

Projekt nummer LLP-LDV/TOI/2007/PT/12

## WP3

# Utbildningsmanual Familjevänliga organisationer

**Ansvarig partner:**

Business and Development Center, ul. Wieniawskiego 56b/5

35-603 Rzeszow - Polen

**Kontakt:**

Magdalena Malinowska tel +48 177835730 mail: [mmalinowska@fundacjaergosum.org](mailto:mmalinowska@fundacjaergosum.org)

## Innehåll

### Förord

#### Avsnitt 1 - Introduktion till FRO

Avsnitt 1.1 FRO Curriculum projektet

Avsnitt 1.2 Internationellt referensdokument

Avsnitt 1.3 Yrkesutbildningens roll för att främja familjevänliga organisationer

#### Avsnitt 2 Mål och målgrupper

Avsnitt 2.1 Mål

Avsnitt 2.2 Målgrupper och profiler för deltagare

Avsnitt 2.3 Mottagare

#### Avsnitt 3 Nyckelbegrepp

Avsnitt 3.1 Definitioner av begrepp

Avsnitt 3.2 Europeiska policys

Avsnitt 3.3 Förslag till litteratur

#### Avsnitt 4 Profiler för utbildare och pedagogik

Avsnitt 4.1 Profiler för utbildare

Avsnitt 4.2 Pedagogiska metoder

Avsnitt 4.3 Resurser och material

#### Avsnitt 5 Grundläggande europeiska utbildningsmoduler

Avsnitt 5.1 Jämlikhet- och jämställdhetspolicy, lagstiftning och trender

Avsnitt 5.2 Socialt ansvarstagande

Avsnitt 5.3 Ledningssystem för familjevänliga organisationer

## Förord

Denna utbildningsmanual har utarbetats av partnerskapet i Leonardo da Vinci TOI projektet "Family Responsible Organization". Den utbildning som tagits fram i projektet syftar till att öka kompetensen hos lärare och utbildare om jämställdhet samt att förena arbete och familjeliv.

Programmet för livslångt lärande är, från och med 2007, EU:s ramprogram för utbildning och kompetensutveckling med målet att genom livslångt lärande bidra till att utveckla den europeiska gemenskapen till ett avancerat kunskapsbaserat samhälle och bidra till en hållbar ekonomisk utveckling, fler och bättre arbetstillfällen och större social sammanhållning, samtidigt som en god miljö bevaras för kommande generationer. Ett av de särskilda målen för programmet är att stärka det livslånga lärandets bidrag till social sammanhållning, aktivt medborgarskap, interkulturell dialog, jämställdhet och personlig utveckling.

## Avsnitt 1 - Introduktion till FRO

### Avsnitt 1.1 FRO Curriculum projektet

FRO Curriculum var ett projekt som finansierades av programmet för livslångt lärande, Leonardo da Vinci, som svarade upp mot behovet av ökade kvalifikationer hos utbildare, lärare och konsulter inom området jämställdhet samt policys för att förena arbete och familj. Ökad kompetens gör det möjligt för dessa grupper att erbjuda lämplig utbildning till företag med inriktning på ledningssystem för jämställda och familjevänliga organisationer (nedan benämnt FRO=Family Responsible Organizations).

Europeiska företag, särskilt små och medelstora företag, står inför växande global konkurrens, vilket kräver nya kunskaper, färdigheter och policys. I Europeiska kommissionens grönbok från år 2001 om företagens sociala ansvar (nedan benämnt CSR) underströks att en stor utmaning för företagen är att attrahera och behålla kvalificerad arbetskraft och i de åtgärder som föreslås för att möta denna utmaning ingår livslångt lärande, bättre balans mellan arbete, familj och fritid samt ökade karriärmöjligheter för kvinnor.<sup>1</sup>

Sedan dess har jämställdhet och balansen arbete och familjeliv erkänts som viktiga aspekter av CSR och drivkrafter för tillväxt. Dessutom har jämställdhetsintegrering föreslagits som en användbar metod för att förstå och rapportera om framstegen inom ramen för CSR. Trots det ökade intresset finns det fortfarande en brist på utbildning som vänder sig till små och medelstora företag, deras företagsledare och ägare, som fokuserar på genomförandet av policy och praktik för att bli jämställda och familjevänliga organisationer.

