



**EU-PROJEKT BETSY**  
RAPPORT FRÅN ÅLAND



## 1. BAKGRUND

Initiativet till projektet BENCHMARKING AS A TOOL FOR REALISING EQUAL PAY - BETSY, har tagits av Länsstyrelsen i Stockholms län. Länsstyrelsen i Stockholms län ansvarar för projektet och innehar även det internationella ledarskapet. Deltagare är Arcidonna, Italien, Universitat Politècnica de Catalunya Programa Dona Spanien, Fundación Mujeres, Spanien, Ålands landskapsstyrelse, Åland, Gender-Institut-Sachsen-Anhalt G-I-S-A Tyskland samt Länsstyrelsen i Stockholms län, Sverige. Varje land har egen nationell projektledare. Projektet finansieras av Europeiska Kommissionen och de transnationella samarbetsparterna med stöd av gemenskapens handlingsprogram avseende strategin för jämställdhet mellan kvinnor och män 2003 – 2005.

Inom projektet utgår man ifrån att kunskap leder till både insikt och handling. Förutom att frågor om jämställdhet har en direkt koppling till gällande lagstiftning såväl internationellt som nationellt, så påverkar jämställdhet i arbetslivet såväl trivsel som lönsamhet. Syftet med projektet är att öka medvetenheten om jämställdhet i arbetslivet och om principen om lika lön för likvärdigt arbete samt att öka kunskaperna om diskrimineringslagstiftningen. Att arbeta med jämställdhetsfrågor handlar om ett förändringsarbete. Det gäller bland annat att medvetandegöra kvinnor och män om strukturerna på den egna arbetsplatsen och vilka konsekvenser dessa kan ha. Deltagarna erbjuds kunskap, metoder och verktyg i jämställdhetsarbetet. Projektet skapar möjligheter och ger förutsättningar. Det är deltagarna som avgör hur man använder och utnyttjar olika erbjudanden.

I den modell som utarbetats (European Project on Equal Pay) har man inom projektet BETSY fokuserat kring området ”Löner och förmåner”. Detta arbetsområde granskas utgående från sex procedurområden vilka utgörs av:

- *Mål:* hur väl eller konkret är målen för jämställdhetsarbetet formulerade?
- *Kartläggning och analys:* gör organisationen kartläggningar och tar man fram relevant statistik ?
- *Åtgärder och metoder:* hur väl formulerar och använder man sig av konkreta, aktiva och iakttagbara handlingar och aktiviteter för att förverkliga målen?
- *Uppföljning:* Leder arbetet till att målen nås?
- *Ansvar, delegering och samverkan:* Hur definieras och används olika ansvars-, delegerings- och samverkansförhållanden för att garantera att målen uppnås?
- *Ledningens delaktighet:* Hur utvärderas uppsatta mål och jämställdhetsarbetet?

Arbetsområdet är huvudsakligen framtaget utifrån den svenska jämställdhetslagen. Inom projektet BETSY bör hänsyn tas till EG:s jämställdhetslagstiftning och den nationella lagstiftningen.

## **2. FÖRVERKLIGANDE AV PROJEKTET BETSY INOM LANDSKAPET ÅLAND**

### **2.1. Bakgrund**

Åland är ett självstyrkt demilitariserat och enspråkigt svenskt landskap i Finland. Det är Ålands Landskapsstyrelse som sköter förvaltningen på de områden som enligt Självstyrelselagen skall skötas av landskapet. Lagstiftningen angående jämställdhet i landskapet utgörs av Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1989) samt av Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1995).

Ålands landskapsstyrelse beslöt att delta i EU-projektet BETSY och att jämställdhetsinspektör Vivan Nikula representerar landskapet Åland i den internationella styrgruppen för projektet men är också ”nationell” projektledare på Åland. På grund av olika omständigheter har projektet fått en sen start på Åland men det planerade arbetet under den återstående perioden av projektet har blivit desto intensivare. Med hänsyn till att såväl internationell som nationell lagstiftning skall beaktas har man för landskapet Ålands del fokuserat på att höja medvetenheten om betydelsen av jämställdhet i arbetslivet samt att öka kunskaperna om den aktuella lagstiftningen ur internationellt och

nationellt perspektiv. Syftet med projektet BETSY ses som mycket angeläget, inte minst med tanke på de utmaningar för jämställdheten som finns såväl i det finländska som i det åländska samhället. De statistiska uppgifter som är tillgängliga framgår av tabell 1-5.

