

Genus och jämställdhet inom

Programmet för

PERSONAL och ARBETSLIV

Tuula Bergqvist, programledare personal och arbetsliv

Ann Bergman, professor ämnesföreträdare arbetsvetenskap



Programmet för personal och arbetsliv

Kvinnodominans. Andelen män steg något i början av 2010-talet och nådde 27 procent läsåret 2012/2013, men har efter det haft en bottennotering på 14 procent. Andelen har på senare år ökat och var 26 procent HT18.

År 2014 var det 720 personer med personal- och beteendevetarutbildning som förvärvsarbetade i Värmland. Av dessa var betydligt fler kvinnor än män, 81 procent jämfört med 19 procent.

(Källa: Arbetskraftsprognos till år 2035, Region Värmland 2017)



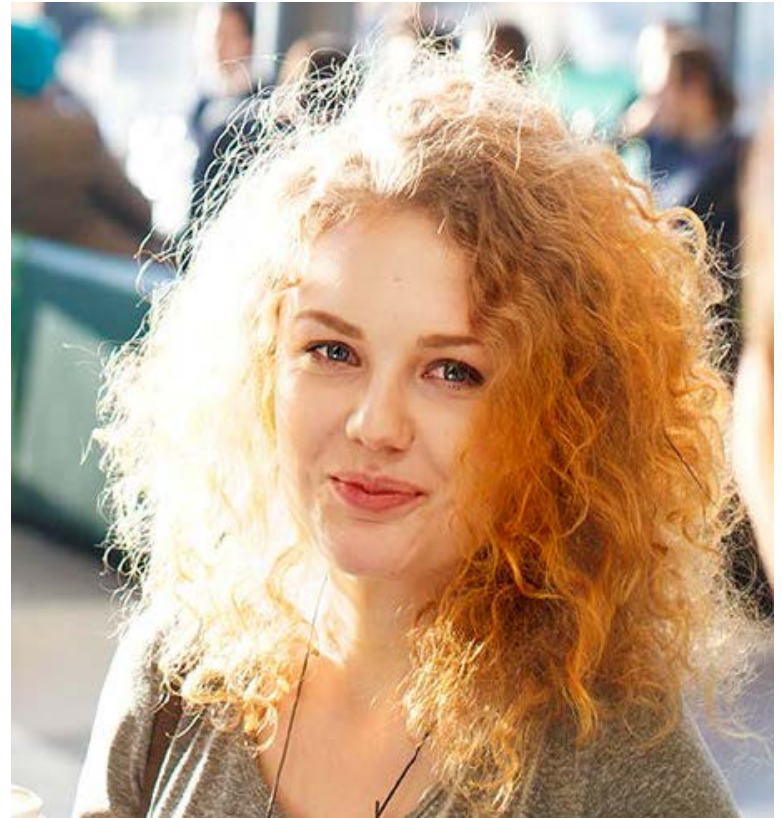
Programmet för personal- och arbetslivsfrågor

År 1	År 2	År 3
<p>Introduktion till arbetsvetenskap, 7,5 hp</p> <p>Människan i arbete och arbetets former, 7,5 hp</p> <p>Metod, 7,5 hp</p> <p>Grundläggande organisationsteori, 7,5 hp</p>	<p>Arbetsrätt, 15 hp</p> <p>Arbetsvetenskap i praktiken, 7,5 hp</p> <p>Verksamhetsstyrning, 7,5 hp</p>	<p>Valbara kurser B-nivå</p> <p>Psykologi, 30 hp</p> <p>Socialpsykologi, 30 hp</p> <p>Sociologi, 30 hp</p> <p>Rättsvetenskap, 30 hp</p> <p>Genusvetenskap, 30 hp</p>
<p>Fördjupningskurs i organisationsteori, 7,5 hp</p> <p>Operativt personalarbete, 7,5 hp</p> <p>Strategiskt personalarbete, 7,5 hp</p> <p>Arbetsliv och arbetsmarknad ur ett europeiskt perspektiv, 7,5 hp</p>	<p>Valbara kurser A-nivå</p> <p>Företagsekonomi, 30 hp</p> <p>Psykologi, 30 hp</p> <p>Socialpsykologi, 30 hp</p> <p>Sociologi, 30 hp</p> <p>Genusvetenskap, 30 hp</p>	<p>Arbetsvetenskap</p> <p>Teori, 7,5 hp</p> <p>Metod, 7,5 hp</p> <p>Uppsats, 15 hp</p>
60 hp	60 hp	60 hp
Hela utbildningen 180 hp		

Redan vid gymnasieinformationen lyfts jämställdhet och mångfald fram som en del i programmet och i den framtida yrkesrollen.