FRO Curriculum byggde på tidigare projekt, som finansierats av Europeiska socialfonden och Equal-programmet, där ett internationellt referensdokument (se Avsnitt 1.2) togs fram för att ge organisationer ett instrument för hur ett ledningssystem för FRO kan integreras i andra ledningssystem. En utbildning utformades för revisorer av ledningssystemet för FRO och utbildningsprogrammet blev

<sup>1</sup> KOM (2001) 366 slutlig. Grönbok. Främjande av en europeisk ram för företagens sociala ansvar. Europeiska Gemenskapernas Kommission

utgångspunkten för FRO Curriculum projektet. FRO Curriculum syftar till att ge lärare, utbildare och konsulter nyckelkompetenser av betydelse för att öka jämställdheten och FRO, särskilt i små och medelstora företag. Målen var att utforma ett utbildningsprogram och en kursplan (FRO Curriculum), ordna utbildningar, producera den här manualen och integrera den nya kursplanen i yrkesutbildningssystem och i praktiken.

Webbsida FRO: [www <http://fro.anjaf.pt>](http://fro.anjaf.pt)

## Avsnitt 1.2 Internationellt referensdokument

Guiden "Management Systems for Family Responsible Organizations - Requirements with Guidance for Use" <sup>2</sup> ger riktlinjer för implementeringen av policys och praktik för familjevänliga organisationer på ett systematiskt sätt, i linje med standards som exempelvis ISO (International Organization for Standardization). År 2010 kommer ISO att lansera en ny standard - ISO 26 000 - med riktlinjer för socialt ansvarstagande (nedan benämnt SR=Social Responsibility).<sup>3</sup> En annan standard med relevans för FRO är Social Accountability International (SA) 8000.<sup>4</sup>

FRO är enligt guiden "an organization that voluntarily integrates social worries regarding work, family and personal life reconciliation within its business strategies and human resources policies" (sidan 9). Ledningsprinciperna för FRO är en del av organisationens ledningssystem som används för att utveckla, genomföra och hantera policy och praktik för att främja balansen arbete och familjeliv (sidan 10). Vissa av ledningsprinciperna som betonas i guiden är främjandet av en kultur som uppmuntrar till att förena arbete, familjeliv och privatliv, dialoger och medbestämmande och metoder som grundas på processer, fakta och ständiga förbättringar. En av huvudprinciperna är lika möjligheter:

"The organization should guarantee the respect of the principle of non-discrimination due to gender, racial or ethnic origin, religion or convictions, handicap, age or sexual orientation. It will also look for equal treatment and reconciliation of work, family and private life. It is also important to achieve a

<sup>2</sup> Equal (2007) Management System for Family Responsible Organizations (FRO) – Requirements with Guidance for Use. International Reference Document. 2007-03-01.

<sup>3</sup> För mer information om ISO 26000, se [www.iso.org/sr](http://www.iso.org/sr)

<sup>4</sup> För mer information om SA 8000, se [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

balance among organizational aims and professional and individual development for men and women” (sidan 5).

Guiden beskriver tre typer av praktiker för att förena arbete och familj (sidan 25):

- Arbetsrutiner (flexibla arbetstider, flexibilitet på arbetsplatsen, flexibilitet när det gäller hur länge man skall arbeta innan pension)
- Professionellt stöd och utveckling (utbildning, coachning och support, flexibilitet i arbetsuppgifterna)
- Service och förmåner (service för familjen, arbetsförhållanden, inkomstförsäkring, underhållning och kultur, andra förmåner)

Det internationella referensdokumentet kan laddas ned på engelska från <http://fro.anjaf.pt>

