i Sverige arbetar inom privat sektor, kombinerat med faktumet att den privata sektorn i allmänhet uppvisar en brist på förmåga att skapa en tillåtande kultur och stöttande struktur på arbetsplatsen, visar på vikten av att undersöka hur just den privata sektorn kan bli bättre på att tillrättalägga för mäns uttag av föräldraledigheten. Det behövs en kunskapsökning bland såväl arbetsgivare som anställda för skapa en mer hållbar och välfungerande arbetsmiljö där föräldraledighet sker på lika villkor.

1 Regeringen 2017
 2 Försäkringskassan 2013a
 3 Haas & Hwang 2019
 4 SCB 2020a
 5 Försäkringskassan 2019a
 6 Haas & Hwang 2019

Snåriga regler, lagar och begrepp

Reglerna kring föräldraledighet och föräldrapenning är komplicerade. För det första är föräldraledighet och föräldrapenning två helt olika saker. Reglerna för ersättning och rätten till ledighet är nämligen inte helt överlappande, eftersom du har fler möjligheter att vara ledig från arbetet än att få ersättning för ledigheten.

Flera lagar tillämpas i denna fråga: Bestämmelser om arbetstagarens rätt till själva ledigheten regleras i *föräldraledighetslagen*, regler om föräldraförsäkring finns i *socialförsäkringsbalken*, och i *diskrimineringslagen* finns regler om förbud mot att missgynnas av arbetsgivare till följd av kön. *Arbetsmiljölagen* innehåller regler för gravida, de som nyligen fött barn samt de som ammar⁷. Här gäller det alltså att i sitt arbete med dessa frågor vara välinformerad kring vilka lagar som reglerar vad, och hur det påverkar de anställda på just er arbetsplats.

Dagar	Förälder 1	Förälder 2
Dagar på sjukpenningnivå (SGI) som kan föras över:	105	105
Dagar på sjukpenningnivå (SGI) som <i>inte</i> kan föras över:	90	90
Dagar på lägstanivå (180kr per dag) som kan föras över:	45	45
Totalt:	240	240

Försäkringskassan 2021⁸

Föräldraförsäkring

Föräldraförsäkring är ett samlingsbegrepp för flera socialpolitiska åtgärder i Sverige för föräldrar. Den består av föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, mammaledighet, pappaledighet, och rätt till förkortad arbetstid. Föräldraförsäkringen är individuell, men det finns utrymme för att dela en del av dagarna med en annan vårdnadshavare. En ensamstående förälder har rätt att ta ut hela ledigheten själv, men endast om den ensamstående föräldern har ensam vårdnad⁹.

Föräldraledighet

Det som vi kallar föräldraledighet är den ledighet som beviljas av stat och arbetsgivare i samband med barns födelse och under småbarnstiden. I Sverige har föräldrarna rätt att vara helt lediga från barnets födelse fram till dess att barnet är 18 månader¹⁰. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska samråda om när ledigheten ska tas ut, men det är arbetstagaren som i princip bestämmer. Vid hel ledighet har arbetstagaren rätt att vara ledig enligt sitt önskemål, om hen meddelat arbetsgivaren minst två månader i förväg eller enligt reglering i kollektivavtal¹¹.

En föräldraledig arbetstagare kan avbryta sin ledighet och komma tillbaka till jobbet när hen vill. Utgångspunkten är dock att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om hur länge ledigheten ska pågå. Arbetsgivaren kan också kräva att medarbetaren inte kommer tillbaka förrän en månad efter att hen har anmält det, förutsatt att ledigheten pågått i mer än en månad¹².

7 Lärarförbundet 2018
8 Försäkringskassan: Föräldraförsäkring & Föräldrapenning
9 Försäkringskassan: Föräldraförsäkring
10 Föräldraledighetslagen 1995:584
11 ibid, Ledarna 2021
12 ibid

Föräldrapenning

Föräldrapenning är de pengar du får för att kunna vara hemma med ditt barn i stället för att arbeta, söka arbete eller studera. Föräldrapenningen betalas ut i 480 dagar för ett barn. I 390 dagar baseras på ersättningen på den inkomst du har, det som kallas dagar på sjukpenningnivå eller **SGI** som betyder sjukpenninggrundande inkomst. De första 180 dagarna som tas ut för barnet måste vara dagar på sjukpenningnivå. När ni tagit ut 180 dagar på sjukpenningnivå kan ni börja ta ut dagar på lägstanivå. Det är ert *gemensamma* uttag av dagar på sjukpenningnivå för barnet som räknas¹³.

Föräldrarna får ta ut 195 dagar vardera på sjukpenningnivå och 45 dagar på lägstanivå. Dagarna kan fördelas mellan föräldrarna genom att de överför dagar till varandra, men 90 dagar på sjukpenningnivå är reserverade och kan inte föras över till den andra föräldern¹⁴ – **det är dessa dagar som många män inte tar ut hela eller delar av och som därför brinner inne.**

Du kan ta ut föräldrapenning till och med den dagen barnet fyller 12 år eller när barnet slutar i årskurs 5 i grundskolan. Men från och med barnets 4-årsdag kan ni bara spara 96 dagar sammanlagt¹⁵.

En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel av vård av barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre men ännu inte har avslutat sitt första skolår. Sedan januari 2019 har även den förälder som inte är gravid rätt till föräldrapenning för att följa med till graviditetsvården (det som ofta kallas mödravården). Förälder har även rätt till föräldrapenning för att delta vid inskolning och tillfällig föräldrapenning kan ges till en förälder som deltar i en kurs för att lära sig om vård av barn¹⁶. På föräldrapenningen betalar du skatt precis som på sjukersättning och inkomst. Skatten ligger normalt runt 30 procent¹⁷.

Om det finnes flera än två föräldrar går det att föra över dagar med föräldrapenning till dem som inte är juridiska föräldrar, vara sig det är maka, make, sambo eller registrerad partner¹⁸.



Vem kan få föräldrapenning?

- Om du är förälder till barnet eller har vårdnaden om barnet.
- Om du är gift eller sambo med barnets föräldrar.
- Om du är hemma med ditt barn i stället för att arbeta, studera, eller söka arbete.
- Om du är försäkrad i Sverige, vilket du oftast ärom du bor eller arbetar här.
- Om barnet är bosatt i Sverige eller bor inom EU/EES eller Schweiz.¹⁹
- Om det finnes flera än två föräldrar går det att föra över dagar med föräldrapenning till dem som inte är juridiska föräldrar, vara sig det är maka, make, sambo eller registrerad partner.²⁰

13 Försäkringskassan: Föräldrapenning

14 ibid

15 ibid

16 Föräldraledighetslagen (1995:584)

17 Trygg Hansa 2021

18 ibid

Hur beräknas sjukpenninggrundade inkomst?

SGI – sjukpenninggrundade inkomst – är ett belopp som beräknas av Försäkringskassan som ligger till grund för hur mycket pengar du kan få, om du blir sjuk eller ska vara föräldraledig. För att få föräldrapenning på sjukpenningnivå måste du ha haft en årsinkomst på minst 82 300 kronor i minst 240 dagar i följd före den beräknade förlossningen. Du får knappt 80 procent av din inkomst om du tar ut föräldrapenning 7 dagar veckan, men maximalt 1012 kronor per dag²¹. Om du inte har en inkomst, är studerande, har arbetat kortare tid än 240 dagar i följd innan barnet föds, eller har tjänat mindre än 117 590 kronor på ett år, så får du cirka 250 kronor per dag på sjukpenningnivå. Det motsvarar cirka 7500 kronor i månaden²².

Föräldralön

Förutom föräldrapenning (som Försäkringskassan betalar ut) kan du även få extra pengar av din arbetsgivare, förutsatt att ni har ett kollektivavtal. Denna förmån kallas föräldralön eller föräldrapenningtillägg. Ersättningen fungerar olika för olika avtal, så kolla med ditt fackförbund eller din arbetsgivare vad som gäller just för dig. Generellt så brukar arbetsgivaren fylla ut så att du får totalt cirka 90 procent av lönen i 6–12 månader. Ofta finns ett krav på att du ska ha varit anställd i minst ett år för ett kunna få föräldralön. Föräldralönen lämnas under högst 360 dagar per födelse²³.

19 Försäkringskassan: Föräldrapenning
20 ibid
21 ibid
22 ibid
23 ST 2021

Forskningen och försäkringssystemet utgår ifrån och bygger på en heterosexuell kärnfamiljsnorm

Något som är särskilt viktigt att peka ut när vi pratar om föräldraskap är att mycket av forskningen utgår från föräldrar som lever i heterosexuella relationer. Detsamma gäller föräldraförsäkringssystemet, som i hög grad bygger på en heterosexuell kärnfamiljsnorm, som förutsätter ett samboende föräldrapar. Regelverket kan därför slå fel för familjer utanför normen, som ensamstående eller regnbågsfamiljer.²⁴

I Sverige är en utmaning att systemet bygger på att två föräldrar samarbetar och blir eniga om hur de ska fördela föräldraledigheten. Detta kan bli problematiskt om pappan, i en heterosexuell relation, väljer att inte nyttja sina dagar. Många pappor skriver över en stor del av sina dagar till mamman men om han inte gör det, och inte heller använder sina öronmärkta dagar kan hela åtta månader brinna inne. Detta system missgynnar kvinnor ekonomiskt, då de måste ta ut obetald ledighet tills barnet får börja i förskola, samt blir stående utanför arbetslivet längre, vilket vi vet påverkar kvinnors hälsa och ekonomi långt efter föräldraledigheten.²⁵





Kort lägesrapport

Syftet med reserverade månader

Syftet med föräldraförsäkringen är sedan införandet 1974 att båda kvinnor och män ska kunna kombinera förvärvsarbete med familjeliv. Idag har pappor tre månader reserverade i föräldraförsäkringen med en förhoppning av att pappor tar längre föräldraledigt. Trenden är att allt fler pappor tar ut mer föräldrapenning. Däremot minskar kvinnors uttag av föräldraförsäkringen snabbare än vad män ökar sitt uttag, vilket resulterar i ett totalt minskat uttag av föräldraförsäkring innan barnet fyllt 2,5²⁶. Ett mer jämställt uttag närmas idag alltså genom ett minskat uttag av föräldradagar bland kvinnor och ett ökat uttag bland män. Om utvecklingen går i den takt som den gjort fram tills idag har vi ett statistiskt jämställt uttag år 2031 men den avtrappande effekten av de reserverade månaderna indikerar att detta kan ta längre tid.²⁷

Föräldraledigheten fördelat mellan kvinnor och män

Vart femte heterosexuellt par delar lika på föräldraförsäkringen²⁸. Men männens uttagsmönster skiljer sig en hel del åt från kvinnornas. Kvinnor i Sverige tar ut en lång sammanhängande ledighet när barnet är under två år medan männen sprider dagarna över en längre period²⁹. Pappor tenderar att ta ut föräldraledighet i större utsträckning än mammor efter att barnet börjat förskola, och var fjärde pappa avstår från att ta ut några dagar alls innan barnet fyllt två år.³⁰

Även om pappor successivt tar allt fler föräldrapenningdagar över tid, visar inte statistiken hur länge föräldrar faktiskt är föräldralediga och borta från arbetet i sammanhängande tid. TCO gjorde 2018 uppskattningar av hur länge en förälder faktiskt har varit föräldraledig och därmed frånvarande från sitt arbete runt om i landets kommuner. Deras uppskattningar visar på riks nivå att kvinnor med barn födda i 2015 i genomsnitt var borta från jobbet 14,5 månader på grund av föräldraledighet fram till barnet fyllde två år. Män med barn födda 2015 var i snitt hemma 3,8 månader innan barnet fyllde två år. Det blir väldigt långa perioder borta från arbetet och arbetslivet för kvinnor som får barn och särskilt för de kvinnor som fler barn än ett. En kvinna som får tre barn under en sexårsperiod kommer i genomsnitt att vara frånvarande i princip på heltid under mer än tre år och ett halvt år. Pappan till samma barn kommer i genomsnitt vara föräldraledig mindre än ett år, uppdelat på tre fyramånadersperioder.³¹

²⁴ Duvander, Ferrarini, Johansson 2015

²⁵ ibid

²⁶ Försäkringskassan 2019a & 2019b

²⁷ Cederholm 2019

²⁸ Försäkringskassan 2018

²⁹ Sveriges Kvinnolobby 2019

³⁰ Svt 2015

³¹ TCO 2021

Jämställd föräldraledighet gynnar alla

Genom de samtal, intervjuer och föreläsningar JUS har genomfört så har det blivit tydligt att det är omöjligt att påbörja arbetet med aktiva åtgärder utan att höja kunskapsnivån kring *hur* status quo leder till ojämställda och exkluderande organisationer, samt varför detta utgör ett problem för verksamheten.

Nedan följer JUS egen redogörelse kring varför föräldravänliga arbetsplatser och jämställd föräldraledighet är en viktig fråga att prioritera och arbeta med på arbetsplatsen, utifrån både ett ekonomiskt perspektiv och ett hälsoperspektiv, för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Ett jämställt föräldraskap börjar med jämställd föräldraledighet. Under föräldraledigheten etableras rutiner och beteenden som hänger med resten av livet, så som fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, föräldrarnas relation sinsemellan och relationen till barnen³². Genom att föräldrar delar lika på ansvaret för familj och hem kan alla delta på arbetsmarknaden i lika hög utsträckning, vilket i sin tur kommer att leda till att vi som samhälle får till mer hållbara och lönsamma arbetsplatser. Dessutom har ett jämställt uttag av föräldraledighet även positiv betydelse för familjens framtida hälsa och ekonomi. Uppnår vi en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten har vi med andra ord kommit långt på vägen till ett mer jämställt samhälle. Detta kommer vi undersöka närmre nu.



