

Mångfald, jämställdhet och attraktiva arbetsplatser i svensk gruvsektor

– ett strategiskt pilotprojekt

Syftet med projektet är att tillsammans med gruvsektorn identifiera, utveckla och beskriva ett antal större projektförslag och partnerskap relaterat till de mål om ”jämställdhet och mångfald” samt ”attraktiva arbetsplatser” som fastslås i STRIM.

Genomfördes 2017-2018

Projektmedarbetare vid LTU

(Ylva Fältholm)
Kristina Johansson
Lena Abrahamsson
Malin Lindberg
Lisa Ringblom
Eugenia Segerstedt
Magnus Nygren



STRATEGIC RESEARCH AND INNOVATION AGENDA FOR THE SWEDISH MINING AND METAL PRODUCING INDUSTRY (STRIM)



STRIMs forsknings- och innovationsagenda har tagits fram gemensamt av industri, akademi och institut.

PROBLEM SOM ADRESSERAS

STRIM innehåller nio agendaområden:

Exploration

Resource Characterisation

Mining

Mineral Processing

Metallurgy and Recycling

Reclamation and Environmental Performance

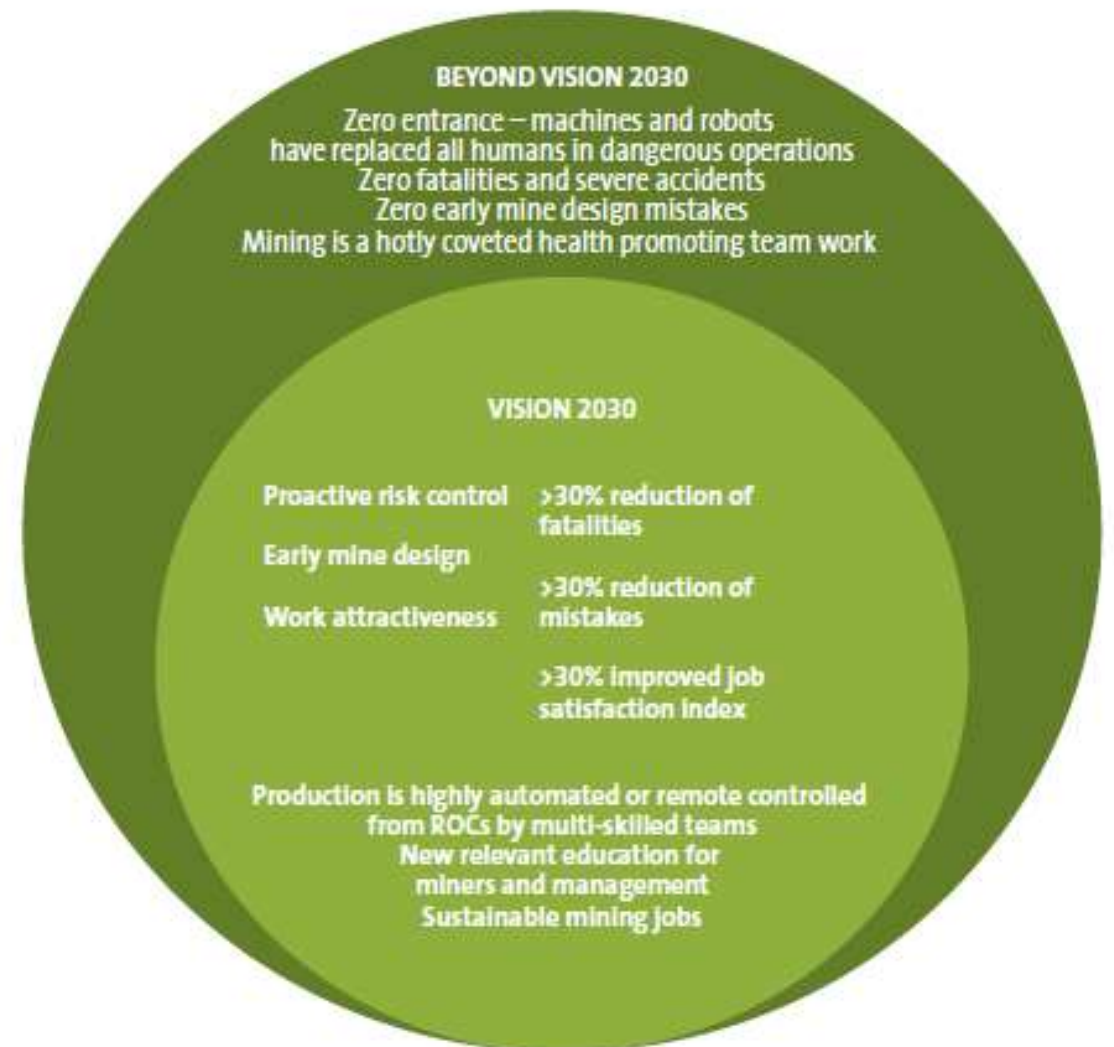
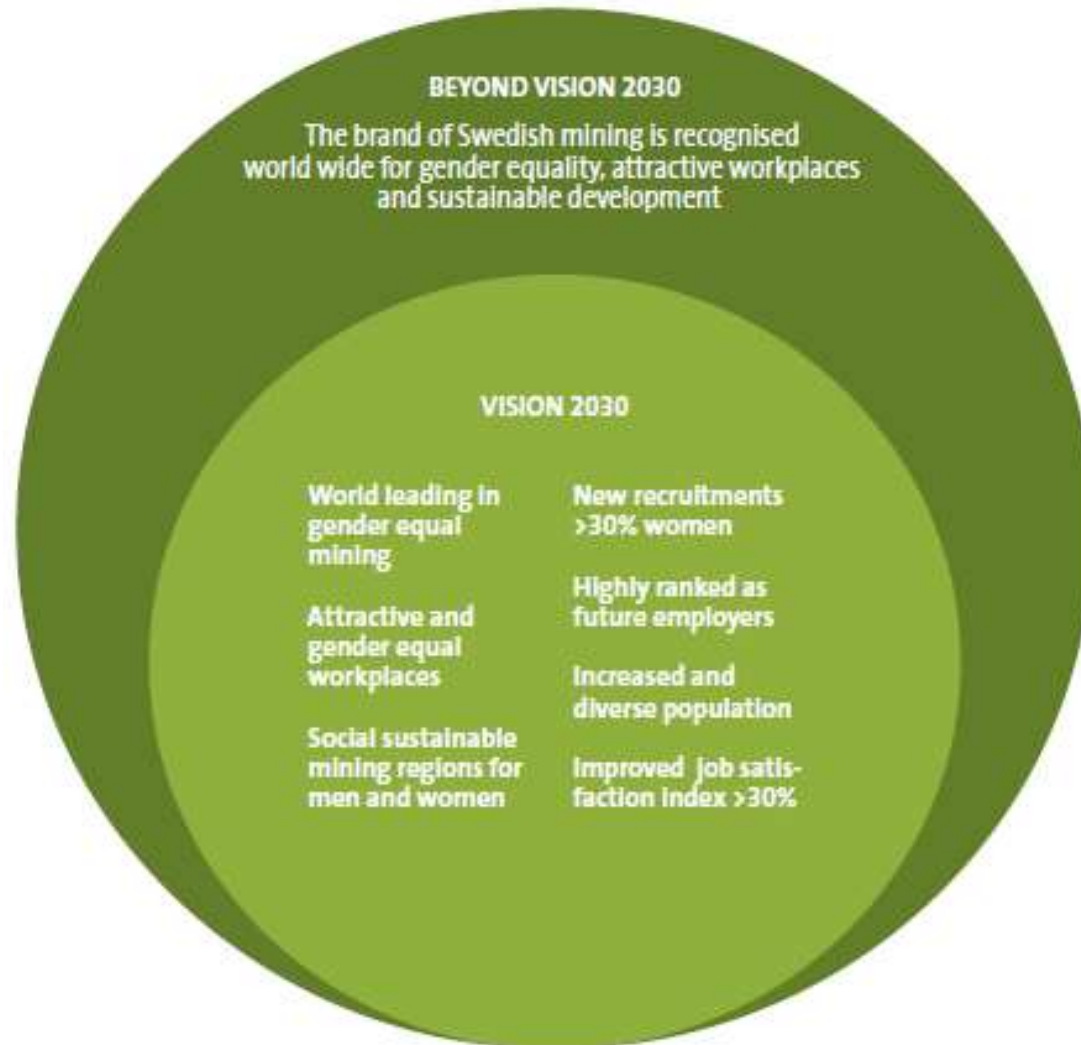
Attractive Workplaces

Gender and Diversity in Mining

Social License to Operate

FÖR FÅ AV DE BEVILJADE FOU-PROJEKTEN RÖR DESSA OMRÅDEN ...