### Avsnitt 1.3 Yrkesutbildningens roll för att främja familjevänliga organisationer

Yrkesutbildning är ett viktigt verktyg för att stärka genomförandet av ledningssystem för jämställdhet och FRO. Tillgång till kunskap och utbildning i ämnet både för anställda i utbildningsorganisationer och företag är viktigt för att påskynda organisatorisk förändring och utveckling. Utbildare, lärare och konsulter med kompetens samt förståelse för och medvetenhet om lika möjligheter kommer att kunna stödja företag intresserade av att öka sin konkurrenskraft genom att införa nya praktiker för att främja de anställdas möjligheter att förena familj och arbete. Medarbetarna i företag som deltar på kurserna kommer att öka sin insikt om vilka attityder, beteenden och förhållningssätt som främjar jämställda organisationer. När det gäller internutbildningar är små och medelstora företag missgynnade jämfört med stora företag med egna utbildningscentra och en rapport från konsortiet EUROTRAINER betonar vikten av att stödja småföretag med utbildning samt utbyte med externa utbildare och utbildningsanordnare.<sup>5</sup>

## Avsnitt 2 Mål och målgrupper

### Avsnitt 2.1 Mål

<sup>5</sup> EUROTRAINER Consortium (2008) Studies on Trainers in Enterprises. Key actors to make lifelong learning a reality in Europe. Study supported by the European Commission, Directorate-General Education and Culture.



Utbildningen syftar till att ge deltagarna en överblick över utvecklingen inom området jämställdhet och policy för familjevänliga organisationer i Europa, och kunskap om ledningssystem samt metoder för att främja jämställdhet och FRO. Efter utbildningen förväntas deltagarna kunna reflektera över sin egen utbildningspraktik i ljuset av jämställdhet, arbetslivsfrågor samt balansen arbete och familj samt stimulera organisatorisk utveckling mot FRO genom att utforma och erbjuda nya utbildningar.

## Avsnitt 2.2 Målgrupper och profiler för deltagare

Målgrupperna för utbildningen är lärare och utbildare som erbjuder vuxenutbildning från universitet, utbildningsinstitutioner, utbildningscentra och privata utbildningsföretag, konsulter som ger råd och utbildning till företag och interna utbildare samt personalansvariga i större organisationer. Deltagarna bör helst ha 180-240 ECTS<sup>6</sup> poäng dvs. kandidatexamen och vara intresserade av jämställdhet och att främja familjevänliga organisationer. Erfarenhet av eller intresse för att arbeta med utbildning för företag, särskilt små och medelstora företag, är meriterande, liksom erfarenhet av eller intresse för att arrangera utbildning av utbildare.

## Avsnitt 2.3 Mottagare

De som skall gynnas - den sekundära målgruppen - är små och medelstora företag, deras företagsledare och anställda, som får ökad tillgång till utbildning och utbildningsmöjligheter i hur de kan introducera praktiker i den dagliga verksamheten för att främja jämställdhet och balansen arbete och familj.

## Avsnitt 3 Nyckelbegrepp

### Avsnitt 3.1 Definitioner av begrepp

Erfarenheter från utbildningarna som anordnats i FRO Curriculum projektet har visat på vikten av att utbildarna reflekterar över centrala begrepp med deltagarna med hänsyn tagen till det geografiska och organisatoriska sammanhanget (se Avsnitt 5.1 och presentation av utbildningsmodulen: Jämlikhet- och jämställdhetspolicy, lagstiftning och trender). Begrepp relaterade till jämställdhet och balansen arbete och familj tolkas och tillämpas på olika sätt i skilda välfärdssystem i Europa. Det finns till exempel kontrasterande syn på begreppet familjevänliga organisationer. I vissa länder kan prefixet familj vara svårt att använda och till exempel begrepp som föräldrarvänliga organisationer vara mer

<sup>6</sup> European Credit Transfer and Accumulation System

lämpligt. Mot denna bakgrund kan utbildningsmanualen endast ge några allmänna definitioner, som utgångspunkter för utbildningen.

De definitioner som används är, om inget annat anges, från "100 jämställdhetsord. En ordlista om jämställdhet mellan kvinnor och män", som tagits fram av Europeiska Kommissionen.

**GENUS:** Ett begrepp som avser de sociala skillnaderna mellan kvinnor och män, i motsats till de biologiska. Dess skillnader är inlärd, förändras över tiden och uppvisar stora variationer såväl inom som mellan kulturer.