Ett ekonomiskt perspektiv

- Inkomstskillnader mellan män och kvinnor uppstår främst i samband med familjebildande.
- Föräldraledighet har en betydande inverkan på löneutveckling och framtida pension.

Ekonomi är en viktig del av frågan om jämställd föräldraledighet, både från ett arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv. Kvinnor har fortfarande lägre löner, inkomster och pensioner än män³². Undersökningar visar att inkomstskillnader mellan män och kvinnor främst uppstår i samband med familjebildande³⁴. Fram till vi blir föräldrar för första gången så ser vi väldigt liten skillnad mellan kvinnor och mäns ekonomi och hälsa, både vad gäller inkomst, vilka som blir chefer och sjukfrånvarosiffror. Efter första barnets födelse ser vi däremot att klyftorna mellan pappor och mammor ökar kraftigt³⁵. Hela familjens välmående skulle gynnas av att ingen av föräldrarna förlorar på en föräldraledighet, och lösningen är ofta ett mer jämställt uttag. Men att tänka på föräldraskap utifrån ett ekonomiskt perspektiv är inte bara gynnsamt för familjer, utan även i allra högsta grad för arbetsplatsen. Ett mer jämställt uttag av föräldraledighet kan nämligen gynna arbetsplatsen ekonomiskt, både kortsiktigt och långsiktigt.

På arbetsplatsen

Ökat jämställdhetsarbete på arbetsplatsen minskar personalomsättningen och ger ekonomisk vinst!

” Hos oss har vi jämställdhet som ett viktigt fokusområde, och där tror jag vi har jättemycket att vinna på att det ska kännas sant, men också att det är en jätteviktig del av work life balance-synen generellt hos oss. Att de värdegrunderna vi säger oss ha, att vi faktiskt styrker dom genom att uppmuntra alla att vara föräldralediga.

Victoria, HR-chef

Enligt bland annat en undersökning genomförd av Unionen 2019 ser dagens arbetstagare det som en prioriterad fråga att arbetsgivare ska arbeta med jämställdhet och för ett föräldravänligt arbetsliv³⁶. Det handlar om att vara en attraktiv och familjevänlig arbetsplats som arbetstagare söker sig till och vill stanna hos. Ett antal studier visar dessutom att det är högre personalomsättning i organisationer där en jämställd arbetsmiljö inte är på agendan, något som är kostsamt för arbetsgivare³⁷. Mer jämställdhetsarbete kan därför minska personalomsättning och skapa en mer hållbar arbetsplats.

Ett hållbart arbetsliv, där det fungerar bra att kombinera förvärvsarbete med familjeliv ökar chansen för att långt och produktivt arbetsliv för alla. Så, självklart är det viktigt att arbetsplatser prioriterar och fokuserar på att möjliggöra en jämställd föräldraledighet!

³² Försäkringskassan 2013b

³³ SCB 2020b

³⁴ Regeringens skrivelse 2016

³⁵ Ibid, Bygren & Gähler 2007

³⁶ Unionen 2019

³⁷ Ali, Metz & Kulik 2016, Sveriges Kvinnolobby 2021

Kompetensförsörjning och en segregerad arbetsmarknad

- Verksamheten gynnas av att ha en bred kompetensförsörjning och därför bör alla ha samma möjligheter att vara föräldralediga!

Trots att Sverige räknas som ett av de mest jämställda länderna i världen är den svenska arbetsmarknaden i stora delar starkt könssegrerad. I Sverige jobbar kvinnor och män i hög grad inom olika yrken och yrkesområden, men också ofta med olika arbetsuppgifter och inriktning inom samma yrken och arbetsplatser³⁸. Att ta bort barriärer för kvinnor och män att arbeta med särskilda yrken och inom avgränsade sektorer vill ge positiva ekonomiska effekter för alla parter³⁹ och dessutom skapa en jämnare fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Dålig arbetsmiljö och diskriminering är en bidragande faktor till att många skräms bort från mansdominerade branscher inom privat sektor⁴⁰. För att arbetsgivare ska klara framtida utmaningar med kompetensförsörjning är jämställdhets- och inkluderingsarbete därför en avgörande förutsättning. Att skapa rutiner och positiva normer som möjliggör en kombination av förvärsarbete och familjeliv är en central del av detta arbete.

” Jag tror det är positivt för arbetsgivaren att man öppnar upp för att vi behöver bli en mer jämställd bransch, vi måste kunna visa, och vi måste göra en omställning redan i skolåldern liksom, eller till och med kanske i förskolan, att du inte behöver vara man för att jobba som träarbetare eller betongare [...] och här är ju en process som kommer pågå i säkert mer än ett decennium innan vi når fram för det handlar om en generationsförändring.

Marcus, ombudsperson och likabehandlingsansvarig

Föräldraledighet som kompetensutveckling

För arbetsplatser är inte föräldraledighet något negativt i sig, utan kan egentligen betraktas som en långsiktig investering. I tillägg till att i högre utsträckning ha möjlighet att behålla sin personal ger också föräldraledigheten en kompetens och personlig utveckling som kan tas med tillbaka in i arbetslivet⁴¹. Samtliga män som JUS har intervjuat hävdar att erfarenheten av föräldraledigheten har gjort dom till bättre anställda. Bland de många positiva egenskaper som nämns är allt ifrån att ha tillägnat sig en "bättre simultankapacitet", blivit "bättre på att prioritera och planera", erhållit en "ökat empati-förmåga" samt blivit en "bättre ledare".

Många män upplever att en längre tid av föräldraledighet har gett nya erfarenheter och kompetenser som de kan ta med sig in i arbetslivet när de kommer tillbaka. Föräldraledigheten är med andra ord en investering i glada och kompetenta medarbetare.

” Jag upplever att vi inte värderar den kunskapen ett föräldraskap ger, för liksom gruppdynamik, gruppförståelse, nytt perspektiv, nya ingångar, förståelse [...] jag inbillar mig att jag hade nog kunnat axlat andra utmaningar idag tack vara min föräldraledighet än vad jag kunde innan [...]. Jag är nog en bättre ledargestalt, bättre föredöme, kan hantera svårare situationer på ett mer lugnt och stabilt sätt.

Martin, ombudsperson

Man får ett annat sammanhang, man börjar bli bekväm i andra diskussioner, vilket gör att man kan leva mer i en könsblandad tillvaro.

Martin, ombudsperson

³⁸ SCB:s yrkesregister 2016

³⁹ World Bank 2012

⁴⁰ Arbetsmiljöverket 2021, Inspektionen för socialförsäkringen 2018

⁴¹ TCO 2017, Civilekonomerna 2017

Peter

Jag vill säga att den [föräldraledigheten] har bidragit i positiv mening för det är otroligt, nu har inte jag någon personal under mig, men har haft här inom företaget och där finns extremt bra likheter, lärdomar med att fostra barn och leda en grupp människor. Jag skulle vilja säga att den bara har bidragit, den har inte tagit bort någonting, den har gett mig något i stället.

Morgan

Ja, jag kan bara hålla med!

Viktor

Det är sant, man lär sig ju saker hela tiden alltid, men man jobbar ju inte den tiden, när man är hemma så jobbar man ju inte, och då lär man sig ju inte det som en hade lärt sig på jobbet.

Peter

Man lär andra saker som går att applicera i arbetslivet.

Viktor

Ja det är ju ovärderliga erfarenheter liksom, som en kan ta med sig i arbetslivet.

Morgan

Man växer ju som människa på ett annat sätt.

Säkerställ en bredd i arbetsgruppen

En annan aspekt av jämställd föräldraledighet på arbetsplatsen är att mångfald har positiv inverkan på arbetsplatsens utveckling⁴². En bredd i arbetsgruppen, som ger alla lika möjligheter till kompetens- och karriärutveckling, möjliggör för fler analyser och synsätt och höjer den samlade kompetensen på arbetsplatsen⁴³. En stor studie från *Peterson Institute for International Economics* har tittat på ledningsstrukturen i 22 000 företag och kommit fram till ett samband mellan en hög andel kvinnor i ledningen och ökad lönsamhet för bolagen⁴⁴.

Det är viktigt att möjliggöra för alla att vara föräldralediga, då konsekvensen av att kvinnor i högre utsträckning försvinner från arbetsplatsen under längre perioder även leder till att de missar möjligheter att avancera i karriären⁴⁵. Ett flertal studier pekar på ett starkt samband mellan familjesituation och kvinnors representation på chefspositioner. Fram till första barnets födelse är kvinnor och män chefer i ungefär lika stor utsträckning. Sedan händer det något, mäns chanser att klättra i karriären fortsätter stiga men bland kvinnor avstannar andelen som blir chefer vid 30-årsåldern⁴⁶. Detta bidrar till att reproducera normer kring vilka som ges möjlighet att prioritera karriären och vilka som förväntas ta huvudansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Att möjliggöra för fler kvinnor att nå en chefsposition är en viktig jämställdhetsfråga. Kvinnors ökade närvaro på arbetsmarknaden och lika fördelning av föräldraledighet, VAB och obetalt hemarbete ökar karriärmöjligheterna och chansen för kvinnor att nå en chefsposition. Detta har i sin tur positiv påverkan på kvinnors löneutveckling och kan dessutom bidra till att bryta den köns-segregerade arbetsmarknaden⁴⁷.

⁴² Tillväxtverket 2017

⁴³ Lorenzo et al 2018

⁴⁴ Noland 2016

⁴⁵ Lorenzo et al 2018

⁴⁶ Bygren & Gähler 2007, SKR 2016

⁴⁷ SKR 2018

Familjeekonomi

För varje ytterligare månad en pappa är föräldraledig i en heterosexuell relation, ökar mammans årsinkomst med nästan 7 procent!⁴⁸

Att kvinnor tar ut en större del av föräldraledigheten leder till att de fortsätter ta ett större ansvar för det obetalda hemarbetet och jobbar mer deltid även efter föräldraledigheten, vilket får stora konsekvenser för deras ekonomi livet ut. Något som vidare understödjer detta är faktumet att kvinnor i genomsnitt har 31 % lägre pension än män.⁴⁹

Ojämn löneutveckling

Hur lång föräldraledighet en tar ut har betydande ekonomisk inverkan på föräldrarnas ställning på arbetsmarknaden, löneutveckling och framtida pension. Kvinnors inkomst påverkas mer än män av att få barn. Det tar fem år efter att barnet har fötts innan kvinnor har lika hög medelinkomst som de hade året innan barnet föddes⁵⁰. En svensk studie visar att 15 år efter det första barnet har inkomstskillnaden mellan pappan och mamman i genomsnitt ökat hela 32 procentenheter⁵¹.

Kvinnor vars män har varit hemma med barnen en längre tid har bättre löneutveckling än kvinnor som tagit ut större delen av föräldraledigheten själva⁵². Faktiskt är det så att för varje ytterligare månad som pappan är föräldraledig ökar mammans framtida lön med nästan 7 procent⁵³. Skillnaden mellan kvinnor och mäns löneutveckling är därför minst hos de par som har delat jämt på föräldrapenningen⁵⁴. Med andra ord kan vi säga att en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten kan leda till en mer jämställd ekonomisk situation för båda föräldrar.

Föräldraledigheten påverkar pensionen

Föräldrarnas framtida pension påverkas av föräldraledigheten. Störst påverkan får föräldraledigheten på pensionen om en förälder ensam tar hela föräldraledigheten och sedan arbetar deltid under småbarnsåren⁵⁵. Idag tar kvinnor ut betydligt längre föräldraledighet än män, samt arbetar deltid i mycket högre utsträckning under flera år, vilket påverkar kvinnors pensioner negativt.

Kön betyder mer än lön!

När föräldrar ska fördela föräldraledigheten mellan sig så är det vanligt att hävda att man delar upp sig eller så utifrån vad som är bäst för familjens ekonomi. Men det finns god anledning att syna detta argument närmare. Är det egentligen så att den ekonomiska aspekten är huvudanledningen till att kvinnor tar ut mer föräldraledighet än män?

Så enkelt är det inte. Bland annat Försäkringskassan menar nämligen att det är vanligt förekommande att man i en heterosexuell relation, oavsett om det är kvinnan eller mannen som tjänar mest, använder "ekonomiska skäl" som anledning till att kvinnan ska ta en större del av föräldraledigheten. I en undersökning från Försäkringskassan svarar nästan kvinnor tar större del av föräldraledigheten då det gynnar familjens ekonomi medan kvinnor svarar att de gör det för att mannen inte vill⁵⁶. Det innebär att i de familjer där kvinnan tjänar mest, används argumentet att hennes föräldrapenning är högre och att hon därför ska vara föräldraledig. I de familjer där mannen tjänar mest, används argumentet att de förlorar mindre om kvinnan är föräldraledig⁵⁷.

Med andra ord; om mamman har högre inkomst bedömer paren i stor utsträckning att det är möjligt för familjen att avvara en stor del av hennes inkomst för att hon ska kunna vara hemma en längre tid. Men om pappan har högre inkomst görs tvärtom bedömningen att hans inkomst behövs för familjen.