Tabell 1. *Löntagarnas inkomstnivå i Finland*

	Förtjänstnivåindex 1995=100				
	1997	1998	1999	2000	2001
<b>Totalt</b>	106,7	110,5	113,6	118,1	123,4
Staten	106,8	110,6	113,3	117,4	123,3
Kommuner	106,0	109,5	112,1	115,4	119,5
Privata	197,0	110,9	114,1	119,1	124,8
Män	106,5	110,1	113,1	117,7	123,2
Kvinnor	106,8	110,7	113,7	118,0	123,2

(Statistikcentralen 2003).

Tabell 2. *Arbetstagarnas timförtjänster i Finland 2001*

Bransch	Timförtjänster €/timme <sup>1</sup>		
	Totalt	Män	Kvinnor
Biltrafik	10,97	11,01	10,33
Busschaufför	11,08	11,09	10,95
Släpvagnsförare	11,26	11,26	
Byggbranschen	12,29	12,36	9,35
Elinstallation	14,27	14,29	10,75
Husbyggnad	11,76	11,85	9,22
Industriarbete	12,65	13,19	10,72
Textilindustri	10,23	11,80	9,33
Sågindustri	12,56	12,59	12,36
Pappersmassa och cellulosaindustri	15,65	15,81	13,64
Grafisk industri	11,95	12,68	10,52
Kemisk industri	12,81	13,70	10,14
Ler-, glas och stengodsindustri	11,94	12,09	11,15
Metallvaruindustri	11,76	12,05	10,45
Elteknisk industri	11,89	12,65	10,85

(Statistikcentralen 2003).

Tabell 3. *Sysselsatta inom landskapet Åland 1999.*

Bransch	Män	Kvinnor	Totalt	%
Primärnärings	543	284	827	6,5
Tillverkning	871	400	1271	10,0
Bygg	672	46	718	5,6
Handel, hotell	846	844	1690	13,3
Transport	1708	753	2461	19,3
Bank, försäkring	473	511	984	7,7
Samhällstjänster	1669	2991	4160	32,7
Okänt	186	436	622	4,9
<b>Totalt</b>	6408	6265	12733	100,0

(Ålands Statistik – och utredningsbyrå).

Tabell 4. *Ordinarie månadslön inom privata sektorn 1999 inom landskapet Åland.*

Bransch	Män €	Kvinnor €	Totalt €
Bank, försäkring	2425	1821	1941
Hotell, restaurang	1514	1394	1444
Handel	1674	1351	1556
Landtransport	1574	1637	1577

(Ålands Statistik – och utredningsbyrå).

Tabell 5. *Medelmånadslön inom offentliga sektorn 1995 inom landskapet Åland.*

Bransch	Män €	Kvinnor €	Totalt €
Tekniskt arbete	1903	1846	1877
Biologiskt arbete	1587	1410	1500
Pedagogiskt arbete	2388	1901	2087
Biblioteks-museiarbete	1720	1517	1565
Hälso- sjuk-socialvård	2586	1704	1794
Admin.-ekonomiskt arbete	2584	1618	1911
Servicearbete	1967	1246	1658
-därav fastighetsskötsel	1424	1217	1291
<b>Totalt</b>	2120	1609	1848

(Ålands Statistik – och utredningsbyrå).

---

<sup>1</sup> Totaltimförtjänster för arbetad tid; 4:e kvartalet

Tabell 6. *Genomsnittliga månadslöner yrkesvis*

Bransch	Män €	Kvinnor €	Totalt €
Chefer	3907	2944	3766
Specialister	2732	2361	2556
Experter	2897	2224	2666
Kontorspersonal	2139	1964	1964
Service, försäljning, omsorg	1928	1610	1741
Jordbrukare, skogsarbetare	1975	1600	1892
Byggnads.-rep.-tillverkn.arb.	2075	1742	2057
Process.-transportarbetare	1863	1568	1824
Övriga arbetstagare	1839	1451	1693

(Ålands Statistik – och utredningsbyrå).