**JÄMSTÄLLDHET:** Begreppet innebär att alla människor är fria att utveckla sin personliga förmåga och att fatta beslut utan att begränsas av strikta könsroller, samt att kvinnors och mäns olika beteende, ambitioner och behov beaktas, värdesätts och främjas i lika mån.

**GENUSKONTRAKT:** En rad implicita och explicita regler som styr könsrelationerna, enligt vilka män och kvinnor tilldelas olika arbetsuppgifter, ansvarsområden och skyldigheter och tillmäts olika värde. Kontraktet upprätthålls på tre olika nivåer: den kulturella överbyggnaden (dvs. samhällets normer och värderingar), institutionerna (trygghets-, utbildnings- och arbetsmarknadssystemen) samt socialiseringsprocesserna (särskilt inom familjen).

**KÖNSROLLER:** En rad givna regler för agerande och beteende som tilldelas kvinnor respektive män, och som lärs in och upprätthålls på det sätt som beskrivs under Genuskontrakt.

**JÄMSTÄLLDHETSANALYS:** Studiet av skillnader mellan kvinnor och män i deras tilldelade könsroller, när det gäller till exempel villkor, behov, deltagande, tillgång till resurser och utveckling, kontroll över tillgångar och beslutsfattande.

**INTEGRERING AV ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV:** Att systematiskt integrera på alla politikområden kvinnors och mäns olika situation, prioriteringar och behov för att främja jämställdheten samt att



aktivt använda sig av alla allmänna politiska riktlinjer och åtgärder med det särskilda syftet att skapa jämställdhet genom att på planeringsstadiet aktivt och öppet beakta deras inverkan på kvinnors och mäns respektive situation vid genomförande, uppföljning och utvärdering.

JÄMLIKHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN: Principen om lika rättigheter och likabehandling av kvinnor och män.

LIKA BEHANDLING AV KVINNOR OCH MÄN: Att se till att ingen direkt eller indirekt könsdiskriminering förekommer.

LIKA MÖJLIGHETER FÖR KVINNOR OCH MÄN: Frånvaron av könsrelaterade hinder för deltagandet i ekonomi, politik och samhälle.

MÅNGFALD: Skalan av olika egenskaper bland individerna i en grupp när det gäller värderingar, attityder, kulturella perspektiv, trosuppfattningar, etnisk bakgrund, sexuell läggning, färdigheter, kunskaper och livserfarenhet.

FÖRENA ARBETE OCH FAMILJEANSVAR: Att införa ledighet av familjeskäl och föräldraledighet samt barn- och äldreomsorg, och att utveckla arbetsmiljöns struktur och organisation så att det underlättar för kvinnor och män att kombinera förvärvsarbete med hushållsarbete och familjeliv.

WORK LIFE BALANCE (i svenskan använts ofta begreppet LIVSPUSSLET): är ett brett begrepp om inkluderar lämplig prioritering mellan karriär och ambition å ena sidan, jämfört med nöje, fritid, familj och andlig utveckling å den andra. När uppdelningen mellan arbete och familjeliv har minskat, har detta begrepp blivit mer relevant än någonsin.<sup>7</sup>

SOCIALT ANSVARSTAGANDE (SR): är en etisk eller ideologisk teori att en enhet som en regering, ett företag, en organisation eller en enskild individ har ett ansvar för samhället. Detta ansvar kan vara

<sup>7</sup> För mer information om balansen arbete och familj, se [http://en.wikipedia.org/wiki/Work-life\\_balance](http://en.wikipedia.org/wiki/Work-life_balance)

"negativt", vilket innebär att det är ett ansvar att avstå från att handla (resistens inställning) eller det kan vara "positivt", vilket innebär att det är ett ansvar att agera (aktiv hållning).<sup>8</sup>

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR): Ett koncept där företag, på en frivillig basis, integrerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och i sin samverkan med intressenter. (Definition från Europeiska kommissionens grönbok om främjande av en europeisk ram för företagens sociala ansvar).

### Avsnitt 3.2 Europeiska policys

Policys för jämställdhet och att förena arbete och familj står högt upp på den europeiska dagordningen och detta avsnitt ger en introduktion till lagstiftning samt regelverk med relevans för utbildningen.