Det finns alltså en föreställning om att i en relation så tjänar man på att den som tjänar minst är hemma mest men när en omfattas av kollektivavtal eller annat avtal med föräldralön stämmer inte detta då familjer ekonomiskt gynnas av att båda föräldrar tar ut sin föräldralön. Enligt de flesta avtal betalas föräldralönen ut under en sammanhängande period under barnets första år, vilket innebär att familjen förlorar pengarna, om inte båda föräldrar är hemma när barnet är litet⁵⁸. I själva verket tycks det alltså vara så att det viktigaste för hur vi fördelar föräldraförsäkringen är normerna kring föräldraskap och lön. Ekonomiska incitament går igen i samtliga intervjuer JUS har genomfört. Oberoende av om männen hade tagit ut jämnt fördelat med sin partner eller inte. De flesta av männen som hade tagit ut jämställd föräldraledighet menade på att de hade gjort det *till trots* av att familjens ekonomi förlorade på detta. Också här finns det alltså tydliga behov för en kunskapsökning både från arbetsgivar- och arbetstagarens sida.

När föräldrar ska fördela föräldraledigheten mellan sig är det även viktigt att tänka lite mer långsiktigt än vad som gynnar familjens ekonomi just då. Gapet i livslön mellan män och kvinnor i Sverige är stort och en viktig anledning till det beror på att kvinnor fortfarande tar huvudansvaret för hem och barn. Med kunskapen vi har om att kvinnor är den stora ekonomiska förloraren av familjebildande behöver vi tänka mer långsiktigt.

Hon tjänar mer så hennes föräldraledighet är högre – därför borde hon vara föräldraledig!

Han tjänar mer så vi förlorar mer om han är föräldraledig – därför borde hon vara föräldraledig!

Ett hälso- och relationsperspektiv

Forskningen visar tydligt att även hälsan och familjerelationer påverkas av hur fördelningen av det betalda och obetalda arbetet ser ut. Delar en upp arbetet sinsemellan tidigt så förstärks både föräldrars anknytning till barnet vilket gör det vidare föräldraskapet enklare för hela familjen. Och mår en bra i familjesituationen är sannolikheten större att även må bra på jobbet, vilket gynnar alla.

” Alltså jag tror man har allt att vinna, en mer jämställd vardag är bättre för alla tror jag, alltså det blir lättare hemma, om kvinnan är hemma 80 procent mer än mannen, så kommer det vara svårare för mannen att vabba när barnet blir äldre. Så jag tror att man tjänar mycket på det, det märker jag ju med våra barn, att jag har varit hemma med den lilla, han accepterar ju mig i vab-situationer mer än vad den stora kanske gjorde då han var mindre.

Magnus, VD på ett assistentbolag

Dubbel-arbete är tufft för alla och leder till sjukskrivningar

” Det rannsakar jag mig själv ganska ofta om, om jag hade kunnat ta ett större ansvar, det handlar ju inte bara om att vakna på morgonen och ge en flaska välling, det handlar ju om att planera, strukturera, kartlägga, följa upp.
Martin, ombudsperson

När kvinnor får barn ökar risken för sjukfrånvaro markant. Så ser det inte ut för männen. Kvinnor är hemma mer och tar större ansvar för hemmet vilket betyder att arbetsföra kvinnor dubbel-arbetar. Dubbel-arbetet medför i sin tur risk för sjukskrivning⁵⁹. Statistiken visar även att fram till första barnet är kvinnor och män sjukskrivna ungefär lika mycket, men två år efter första barnets födelse har kvinnorna dubbelt så många sjukfrånvardagar som männen, en skillnad som sedan består tills barnet är 16 år gammalt.⁶⁰

De kvinnor som löper störst risk för sjukskrivning är de vars partner tar ut väldigt lite eller ingen föräldradedighet⁶¹. På samma sätt ökar sjukskrivningstalen bland de män som tar ett större ansvar på hemmaplan. Dubbel-arbete synes alltså vara tufft för alla, vilket tydligt visar på vikten av att dela på ansvaret för barn och hushåll⁶².

I sin tur är en jämställd fördelning av det obetalda hemarbetet också positivt för arbetsplatsen, eftersom hur en mår hemma har en stark påverkan på arbetskapaciteten. Att må bra hemma är viktigt för att kunna må bra på arbetsplatsen och minskar sjukskrivningar.

” Jag har bara kvinnor anställda, skulle dom hela tiden vara dom som vabbade så hade vi ju förlorat på det. Jag tror att mår man bättre hemma så mår man bättre på jobbet, och då tror jag man presterar bättre också.
Magnus, VD på ett assistentbolag

59 IFAU 2010
49 Pensionsmyndigheten 2021a
50 Försäkringskassan 2020
51 Angelov et al 2016
52 IFAU 2010
53 ibid
54 Duvander et al 2015
55 Pensionsmyndigheten 2021b
56 Brevinge 2016
57 Försäkringskassan 2013b, Försäkringskassan 2020
58 Saco 2021
59 SKL 2016
60 Ibid, Angelov et al 2016
61 Stanfors 2019
62 Golestani et al 2016

Heterosexuella parförhållanden

Fördelning av föräldraledighet har särskild betydelse för heterosexuella parförhållanden. I en rapport från Nordiska Ministerrådet uppger föräldrar i heterosexuella parkonstellationer att dessa är mer nöjda i sina relationer när ansvaret för det obetalda hemarbetet delas lika⁶³. Detta bekräftas i andra studier som visar att ju mer föräldraledighet mannen i en heterosexuell relation tar desto större sannolikhet är det att relationen håller. Om mannen *inte* tar ut föräldraledighet så ökar istället risken för separation⁶⁴.

” Alltså den tiden är ju oerhört värdefull, och faktiskt "bonde" med sina barn, och få till en sund relation där man bygger upp förtroende, och jag tror det även är viktigt att man är med första tiden för att delar man inte upp det i mellan sig – nu vill jag ju påstå att vi har ganska jämställt hemma, jag och min fru, vi delar upp, jag lagar all mat och hon gör all tvätt, men man får ju också en förståelse [...] – alltså det är en rätt påfrestande period, speciellt när man inte får sova, man hittar de här sömntillfällena och min fru sa själv att hon längtade tillbaka till jobbet då hon var föräldraledig för då kunde hon vila upp sig, men ja lite så.

Marcus, ombudsperson och likabehandlingsansvarig

Barns hälsa och utveckling

Forskning visar att ett jämställt föräldraskap gynnar barns hälsa och utveckling, så som till exempel barns sociala, språkliga och kognitiva förmågor⁶⁵. Det finns dessutom inget stöd i forskningen för biologiska skillnader i kvinnors och mäns förmågor till omvårdnad. Hos både män och kvinnor ökar omvårdnaden om barnet utsöndringen av hormoner som förstärker omvårdnadsbeteendet – till exempel reagerar kvinnor och män fysiologiskt lika på spädbarns gråt.⁶⁶

Barn med flera närvarande vuxna utvecklar parallella anknytningsrelationer som gör att de känner sig lika trygga med att uppsöka tröst och omsorg från både föräldrar, något som fortsätter spela in på barnens hantering av stress och belastning senare i livet⁶⁷. Dessutom uppger barn med separerade föräldrar att de har bättre relation till båda sina föräldrar i de fall där föräldrarna delar lika på omsorgen.⁶⁸



Den stora fördelen jag ser är att barnen har kommit eller hinner komma ganska nära en, nu har jag inte testat det andra, men jag har kompisar där det kanske inte funkar lika bra för pappan att lägga och ta hand om dom i alla lägen när fru är på affärsresa och så, det känns som att man har fått en väldigt bra trygghet med barnen och kan hantera dom själv.

Oskar, utvecklare

63 Cederström 2019

64 Cederholm 2019

65 Socialdepartementet 2018

66 SKR 2018

67 ibid

68 Cederholm 2019, Försäkringskassan 2016

Mäns empatiska och känslomässiga förmågor ökar

Forskning antyder att pappor som är engagerade i sina barn och det obetalda hemarbetet generellt är mer nöjda i alla aspekter av sina liv. Det visar sig att mäns empatiska och känslomässiga förmågor ökar när de tar ett större ansvar för hushåll och barnomsorg, och att det även kan vara en skyddsfaktor mot arbetsrelaterad stress.⁶⁹

Det finns även studier som ur pappans perspektiv visar att familjelivet kan bidra med en känsla av en ny tillhörighet, där relationen till barnet och att se barnet utvecklas ger en känsla av välbefinnande och glädje⁷⁰.

”*Det är bara så enkelt att det är den bästa tiden i ens liv när man får vara tillsammans med sina barn, det är ju inte svårare än så ju, jag har svårt att, vad ska man säga, förstå hur det kan vara på något annorlunda sätt. Det är ett privilegium!*

Peter, projektledare

Ja, det är en extrem stolthet tycker jag, att man kan som pappa, ja men det är det ju, jag känner mig ju, att det är ballt, kanske ett konstigt ord, men stolt över att man som pappa kan vara med från ruta ett.

Peter, projektledare

Forskning visar även att nästan alla äldre män ångrar att de arbetat för mycket i sina liv och att de inte spenderat mer tid med sina barn.⁷¹

Jämställd föräldradighet kan verka våldsförebyggande

En mer jämställd fördelning av föräldradigheten och det obetalda hem- och omsorgsarbetet kan även bidra till att motverka destruktiva maskulinitetsnormer. Studier visar nämligen att mäns empatiska och känslomässiga förmågor ökar när de tar ett större ansvar för hem och barn⁷². Regeringens nationella strategi för föräldraskapsstöd anger därför jämställt föräldraskap som potentiellt brottsförebyggande arbete då det kan utmana begränsande och destruktiva föreställningar om kön och minska våld mot kvinnor och barn⁷³.

Som arbetsgivare i privat sektor och mansdominerade branscher är det viktigt att arbeta för att fler män ska ta ut en större andel föräldradighet då det kan bidra till att bryta ner en diskriminerande machokultur som finns i många branscher. Att till exempel få fler män i byggbranschen till att ta ut större andel föräldradighet kan bidra till att bryta ner den machokultur som existerar inom branschen. Detta arbete blir även viktigt för att minska diskrimineringen inom branschen, locka till sig fler kvinnor, samt för att uppnå en tryggare byggbransch med bättre säkerhetsrutiner.

Inom byggbranschen har flera stora aktörer påbörjat ett aktivt arbete för att motverka en exkluderande machokultur för att kunna bli en attraktiv bransch för en större grupp individer. Ett exempel är Byggcheferna och Byggnads kampanj "Stoppa machokulturen" som påbörjades 2015⁷⁴. Kampanjen har visat att förändring är nödvändig och möjlig, och på stoppamachokulturen.nu finns ett batteri med tips och hjälpmedel för att påbörja arbetet!

Byggbranschen har fler utmaningar med machokultur och diskriminerande arbetsplatskultur än många andra branscher och yrken. Likväl kan detta material användas med gott resultat av andra branscher som brottas med liknande utmaningar.

”*Arbetsgivarna har nog inte riktigt hängt med, vi har ju jobbat ganska aktivt med att stoppa machokulturen och det började vi med 2015, och sen har det varit en pågående process.*

Marcus, ombudsperson och likabehandlingsansvarig

69 Cederström 2019, SKR 2018, O'Brien 2004, Klier 2008

70 Plantin 2001

71 Försäkringskassan 2019d

72 SKR 2018

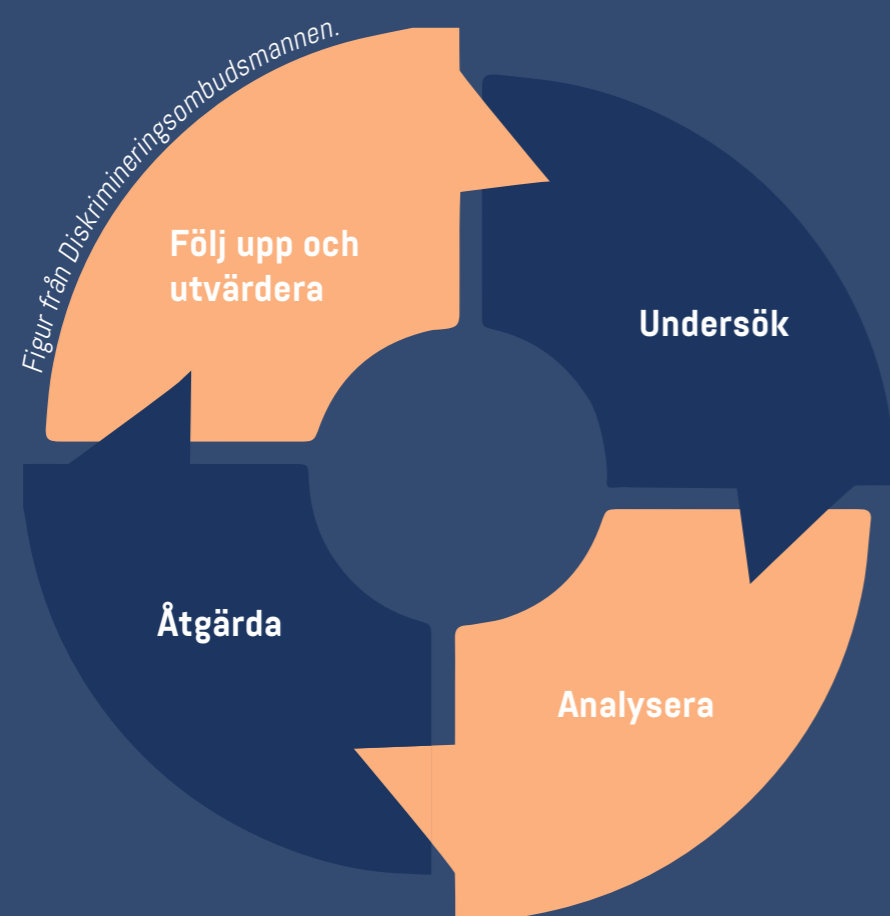
73 MFoF 2021

74 Stoppamachokulturen.nu

Aktiva åtgärder

Visste du att alla anställda har en lagstadgat rätt att kunna kombinera föräldraskap och förvärvsarbete?