## 2.2. Förverkligande av projektet

Projektet inleddes rent konkret genom att en genomgång av projektets syfte och arbetssätt genomfördes 11.11.02. Till detta tillfälle inbjöds arbetsplatser och organisationer inom såväl offentliga, privata som tredje sektorn genom annonser i de lokala tidningarna. Dessutom fick arbetsplatser såväl inom det offentliga som privata näringslivet som tidigare på olika sätt visat intresse för jämställdhetsfrågor informationsbrev. Projektet rönt också uppmärksamhet i massmedia.

## 2.3. Deltagare

**OPTINOVA AB** är ett företag specialiserat på tillverkning av plastkomponenter för medicinska tillämpningar. Marknadsområdet omspannar hela världen. Företaget finns i Godby på Åland, företaget ingår i Eriksson Capital koncernen. Efterfrågan på företagets komponenter ökar kontinuerligt. Idag arbetar 47 kvinnor och 75 män inom företaget.

**Ålands fredsinstitut** bedriver forskning, ordnar seminarier och konferenser och ger utbildning i konflikthantering. Verksamheten är inriktad på frågor om demokrati, säkerhetspolitik, autonomier, minoriteter och social säkerhet. Dessutom finns en bred ungdomsverksamhet. Institutet har 11 anställda. Av dessa är 5 kvinnor och 6 är män.

**Ålands Omsorgsförbund** ger på de åländska kommunernas uppdrag service och stöd till personer med utvecklingsstörning. Servicen ges i form av boendeservice, daglig verksamhet, fritid- och semesterverksamhet, specialfritidshem, korttidservice, råd och stöd. I dag får cirka 100 personer med utvecklingsstörning någon form av service från förbundet. Inom organisationen finns det 84,5 helårsanställningar. Inom Ålands Omsorgsförbund tillämpas principen lika lön för lika arbete. För varje yrkesbenämning finns fastställd tjänste/arbetsbeskrivning. Lönesättningen är fastslagen till grundlön för arbetet. Förbundets omsorgsdirektör är man och 75 % av avdelningscheferna är kvinnor. 100 % av förmän och föreståndare är kvinnor. Av förbundets 84,5 helårsanställda är 94 % kvinnor.

**Länsstyrelsen på Åland** är en allmän statlig regional myndighet som lyder under Inrikesministeriet. Länsstyrelsens uppgift är att tillvarata statens intressen på Åland och samtidigt främja det allmännas bästa. Länsstyrelsen sköter de uppgifter som enligt särskilda stadganden ankommer på länsstyrelsen i egenskap av förvaltningsmyndighet med de begränsningar som på Åland föranleds av uppdelningen av förvaltningen mellan riket och självstyrelsemyndigheterna. Länsstyrelsen på Åland handhar även uppgifter som i avsaknad av statliga specialmyndigheter i landskapet ålagts länsstyrelsen. Länsstyrelsen på Åland koordinerar de statliga myndigheternas verksamhet på Åland när det gäller gemensamma strategier ifråga om den språkliga intressebevakningen, utbildning, service gentemot allmänheten och övriga frågor av gemensamt intresse. Totalt 16 personer är anställda. Av dessa är 9 kvinnor och 7 är män.

**Ålands Arbetsförmedlingsbyrå och Yrkesvägledningsbyrå** lyder under Ålands landskapsstyrelse och är därmed en arbetsplats inom offentliga sektorn. Verksamhetens mål är att förmedla arbete, betjäna arbetsgivarkunder, informera i olika ärenden som gäller utbildning och arbete samt att främja arbetslivets utveckling. Vid byrån arbetar för närvarande 13 tjänstemän på heltid, 11 kvinnor och 2 män. Landskapsstyrelsens personalpolitiska program utgör ett styrdokument för Arbetsförmedlingen och programmet har analyserats med hjälp av mätkortet.