#### **Lagstiftning**

Principen om lika rättigheter mellan kvinnor och män har funnits sedan det första EU fördraget år 1957 och år 1997 beviljades EU befogenheter att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning - Artikel 13 (1). Även artikel 137 hänvisar till jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och likabehandling på arbetet och artikel 141(3) till lika lön för lika arbete eller likvärdigt arbete.<sup>9</sup>

#### **Direktiv**

##### **Jämställdhet**

Principen om lika lön för kvinnor och män, direktiv 1975/117/EEC.

Principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, direktiv 1976/207/EEC, tillägg 2002/73/EC.

Principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, direktiv 1979/7/EEC, som omfattar sjukdom, invaliditet, ålderdom olycksfall i arbetet samt yrkessjukdomar och arbetslöshet.

<sup>8</sup> För mer information om socialt ansvarstagande, se [http://en.wikipedia.org/wiki/Social\\_responsibility](http://en.wikipedia.org/wiki/Social_responsibility)

<sup>9</sup> För mer information se [http://europa.eu/scadplus/treaties/euratom\\_en.htm](http://europa.eu/scadplus/treaties/euratom_en.htm)

Princípen om líkabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, direktiv 1986/378/EEC, tillägg 1996/97/EC.

Princípen om líkabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap, direktiv 1986/613/EEC.

Direktiv 1992/85/EEC om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, inkluderat rättighet till minst 14 sammanhängande veckors föräldraledighet.

Direktiv om föräldraledighet/ramavtal mellan arbetsmarknadens parter, 1996/34/EC ger alla föräldrar med barn upp till en viss ålder definierade av medlemsländerna rätt till minst tre månaders föräldraledighet och för arbetstagaren att ta ledighet av familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall.

Direktiv om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering, 1997/80/EC, krävde förändringar i medlemsländernas juridiska system så att bevisbördan delades mer rättvist i de fall då arbetstagare framförde klagomål mot sin arbetsgivare gällande könsdiskriminering.

Princípen om líkabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, direktiv 2002/73/EC, var en omfattande ändring av direktivet från 1976, och här tillkom definitioner av direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt organ för främjande, analys och kontroll av och till stöd för líkabehandling i medlemsländerna.

Princípen om líkabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, direktiv 2004/113/EC. Utökade jämställdhetslagstiftningen utanför arbetsmarknadsområdet för första gången.

Principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, direktiv 2006/54/EEC

Ett nytt direktiv träder ikraft 15 augusti, 2009 som omfattar områden som likalön, behandling i arbetsplatsen och i yrkesutbildning samt arbetsförhållanden och tjänstepensionssystem.

År 2008 föreslog Europeiska kommissionen ett nytt initiativ för att underlätta möjligheterna att förena arbete och familj där minimiperioden för mammaledighet utökas och positionen stärks för egenföretagare och medarbetande makar i företag.<sup>10</sup>

### **Ramverk och överenskommelser**

I Europeiska kommissionens färdplan för jämställdhet för perioden 2006-2010<sup>11</sup> är en av prioriteringarna att skapa bättre möjligheter att förena arbetsliv, privatliv och familjeliv. Tre mål och aktiviteter beskrivs för den här prioriteringen i färdplanen:

- Flexibla arbetsvillkor för kvinnor och män
- Bättre vård och omsorg
- Bättre åtgärder som gör det lättare att kombinera arbete och familj för både kvinnor och män

År 2005 träffades en överenskommelse om insatser för jämställdhet mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå<sup>12</sup>, som följs upp årligen. Ett av de prioriterade områdena är möjligheterna att förena arbete och familj och följande aspekter beskrivs som viktiga i arbetet för att främja detta:

- Flexibla arbetsförhållanden
- Ett mer jämställt utnyttjande av möjligheterna att förena arbete och familj

<sup>10</sup> KOM (2008) 635 slutlig, Bättre balans i livet: ökat stöd för att göra det lättare att kombinera arbete och familj. Europeiska Gemenskapernas Kommission

<sup>11</sup> KOM (2006) 92 slutlig, En färdplan för jämställdhet 2006-2010. Europeiska Gemenskapernas Kommission.