Sen 2017 ska alla arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder för att möjliggöra detta inom sin organisation. Detta betyder att det idag inte ska finnas någon motsättning mellan att vara en närvarande förälder och att ha ett förvärvsarbete.⁷⁵



Arbetet med aktiva åtgärder ska vara en ständig, pågående process i fyra steg. Årligen ska risken för diskriminering undersökas, analyseras, vidtas åtgärder mot, och utvärderas och följas upp. Arbetsgivare med minst 25 anställda ska dessutom dokumentera alla delar av det löpande arbetet skriftligt (Diskrimineringslagen 2008: 567 kapitel 3 § 5).

Trots lagstadgade krav ser vi att många arbetsplatser fortfarande inte arbetar med aktiva åtgärder inom detta område. Diskrimineringsombudsmannen gjorde en undersökning 2018 för att se om lagändringen lett till förändrat eller utvecklat arbetssätt där svaren tydligt visar att det finns stor förbättringspotential. Inte alls många arbetar med aktiva åtgärder – än⁷⁶.

Även om viljan och värderingen finns hos många tycker de flesta det är svårt att veta hur man ska påbörja eller utveckla arbetet med aktiva åtgärder. Det finns ingen universell lösning eller "to do"-lista, och behoven och utmaningarna ser olika ut på olika arbetsplatser. Därför måste alla arbetsplatser hitta egna vägar för att utföra arbetet på bästa möjliga sätt⁷⁷.

” *Det finns ingen to do-list liksom, och det är någonting man måste arbeta in, och sätta i organisationen, hitta sina former för, för det är ingen så här, det här arbetssättet ska alla använda.*

Marcus, ombudsperson och likabehandlingsansvarig

Förklaringarna till att en inte arbetar med aktiva åtgärder varierar. En kan vara osäker på hur, var och när och vilka som ska ingå i processen, att det inte upplevs aktuellt, eller att arbetet inte har kommit i gång än men är under planering. Dessutom finns det många som gör delar av arbetet men som inte riktigt kommer helt i mål. Många har till exempel bra utvecklade regelverk och förslag till åtgärder men som sen inte implementeras ute i verksamheterna eller följs upp⁷⁸.

En annan viktig anledning till att arbetet med aktiva åtgärder inte kommer i gång är att det helt enkelt inte prioriteras, och det kan det finnas flera anledningar till.

⁷⁵ DO 2021

⁷⁶ DO 2019

⁷⁷ Ibid

⁷⁸ Cederholm 2019, DO 2019

En vanlig orsak är att det helt enkelt inte finns tid, då ledningen är hårt ansatt och känner att de måste prioritera annat. Flera av intervjupersonerna hävdar även att det brister i relation till chefers intresse för sakfrågan. Detta är även en aspekt som DO lyfter som avgörande för att arbetet verkligen ska genomföras – att chefer vill och ser vikten av att göra det⁷⁹. Även om jämställdhet och inkludering gradvis har kommit högre upp på agendan under de senaste åren så är det fortfarande mycket få organisationer som prioriterar arbetet enligt Diskrimineringsombudsmannens rekommendationer. Att arbeta med aktiva åtgärder för att skapa en mer jämställd arbetsplats innebär dessutom att ifrågasätta och utmana hur det är idag, något som inte sällan leder till motstånd eftersom en förändringsprocess kan vara väldigt svår och utmanande⁸⁰.



Om vi ska ha jämställdhet och mångfald på agendan, då måste vi ha budget för det, det är inget välgörenhetsarbete, det är precis som alla andra mål vi sätter upp, du behöver ha en plan, en budget, mål och strategier, det behövs genomarbetas, och det tar tid.

Amanda, entreprenadingsjör

Det är viktigt att komma ihåg att jämställdhetsarbete, och förändringsarbete över lag, inte är en quick fix. Det behöver avsättas mycket tid, resurser och engagemang för att nå en förändring. För att lyckas krävs det även att vi integrerar jämställdhetsperspektiv i hela organisationsstrukturen och att det finns ett ägandeskap för jämställdhetsarbete bland alla medarbetare. Arbetsledningen måste visa att det förebyggande arbetet mot diskriminering och främjandet av allas lika rättigheter är lika viktigt som det fysiska arbetsmiljöarbetet. De flesta organisationer är i ständig förändring med nya medarbetare, medlemmar och nya projekt och arbetsuppgifter, och det är därför viktigt att också säkerställa att arbetet med aktiva åtgärder pågår och följs upp kontinuerligt⁸¹.



Om man vill göra en riktig förändring så måste man också se till kulturen. Det är ett jättejobb. Vad vill vi ha för arbetsplats? Att man jobbar med den här jargongen ute på arbetsplatserna, att inte tycka att det är okej, sen kommer satsningen om genus och mångfald på sidan av, men det här är ju saker vi måste jobba med varje dag, det är ju arbetsmiljöfrågor. Man kan inte bara komma på arbetet och skippa hjälmen och strunta i skyddsglasögonen. Tar du inte det seriöst och allvarligt, och gör det bara för marknadsföring, då är du inte där, du måste förstå kulturretan i det.

Eva, HR-chef

79 Ibid

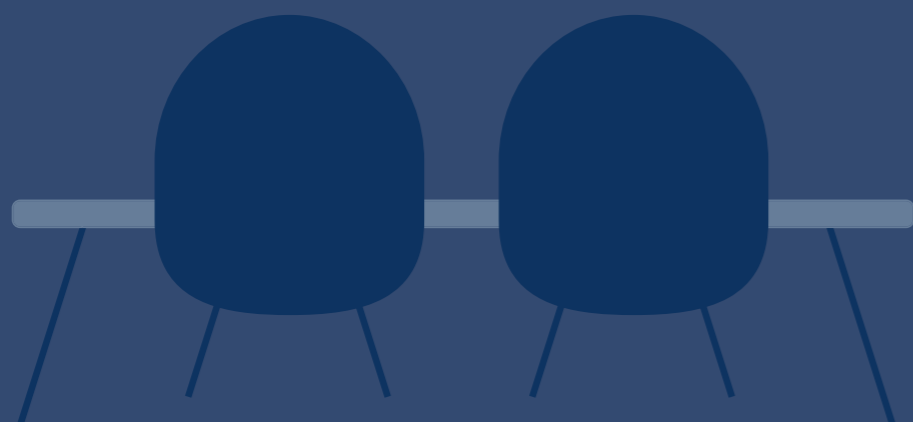
80 Ginters 2021

81 Bohman 2021

Hur kan vi arbeta med aktiva åtgärder? – och var börjar vi?

Eftersom många upplever svårigheter i att komma i gång med arbetet kommer vi att gå in mer på hur denna process kan se ut i praktiken.

- Arbetet med aktiva åtgärder är en process som utvecklas efter din organisations struktur och utmaningar. Det som fungerar i en organisation kanske inte fungerar eller går att genomföra i en annan.
- Arbetet med aktiva åtgärder ska vara en ständig, pågående process i fyra steg. Årligen ska risken för diskriminering undersökas, analyseras, vidtas åtgärder mot, och utvärderas och följas upp. Till höger kommer en lite mer utfyllande beskrivning av hur processen kan gå till.



Undersök

Första steget innebär att undersöka hur risker och hinder ser ut i den egna organisationen för möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Det kan både ta sig uttryck i form av reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer. Undersökningen kan göras på olika sätt, till exempel genom: enkäter, samtal, intervjuer och att gå genom rutiner och policydokument⁸². Kopplat till föräldraledighet kan en till exempel undersöka nyckeltal för uttag av föräldraledighet, VAB och deltidsarbete, attityder och normer, samt befintliga riktlinjer och policys kopplat till föräldraskap⁸³.

Analysera

Efter undersökningen ska orsakerna till upptäckta risker och hinder analyseras. Analysen innebär att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Vad beror förekommande risker och hinder på?⁸⁴

Ett exempel kan vara att arbetsgivaren får vetskap om att det finns en upplevd oro kring hur arbetet ska fortgå vid den föräldraledigas frånvaro och konstaterar att de inte har någon tydlig bestämmelse kring detta.

Åtgärda

På bakgrund av undersökningen och analysen ska de förebyggande och främjande åtgärder som behövs genomföras. Här får en bedöma vilka konkreta åtgärder som är möjliga att genomföra i verksamheten, både i form av förebyggande åtgärder och främjande åtgärder i syfte att utjämna skillnader i förutsättningar mellan olika grupper. Åtgärderna ska motsvara faktiska behov i verksamheten och genomföras i samverkan med de anställda⁸⁵.

En åtgärd kan vara att skapa rutiner för hur arbetet ska fortgå när en anställd är på föräldraledighet, till exempel att alltid sätta in en vikarie för den föräldralediga⁸⁶.

Följ upp och utvärdera

I det avslutande steget följs undersökningen, analysen och effekten av åtgärderna upp och utvärderas. Åtgärderna kan då till exempel följas upp lite på samma sätt som där vi började, nämligen med nya medarbetarenkäter och medarbetarsamtal.

Till exempel tillfrågas ledningen på nästa arbetsplatsträff om alla har fått mig sig de nya riktlinjerna för överlämningsperioden innan en anställd går på föräldraledighet. Det visar sig att vissa inte fått med sig informationen eller förstår vad den innebär i praktiken. Riktlinjerna är på plats, men alla har inte börjat implementera den än vilket betyder att informationsarbetet måste fortsätta. När en utmaning är löst är det dags för nästa.

Poängen med arbetet med aktiva åtgärder är inte att vi någon gång ska bli "klara" utan det kommer hela tiden dyka upp nya utmaningar, risker och hinder. För att kunna optimera arbetsplatsens beredskap för föräldraledighet måste därför detta arbete pågå kontinuerligt. Desto mer noggrant ni går till verks i början, desto färre åtgärder kommer behövas senare i processen, då ni redan från början lägger en stabil grund för arbetsplatsens framtid. Det är centralt att förvalta de framsteg som gjorts på ett systematiskt sätt, annars riskerar organisationen att gå tillbaka till att bli som den var förut.

82 DO 2021
83 Cederholm 2019
84 DO 2021
85 Ibid
86 Cederholm 2019

Ett normförändrande arbete

I arbetet med aktiva åtgärder ingår ett ansvar att integrera ett normkritiskt perspektiv, då vi ser att normer på arbetsplatsen i många fall hindrar män att ta ut en större andel föräldradighet (även om de vill). Det handlar om att skapa en medvetenhet kring normer på såväl en samhällelig nivå som på organisationsnivå så att vi i vårt agerande kan hitta sätt att undvika att ge fördelar till de som agerar innanför normen och diskriminerar de som rör sig utanför. Att öka medvetenheten kring normer är viktigt och vi vill få på plats en arbetsplatskultur som ger alla anställda samma möjligheter och rättigheter.⁸⁷

Normer kring föräldraskap är på många arbetsplatser starka och något som drabbar alla, men på olika sätt. Medan män får möjlighet att "välja" nivån på sitt föräldraengagemang förväntas kvinnan bära huvudansvaret för hem och barn⁸⁸. Att se föräldraskap som en rättighet att välja eller välja bort ligger nära föreställningen om mäns föräldraskap. Normer som dessa bidrar till att kvinnor förväntas vara frånvarande från arbetsmarknaden under längre perioder medan män förväntas vara ständigt närvarande.

I de flesta företag är föräldradighet inte en strategisk fråga utan snarare något som ska orsaka minimal störning på arbetsplatsen. Varje anställd ses som oersättningsbar, personalresurserna är otillräckliga och rutiner saknas för pappaledighet. Män som är föräldradiga är inte normen, jobbet ska prioriteras över familjelivet. De män som bryter mot normen, till exempel genom att ta ut längre föräldradighet och VAB, riskerar att mötas av oförstående kollegor och chefer på arbetsplatsen. Män förväntas i stället vara "lojala" med arbetsgivaren och begränsa sitt familjeansvar till helgerna, vilket tenderar att innebära att män anpassar sin ledighet efter arbetet⁸⁹.

Normer finns inte bara i vårt språk, våra handlingar eller beteenden, utan finns även i samhällets strukturer, i form av regler, riktlinjer och lagar. Detta betyder att arbetet mot diskriminerande normer och bristfälliga strukturer måste pågå parallellt.

” *Action speak louder than words, det är verkligen så. Och jag vill vara hands on, jag vill se tydliga action points i de här frågorna, jobbar mycket med "hur-et" i strategierna liksom. Vi kan skriva jättefina saker, men vad betyder det egentligen för oss och hur går vi vidare med det.*

Amanda, entreprenadingsjör

Aktiva åtgärder handlar inte bara om tydliga policy-dokument. En väl så viktig, om inte viktigare, del av detta arbete är att aktivt främja en positiv och trygg arbetsplatskultur. Till exempel räcker det inte med tydliga policy-dokument om anställda inte känner sig bekväma med att utnyttja sina rättigheter eller följa policys. På samma sätt räcker det inte att enbart konstatera att en har en fri och öppen arbetsplatskultur där alla får göra precis som de vill om detta inte sker i praktiken. Arbetet med aktiva åtgärder handlar om att säkerställa att rättigheter och möjligheter för att förena familj med förvärsarbete gäller för alla – alltid – i praktiken.