Forskning som stöder agendans vision inför 2030



Bakgrund

Kvinnor och gruvarbete

- Kvinnors långa (men okända) historia som gruvarbetare.
- Tidigare aktiv exkludering av kvinnor och motstånd mot kvinnor i gruvan (från företag, fack, samhälle).
- Minoritetseffekter för kvinnor.

Gruvarbetarmaskulinitet

- Maskuliniseringsprocesser, homosociala relationer, underordning.
- Historien, mystiken, mod, risker, manuellt hårt arbete, stolthet, lojalitet, praktisk kunskap.
- Motstånd mot ny teknik, säkerhetsrutiner och jämställdhet?

Könade organisationer

- Sociala konstruktioner av olikhet mellan könen.
- Könade organisatoriska processer och strukturer.
- Arbetarkollektivet som könat.
- Bevarande och återställande av ojämställda könsmönster (externt och internt), svårt att ändra i organisationen.

Jämställdhetsarbete i mansdominerade organisationer

- Det handlar om majoriteten (männen).



Vad har vi gjort?

Workshop med SveMin.

Workshop/möten med Boliden AB och LKAB.

Besök och samtal med många aktörer.

Diskussioner som fokuserade:

vad görs idag?

vad behöver göras i framtiden?

potentiella synergier med jämställdhet/mångfald?

Gemensamma nämnare (teman) ringades in – förtydligades med hjälp av agendan och tidigare forskning.

Identifierade teman/behov (1)

- **Digitalisering, möjlighet eller hot?**
 - Förändrade kompetenskrav, omställningsförmåga och lärande organisationer.
 - Digitaliseringens inverkan på arbetsmiljö.
 - Digitaliseringens inverkan på könsmönster och könsmärkning.
- **Bilden av gruvsektorn, macho eller modern?**
 - Lämpliga metoder och samverkansformer för aktiva åtgärder.
 - Kvantitativa och kvalitativa analyser av bilden av branschen.
 - Marknadsföring – jämställdhetsarbetets problem och lösningar?
- **Nya anställda, gamla arbetsorganisationer?**
 - Nya arbetsuppgifter, nya kompetenskrav, mångfald av människor – hur ser de nya sätten att organisera gruvarbetet ut?
 - Attraktiva och hållbara livsvillkor för både kvinnor och män.
 - Omvärlden ställer krav på moderna könskontrakt – där både kvinnor och män kombinerar omsorgsansvar och yrkesarbete.
 - Hur kan gruvarbetet bli flexibelt och barn- och familjevänligt för både kvinnor och män?

Identifierade teman/behov (2)

- **Etnisk mångfald i gruvsektorn, formella och informella hinder**

- Befintliga erfarenheter och tillvägagångssätt för att hantera språkbarriärer och kulturmöten.
- Jämförande studier av arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan bolag och underentreprenörer med fokus på betydelsen av etnicitet, nationalitet, kön.
- Föreställningar om ökad etnisk mångfald i gruvnäringen, problem och möjligheter, däribland kritiska granskningar av arbete, kompetens och arbetsplats som SAM.

- **Jämställdhet på entreprenad**

- Kartläggning av omfattning och utsträckning samt könsmönster.
- Entreprenörers praktiker och arbetsplatskultur inklusive utveckling av nyckelroller.
- Jämställdhetsarbete över organisationsformerna.
- Förutsättningar för kvinnors företagande.

- **Attraktiva gruvorter som förutsättning för jämställdhet och mångfald i gruvsektorn**

- Föreställningar om attraktiva gruvsamhällen i olika konjunktur.
- Social inkludering i gruvsamhället och gruvföretag.
- Attraktivitet i etablerade gruvsamhällen: det specifika och det gemensamma för industriella småstäder i rurala regioner.
- Formella hinder för ökad etnisk mångfald - regler och föreskrifter.