<sup>12</sup> European Trade Union Confederation, European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises, European Centre of Enterprises with Public Participation and Confederation of European Business, previously UNICE (2005) Framework of Actions on Gender Equality.

- Barnomsorg och privata hushålls- eller omsorgstjänster.

### **Allianser**

År 2007 lanserade Europeiska kommissionen "den europeiska alliansen för familjen" som syftar till att främja familjevänlig policy genom utbyte av erfarenheter mellan länder och partnerskap mellan olika intressenter för att främja en bättre balans mellan arbetsliv, familjeliv och privatliv.<sup>13</sup>

Den europeiska alliansen för CSR är ett initiativ lett av näringslivet, som lanserades år 2006, och ett paraply för initiativ av företag och andra intressenter.<sup>14</sup>

### **Avsnitt 3.3 Förslag till litteratur**

Följande publikationer är tillgängliga på och kan laddas ner från Internet. De ger utförligare kunskap om begrepp och policys som har relevans för FRO Curriculum.

#### **Publikationer från Europeiska Kommissionen**

- European Commission (2005) Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- European Commission (2006) Family and Welfare Research. EU Research in Social Sciences and Humanities. Policy Review series no 1 Directorate-General for Research
- European Commission (2007) Changing European Gender Relations: Gender Equality Policy Concerning Employment and the Labour Market. EU Research in Social Sciences and Humanities. Policy Review series no 6 Directorate-General for Research
- European Commission (2007) Gender Equality Law in the European Union. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- European Commission (2007) Developing Anti-Discrimination Law in Europe. The 25 Member States compared. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

<sup>13</sup> KOM (2007) 244 slutlig. Främja solidariteten mellan generationerna. Europeiska Gemenskapernas Kommission.

<sup>14</sup> KOM (2006) 136 slutlig. Genomförande av partnerskapet för tillväxt och sysselsättning: Göra Europa till ett kompetenscentrum för företagens sociala ansvar. Europeiska Gemenskapernas Kommission



- European Commission (2007) Corporate Social Responsibility. National public policies in the European Union. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- European Commission (2008) Manual for gender mainstreaming. Employment, social inclusion and social protection policies. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- European Commission (2008) Partnerships for more family-friendly living and working conditions. How to obtain support from the European Structural Funds. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- European Commission (2008) Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

*Publikationer från Eurofound* ([www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu))

- Eurofound (2006) Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Eurofound (2007) Parental leave in European companies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

*Andra källor*

- Reingardiene, red (2006) Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe, Social research center, Vytautas Magnus University, Center for Equality Advancement, Vilnius. Book published with the support from the Community Framework Strategy on Gender Equality. (Boken kan laddas ner från Centre for Gender Equality på Island, [www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is))
- FGS Consulting (2007) Review of Work-life Balance Policies and Practices Across the Original EU15 Member States FGS. Study carried out on behalf of the National Framework Committee for Work Life Balance Policies in Ireland. (Översikten kan laddas ner den irländska webbplatsen om insatser för balansen arbete och familj, [www.worklifebalance.ie](http://www.worklifebalance.ie))



- Steiber (2007) The Linkages between Work and Family: State of Knowledge and Policy Implications. Economic change, quality of life & social cohesion (equalsoc). Network of excellence supported by the 6<sup>th</sup> Framework for Research. (Artikeln kan laddas ner från webbplatsen för forskningsprojektet equalsoc, [www.equalsoc.org](http://www.equalsoc.org))

## Avsnitt 4 Profiler för utbildare och pedagogik

### Avsnitt 4.1 Profiler för utbildare

Utbildare som levererar program för lärare, konsulter, personalansvariga och andra utbildare, bör om möjligt, väljas i enlighet med följande profil: Avancerade kunskaper om jämställdhet, lika möjligheter, ledningssystem och socialt ansvar, tidigare yrkeserfarenhet inom företag, företrädesvis i småföretag, god kommunikationsförmåga och förmåga att fungera som moderator samt behärska interaktiva pedagogiska metoder.

