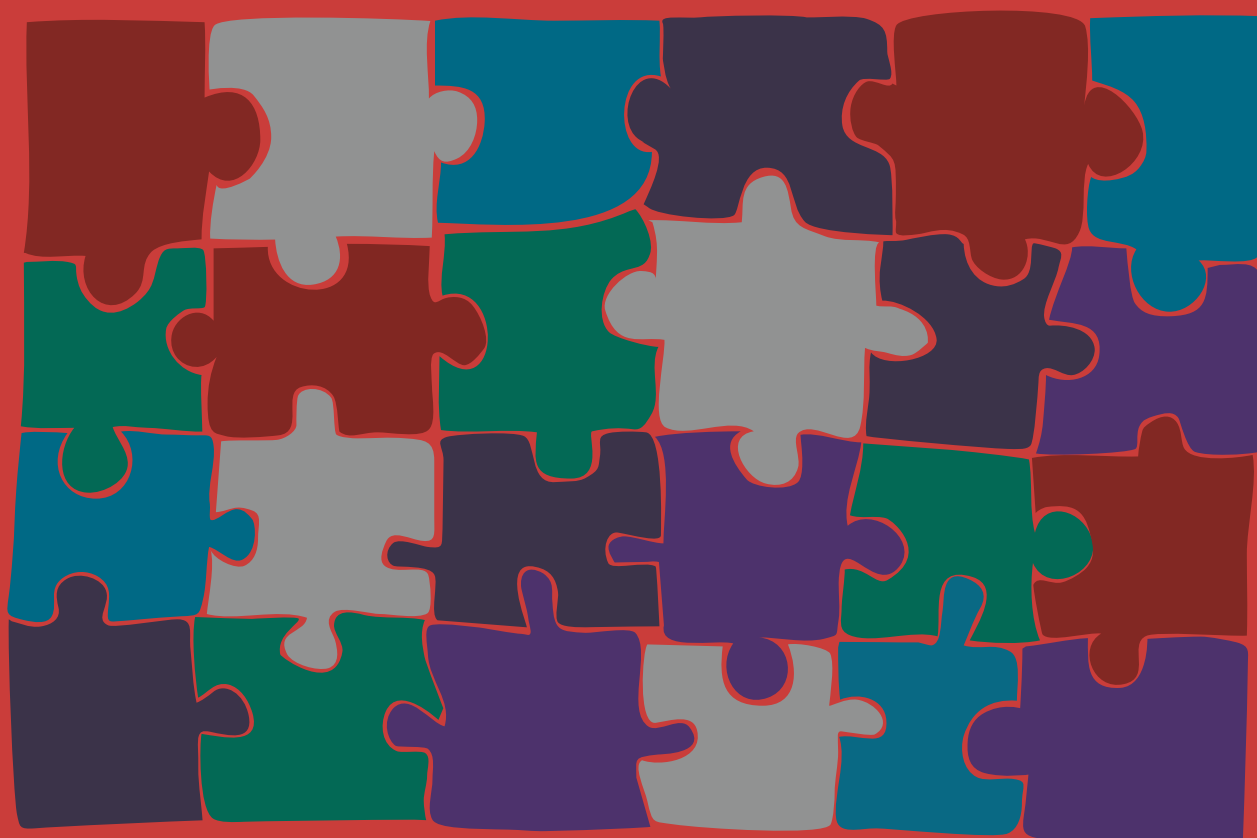

Att arbeta fram en jämställdhetsplan



Innehållsförteckning

Metodiken	7
Kartläggning	9
Analysera jämställdhetsläget	10
Utvärderingsbara mål – vad ska jämställdhetsarbetet leda till?	10
Konkreta åtgärder – vad ska göras, hur ska det göras, när och av vem?	11
Vidta åtgärder	11
Året efter: Utvärdering – ledde åtgärderna fram till målen?	11
Vanliga frågor och svar	14
Arbetsförhållanden	19
4 § Arbetsförhållanden	21
Exempel på vad som bör kartläggas	21
Exempel på analys av kartläggningen	22
Exempel på långsiktigt mål	22
Exempel på kortsiktiga mål	23
Exempel på åtgärder	23
Föräldraskap	25
5 § Förvärvsarbete och föräldraskap	27
Exempel på vad som bör kartläggas	27
Exempel på analys av kartläggningen	28
Exempel på långsiktigt mål	28
Exempel på kortsiktigt mål	28
Exempel på åtgärder	28
Trakasserier	31
6 § Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier	33
Exempel på vad som bör kartläggas	33
Exempel på mål	34
Exempel på en beredskapsplan från en stadsdelsförvaltning	35
Rekrytering	39
7 § Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet	41
Exempel på vad som bör kartläggas	41
Exempel på analys av kartläggningen	42
Exempel på långsiktigt mål	42
Exempel på kortsiktigt mål	42
Exempel på åtgärder	42
8–9 §§ Jämnare könsfördelning genom extern rekrytering	43
Exempel på vad som bör kartläggas	44
Exempel på analys av kartläggningen	45
Exempel på långsiktigt mål	45
Exempel på kortsiktigt mål	45

