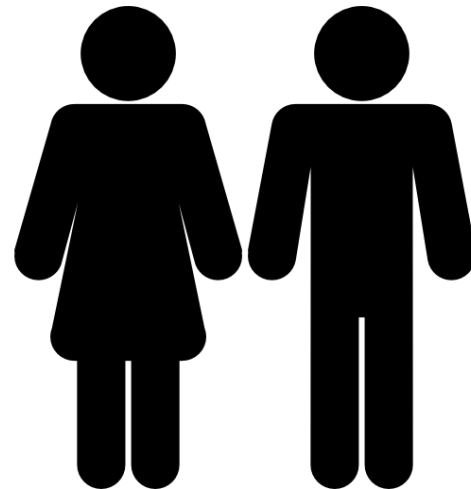


Integrering av jämställdhet i ledningssystem



ISO 45001:2018

Ledningssystem för arbetsmiljö

Särskilt relevanta områden:

- Arbetsmiljöpolicy
- Ledarskap och arbetstagares medverkan
- Planering (risker, möjligheter, mål)
- Stöd (resurser, kompetens, kommunikation)
- Ständig förbättring



Jämställdhet i ISO 45001: några exempel

Område i ISO 45001	Omnämnda jämställdhetsaspekter
6.1.2 Identifiera faror och bedöma risker och möjligheter	Ex - Organisering av arbetet, sociala faktorer (arbetstider, kränkande särbehandling, trakasserier m.m.) eller arbetskultur - Arbetsplatsens utformning, maskiner/utrustning
6.2 Arbetsmiljömål	Syfte att underhålla och ständigt förbättra ledningssystemet och arbetsmiljöprestandan. Riskbedömningen samt samråd med arbetstagarna ska tas hänsyn till.
7.4 Kommunikation	Kommunikation ska ske med hänsyn till bland annat mottagarens kön.

ISO 14001:2015

Ledningssystem för miljö

Särskilt relevanta områden:

- Ledarskap och åtagande
- Planering (risker, möjligheter, mål)
- Verksamhet (rutiner, instruktioner)
- Ständig förbättring



Jämställdhet i ISO 14001: några exempel

Område i ISO 14001	Integreringsmöjligheter
5 Ledarskap	Fördelningar av ansvar och befogenheter
7.2 Kompetens	Säkerställa att personal har rätt kompetens
7.3 Medvetenhet	Medarbetare ska vara medvetna om sin miljöpåverkan och risker i arbetet.
8 Verksamhet	Upprätta rutiner och instruktioner för relevanta processer ex kemikaliehantering, inköp m.m
10 Förbättringar	Addera jämställdhet som en punkt i avvikelssystemet? Hur inkommer förbättringsförslag?

ISO 26000:2010

Vägledning för social ansvarstagande

Sju huvudområden:

- Verksamhetsstyrning
- De mänskliga rättigheterna
- Arbetsförhållanden
- Miljö
- Goda verksamhetsmetoder
- Konsumentfrågor
- Samhällsengagemang och utveckling



Jämställdhet i ISO 26000: några exempel

Huvudområde i ISO 26000	Jämställdhetsaspekter att hantera genom till exempel mål, rutiner och uppföljning
Verksamhetsstyrning	<p>Könsfördelning i organisationens struktur för styrning och ledning. Sammansättning av t.ex. ledningsgrupp, CSR-grupp och chefspositioner</p> <p>Arbete med företagets grundläggande värderingar</p> <ul style="list-style-type: none">• Uppförandekod för medarbetare och leverantörer• Visselblåsarfunktion• Jämställdhetsplan• Policy för att motverka kränkande särbehandling• Medarbetarundersökningar

Jämställdhet i ISO 26000: några exempel

Huvudområde i ISO 26000	Jämställdhetsaspekter att hantera genom till exempel mål, rutiner och uppföljning
Arbetsförhållanden	<p>Likabehandling vid rekrytering, fördelning av arbetsuppgifter, kompetensutveckling, karriärmöjligheter och ersättning: lika lön för lika arbete</p> <p>Identifiera eventuella könsskillnader när det gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen</p>
Konsumentfrågor	<p>Kvinnor och mäns behov i förhållande till utveckling av produkter och tjänster. Finns olika behov och påverkas kvinnor och män på olika sätt av de produkter och tjänster som organisationen erbjuder?</p>
Samhällsengagemang och utveckling	<p>CSR-projekt, till exempel sponsring, volontärarbete, samarbete med universitet. Vilka gynnas av företagets samhällsengagemang?</p> <ul style="list-style-type: none">• Kartläggning av och riktlinjer för samhällsengagemang

Tack!

Linnea Turnstedt

0708-920873

linnea.turnstedt@tem.se

Workshop

1. Vilka utmaningar ni har stött på eller ser ni i det fortsatta arbetet? Hur kan dessa lösas?
2. Hur har ni gått till väga för att identifiera relevanta rutiner i era ledningssystem?
3. Ge exempel på hur ni har lagt till jämställdhet i era ledningssystem