### Avsnitt 4.2 Pedagogiska metoder

De pedagogiska metoderna måste anpassas till skilda kulturella och organisatoriska kontexter, liksom till utbildarens bakgrund, deltagarna i gruppen och tidsschemat. Under FRO Curriculum projektet har olika metoder prövats exempelvis process orienterat lärande med olika steg som byggde på interaktivt och kollektivt lärande, workshops, grupparbeten, diskussioner, föreläsningar med experter och individuella fallstudier. En mix av föreläsningar, grupparbeten, presentationer av goda exempel och fallstudier som är direkt länkade till varje deltagarens arbetsliv är att rekommendera oavsett i vilket sammanhang som utbildningen genomförs. De standards för utbildning i jämställdhet och mångfald som tagits fram av det transnationella partnerskapet Pro(e)quality<sup>15</sup> kan tillämpas även för FRO Curriculum.

### Avsnitt 4.3 Resurser och material

Utbildningsmaterialet och de metoder som utbildarna använder bör ta hänsyn till skilda kontexter och (se Avsnitt 4.2). I syfte att förbereda materialet kan utbildaren använda sig både av Internetbaserade källor och av publikationer som ger exempel på utvecklingen i Europa.

<sup>15</sup> En gedigen översikt över dessa standards återfinns i "Acting Pro(e)quality. Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU 2007" och den kan laddas ned från [www.berlin-divercity.de](http://www.berlin-divercity.de). Pro(e)quality var ett projekt som fick stöd från Equal och den Europeiska Socialfonden.

## Webbplatser

- CSR Europe har en online verktygslåda för att hjälpa företag och deras intressenter att integrera CSR i sin dagliga verksamhet och praktik, [www.csreurope.org](http://www.csreurope.org)
- European Community of Practice on Gender Mainstreaming har exempel på produkter och verktyg som stödjer jämställdhetsintegrering och möjligheterna att förena arbete och familj, [www.gendermainstreaming-cop.eu](http://www.gendermainstreaming-cop.eu)
- International Centre for Work and Family at IESE Business School, vid Universitetet i Navarra bedriver forskning som ligger i frontlinjen när det gäller familjevänliga organisationer och erbjuder online verktyg, test och index för familjevänliga arbetsgivare, [www.iese.edu](http://www.iese.edu)
- Quality Work in Gender Equality - A handbook for the workplace, är en bok som tagits fram vid länsstyrelsen i Jämtland, [www.z.lst.se/jamsthet/bestallning.php](http://www.z.lst.se/jamsthet/bestallning.php).

## Publikationer från Europeiska Kommissionen

- European Commission (2007) towards a new organisation of men's lives - emerging forms of work and opportunities for gender equality. Work Changes Gender. EU Research in Social Sciences and Humanities. Directorate-General for Research.
- European Commission (2007) Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- European Commission (2007) Opportunity and Responsibility. How to help small business to integrate social and environmental issues into what they do. Directorate-General for Enterprise and Industry.

- European Commission (2008) Continuing the Diversity Journey. Business practices, perspectives and benefits. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities. 2005.

### **Publikationer från Europeiska parlamentet**

- European Parliament (2007) Gender Aspects in Lifelong Learning. Directorate General Internal Policies of the Union. Policy Department Structural and Cohesion Policies. Culture and Education. October 2007. Report by the European Association for the Education of Adults.

### **Publikationer från Eurofound ([www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu))**

- Eurofound (2006) Working time and work-life balance in European companies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

### **Publikationer från Eurostat - statistik (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)**

- Eurostat (2007) Reconciliation between work and family life
- Eurostat (2007) Support for the production of 10 Statistics in Focus and a statistical Panorama publication about the reconciliation between work and family life in the European Union
- Eurostat (2005) Gender gaps in the reconciliation between work and family life
- Eurostat (2005) Employment rates lower and part-time rates higher for women with children
- Eurostat (2003) Minutes of the Task Force (draft): LFS 2005 Ad Hoc Module on Reconciliation Between Work and Family Life

### **Andra källor**

- Proequality (2007) Principles for the Successful Implementation of Equality Measures (Gender Mainstreaming and Diversity Management) into Enterprises/Organisations. EQUAL Transnational Cooperation. (Publikationen kan laddas ner från webbplatsen för Berlin DiveCity och projektet Pro(e)quality, [www.berlin-divercity.de](http://www.berlin-divercity.de))