**Posten på Åland** är ett affärsverk underställt landskapsstyrelsen på Åland. Postens uppgift är att bedriva postverksamhet och annan service i samband därmed. Tjänsterna

skall motsvara kundernas och hela samhällets behov. Postens verksamhets områden fördelar sig idag på åtta avdelningar; kassa, utdelning, transporter, prepost, filateli, IT, marknadsföring och ekonomi. Antalet anställda personer i huvudsyssla är 210 av vilka 144 är kvinnor och 66 män. Omsättningen år 2001 var 15,7 milj. € (93,4 milj mk).

**Productive Business Systems PBS Ab** grundades 1991 och är idag ett väletablerat IT-företag med inriktning på försäljning och utveckling av administrativ programvara, konsulting och utveckling av internetapplikationer. Inom verksamhetsområdet erbjuder man ett heltäckande sortiment anpassat för både offentlig och privat sektor inklusive tjänste-, handels-, och industriföretag. Kundbasen består till största delen av större nordiska företag men innefattar även amerikanska, europeiska och asiatiska kunder. Inom PBS finns sammanlagt ca 100 anställda på våra kontor i Sverige och Finland, varav 40 personer arbetar på huvudkontoret som ligger på Åland. 30% är kvinnor och 70% är män.

#### 2.4. Utbildningstillfällena och verksamhet

20.11.2002 anordnades ett utbildningstillfälle under temat ”*Jämställdhet och mångfald från teori till praktik*” med jurist Ann-Katrine Roth, Sverige. Frågeställningar som behandlades under detta tillfälle var:

- Jämställdhet, jämlikhet, mångfald, genus och kvotering: begreppsutredning
  - Varför arbeta med jämställdhet?
  - Omvärldsanalys Hur ser det ut med jämställdheten idag i världen?
  - Diskrimineringslagstiftningen i ett internationellt och nationellt perspektiv
  - Strategier för att arbeta med jämställdhet
  - Kartläggning, analys, handlingsplan och utvärdering
  - Vilka verktyg finns?
  - Hur når man resultat och hur håller man igång processen?
  - Goda exempel
- Varje projekt fick erbjudande om att delta i den internationella konferensen *Equal Pay is Valueadding* 28 – 29.11.02 i Köpenhamn och från Åland deltog sju personer.

- En nätverksträff, där det egna och det gemensamma arbetet strukturerades, anordnades 12.12.02.
- Vid den nationella konferensen 09.01.03 medverkade bl.a. statistiker Lena Johansson från SCB och behandlade frågorna:
  - Varför skall statistiken vara könsuppdelad och vad händer om den inte är det?
  - Vilka krav ställs på beställare och producenter av statistiken?
- 09.01.03 behandlade projektledaren för PEP (*Project Equal Pay*) Marie Trollvik följande teman:
  - Fem skäl till varför jämställda löner är lönsamt
  - Presentation av verktygslåda med fokus på Analys Lönelots, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner
- Projektledaren för BETSY, Maria Backe presenterade:
  - Jämställdhet i ledningssystem

15.1 arrangerades en utbildnings- och uppföljningsdag. Deltagarna presenterade de kartläggningar och analyser som man gjort i de egna organisationerna. Tillfälle gavs till reflektioner, kommentarer och allmän diskussion. Därtill presenterades hur arbetsvärdering genomförts steg för steg vid Lärarhögskolan i Stockholm och hur man borde ha gjort.
- Ann-Katrine Roth och Magnus Mörck från Lärarhögskolan i Stockholm behandlade:
  - Uppföljning av utbildning
  - Deltagarna presenterade sina kartläggningar
  - Förslag till åtgärder
  - Arbetsvärdering

Under januari och februari 2003 anordnades nätverksträffar. Deltagarna i projektet utförde studier av de egna arbetsplatserna:

- profil för den egna organisationen
- kartläggning och analys av den egna arbetsplatsen
- kort för jämställdhetsmätning
- diskussioner om vilka faktorer som prioriterades när man fyllde i kortet
- träff för redovisning av korten
- statistik

- lönekartläggningar och lönsamhet
- diskussion med andra deltagare
- styrdokument där jämställdhetsaspekten finns med inom organisationerna
- vem/vilka involverades i arbetet
- jämförelser med organisationer som deltar i BETSY
- lokal utvärdering av BETSY. Positiva och negativa erfarenheter

### 3. UTVÄRDERING

#### 3.1. Utvärdering av utbildning och övriga aktiviteter

De personer som deltagit i projektet BETSY ombads fylla i en utvärderingsblankett. I det följande presenteras resultaten av utvärderingen.