” *Min tes då ju, bara för att man har rättigheter behöver inte det betyda att man kan fullt ut nyttja dem, utan det behövs en organisation runtomkring det ju, och där kan vi absolut bli bättre.*

Martin, ombudsperson

”

Jag skulle säga att mycket kommer naturligt med vår kultur och så, men jag tror ändå att det hade varit nice med några typ av riktlinjer och framförallt för cheferna att ha som verktyg, att liksom, jaha nu har jag en medarbetare här som ska bli förälder, vilka frågor ska jag ställa för att säkerställa att detta blir på ett bra sätt? Det tror jag vi skulle kunde jobba vidare med, för att säkerställa att alla får samma behandling.

Victoria, HR-chef

Arbetar din organisation med aktiva åtgärder kring föräldraskap? Hur?

Reflektera • Reflektera • Reflektera • Reflektera • Reflektera • Reflektera • Reflektera • Reflektera • Reflektera • Reflektera

⁸⁷ Golestani et al 2016

⁸⁸ Bekkengen 2019

⁸⁹ Haas & Hwang 2019

En inkluderande och hållbar arbetsmiljö

Varför?

Som ledare har du ett stort ansvar. Det som pågår på arbetsplatsen följer med ut i övriga livet. Att bygga inkluderande och hållbara arbetsmiljöer är tidskrävande arbete men kommer ge viktiga resultat och ringar på vattnet. Har du medarbetare som trivs, utvecklas och vill stanna kvar, även efter en föräldraledighet, så vill de med största sannolikhet bidra positivt till byggandet av företagets varumärke. Detta leder i sin tur till bättre slutresultat, nöjdare kunder och potentiellt fler uppdrag. En central del av jämställdhetsarbete handlar om

att medarbetarna ska ha möjligheten att uppnå balans i livet mellan arbete och fritid. Livet hänger ihop – "*mår du bra privat så mår du bra på jobbet och vice versa*", som en av JUS intervjupersoner uttryckte det.

Att arbeta för en trygg och bra arbetsmiljö är lika viktigt för små som stora företag. Även om ni är en liten och relativt ny arbetsplats är det viktigt att redan från början skapa både normer och strukturer som möjliggör för en bra arbetsplatskultur.

Hur?

- Få med alla. En inkluderande och jämställd arbetsplats är inte en kvinnofråga – alla vinner på det. Det är viktigt att även männen förstår detta och tar ansvar.
- Etablera spelregler för arbetsplatsen: Som chef, ta dig tiden att samtala med dina medarbetare enskild och i grupp om hur ni önskar ha det.
- Ta aktiva grepp mot en exkluderande machokultur och exkluderande jargong.
- Säg ifrån direkt när du ser eller hör olämpligt beteende.
- Ta hjälp av varandra – olämpliga skämt och kommentarer återkommer ofta, så prata ihop dig med kollegor om att tillsammans säga ifrån när det händer nästa gång.
- Undersök hur det icke-meriterande arbetet fördelas på arbetsplatsen – vem vattnar blommor, plockar diskmaskinen, fixar fika etc.
- Arbeta normförändrade med arbetsmiljöfrågor – som föräldraledighet – i ledningsgrupper, på arbetsplatsträffar, och på arbetsplatsen generellt.
- Var påläst så att du som ledare kan ta diskussionen och samtalet.
- Var ödmjuk och icke-kritiserande. Alla är olika och förändringsarbete tar olika lång tid för olika människor.

Ett aktivt ledarskap

Varför?

Jämställdhet är något som påverkar alla och som därför bör prioriteras av ledningen. Det krävs ett starkt och robust ledarskap för att se till att vi lever efter de värderingar vi står för, och att jämställdhet och aktiva åtgärder implementeras i alla delar av organisationsstrukturen. En ledning som tydligt ses prioritera frågor kopplat till jämställdhet och som tillägnar dem tid och uppmärksamhet i beslut, rutiner, utvärderingar, personalmöten och i det vardagliga samtalet får en personalstyrka som gör det samma. En god ledare är en ledare som inte bara säger saker men som också är aktiv i att utveckla organisationen i en inkluderande riktning för att alla medarbetare ska känna sig välkomna och uppskattade⁹⁰.

Ett vanligt motstånd när en börjar arbeta med jämställdhet är att vara rädd för att misslyckas, ställa frågor eller trå fel. För att underlätta och göra processen till en mer tillåtande sådan är det viktigt att ledningen själva är tydliga med att de är själviakttagande och funderar på de här frågorna. Det sänker trösklarna för personalen att göra det samma utan att känna att det påverkar chefens bild av deras arbetsprestation negativt. Ledningen måste tryggt förmedla att resan i att lära sig att se och hantera sina egna fördomar och förväntningar är något som alla gör gemensamt och inte handlar om att enskilda personer gör rätt eller fel⁹¹.



Gör det lätt för dina anställda att kombinera jobb och föräldraledighet – tips till arbetsgivare

I handbokens sista del vill vi lyfta förslag på aktiva åtgärder för att möjliggöra för alla anställda att förena förvärvsarbete och familjeliv. Förslagen och de tematiska indelningarna baseras på de intervjuer vi genomfört, samt rekommendationer från andra organisationer som Länsstyrelsen Skåne, Civilekonomerna, Unionen, TCO, samt Diskrimineringsombudsmannen⁹².

Ha i åtanke att åtgärder ska vidtas efter det att undersökning genomförts och resultatet analyserats för att åtgärderna ska vara verksamma i er organisation.

Vi vill även tillägga att många av förslagen på aktiva åtgärder utgår från kontorsbaserade arbetsplatser och kan ofta inte appliceras på samma sätt för till exempel hantverkare på byggarbetsplatser, där arbetsförhållanden ter sig väldigt annorlunda. På dessa typer av arbetsplatser blir det därför extra viktigt att fokusera på de åtgärder som faktiskt går att genomföra, och försöka tänka kreativt i hur det kan gå att tillrättalägga arbetet så långt det går.

” Och där kan man skicka med tycker jag, att det måste börja i toppen. Att man står på trappan uppifrån och ner, att man kan liksom inte förvänta sig att första linjen ska börja med det här beteende, det är naivt att tro, vill företagsledningen se en förändring så behöver företagsledaren själv föregå med ett gott exempel.

Monica, kommunikatör

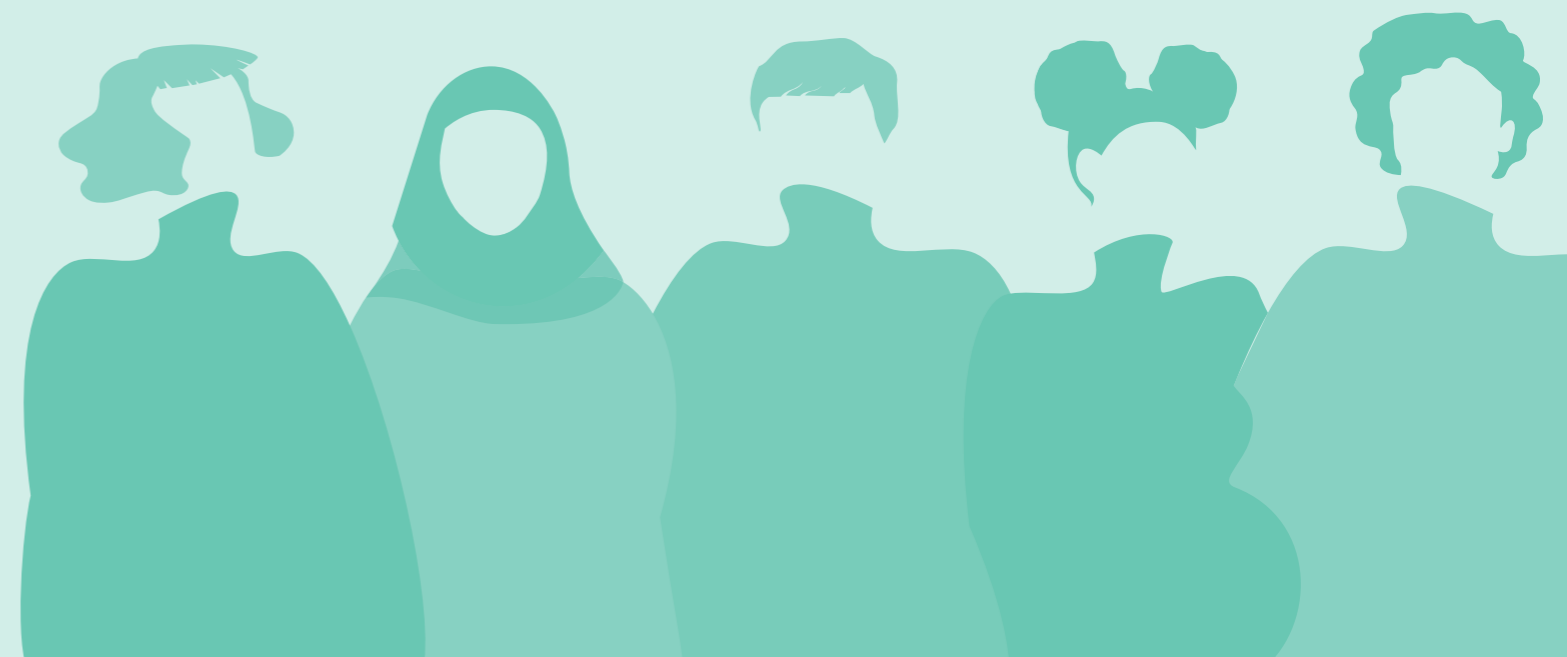
⁹⁰ Bohman 2021

⁹¹ Ibid

⁹² Cederholm 2019, TCO 2021, Civilekonomerna 2017, DO 2021

Att tänka på innan föräldraledigheten

Vi börjar med att lyfta några exempel på åtgärder som kan göras *innan* föräldraledigheten. Genomför organisationen dessa åtgärder är ni även gott förberedda till tiden under själva föräldraledigheten och när den anställda kommer tillbaka efter föräldraledigheten. Det är nämligen åtgärderna innan föräldraledigheten som lägger grunden för att möjliggöra en familjevänlig arbetsplats.



Ditt bemötande som arbetsgivare är viktigt

Varför?

Undvik en arbetsplatskultur där en inte vågar fråga! Det viktigaste är att skapa en kultur som värdesätter dialog och kommunikation. En tyst arbetsplatskultur där det inte pratas öppet om dessa frågor innebär ofta att medarbetare är rädda för att nyttja sina rättigheter och skapa missnöje och onödig stress.

Att som arbetsgivare ha ett öppet bemötande kring föräldraledighet är kanske det mest betydande för pappors slutliga uttag. Veldig många män har antingen upplevt eller är ängsliga för att uppleva en negativ attityd från arbetsgivaren när det kommer till föräldraledighet, något som har stor inverkan på hur lång föräldraledighet män tar ut. Detta är något som bekräftas även av JUS intervjuer – arbetsgivarens antingen positiva eller negativa attityd har förenklat respektive försvårat möjligheten att ta ut en längre föräldraledighet.

”*Det handlar ju om att ha ett coachande ledarskap på ett sätt ju, att känna av att man har en närvarande chef, som ständigt frågar hur känns det, hur går det, sätta en kultur i att det inte är ifrågasättande utan att det är välvilligt.*

Martin, ombudsperson

Som arbetsgivare kan det kanske upplevas obehagligt att lyfta frågan om hur anställda ska fördela föräldraledigheten och "lägga sig i" familjens privata angelägenheter. Det kanske inte heller uttryckligen ingår i arbetsuppgifterna på pappret. Men det är samtidigt viktigt att bejaka att du som arbetsgivare har ett ansvar att se till så att alla anställda känner till sina möjligheter och rättigheter, och känner sig bekväma med att nyttja dem.

Som chef kan du initiera samtal med medarbetare kring föräldraledighet. I dessa samtal är det viktigt att du gör det tydligt att organisationen ser positivt på att medarbetare vill vara närvarande för sina barn. Om den anställda känner sig trygg i sin relation till arbetsgivaren kommer det även vara enklare för personen i fråga att vända sig till arbetsgivaren i ett relativt tidigt skede för att planera föräldraledigheten. Framförhållning är bra för alla parter: för den anställde som ska vara föräldraledig, såväl som för resterande kollegor och arbetsgivare.

Hur?

- Tydlig och öppen kommunikation oavsett vilken fråga det handlar om. Skapa en kultur som värdesätter dialog och kommunikation.
- Ha ett öppet bemötande så de anställda känner sig trygga i att lyfta sina funderingar kring föräldraskap och den kommande föräldraledigheten.
- Förutsätt att föräldrar oavsett kön ska vara föräldralediga. Tänk normbrytande kring föräldraskap så förväntningar inte skiljer sig mellan kvinnor och män.
- Var tydlig i kommunikationen med att ni är positiva till att föräldrar delar på ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet (till exempel att föräldrarna delar på VAB).
- Framförhållning: om den anställda känner sig trygg i sin relation till arbetsgivaren vill det ofta vara enklare att vända sig till arbetsgivaren i ett relativt tidigt skede för att planera föräldraledigheten. Framförhållning är bra för alla parter, den anställda som ska vara föräldraledig, för kollegor och för arbetsgivaren.

”*Jag tänker att en familjevänlig arbetsplats är där man inte är dömande kring den grejen, och det behöver inte vara att man är dömande rakt av, utan det kan vara att det sker dolt, att man dömer i det dolda, att man inte pratar om det och så där.*

Victoria, HR-chef

Är föräldraledighet något som diskuteras och pratas om med en öppen och positiv ton bland alla anställda på arbetsplatsen?

Bemöter du dina anställda på samma sätt när de berättar att de ska bli föräldrar, oberoende av den anställdas kön?

Reflektera
Reflektera
Reflektera

Ta inte "ettårsnormen" för en självklarhet

Varför?