- Joint Employment Report 2003/2004 (2004), Council of the European Union, 7069/04. (rapporten kan ladda ner från [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/employ\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_en.htm))
- Moss, P. and Deven. F. (1999), Parental leave: progress or pitfall? Research and policy issues in Europe, Brussels: NIDI/CBGS publications.
- OECD (2001), 'Balancing work and family life: helping parents into paid employment', ingår i Employment Outlook, Paris: OECD.
- Plantenga, J. and Siegel, M.(2004), European childcare strategies, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen. (Rapporten kan laddas ner från [http://www.childcareinachangingworld.nl/position\\_paper.html](http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html))

## Avsnitt 5 Grundläggande europeiska utbildningsmoduler

FRO Curriculum (kursplanen) består av tre grundläggande utbildningsmoduler som är överförbara mellan länder. Samtliga bör innehålla presentationer av praktiska exempel - goda exempel - som understryker betydelsen av FRO, dess fördelar både för arbetsgivare och anställda. Exempel på policy och praktiker för att underlätta för arbetstagare att förena arbete och familj, Modulerna kan levereras som ett separat utbildningsprogram eller integreras i bredare program som fokuserar på exempelvis personalutveckling, ledning av mångfald eller (C)SR. En rekommendation är att det grundläggande programmet inte är kortare än 8 timmar och företrädesvis delas utbildningen upp i olika steg, som inkluderar uppföljning och möjligheter att ta del av ytterligare utbildningssteg med mer avancerade moduler.

### Avsnitt 5.1 Jämlikhet- och jämställdhetspolicy, lagstiftning och trender

Den här modulen syftar till att ge deltagarna en översikt över lagstiftning, policy och trender med relevans för ledning av jämställdhet och mångfald både inom EU och i det land där utbildningen

genomförs. Den syftar till att ge deltagarna förslag på definitioner av nyckelbegrepp (se Avsnitt 3), men också möjligheter att diskutera sina egna tolkningar av dessa begrepp. Modulen är uppdelad i fyra delar.

***Del 1: Introduktion till och definition av jämlikhet, jämställdhet och mångfald***

***Del 2: Policies för balansen arbete och familj, jämlikhet samt jämställdhet, och arbetsmarknadslagstiftning***

***Del 3: Europeiska trender när det gäller ledning av jämställdhet och mångfald***

***Del 4: Goda exempel från olika medlemsländer***

## Avsnitt 5.2 Socialt ansvarstagande

Den här modulen syftar till att ge deltagarna en översikt över policies och trender med relevans för företagens sociala ansvar både inom EU och i det land där utbildningen genomförs. Den syftar till att ge deltagarna exempel på de standars som används i Europa, vad som motiverar arbetsgivare att introducera etiska koder och de fördelar som finns med att introducera ett ledningssystem för FRO i företagen. Modulen är uppdelad i fyra delar:

***Del 1: Introduktion till och definition av socialt ansvarstagande (SR)***

***Del 2: Standards för socialt ansvarstagande, koder, ledningssystem och rapportering***

***Del 3: Nyttan för företagen med SR och motiven för att bli en ansvarsfull arbetsgivare***

***Del 4: Goda exempel från olika medlemsländer***

## Avsnitt 5.3 Ledningssystem för familjevänliga organisationer

Den här modulen syftar till att ge deltagarna en introduktion till ledningssystemet för FRO, normativa referenser som exempelvis ISO och de krav som ställs. Den syftar till att ge deltagarna exempel på åtgärder som underlättar för arbetstagare att förena arbete och familj i termer av arbetsrutiner (t ex flexibla arbetstider), professionellt stöd och utveckling (t ex fortbildning under perioder av föräldraledighet); och service och förmåner (t ex barnomsorg). Modulen är uppdelad i fyra delar:

*Del 1: Introduktion till ledningssystemet för FRO och definition av familjevänliga organisationer*

*Del 2: Krav på ledningssystemet*

*Del 3: Praktiker för att främja balansen arbete och familj*

*Del 4: Goda exempel från olika medlemsländer*