Av tabellerna 7-10 framgår även hur frågorna hade formulerats i den utvärderingsblankett som delades ut till deltagarna. Vid varje fråga gavs utrymme för deltagarnas egna kommentarer. Endast 10 personer eller ungefär hälften av deltagarna returnerade utvärderingsblanketten inom utsatt tid varför man inte kan dra några långtgående slutsatser.

Tabell 7. *Har de utbildningstillfällen som anordnats i samband med projektet BETSY haft någon betydelse för:*

OMRÅDE	JA		NEJ	
	f	%	f	%
Din uppfattning om kvinnors och mäns situation på din arbetsplats?	6	60	4	40
Din uppfattning om betydelsen av jämställdhet i arbetslivet?	4	40	6	60
Dina kunskaper om jämställdhetslagstiftningen?	9	90	1	10
Dina kunskaper om principen om lika lön för likvärdigt arbete?	7	70	3	30

Som framgår av tabell 6 var det främst kunskaperna om jämställdhetslagstiftningen som hade ökat. Deltagarna hade kommenterat denna fråga till exempel när det gäller kunskaper om jämställdhetslagstiftningen. Det framkom att deltagarnas kunskaper hade ökat betydligt.

Tabell 8. Har de utbildningstillfällena som anordnats i samband med projektet BETSY resulterat i:

OMRÅDE	JA		NEJ	
	f	%	f	%
Att ni fått tillgång till konkreta metoder och verktyg som kan användas i jämställdhetsarbetet på Din arbetsplats?	10	100	0	0
Diskussioner kring jämställdhet på Din arbetsplats?	9	90	1	10
Konkreta planer för jämställdhet på Din arbetsplats?	5	50	5	50
Konkreta åtgärder för jämställdhet på Din arbetsplats?	3	30	7	70

Av tabell 8 framgår att projektet haft betydelse främst för tillgången på metoder och verktyg samt för uppkomsten av diskussioner samtidigt som bara 3 deltagare har noterat några konkreta åtgärder för jämställdheten på arbetsplatsen.

Bland kommentarerna till denna fråga kan till exempel noteras att jämställdhetsfrågor kan väcka diskussioner i högre eller i lägre grad: "fokus på jämställdhet skapar diskussioner" och "marginellt" eller "skall bli".

Tabell 9. I samband med ett utbildningstillfälle presenterades ett kort för jämställdhetsmätning. Anser Du att detta kort kan användas för att mäta jämställdheten på din arbetsplats?

ANVÄNDBARHET	f	%
Helt användbart	4	40
Delvis användbart	5	50
Inte alls användbart	0	0
<b>TOTALT</b>	9 <sup>2</sup>	90

Som framgår av tabell 9 var det ingen av deltagarna som ansåg att kortet inte alls var användbart. Kommentarer till denna fråga innehöll ändå kritiska reflektioner om tillämpningen av jämställdhet på arbetsplatsen.

Till exempel: "...allt bestäms på högre ort..försvårar snabbt arbete och tillgång till relevant material", "som behövs är kortet inte det mest lämpade för vår organisation och verksamhet".

Tabell 10. Ni har gjort en kartläggning och en analys av den egna arbetsplatsen. Anser Du att modellen för kartläggning kan användas för att mäta jämställdheten på din arbetsplats?

<sup>2</sup> En deltagare hade inte besvarat frågan

ANVÄNDBARHET	f	%
Helt användbar	5	50
Delvis användbar	4	40
Inte alls användbar	1	10
TOTALT	10	100

Av tabell 10 framgår att modellen överlag anses som användbar. I samband med denna fråga påpekades såväl brister som fördelar. Bristerna kan närmast hänföras till små arbetsplatser: ”svårt att bedöma om man skall se till hela arbetsplatsen eller endast till byrån. Reglerna bestäms uppifrån och vår chef har försökt få till ändring på olika områden”, ”eftersom vi är en relativt liten arbetsplats kan inte allt tillämpas”. Fördelar aktualiserades genom: ”absolut, modellen kan justeras så att vi får ut mesta möjliga nytta för vår organisation och verksamhet”.