Attityder på arbetsplatsen som utgår från att det är kvinnor som ska ta största delen av ledigheten är något som ofta nämns som hinder för mäns uttag av föräldraledigheten, särskilt inom mansdominerade branscher.

I Sverige idag existerar traditionella och jämställda ideal parallellt. Enligt en undersökning från Nordiska ministerrådet hävdar över 70 procent av både kvinnor och män att föräldraledigheten bör delas lika mellan föräldrarna⁹³. Ändå väljer heterosexuella par oftast att inte dela upp den på det sättet i praktiken. Det finns en stark "ettårsnorm" som innebär att kvinnor förväntas vara hemma det första året. Denna förväntan ger i sin tur upphov till att fördelningen av föräldraledigheten riskerar att inte delas lika⁹⁴.

Det är vanligt förekommande att mamman i en heterosexuell relation är hemma det första året och att pappan därefter tar över i några enstaka månader. Däremot är detta *inte* det enda sättet att dela upp ledigheten på, och ej heller den uppdelning som flest svenskar hävdar sig önska⁹⁵.

Att mamman oftast är hemma under barnets första år beror på att mamman ofta ammar under den perioden, men detta är inte det enda sättet att göra det på. Till exempel är det inte alla som kan eller vill amma utan ger bröstmjölksersättning. Den ammande kan också pumpa ut bröstmjolk som den andra föräldern kan ge, och har dessutom laglig rätt för att ta paus från jobbet för att pumpa eller ge bröstmjolk⁹⁶. Därför är det viktigt att som arbetsgivare inte gå in med antaganden om föräldrarnas uppdelning av dagar, då det kan bidra till ett omedvetet reproducerande av "ettårsnormen".

Hur?

- Försök inte utgå från att föräldrarna ska dela föräldraledigheten sinsemellan på ett visst sätt, då ett sådant antagande kan bidra till att omedvetet reproducera normen.
- I stället för att säga "då är du säkert tillbaka i höst?" kan du ställa en öppen fråga till den som ska vara föräldraledig, som till exempel "hur tänker ni att ni ska fördela eran föräldraledighet?".

93 Cederström 2019

94 Försäkringskassan 2018

95 Cederström 2019

96 Akademikerförbundet SSR 2017



Jag och min fru, vi kör varannan vecka nu, eller vi började så här att vår dotter föddes i februari, så jag var hemma med dotter och mamman första månaden, alltså 10 dagar plus 10 dagar ledigt. Och sen började jag jobba 80% till vår dotter var 3 månader. Och sen efter det så delar vi varannan vecka, fram till barnet ska in på dagis nästa augusti. Så vi delar dagarna i stort sett, alltså alla dagar 50/50 så gott det går [...]Det funkar bra faktiskt, det är min vecka att vara hemma nu, så det är rätt skönt för det mesta, jag får inte slappna av, men det är en bra omväxling där mot jobb [...].

Dominic, Adviser

Det blev flaska direkt för oss och det gjorde att jag spelades in på ett väldigt tidigt stadium, och fick en fantastisk – vad jag upplevde och hoppas barnen upplevde – relation, att man kunde vara behjälplig och ja kunde vara förälder, det tyckte jag var jättepositivt.

Peter, Projektledare

Vi har fördelat det ojämnt jag och min fru, jag har varit hemma i fjorton månader, hon var föräldraledig i tio månader men bara heltid i fem månader, sen har vi haft överlappande där, så jag har tagit ut en större del av föräldraledigheten denna gång än vad hon har gjort, och ungefär precis tvärt om med min före detta, då plockade jag ut 6 månader tror jag. Så jag har otroligt mycket mer ut av denna föräldraledighet än vad jag hade med den första.

Martin, ombudsperson

Bekämpa fördomar och stereotyper

Varför?

Fördomar och stereotyper är teman som dyker upp i nästan alla våra intervjuer. Männan upplever att andra misstror deras kompetens som föräldrar, något de själva inte känner igen sig i. Papporna hade bemötts på sätt som stärker normen om att pappor har mindre betydelse i barnets liv och att de saknar engagemang eller färdigheter kopplat till den direkta och nära omsorgen om ett barn. Flera av männen hade även upplevt att de blev bemötta med dessa fördomar från vänner, kollegor och familj. "Barnen måste ju amma", "kvinnor är mer omsorgsfulla", "vill barnet vara med dig då?" och så vidare. Kommentarer männen inte relaterade till överhuvudtaget, och som fick dem att känna sig uppgivna.

Hur?

- Som ledare, föregå med ett gott exempel och visa tydligt att stereotyper och nedlåtande kommentarer inte får passera.
- Ta hjälp av varandra – ofta återkommer skämt så att prata ihop dig med andra kollegor om att tillsammans säga ifrån när det händer nästa gång.



Jag jobbade på en ganska konservativ arbetsplats, där ledningen uttryckte det väl inte, dom sa aldrig nånting, men det var ändå en känsla av att du är man, du är gift, vad ska du gå hemma med, det var kvinnogöra.

Marcus, ombudsperson och likebehandlingsansvarig

Den har jag ju exempelvis stött på, det är ju så, oj kan Peter ta hand om barnen, hur ska detta gå. Och det är ju egentligen den du kämpar med, den här gamla förlegade, att kvinnan är den som kan, som har den kunskapen medan männen ska vara ute och stå med spik och hammare och yxa, så det är ju självklart att den barriären måste tas ned.

Peter, projektledare

Förebilder är viktigt

Varför?

Att ha förebilder och positiva exempel på arbetsplatsen – både chefer och andra kollegor – visar sig vara viktigt och till stort stöd i föräldraproessen!

Ett vanligt hinder för män att vara föräldralediga är nämligen att det finns få förebilder bland chefer på högre nivå och mellannivå som har varit pappalediga. Om bolagen menar allvar med jämställdhet måste därför även den yttersta förebilden – vd:en- vara föräldraledig. Forskning visar nämligen att pappor tar ut mer föräldrapenning om andra pappor på arbetsplatsen tidigare varit föräldralediga. Vi ser även att män på kvinnodominerade arbetsplatser använder fler föräldrapenningdagar än pappor på mansdominerade arbetsplatser⁹⁷.

Hur?

- Skapa strukturer som gör det möjligt för alla att vara borta under perioder och att även stödja pappor i ledande befattningar så de kan bli positiva förebilder.
- Har du som chef själv blivit förälder? Tänk på möjligheten du har att vara förebild för dina anställda genom att dela lika på föräldraledigheten med din partner.
- Uppmana andra chefer, i synnerhet män, att ta ut föräldraledighet i större utsträckning.
- Kommunicera tydligt när chefen vabbar.
- Hitta ambassadörer: många arbetsplatser har inofficiella ledare som många ser upp till. Uppmana dessa att bidra till förändring och lyft positiva exempel bland de anställda.

Har ni förebilder i ledningen som har tagit ut längre föräldraledighet?





Alltså det behövs formella ledare och det behövs informella ledare, alltså dom som normaliserar saker ute på arbetsplatsen.

Martin, ombudsperson

Jag skulle nog påstå att liksom dom första som var föregångare som var föräldralediga först, de skapade någon slags kultur kring att det är man, man är pappaledig. Och sen har det liksom blivit så.

Victor, utvecklare

Och sen har man ju ett ansvar för dom som kommer efter ju, dom andra jag har pratat med har ju liksom identifierat bristerna i att dom inte har tagit föräldraledighet. Ja men bra, då har du ju ett ansvar att vara en förebild för dom som ska vara föräldralediga här framåt, så det hade jag sagt till dom, vänt inte på att någon annan ska gå före.

Martin, ombudsperson

Erbjud heltid som norm

Varför?

Kvinnor arbetar idag deltid i betydligt högre utsträckning än män. Den vanligaste anledningen till att så många kvinnor arbetar deltid är att de inte erbjuds heltidskontrakt, och den näst vanligaste orsaken är att de tar hand om hem och barn⁹⁸. Vikten av heltidskontrakt i relation till föräldraskap handlar främst om möjligheten för inflytande över sitt arbete. Den lagstadgade rätten om möjlighet till förkortad arbetstid som förälder innebär att om du arbetar heltid kan du påverka hur du vill lägga upp din ledighet – om du går ner i tjänst. Om du redan arbetar deltid däremot, och inte vill gå ner ytterligare i tjänst, så har du inte samma inflytande över din ledighet. Heltidskontrakt gör det alltså betydligt enklare att förena förvävsarbete med föräldraskap⁹⁹.

Vi vet också att kvinnor fortfarande lägger fler timmar per dag på hem och barn än vad män gör¹⁰⁰. För kvinnor är därför heltidsarbete i många fall en utmaning så länge fördelningen av det obetalda arbetet inte fördelas jämnt mellan föräldrarna, vilket missgynnar kvinnor ekonomiskt och i form av höga sjuk-skrivningstal. Om fler kvinnor arbetade heltid eller om fler män gick ner till deltid under småbarnsåren, så skulle situationen ganska säkert sett annorlunda ut. Att lyfta heltid som norm kan vara effektivt för att få fler män att ta större ansvar för föräldraskapet. Arbetsgivare måste arbeta för att alla ska kunna klara av sitt jobb och samtidigt "få ihop livspusslet".

Hur?

- Genom att alltid erbjuda deltidsanställda en heltidsanställning.
- Genom att inte vara frikostiga med att erbjuda deltid (utöver de lagstadgade rättigheterna).
- Genom att arbeta för att en heltidstjänst ska gå att kombinera med att vara förälder genom att göra nödvändiga anpassningar av arbetet.
- Följ upp orsakerna till deltidarbete och uppmuntra till heltidsarbete i medarbetarsamtalet.

⁹⁷ Bygren & Duvander 2006

⁹⁸ Akademikernas a-kassa 2021

⁹⁹ Cederholm 2019

¹⁰⁰ Stanfors & Welander Tärneberg 2020

Undvik individuella lösningar

Varför?

Ett tema som återkommer i JUS intervjuer är individuella lösningar framför strukturella, alltså att arbetstagare och arbetsgivare tillsammans kommer fram till hur de ska lösa situationen för just den personen som berörs, till exempel i frågan om föräldraledighet. Att vara flexibel och anpassa åtgärder utifrån enskilda individer är självklart positivt eftersom alla familjers förutsättningar och situationer ser olika ut, och eftersom olika personer har olika roller på arbetsplatsen.

Problemet uppstår däremot när samma möjligheter inte säkras för alla på arbetsplatsen. Utifrån att aktiva åtgärder ska främja en struktur fri från diskriminering blir individuella lösningar problematiskt när åtgärderna inte implementeras generellt och därför inte garanteras för alla på arbetsplatsen. En av riskerna med en sådan praktik blir att man lägger mycket ansvar på den anställda att tala för sig och formulera sin vilja i stället för att arbetsgivaren skapar en struktur som möjliggör för alla arbetstagare att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Dessutom blir de individuella lösningarna personberoende, då olika lösningar kan försvinna med enskilda anställda snarare än att de befästs som åtgärder strukturellt¹⁰¹.

Hur?

- Lyft arbetet från individanpassning till strukturell nivå, så alla anställda säkras likvärdiga möjligheter att kombinera förvärvsarbete med betalt arbete.



Jag upplever ju att det är ingen som kommer tvinga mig att vara en dålig förälder eller inte vara närvarande, däremot är det ingen som hjälper mig att upprätthålla den nivån utav solidaritet som jag vill ha med mina kollegor [...] man gör ingen förebyggande insats för att säkra upp det runtomkring, utan det bygger på att individen inte ska ta sig vatten över huvudet, och det gör folk, och det är därför vi brinner ut oss, tänker jag.

Martin, ombudsperson

Ha tydliga och tillgängliga riktlinjer och policydokument

Varför?

En annan viktig åtgärd är att ha tydliga och tillgängliga policydokument som visar på hur en enklast går fram i processen när någon på arbetsplatsen ska vara föräldraledig. Dessa dokument ska ligga till grund för arbetet med aktiva åtgärder och är inte statiska, utan kommer revideras kontinuerligt i takt med det ständiga analysarbetet.

Det är så klart aldrig för sent att påbörja arbetet men det kan vara bra att från ett så tidigt skede som möjligt ha policys och styrdokument på plats så ni vet hur ni på bästa sätt kan tillfredsställa allas behov och undvika framtida risk för diskriminering. Arbetsplatskulturen förbättras och det blir mycket enklare om eller när arbetsplatsen växer och ny personal kommer in.

Hur?

- Formulera skriftligt hur ni ska arbeta för att underlätta för alla anställda att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
- Integrera i policys hur detta ska implementeras i verksamheten och vilka som är ansvariga.
- Se till att informationen är lättillgänglig för alla anställda.
- Se till att alla anställda känner till riktlinjer och policys, gå alltid genom dokumenten med nyanställda.



Det måste vara tydligt, konkret och nedbrytbart för att alla ska ta till sig det, inte slänga med för mycket avancerade termer, utan att alla ska kunna förstå det och snappa upp det enkelt.

Amanda, entreprenadingsjör

Har alla i ledningen tillgång till samma information om hur de ska hantera processen kring en medarbetares föräldraledighet?



Lär dig systemet och ha koll på regelverket

Varför?