Exempel på åtgärder	45
Exempel på mall för uppföljning av rekryteringar	48

Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg 49

Viktiga begrepp	50
10–11 §§ Jämställdhetsanalys av löner	53
1. Samverkan – komma överens på arbetsplatsen	54
2. Kartläggning och analys av bestämmelser och tillämpningen av dessa	55
3. Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete	57
4. Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete	60
5. Kartläggning av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten	62
6. Analys av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten	66
7. Upprätta en handlingsplan för jämställda löner	68

Enkätmall 71

Anvisningar	73
Arbetsförhållanden	74
Föräldraskap	75
Trakasserier	77
Rekrytering	78
Jämställdhetsanalys av löner	80

Checklistan 83

Om jämställdhetsplaners kvalitet	85
Arbetsförhållanden	87
Föräldraskap	88
Trakasserier	89
Intern rekrytering	89
Extern rekrytering	90
Jämställdhetsanalys av löner	91

Litteraturtips 93

Anteckningar 96

Inledning

När jämställdhetslagen (JämL) trädde i kraft 1980 infördes en bestämmelse om att samtliga Sveriges arbetsgivare ska bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete. Sedan 1992 gäller att arbetsgivare med tio eller flera anställda årligen – i samverkan med arbetstagarerna – ska upprätta en skriftlig plan för jämställdhetsarbetet.

Arbetsgivaren är skyldig att motverka och förebygga uppkomst av diskriminering samt skynda på jämställdhetsutvecklingen. Jämställdhetslagen är könsneutralt utformad men syftar främst till att förbättra kvinnors villkor eftersom kvinnor som grupp har sämre eller svagare villkor på arbetsmarknaden.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) har tillsyn över jämställdhetslagen. En stor del av myndighetens arbete går ut på att ge riktlinjer till arbetsmarknadens parter om hur de bäst kan leva upp till bestämmelserna samt att utforma rådgivningsmaterial som underlättar förståelsen och ger konkret vägledning.

Steg för steg lotsar denna grundbok från JämO dig som arbetar med jämställdhetsplaner genom processen med hjälp av:

- » Metodiken
- » Vanliga frågor och svar
- » De bestämmelser som ska behandlas i jämställdhetsplanen
- » Lämpliga åtgärder och mål för var och en av bestämmelserna
- » Checklista för kontroll av den egna jämställdhetsplanen
- » Förslag till lämpliga enkätfrågor i syfte att fånga upp de anställdas åsikter och önskemål om jämställdhetsåtgärder
- » En litteraturlista för bakgrundskunskap eller fördjupning

Checklistan och Enkätmallen finns också att ladda ner som separata dokument från www.jamombud.se. Där finns även webbverktyget Jämställdhetsplan på Internet. För den som vill fördjupa sig i något specifikt område finns rapporter från tidigare granskningar, temablad med mera.

JämOs modell kan uppfattas som generell. Arbetsgivare och fackliga organisationer anpassar den naturligtvis efter sin egen verklighet. Grundboken strävar efter att förklara processen bakom planarbetet, vad man som arbetsgivare och fack särskilt bör tänka på och ta hänsyn till.

Skriften är utarbetad och reviderad av utredare Helen Ekström i samarbete med kollegor på enheten för rådgivning, utveckling och tillsyn på JämO. Layout och illustrationer är gjorda av Marienette Collin. Några av enkätfrågorna är utformade av Anna-Carin Johansson Lindén i ett examensarbete vid Örebro Universitet. Materialet får gärna citeras om källan anges.

Metodiken



Jämställdhetslagen anger en metod för att åstadkomma en jämställd arbetsplats och alla steg ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar/fackliga organisationer.



Kartläggning

Ta reda på hur det ser ut för kvinnor och män på arbetsplatsen
Grunden för allt förändringsarbete är kunskap om hur långt man redan kommit och hur långt man har kvar.

Kartlägg arbetsplatsen och nuläget ur ett jämställdhetsperspektiv. Utgå ifrån vanlig personalstatistik, men bryt ned uppgifterna i kvinnor och män. Ta vid behov fram ny statistik uppdelad på kvinnor och män och komplettera gärna med enkäter där de anställda kan redogöra för sina behov av och önskemål om jämställdhetsåtgärder.