Slutligen ombads deltagarna genom utvärderingsblanketten att kommentera de utbildningstillfällen som anordnats och de arrangemang som vidtagits i samband med projektet BETSY. Kommentarererna sammanfattas i det följande:

- *tyckte särskilt om de tillfällen om de tillfällen som **Ann-Katrine Roth** höll i. Inspirerande och sakliga*
- *är mycket nöjd med **Ann-Katrine Roths** föreläsningar. I synnerhet att vi fått redskapen för en **kartläggning** av jämställdheten...*
- ***samtliga tillfällen** var bra på sitt sätt och hade absolut sitt berättigande i projektet*
- ***mätmetoderna** var väldigt intressanta och i ganska stor utsträckning användbara*
- *har gett bra kunskaper som är nödvändiga för arbetet med jämställdhet inom företaget. Speciellt intressant var **arbetsvärdering***
- *genomgång av **lagstiftningen**=mycket bra*
- *intressant att höra hur lång tid sådana här **förändringsprocesser** kan ta i verkligheten, t.ex. länsstyrelsen Stockholm*

### 3.2. Utvärdering av jämställdhetsmätningen

I det följande presenteras resultaten av jämställdhetsmätningen (tabell 10 – 11) samt kommentarer som framförts i samband med utförandet av mätningarna. När kortet för jämställdhetsmätning användes så gavs poäng för de olika procedurområdena enligt följande vid de olika arbetsplatserna som deltog i projektet.

Sammanställningen i tabell 11 åskådliggör hur samtliga deltagande arbetsplatser poängsatt de 6 olika procedurområdena som helheter<sup>3</sup>. Som framgår av tabell 11 är det svarsalternativet ”inte genomfört” som är det mest förekommande (72 poäng) följt av ”helt genomfört” (29 poäng), ”delvis genomfört” (19 poäng) och ”genomfört inte dokumenterat” (14 poäng).

Tabell 11. Poängsättning per procedurområde – fokus på svarsalternativ

PROCEDUOMRÅDE	POÄNG PER SVARSALTERNATIV			
	Helt genomfört	Delvis genomfört	Genomfört inte dokumenterat	Inte genomfört
1. Mål	6	4	6	15
2. Kartläggning och analys	3	1	0	16
3. Åtgärder och metoder	5	8	4	11
4. Uppföljning	2	1	0	10
5. Ansvar, delegering, samverkan	10	3	1	7
6. Ledningens delaktighet	3	2	3	13
TOTALT	29	19	14	72

Tabell 12. Poängsättning per procedurområde – fokus på procedurområde

PROCEDUOMRÅDE	TOTALPOÄNG PER PROCEDUOMRÅDE
1. Mål	31
2. Kartläggning och analys	20
3. Åtgärder och metoder	28
4. Uppföljning	13
5. Ansvar, delegering, samverkan	21
6. Ledningens delaktighet	21
TOTALT	134

<sup>3</sup> Det kan noteras att för procedurområde 1 kunde en arbetsplats ge 5 poäng per svarsalternativ (totalt 35, 7 arbetsplatser), område 2: 3 poäng per svarsalternativ (totalt 21), område 3: 4 poäng (totalt 28), område 4: 2 poäng (totalt 14), område 5: 3 poäng (totalt 21) och område 6: 3 poäng (totalt 21)

Vid mätningen kunde konstateras att högsta poängen under A. ("helt genomfört") var 17 poäng. Två arbetsplatser hade 0 poäng.

Vid ett "nätverksmöte" 21.2.03. redovisades resultaten och kommentarer som kan framföras i anslutning till detta är:

Vid en del arbetsplatser har kortet fyllts i av en grupp som diskuterat sig fram till olika svarsalternativ. På andra arbetsplatser har detta skötts av en enda person. Fackliga representanter hade inte deltagit i arbetet.