När en ska vara föräldraledig möts man ofta av en djungel av information som man ska navigera. Att som arbetsgivare vara lite insatt i hur systemet fungerar är otroligt hjälpsamt, så att du på bästa sätt kan lägga till rätte för dina anställda. Detta är även något som flera av de män JUS intervjuat lyft som något som hade underlättat mycket. Sätt dig in i vilka regler som gäller för föräldraledighet beroende på faktorer som heltid/deltidsarbete, SGI, vilka som har rätt till ledigt för besök hos mödravårdscentralen (MVC) och så vidare. Som ledare och arbetsgivare kan du införa rutinen att ha samtal med medarbetare både före och efter föräldraledigheten. Under samtalet kan du tydliggöra att föräldraskap och medarbetarskap kan kombineras och ni kan diskutera vilka möjligheter och rättigheter den anställda har.

Det är inte förväntat av arbetsgivare att ta reda på allt och sen berätta för den anställde, men det är något som verkligen uppskattas. En idé är att upprätta ett dokument som är tillgängligt för alla, där all information och lärdomar från tidigare föräldraledigheter kan sparas undervägs som ni får nya erfarenheter.

” Jag skulle önskat att jag hade läst på bättre om reglerna kring vilka dagar man får ta ut och hur det påverkar SGI. Ja men bara en sån sak som att ta ut styckdagar som föräldraledig så kostar det oss mer i löneavdrag än om man tar ut en hel vecka i sträck, jag hade ingen aning och det var inte för jag så det på lönebeskedet som jag så att det skiljer sig ju fan mig 500 spänn liksom, per dag, och det påverkar ju, det måste man veta i förväg, men det är det ingen som berättat liksom, så sån information hade man behövt och gSärna från arbetsgivaren.

Kristoffer, Förvaltare

Hur?

- Håll dig själv och dina anställda uppdaterade kring regler, lagar och riktlinjer för föräldraledighet och föräldraskap i arbetslivet.
- Dela med dig av informationen och ha ett öppet och informativt samtal med personen som ska vara föräldraledig.
- Medvetandegör konsekvenserna av ett ojämnt uttag av föräldraförsäkringen och VAB för bland annat inkomst och pensioner.
- Låt samtliga vårdnadshavare ta ledigt från jobbet för att följa med till MVC mödravårdscentralen.

Arbetar ni med kunskapshöjande insatser inom organisationen kring effekterna av jämställt föräldraskap?



Sätt in en vikarie för den föräldralediga

Varför?

När en ska vara föräldraledig kan det vara väldigt svårt att släppa sina arbetsuppgifter. Ett stort bekymmer för många som ska vara föräldralediga är vad som ska hända med arbetsuppgifterna under tiden en är borta – många oroar sig för att lämna över en extra arbetsbörda på sina kollegor. Många hamnar i en så kallad "solidaritetsfälla" där en inte vill påföra sina kollegor en större arbetsbörda, eller sätta sin chef i en jobbig sits¹⁰².

En studie genomförd av sociologen Linda Haas och psykologiprofessorn Philip Hwang visar dessutom att de män som tror lång föräldraledighet skulle väcka negativa reaktioner från chefer och kollegor blir mindre benägna att ta ut lång ledighet¹⁰³.

JUS har pratat med flera män som har kämpat för att få in en vikarie för sig när de skulle vara borta för att de inte ville att den egna pappaledigheten skulle skapa extra arbetsbörda för kollegorna, men också för att det skulle kännas okej att komma tillbaka till arbetet utan tusen saker att arbeta i kapp. Att ha rutiner där man alltid prioriterar att sätta in extern hjälp för den som ska vara föräldraledig har därför stor betydelse för hela arbetsplatsen och gör det mycket enklare för män att ta en större andel av uttaget.

Ett flertal av de arbetsgivare vi intervjuat har även beskrivit det som något positivt för arbetsplatsen att sätta in en vikarie för den som är föräldraledig. Exempelvis var det för arbetsplatsens rekrytering då det gav möjlighet att få in ny arbetskraft och nya perspektiv till arbetsplatsen, eller låta befintlig personal testa nya arbetsuppgifter vilket gjorde så att man fick till en större bredd i arbetsgruppen.

101 Cederholm 2019

102 Ibid

103 Haas & Hwang 2019



Jag förberedde ju min arbetsgivare på det ganska tidigt, för att historiskt sätt har vi haft lite bekymmer med föräldraledighet, vi är tre förvaltare och man har alltid börjat med att när man fördelar dom husen som jag förvaltar på de två andra, och om man ser att det inte funkar ser man om man kan ta in lite extern hjälp. Jag ville inte att det skulle bli så, för då blev det mer arbetsbelastning för dom andra, så därför var jag ute i väldigt god tid.

Kristoffer, Förvaltare

Hur?

- Ta in en vikarie/ersättare för den föräldralediga: Risken minskar för att de resterande arbetstagarna känner att de måste hantera en extra arbetsbörda under tiden personen i fråga är borta. Dessutom vill det kännas mycket enklare och tryggare för den föräldralediga att lämna sina arbetsuppgifter.
- Gör det tydligt för personen i fråga att ni kommer arbeta för att sätta in en vikarie om hen önskar att vara föräldraledig över en längre sammanhängande period.
- Försök att inte göra en person så affärskritisk att den inte kan ersättas under föräldraledigheten: Allt för individualiserade, specificerade arbetsuppgifter har problematiska konsekvenser då det kan föra till att en anställd känner att arbetsplatsen inte kommer klara sig utan hen, vilket kan resultera i en betydligt kortare föräldraledighet.

Finns det rutiner för att ta in ersättare för lediga på din arbetsplats?

Hur länge måste en anställd vara föräldraledig för att det ska kännas lönt att ta in en vikarie?



Hur länge måste jag vara borta för att ni ska ta in en vikarie, det var egentligen min första frågeställning, och det fick jag inget riktigt svar på ju, men jag var mån om mina kollegor vilket man är, så jag ville dels inte sätta dom i skiten rent ut sagt, så det bygger ju fortfarande väldigt mycket på individen, att antingen vara helt avtrubbad och inte bry sig om sitt arbete eller så gör man ett överdrift och då kompromisser man med sin föräldraledighet, så det finns ju nån form utav inbyggd dilemma, så även om jag har en väldigt bra arbetsgivare tycker jag, som har förståelse för att det är viktigt att vara hemma, så blir det ju nån form av inre konflikt.

Martin, ombudsperson

Min upplevelse är att så länge man vet att någon ska vara borta och hur länge så löser man det, man kan hitta en bra dialog, att man liksom flaggar i tid så man har möjlighet att liksom hitta en ersättare eller så där, då löser sig ju allting. Alltså det är få som är helt oersättbara under en relativt kort tid som föräldraledighet är.

Victoria, HR-chef

Gör tid för en överlämningsperiod

Varför?

Det kan vara svårt att släppa sina arbetsuppgifter när en går på föräldraledighet. Därför är det viktigt att det under tiden innan ledigheten planeras noggrant hur arbetsuppgifterna delegeras, så den föräldralediga inte känner att den måste hjälpa till när föräldraledigheten har påbörjats. Detta för att en under föräldraledigheten ska känna sig trygg med att någon annan tar hand om arbetet, så att en slipper vara nåbar för att svara på eventuella frågor som dyker upp. Under föräldraledigheten ska det vara möjligt att koppla av från jobbet till hundra procent och enbart fokusera på att vara förälder.

Både när en sätter in en ersättare eller delegerar över arbetsuppgifter till resterande anställda är det viktigt att det finns en övergångsperiod både innan och efter föräldraledigheten där alla är införstådda med vad som ska hända och hur ens arbetsuppgifter påverkas av övergången.

Erbjud självvald kontakt med arbetsplatsen

Varför?

Att ha möjlighet att stänga av arbetet helt när en går på föräldraledighet ska vara möjligt och något som många önskar. Andra däremot vill gärna upprätthålla viss kontakt med arbetsplatsen under tiden, till exempel ha möjlighet att delta på personaldagar, sociala aktiviteter och liknande. Sätt upp tydliga ramar för detta innan föräldraledigheten påbörjas så att den föräldralediga inte å ena sidan upplever sig trängd av arbetsplatsen eller å andra sidan känner sig ofrivilligt exkluderad från ett viktigt socialt sammanhang.

”*Min chef har gett mig möjlighet att bestämma om jag vill ha någon kontakt med kontoret alls när jag är föräldraledig, hur jag vill göra när jag ska börja igen – vill jag börja med att komma med på något möte innan jag ska börja på riktigt så att säga, så det har varit bra tycker jag.*

Carl, miljöingenjör

Att tänka på under föräldraledigheten

Även under föräldraledigheten måste det finnas åtgärder på plats för att göra tiden så bra som möjlig för både den lediga och kollegorna som är kvar. Här under kommer saker att tänka på för att undvika att missgynna den föräldralediga.



Föräldralediga ska ingå i lönerrevisionen

Varför?

Föräldraledigheten ska inte påverka den anställdas lönesättning eller löneutveckling. Ledigheten får alltså inte medföra att föräldralediga halkar efter i lön i förhållande till sina kollegor, och de ska därför alltid ingå i den årliga lönerevisionen. Förbudet att missgynna föräldralediga gäller oavsett om förmånerna eller villkoren är reglerade i kollektivavtal, anställningsavtal eller är sådana som arbetsgivaren ensidigt bestämmer sig för att dela ut. Om orsaken till den uteblivna löneökningen är att den anställda har varit föräldraledig bryter du som arbetsgivare mot lagen (DO).

Föräldralediga har rätt att återgå till likvärdigt arbete efter ledigheten

Varför?

En anställd som har varit föräldraledig får inte sägas upp eller avskedas av skäl som har samband med föräldraledighet. Om en medarbetare som är föräldraledig på heltid sägs upp på grund av till exempel arbetsbrist, börjar uppsägningstiden gälla först när hen kommit tillbaka till jobbet eller skulle ha gått tillbaka till jobbet enligt sin anmälan om ledighet. En föräldraledig har rätt att få återgå till sitt arbete, eller likvärdigt arbete, med samma omfattning, innehåll och rättigheter som före föräldraledigheten¹⁰⁴.

Föräldralediga har i stort sett alltid rätt till löneutfyllnad

Varför?

Den anställda har i stort sett alltid rätt till föräldralön. Föräldralönen är en extra lön från arbetsgivaren utöver den ersättning som Försäkringskassan betalar i form av föräldrapenning. Avsikten med föräldralönen från arbetsgivaren är att den tillsammans med föräldrapenningen ska ge den anställda motsvarande 90 % av sin lön, om hen tar ut full ersättning från Försäkringskassan¹⁰⁵.

” Sen ska jag berömma min arbetsgivare, vi har ju lönetäckning, så vi får ju upp till 90 procent utav vår verkliga lön, det vill säga att vi får inte bara 10 procent ytterligare utan vi får ganska mycket, så det är inte så mycket ekonomisk skadligt för mig att vara föräldraledig.

Martin, ombudsperson

Undvik negativa konsekvenser för de andra anställda

Varför?

När en anställd är föräldraledig är det viktigt att vara extra mån om att det inte blir några negativa konsekvenser för de andra anställda på arbetsplatsen. Risken kan då bli att den föräldralediga "straffas" av sina kollegor när hen kommer tillbaka för den extra arbetsbördan hen har "påfört dem" under tiden. Det kan också leda till att andra inte tar ut lika stor andel om de själva ska vara föräldraledig för att undvika negativa konsekvenser¹⁰⁶.

” Just början av föräldraledigheten var tuff [...] alltså jag hade säkert kunnat säga att jag struntar i alla affärer som pågår just nu, och sen om dom kommer in eller inte, det blir någon annans ansvar, det får gå på någon annans budget, men det valde man så att säga att inte göra, eller valde jag att inte göra, utan i stället försökte jag jobba en del första tre veckorna av min föräldraledighet, och det var ju pissdåligt, men eftersom det inte fanns någon tydlig att lämna över till så valde jag att göra så.

Filip, säljare

Ha ett möte med den föräldralediga innan det är dags att komma tillbaka

Varför?

Det är också viktigt att ha rutiner som säkrar att den anställda kallas in till möte innan föräldraledigheten är över för att diskutera och planera framtiden, så som framtida arbetsuppgifter och arbetsbelastning. Att vara mentalt förberedd på vad som väntar på arbetsplatsen kommer att göra övergången från föräldraledighet till förvärsarbete betydligt enklare.

” Min chef har gett mig möjlighet att bestämma om jag vill ja någon kontakt med kontoret alls när jag är föräldraledig, hur jag vill göra när jag ska börja igen – vill jag börja med att komma med på något möte innan jag ska börja på riktigt så att säga, så det har varit bra tycker jag.

Carl, Miljöingenjör

Att tänka på efter föräldraledigheten

Att tillrättalägga för alla anställdas möjlighet att ta ut sin andel av föräldraledigheten lägger en bra grundmur som gör det enklare att fortsätta arbetet med att vara en familjevänlig arbetsplats. Men föräldraskapet fortsätter även efter föräldraledigheten, och enligt diskrimineringslagen ska du som arbetsgivare genomföra konkreta åtgärder för att anställda med småbarn lättare ska kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Det kan till exempel handla om att anpassa arbetstiderna och planera in möten mitt på dagen så arbetstagaren hinner lämna och hämta på förskolan. Här kommer några flera tips och förslag på hur arbetet med aktiva åtgärder kan fortsätta efter en föräldraledighet:

- Återintroduktion efter lång ledighet: Att komma tillbaka från föräldraledighet kan kännas lite som att börja om på nytt, och därför kan det inte förväntas att den som har varit borta kan arbeta i samma takt som den gjorde innan föräldraledigheten den första tiden när hen är tillbaka.
- Uppmärksamma alla föräldrar likvärdigt: till exempel genom att fira pappor och mammor likvärdigt när de blivit föräldrar.
- Var tydlig i kommunikationen med att ni är positiva till att föräldrar delar på ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet (till exempel att föräldrarna delar på VAB).
- Se till att möjligheten om att gå ner till deltid erbjuds likvärdigt till alla föräldrar, inte bara till kvinnor.
- Erbjud flexibla arbetstider, alternativt önskeschema inom yrken där flexibla arbetstider inte är möjligt.
- Boka in möten inom ramen 09:00–15:30 – efter hämtning och innan lämning på förskola.
- Gör det möjligt att delta på möten digitalt.
- Ge ledighet i samband med lov.
- Lägg kurs och konferenser där en inte behöver sova över.
- Erbjud anställda möjligheten att arbeta hemifrån, men se till att inte bara kvinnor gör detta och var tydlig med att det är okej för alla att vabba.
- Ge föräldrar ledighet med bibehållen lön vid medverkan på aktiviteter som utvecklingssamtal och skolmöten.
- Ge ledigt vid inskolning på förskola eller liknande.¹⁰⁷

104 Föräldraledighetslagen 1995:584, Ledarna 2021

105 Unionen 2021

106 Haas & Hwang 2019

107 Föräldraledighetslagen 1995:584



Det var väldigt mycket som att starta på nytt.