Kartläggningen bör översiktligt och överskådligt redovisas i det dokument som ska bli er jämställdhetsplan. Avsikten är att få en tydlig koppling mellan hur det ser ut, vad som behöver göras och vad målet är med åtgärderna. Den könsuppdelade statistiken bör ses över årligen. Det är viktigt för att kunna kontrollera resultatet av de åtgärder ni vidtar.

JÄMSTÄLLDHET

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Analysera jämställdhetsläget

Begrunda vad kartläggningen visar. Låt analysen ta tid eftersom det kan vara svårt att upptäcka mönster av ojämställdhet ”om det alltid sett ut på det sättet”. Om exempelvis statistiken visar att de kvinnliga anställda är sjuka i betydligt högre grad än de manliga, så nöj er inte med att enbart redovisa detta utan fundera över varför! Kan det finnas en koppling mellan hög sjukfrånvaro och var kvinnorna befinner sig i organisationen eller vilket arbete de utför? Tänk på att även om ert material inte visar på uppenbart ojämställda villkor så kan de finnas dolda i organisationen.

Fördelen med att göra enkäter är att de anställda kan peka på sådant som inte syns i statistiken: erfarenheter, stämningar, åsikter etcetera. Tänk på att det är viktigt att fundera över hur ni ska ta hand om resultatet av enkätsvaren, särskilt om de visar på problem ni inte kunnat tänka er fanns på arbetsplatsen.

Efter kartläggningen och analysen bör ni ha en bra grund för att planera ert jämställdhetsarbete. Gå vidare till att fundera över vilka målsättningar ni ska ha för det kommande årets insatser.

Utvärderingsbara mål – vad ska jämställdhetsarbetet leda till?

Utifrån de brister som kartläggningen pekat på ska ni bestämma vilka lång- och kortsiktiga mål ert jämställdhetsarbete ska uppfylla. Det viktigaste är att målen är realistiska och mätbara eller utvärderingsbara. Långsiktiga och kortsiktiga mål bör stämma överens så att det kortsiktiga målet är en delmängd eller aspekt av det långsiktiga målet. Om en arbetsgivare vill öka andelen personer av underrepresenterat kön inom en viss yrkeskategori med 10 procent under en fyraårsperiod kan målet för det innevarande året exempelvis ligga på 3 procent.

ARBETSGIVARE

Den juridiska person som står som avtalspart i anställningsförhållandet. En kommun är en arbetsgivare, men om kommunen lagt ut en verksamhet på ett bolag eller en stiftelse är bolaget eller stiftelsen arbetsgivare för den verksamheten. Ett landsting är en

arbetsgivare och inom staten betraktas i princip varje myndighet som en arbetsgivare. När det gäller bemanningsföretag eller entreprenörer kontra de arbetsgivare som hyr in deras tjänster måste frågan om vem som är juridisk person avgöras från fall till fall.

Konkreta åtgärder – vad ska göras, hur ska det göras, när och av vem?

Lista de åtgärder ni ska vidta för att nå målen. Mål och åtgärder ska i princip finnas för varje delområde i JämL (4–9 och 11 §§). Nu, mer än någonsin, är det viktigt att vara konkret. Använd inte ord och begrepp som bör, ska eftersträvas, ska främjas. **Konkretisera! Vad ska göras? Hur ska det göras? När ska det göras? Vem ska utföra uppgifterna?** Ställ er hela tiden kontrollfrågan: Kan detta utvärderas?

Om kartläggningen visar att ni redan har uppnått likvärdiga förhållanden för kvinnor och män på något område behövs inga mål eller åtgärder för just det området. Kanske har arbetsplatsen lika många kvinnor som män inom samtliga yrkeskategorier och befattningar? Kanske finns det ingen könsskillnad när det gäller sjukfrånvaro, föräldraledighetsuttag eller hur makten över verksamhetsbeslut är fördelad? Kanske anser samtliga anställda att arbetsplatsen fungerar bra när det gäller möjligheten att kombinera föräldraskap och arbete. Beskriv i planen, gärna med statistik eller på annat sätt, varför ni inte behöver mål och åtgärder för visst område. Viktigt att känna till är dock att ni alltid måste ha en plan för att förebygga och motverka sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, även om ni inte fått några signaler om att sådant förekommer. Ni måste också ta fram en handlingsplan för jämställda löner och redovisa resultatet av lönekartläggningen oavsett om några osakliga löneskillnader har synliggjorts eller ej.