Exempel på vanliga arbetsområden:

- Kompetensutveckling
- Arbetsmiljöarbete
- Förändringsarbete
- Rekrytering
- Jämställdhet och mångfald
- Rehabilitering
- Information och förhandlingar



Termin 1 delkurs 2:

Människan i arbete och arbetets former

- Kursens övergripande mål är att ge grundläggande kunskaper om människan i arbete och arbetets olika former.
- Efter genomgången kurs ska den studerande ha fått viss insikt i segregeringsproblematiken; ha viss förståelse för vilka förändringar som skett rörande arbete och samhällsutveckling under de senaste decennierna; kunna förstå relationen mellan arbetsliv och familjeliv; och kunna diskutera det moderna arbetslivets konsekvenser för individen.



Kursen följer i stort sett ett tematiskt upplägg där varje tema har en föreläsning och ett antal anvisade texter att läsa.

Följande teman kommer att tas upp:

- Arbete och arbetslöshet
- Segregering och diskriminering
- Genussystemet
- Livsformsanalys och småföretagande
- Work Life Balance
- Fackliga organisationer och medbestämmande
- Emotionellt arbete



Exempel på uppgifter från hemtentamen:

TEMA: GENUSSYSTEMET

a) Genussystemets två grundläggande principer är "isärhållning" och "hierarki". Redogör för dessa principer, och ge konkreta exempel från dagens arbetsliv på hur dessa principer kommer till uttryck!

TEMA: SEGREGERING OCH DISKRIMINERING

a) Redogör för diskussionen kring begreppet diskriminering! Vad står begreppet för? Presentera tre konkreta exempel på vad diskriminering kan vara! Exempelen kan vara hämtade från verkligheten eller vara påhittade (om exemplen är påhittade måste de vara realistiska)!



Termin 2 delkurs 3:

Operativt personalarbete

Delkursen behandlar personalarbetets idéer, verksamhetsfält och arbetssätt. Områden som berörs är rekrytering, kompetensutveckling, jämställdhets- och mångfaldsarbete inom organisationer, rehabilitering, kränkande särbehandling, alkohol och droger, våld och hot om våld samt förebyggande personalarbete.

Efter genomgången kurs ska studenten kunna

- diskutera grundläggande frågeställningar inom det operativa personalarbetet och
- planera och praktiskt genomföra uppgifter inom områdena kompetensförsörjning, jämställdhet och mångfald samt personalsociala frågor.



Exempel på gruppuppgift

Case: Erikssons kök AB:

Vi är ett medelstort företag i träbranschen som tillverkar köksutrustning. Vi har ca 62 anställda fördelade på 3 produktionsavdelningar med både män och kvinnor. Varje avdelning har en manlig chef. På alla tre avdelningarna är männen i majoritet och har mer kvalificerade arbeten än kvinnorna.

Det är svårt att få kvinnor att söka dessa jobb och en del arbetsuppgifter kräver de facto en fysisk kapacitet som kvinnor inte har. Däremot är kvinnor väldigt duktiga på det trätekniska finliret. Vi har väl ca 8 kvinnor som jobbar i produktionen. I mina ögon gör vi ingen skillnad på män och kvinnor utan behandlar dem lika, utifrån deras förtjänster kopplat till arbetskraven.

Vi har även en administrativ- och en försäljningsavdelning, där varje avdelning har en chef och det har slumpat sig så att det är män. Men de har naturligtvis väldigt duktiga kvinnliga medarbetare.



Mitt problem är; för en månad sedan kom det kvinnliga fackliga ombudet och menade att mitt företag inte behandlar män och kvinnor lika och ville därför se vår jämställdhetsplan. Jag blev naturligtvis väldigt överraskad och kunde inte förstå vad hon menade, eftersom jag verkligen tar hänsyn till kön och placerar kvinnor i de jobb de är mest lämpade för. Till detta behöver jag ingen jämställdhetsplan. Men hon menade att ett företag av vår storlek skall ha en sådan. Det säger lagen. Dessutom ville hon mena att vi verkligen behövde detta.

Jag förstod ingenting. Men, det är klart att även om jag anser mig vara en man som strävar för ett jämställt företag och inte anser att jag behöver ett särskilt program för detta, så vill jag naturligtvis inte bryta mot lagen. Därför vänder jag mig till Er. Jag vill att ni redogör vad jämställdhetsplaner innebär och varför man måste ha dem och ge mig ett förslag på vad jag ska göra.

Dessutom vill jag gärna få information om vad forskningen säger på området. Jag har nämligen svårt att tro att jämställdhetspolicy har någon större betydelse för jämställdheten.

Med vänlig hälsning
Evald Trotsig
VD



Termin 3 uppsats 15hp:





Karlstad Business School
Handelshögskolan vid Karlstads universitet