I fråga om styrdokument har man i huvudsak använt sig av personalpolitiska program och gällande lagar och förordningar. En del arbetsplatser hade överhuvudtaget inte använt sig av styrdokument. När man fyllde i korten kände många att man valde det alternativ som passade "minst dåligt".

Citat från deltagarna:

*"Kortet fungerade som väckarklocka." "Jobbigt att fylla i och man hade lust att ljuga litet." "Inte så mycket som står i egna styrdokument men lagar och förordningar reglerar mycket och ska man då ha egna styrdokument som upprepar vad som redan sägs i lagen." "Första delen av kortet passade överhuvudtaget inte. Vår jämställdhetslagstiftning är inte densamma som den svenska" "Löneuppgifterna inte tillgängliga för vem som helst på arbetsplatsen men alla arbetsplatser skall följa gällande lagar" "Nätverksträffarna med intensiva och spännande diskussioner mycket givande" "Man lär mycket av varandra".*

Sammanfattningsvis kan konstateras att förankringen uppåt det vill säga till ledningen är väldigt viktig då det gäller jämställdhetsfrågor och förändringsarbete överhuvudtaget. Ledningen skall ta initiativ och ge mandat åt dem som jobbar med frågan. Ledningen skall också fråga efter resultat. Jämställdhetsfrågor skall inte drivas av en enda person utan det skall vara ett team som arbetar med frågan. Kunskap är nyckeln. Man måste ha kunskap för att se och för att förstå. Man måste få verktyg och metoder för att kunna åstadkomma någonting. Förändringsarbete väcker rädslor därför måste så många som möjligt få information om vad som skall ske och varför. Ju fler som involveras i

processen desto lättare att driva arbetet. Den som ensam får ansvar för jämställdhetsarbetet blir ofta problemet personifierat.

#### **4. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER**

Med hänsyn till att såväl internationell som nationell lagstiftning skall beaktas inom EU - projektet BETSY har man för landskapet Ålandsdel fokuserat på att höja medvetenheten om betydelsen av jämställdhet i arbetslivet samt att öka kunskaperna om den aktuella lagstiftningen ur internationellt och nationellt perspektiv. Syftet med projektet BETSY ses som mycket angeläget, inte minst med tanke på de utmaningar för jämställdheten som finns såväl i det finländska som i det åländska samhället. Sju arbetsplatser har deltagit i projektet Under projektets gång har olika utbildningstillfällen med koppling till det aktuella temat anordnats. Deltagarna fick också erbjudande om att delta i en konferens i Köpenhamn. Nätverksträffar har anordnats kontinuerligt och studier och kartläggningar av de egna arbetsplatserna har genomförts. Projektet har väckt intresse, engagemang och diskussioner bland deltagarna och på det hela taget mottagits på ett positivt sätt. En utvärdering av projektet genomfördes i mars. På basen av de resultat som erhöles kan man konstatera att deltagarna överlag tenderar att vara nöjda med projektets genomförande. I samband med de diskussioner som förts har det konstaterats att det är mycket viktigt att det finns en stabil förankring till ledningen när det gäller jämställdhetsarbete på en arbetsplats. Ledningen skall ta initiativet och stöda de personer som arbetar med den aktuella frågan. Det ses också som angeläget att framföra att jämställdhetsfrågor inte skall drivas av en enda person utan av ett team. Om jämställdhet upplevs som ett problem är det ofta den person som ensam har ansvaret för utvecklingsarbetet som blir ifrågasatt. Arbetet för jämställdhet innebär ett förändringsarbete. Det handlar ofta om att agera i en redan etablerad struktur som skall förändras. Förändringen i sig själv upplevs ofta som hotfull och väcker rädslor. Kunskap är den kanske viktigaste förutsättningen för att upptäcka, förstå och arbeta med frågor som rör jämställdhet på arbetsplatsen. Verktyg och metoder är avgörande för att man skall kunna åstadkomma förändring. Deltagarna i BETSY på Åland kommer att fortsätta det påbörjade arbetet med jämställdhetsfrågor i sina organisationer. Man kommer att fortsätta kartläggningarna av nya områden och man kommer också att fördjupa analyserna av kartläggningarna och göra upp jämställdhetsplaner för organisationerna eftersom man nu har verktyg och metoder