Vidta åtgärder

Nu är det dags att genomföra de åtgärder som kartläggningen visade var nödvändiga.

Året efter: Utvärdering – ledde åtgärderna fram till målen?

En utvärdering av planen ska ske varje år, innan nästa plan skrivs. Syftet med utvärderingen är att undersöka hur långt man kommit i jämställdhetsarbetet; om målen har uppnåtts, vilket resultat de vidtagna åtgärderna fick eller inte fick. Målen kanske var för högt ställda, åtgärderna kanske var fel eller glömdes bort. Vilka skälen till misslyckanden än är ska de analyseras och i nästa plan ska ni dra slutsatser av det. Med hjälp av reviderad personalstatistik och andra väsentliga uppgifter görs en ny kartläggning och nya mål och åtgärder planeras tills dess att ni uppnått likvärdiga villkor för kvinnor och män på arbetsplatsen.

Arbetar ni fram jämställdhetsplanen enligt den metodik som redovisas här underlättas ert framtida jämställdhetsarbete. Då har ni fått en stabil grund att stå på och kan år efter år mäta effekterna av era åtgärder. Det är i det närmaste omöjligt att utvärdera en jämställdhetsplan som inte är konkret eller mätbar. Men om planen klart anger vad som ska göras, hur det ska

göras, när och av vem, ja då är hälften av arbetet med nästa års plan redan gjort.

Jämför dessa två exempel

(De båda arbetsgivarna har liknande problem att lösa.)

Arbetsgivare 1: Vi bör eftersträva en arbetsplats fri från könskränkande attityder.

Arbetsgivare 2: Vi har genom intervjuer med de anställda i samband med skyddsronden blivit uppmärksammade på att det förekommer attityder och språkbruk som kränker kvinnor och män. Det finns en rå jargong bland de anställda och pin-up bilder i gemensamma utrymmen. Vi har arbetat fram en policy som tydligt tar avstånd från sådana företeelser på vår arbetsplats. Här skall inte förekomma attityder eller annat som kränker vare sig kvinnliga eller manliga anställda. Visning av pornografiskt material är förbjudet. Respektive arbetsledare ansvarar för att bilder tas ned och att man har en respektfull attityd mot varandra.

Arbetsgivare 1 har kanske tänkt sig liknande beslut och åtgärder som arbetsgivare 2. Men det framgår inte. Hur ska de anställda förstå vad som gäller och hur ska den till intet förpliktigande meningen hos arbetsgivare 1 kunna mätas och utvärderas?

Mer om sambandet kartläggning–plan–utvärdering–ny plan med fokus på utvärderingsarbetet

Det måste alltså finnas ett samband, en röd tråd, mellan hur det ser ut (kartläggningen), vad ni vill uppnå (målen), vad ni ska göra (åtgärderna), mätning och analys av effekterna av det ni gjort (utvärderingen) och vad ni ytterligare behöver göra (ny plan). Några frågor som kan ge struktur åt utvärderingen:

- » Vad hade vi åtagit oss att göra under året? Har det blivit utfört? Om inte, varför inte och vem bär ansvaret för att det inte blev gjort?
- » Har vi nått våra mål? Om inte, varför inte? Var målen för högt satta eller var åtgärderna felaktiga eller otillräckliga?
- » Hur använder vi de här erfarenheterna i nästa jämställdhetsplan? Vad gjorde vi som fick effekt? Vad fungerade inte? Bör vi ändra taktik i nästa plan? Hur ser det ut idag jämfört med tidigare? Går det åt rätt håll?
- » Har åtgärderna givit något positivt? Ekonomiskt, arbetsmiljömässigt, för trivseln på arbetsplatsen, för effektivitet, kreativitet etcetera?

Exempel

Denna brist ... fann vi. Vi prövade dessa åtgärder ... för att åtgärda bristen. Vår statistik ... visar att vi delvis uppnådde det kortsiktiga målet ... Målet var nog lite orealistiskt.

Slutsats: Om vi nästa år ska nå målet ... ska vi pröva en annan typ av åtgärd ... Vi ska hålla jämställdhetsarbetet levande och verksamhetsförankrat. Fler ska vara insatta och någon ... ska vara backup. När vi skulle skriva vår första plan hade vi inte utvecklat bra metoder för könsuppdelad statistik. Vi har alltså ingen bra bild av hur det egentligen ser ut hos oss. Därför kan vi inte veta om de åtgärder vi vidtog faktiskt förbättrade jämställdhetsläget. Vi ska ta fram systematisk statistik som vi kan följa upp år efter år.

Vanliga frågor och svar

Var framgår det att vi ska göra en jämställdhetsplan?

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Vilka bestämmelser ska behandlas i planen?