Martin, ombudsperson

Ibland kan det komma diskussioner om någon är mycket borta på grund av vabb till exempel, och då måste man lyfta blicken lite och kika på hur gör man inom vården till exempel, där kvinnor i alla tider har vabbat och tagit ut ledighet, då kan det ju inte vara ett så stort problem för oss i vår bransch, om andra kan lösa det, varför kan inte vi?

Anna, HR-specialist

Hos oss har vi flexibla arbetstider, så långt det går, det finns ju några personer som behöver sitta på supporten mellan vissa arbetstider, men då kan vi ändå se till att lösa, vi är en väldigt flexibel arbetsplats, där man kan jobba hemma, det är helt okej att acceptera möten via hang-out-länk eller så där, så vi försöker vara flexibla på det sättet liksom.

Victoria, HR-chef

När jag kommer tillbaka så kommer det vara en överlämningsperiod med mina kollegor som har jobbat med de här sakerna under tiden och möjlighet för mig att bestämma med min chef vad jag ska jobba med vidare och vad som ska vara mina arbetsuppgifter, så det känns bra!

Carl, Miljöingenjör

Vad vill du säga till andra män som funderar på att ta ut en längre föräldraledighet?

”

Att jag tycker dom ska göra det, det är en fantastisk möjlighet som vi har i Sverige och att det är liksom, ja om inte en gång i livet, så får man ju bara möjligheten så många gånger som man får barn liksom, så jag tycker att man ska passa på att ta den här tiden med sitt barn.

Carl

Det är ju världens bästa möjlighet att lära känna sina barn, och det är en jobbig, underbar tid med väldigt lite sömn [...], men alltså gå hemma så mycket ni kan, den tiden kommer aldrig tillbaka.

Marcus

Gör det!

Viktor

Do it!

Morgan

Go for it!

Peter

Det är kul!

Oskar

Jag citerar Morgan där, det är en tid du aldrig får tillbaka.

Peter

Se till att jobba hos en arbetsgivare där du känner dig trygg att göra det, ja men det är superviktigt, det är ju så klart den mest fantastiska tiden som finns, det ska inte vara frågan, frågan ska vara att du ska känna dig bekväm gentemot din partner och gentemot din arbetsgivare och ha möjlighet att, då är det nog ingen som, eller då er det mycket färre som tvekar tror jag.

Filip

Att det ska man göra ju, framför allt tycker jag inte att man ska köpa några halvresonemang för vad som är bäst för familjekonstellationen, och det praktiska hanterande, utan det är två föräldrar, det är två relationer. Många säger ju att barn är naturligt mammiga, Rafael har varit naturlig pappig, enda skillnaden är ju att jag har varit mer hemma ju, det är klart att det spelar roll.

Martin

Avslutande ord

Tack för att du tog dig tiden att läsa handboken! Vi hoppas att den kan inspirera och bidra till att påbörja eller utveckla ett förändringsarbete i din organisation.

I handboken har vi lyft hur och varför den privata sektorn kan och bör arbeta för ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten, något som resulterar i ett mer jämställt och hållbart arbetsliv för alla.

Pappaledighet är något som sällan diskuteras i privat sektor, trots att många branscher består utav en majoritet av män. Föräldraskap ses för många fortfarande som en kvinnofråga medan män i stället kan "välja" nivån på sitt föräldraskap. Att få fler män i privat sektor att ta ut en större andel föräldraledighet kan bidra till att skapa ett mer inkluderande arbetsliv, och att bryta ner en exkluderande kultur som tyvärr fortfarande finns i flera mansdominerade branscher.

Jämställdhet är ett viktigt svar på många av de utmaningar som dagens arbetsgivare står inför, inte minst vad gäller utmaningar med kompetensförsörjning. Allas jämlika och jämställda villkor i arbetslivet är en grundbult för att få på plats ett hållbart arbetsliv för alla. Och för att alla ska kunna få en egen inkomst som går att leva på måste det gå att kombinera förvärvsarbete med det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Är din arbetsplats intresserad av att lära mer om hur ni kan påbörja eller utveckla ert jämställdhetsarbete? Till exempel påbörja arbetet med aktiva åtgärder för att underlätta för medarbetare att kombinera arbete med föräldraskap? Ta kontakt med oss på Jämställd Utveckling Skåne så hittar vi ett upplägg som passar er!

Jämställd Utveckling Skåne önskar er all lycka i arbetet med att uppnå en mer jämställd arbetsplats och finns tillgänglig som stöd i alla delar av processen.

Sist men inte minst, ett stort tack till Jämställdhetsmyndigheten som har finansierat projektet Byggföräldrar, Byggnads Skåne som har varit samverkanspart, samt alla arbetsgivare och arbetstagare som har delat med sig av sina värdefulla erfarenheter och perspektiv.

Projektledare: Anna Charlotte Slørdal Schjølberg
info@jamstalldutveckling.se
www.jamstalldutveckling.se

Akademikerförbundet SSR. 2017. *Fråga SSR Direkt: Får jag ledigt för att amma?*
<https://akademssr.se/post/fraga-ssr-direkt-far-jag-ledigt-att-amma>

Akademikernas a-kassa. 2021. *Arbetslöshetsrapporten*. Statistik om arbetsmarknaden 2021

Ali Muhammad, Metz Isabel & Kulik T. Carol. 2015. Retaining a diverse workforce: the impact of gender focused human resource management. *Human Resource Management* 25(4): 580–599

Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. 2016. Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*. 3 (45): 545 - 579

Arbetsmiljöverket. 2021. *Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?*

Bekkengen, Lisbeth. 1999. Män som "pappor" och kvinnor som "föräldrar". *Tidskrift för genusvetenskap* (1): 33-48.

Bohman, Jakob. 2021. *A Tutorial for Equality*. Jämställd Utveckling Skåne

Brevinge, Nina. 2016. Veckans graf: Kön före Lön. *Dagens arena*.
<https://www.dagensarena.se/redaktionen/veckans-graf-kon-gar-fore-lon/>

Bygren, Magnus., Duvander, Ann-Zofie. 2006. Parent's Workplace Situation and Father's Parental Leave Use. *Journal of Marriage and the Family* 68 (2): 363-372

Bygren, Magnus & Gähler, Michael. 2007.
Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?
 IFAU, Rapport 2007:25.

Civilekonomerna. 2017. Föräldraledighet och karriär

Cederholm, Clara. 2019. Jämställt föräldraskap – en arbetsgivarfråga. Länsstyrelsen Skåne.

Cederström, Carl. 2019. *State of Nordic Fathers*. Nordic Council of Ministers,

DO. Diskrimineringsombudsmannen. 2019. Arbetsgivaren ansvarar för aktiva åtgärder.

DO. Diskrimineringsombudsmannen 2019.
 Ny guide hjälper arbetsgivare förebygga diskriminering

DO. Diskrimineringsombudsmannen. 2021. Föräldraskap och aktiva åtgärder

Duvander Ann-Zofie, Ferrarini Tommy, Johansson Mats. 2015. *Familjepolitik för alla?*
 En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet

Ett jämställt Skåne. 2021. ettjamstalltskane.nu

Föräldraledighetslagen 1995:584

Försäkringskassan: föräldraförsäkring

Försäkringskassan: föräldrapenning

Försäkringskassan 2013a. De jämställda föräldrarna – Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?

Försäkringskassan 2013b. Ojämställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete.

Försäkringskassan. 2016. Närhetsbarometern – Resultatrapport.

Försäkringskassan. 2018. Rapport: Barnhushållens ekonomi – resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken.

Försäkringskassan 2019a. På väg mot jämställt uttag av föräldrapenning – men fortfarande en bit kvar

Försäkringskassan 2019b. Reserverade dagar i föräldraförsäkringen, Korta analyser 2019:1

Försäkringskassan 2020. Vad händer med inkomsten efter att man får barn? Korta analyser 2020:3

Föräldraledighetslagen (1995:584)

Ginters, Sara Jonasson. 2021. *En inkluderande teknikbransch – nu eller aldrig!* Via Consulting

Golestani, Ivarsson, Thorén Todoulos. 2016. *Jämställt Föräldraskap*. Region Skåne

Haas, Linda & Hwang, Philip. 2019. Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on father's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family* 22:1

IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering 2010.
 Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner. Rapport 2010:5

Inspektionen för socialförsäkringen. 2018. Tidigt utträde från arbetslivet bland kvinnor och män

Klier, C et al. 2008. A multirisk approach to predicting chronicity of postpartum depression symptoms. *Depression and Anxiety*. 25(8): 718-724

Lederna. 2021. Rätt till föräldraledighet.
<https://www.ledarna.se/din-anstallning-och-trygghet/anstalld-som-chef/ratt-till-foraldradledighet-och-annan-ledighet/>

Lorenzo Rocio, Voigt Nicole, Tsusaka Miki, Krentz Matt & Abouzahr Katie. 2018.
 How diverse leadership teams boost innovation. Boston Consulting Group

Läraryrket. 2018. Inför föräldraledighet.
<https://www.lararforbundet.se/artiklar/infor-foraldradledighet>

MFoF – Myndigheten för Familjerätt och Föräldraskapsstöd. 2021.
 Handlingsplan för brottsförebyggande föräldraskapsstöd

O'Brien, M. 2004. Social Science and Public Policy Perspectives on Fatherhood in Europe, in M. E. Lamb (ed.) *The Role of the Father in Child Development*. 4. Uppl. New Jersey: Wiley

Plantin, L. 2001. *Mens parenting. On men's perception and experiences of fatherhood*. Göteborgs Universitet

Pensionsmyndigheten 2021a. Det är samhället som är ojämställt – inte pensionerna.

Pensionsmyndigheten 2021b. Bli förälder – så påverkar småbarnsåren din pension

Regeringens skrivelse. 2016/17:10.

Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.

- Regeringen. 2017. Mer om jämställdhetspolitikens mål.
<https://www.regeringen.se/artiklar/2017/01/mer-om-jamstalldhetspolitikens-mal/>
- Saco. 2021. Föräldralön – så fungerar det.
<https://www.saco.se/karriar/jag-ar-eller-ska-bli-foralder/foraldralon---sa-fungerar-det/>
- SCB 2016. SCB:s yrkesregister 2016
- SCB 2020a: Antal förvärvsarbete (dagbefolkning) efter sektor och kommun, 2020
- SCB 2020b: På tal om kvinnor och män. Stockholm: Ateljén
- SKL - Sveriges Kommuner och Landsting. 2016. Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv.
- SKR – Sveriges kommuner och regioner. 2018. Maskulinitet och föräldraskap
- Socialdepartementet. 2018. En nationell strategi för stärkt föräldraskapsstöd
- Stanfors, Maria. 2019. Gendered parenthood in the 21st century: Everyday time use and stress in Sweden Population Association of America Annual Meeting 2019. USA: Austin, 2019 april 10-13
- Stanfors Maria & Welander Tärneberg, Anna. 2020. Det obetalda hem- och omsorgsarbets fördelning mellan kvinnor och män – en fråga om jämställdhet med relevans för ekonomisk jämlikhet
- ST. 2021. 7 saker jag hade velat veta innan jag sökte föräldraledighet.
<https://st.org/7-saker-jag-hade-velat-veta-innan-jag-sokte-foraldraledighet>
(Hämtat 2021.05.02).
- Sveriges Kvinnolobby. 2019. Föräldraledig? Mer än en köksbordsfråga. En jämförelse av de nordiska ländernas föräldraledighetssystem ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Sveriges Kvinnolobby. 2021. Investera för en jämställd arbetsmiljö
- Svt. 2015 Var fjärde pappa avstår föräldraledighet första två åren
- Tillväxtverket. 2017. Mångfald och tillväxt i företag
- Stoppamackokulturen.nu
- TCO. 2017. Pappa kom hem
- TCO. 2021. Föräldrapenning och föräldraledighet under barnens två första år.
<https://www.tco.se/tco-tycker/Jamstallldhet-och-mangfald/foraldrapenning-och-foraldradighet-under-barnens-2-forsta-ar/>
- Trygg Hansa. 2021. Allt du behöver veta om föräldrapenning.
<https://familjen.trygghansa.se/vara-foralder/familj-och-relationer/foraldrapenning>
- Unionen. 2019. Föräldravänligt arbetsliv 2019.
- Unionen. 2021. Föräldralön – ersättning utöver föräldrapenningen. <https://www.unionen.se/rad-och-stod/foraldralon-ersattning-utover-foraldrapenningen>
- World Bank. 2012. *World development report 2012*. Washington