## **5. SUMMARY AND CONCLUSIONS**

Within the framework of the EU project BETSY, the focus has been set on the Åland Islands and the matter of raising awareness of the importance of gender equality in the workplaces and to increase the knowledge of the present legislation from an international and a national perspective. The purpose of the BETSY project is considered as very important, especially since the question of gender equality is a challenge both for the Finnish and the Åland society. Seven workplaces have participated in the project. During the project, several educational meetings related to the above-mentioned theme have been arranged. The participants were also offered to take part in a conference. Network meetings have been arranged continuously and studies and surveys of own workplaces have been carried out. The project has attracted attention, engaged people and generated discussion among the participants; all in all, the project has been very well received. An evaluation was conducted in March 2003. Based on the evaluation results, it can be concluded that the participants overall tend to be satisfied with the project. Discussions have revealed the importance of involving the workplace management regarding the process of achieving gender equality on a workplace. The management should take the initiative and authorise those who deal with the question to act. The issue regarding equality should not be carried out by a single person; instead, a team should deal with the issue. A single responsible person often becomes questioned, if there appears to be a lack of equality in the workplace. The process of attaining equality involves a process of change – often within an already established structure. Change in itself is often regarded as threatening; change raises fear. Knowledge is perhaps the most important requirement, if one wants to detect, understand and work with issues concerning equality in the workplace. Tools and methods are decisive, if one wants to achieve change. The participants in BETSY on the Åland Islands will continue with the programme relating to gender equality issues within their organisations. Surveys of other areas will be carried out, more extensive analyses of the surveys will be conducted and gender equality plans will be made among the organisations, since the tools and methods are now available.

Referenser:

*European Project on equal pay.* [Online].  
Tillgänglig [www:](http://www.equalpay.nu/)  
<http://www.equalpay.nu/> (9.1.03).

*Good practice guide to guarantee equal pay.*  
(2001). Madrid: Ministerio De Trabajo  
Yasuntos Sociales.

*Jämställdhet i ledningssystem.* Stockholm:  
Länsstyrelsen i Stockholms län.

*Landskapslag om tillämpning i landskapet  
Åland av lagen om jämställdhet mellan  
kvinnor och män.* Nr. 27. Ålands  
lagsamling 1989.

*Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.*  
Nr. 609. Finlands författningssamling  
1986.

*Lag om ändring av lagen om jämställdhet  
mellan kvinnor och män,* Nr. 206. Finlands  
Författningssamling 1995.

Roth, A. – K. (2002). *Nya  
Jämställdhetsboken.* Från teori till praktik.  
Stockholm: Norstedts Juridik.

Statistikcentralen (2003). *Finland i siffror.*  
Löner. [Online]. Tillgänglig [www:](http://www.stat.fi/tk/tp/taskur_palkat.html)  
[http://www.stat.fi/tk/tp/taskur](http://www.stat.fi/tk/tp/taskur_palkat.html)  
[\\_palkat.html](http://www.stat.fi/tk/tp/taskur_palkat.html)

*Verktygssats för jämställdhet.*  
Jämställdhetsplanering på arbetsplatsen.  
(2000). Helsingfors: Social- och  
hälsovårdsministeriet.  
Jämställdhetsbyrån.  
Jämställdhetsbroschyrer 2000: 1.

Ålands Statistik och utredningsbyrå.  
*Åland i siffror.* [Online]. Tillgänglig [www:](http://www.asub.aland.fi)  
<http://www.asub.aland.fi>

*Åtgärder för realisering av förpliktelserna i  
lagstiftningen om jämställdhet.* (1998).  
Cirkulär 6/98. 11.2. 1998.  
Helsingfors:Finlands kommunförbund.

*Ändrad Jämställdhetslagstiftning* (1995).  
Cirkulär nr. 9/ 9.5.1995 . Mariehamn:  
Ålands Landskapsstyrelse.