4–11 §§ i jämställdhetslagen är de som ska behandlas i jämställdhetsplanen. Under respektive kapitel i detta material beskrivs vad ni måste ta reda på för att veta vilka åtgärder som kan behövas och vilka mål som kan vara rimliga för året och på längre sikt. Ni kan upptäcka att samma åtgärder kan behövas under flera paragrafer eftersom de ofta hänger samman. Om företaget/organisationen på något område inte har möjlighet eller anledning att vidta några åtgärder ska det framgå, gärna styrkt med statistik. Enligt 13 § ska också en redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts tas in i efterföljande års plan.

Vem är ansvarig för jämställdhetsarbetet/-planen?

Varje arbetsgivare (juridisk person) som sysselsätter minst tio personer är ansvarig för att det upprättas en jämställdhetsplan. Arbetsgivaren ansvarar också för att planen motsvarar jämställdhetslagens krav på konkretion och mätbarhet. En koncern är inte den juridiska personen för de bolag som ingår i koncernen. Inom en kommun är det kommunen och inte enskild förvaltning som räknas som arbetsgivare. Men ett kommunalt bolag är en egen juridisk person. Varje landsting är en arbetsgivare och inom staten är det respektive myndighet som är arbetsgivare. Fackliga organisationer är inte ansvariga för att det upprättas en jämställdhetsplan och inte heller för innehållet i den men de ska i enlighet med 2 § samverka med arbetsgivaren för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås.

Vad innebär samverkan?

Arbetet med planen ska ske i samverkan med arbetstagarna. Det innebär att arbetsgivaren helst bör bilda en grupp med representanter från arbetsgivarsidan och arbetstagsidan som ansvarar för jämställdhetsfrågorna och arbetet med att ta fram jämställdhetsplanen. Det vanliga är att fackligt förtroendevalda representerar arbetstagsidan. Tänk på att ett bra och verkningfullt jämställdhetsarbete kräver förankring både bland de anställda och hos ledningen. Om ingen medlem i jämställdhetsgruppen har omedelbart ledningsansvar måste gruppens idéer och planer förankras hos någon i ledningen.

Det är viktigt att de fackliga organisationerna deltar i hela processen och alla dess steg.

Ska man ha en eller flera jämställdhetsplaner?

Om det ska finnas en plan eller flera kan arbetsgivaren själv ta ställning till. På en stor arbetsplats kan det vara praktiskt att ha en övergripande plan och delplaner för avdelningar/förvaltningar. Dessa planer utgör då tillsammans arbetsgivarens jämställdhetsplan. Detsamma gäller för arbetsgivare som har filialer eller enheter spridda geografiskt. Huvudsaken är att samtliga anställda omfattas av jämställdhetsplanen. Huvudkontorets anställda får exempelvis inte glömmas bort och inte heller de avdelningar/förvaltningar hos en stor arbetsgivare som har färre än tio anställda. Viktigt är också att planen/planerna är relevanta så att alla anställda känner igen sig. Dock ska det finnas en central sammanställning av samtliga avdelnings-/förvaltningsplaner som sammanfattar arbetsgivarens totala jämställdhetsarbete.

Separat dokument?

Jämställdhetsplanen kan med fördel kopplas ihop med det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) eller andra dokument. Ju mer jämställdhetsfrågorna integreras i organisationens dagliga arbete desto bättre. Men tills dess att jämställdhetsarbetet har blivit en självklar del av verksamheten är det viktigt att ha ett särskilt fokus på könsaspekten som annars ofta glöms bort, det vill säga ha en separat jämställdhetsplan. JämO förordar av det skälet i allmänhet separata planer för jämställdhet och till exempel mångfalds-/antidiskrimineringsarbetet.

Hur gör man för att alla ska känna till planen?

När jämställdhetsplanen är klar; upprättad i samverkan mellan anställda och ledning, och när ni har kontrollerat att åtgärder och målsättningar motsvarar jämställdhetslagens krav på konkretion och mätbarhet, så återstår att göra planen känd bland de anställda. Gör planen tillgänglig för alla anställda och redogör för de mål ni satt upp, de åtgärder som ska vidtas och varför det behöver ske. Redogör också för viktiga grundprinciper i

jämställdhetsarbetet, exempelvis arbetsgivarens inställning till sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön eller de långsiktiga målen för jämställdhetsarbetet.

Ska jämställdhetsplanen skickas in till JämO?

Jämställdhetsplanen ska inte redovisas för JämO såvida myndigheten inte begär att få ta del av den.

I vilka fall och hur granskar JämO en jämställdhetsplan?

JämO granskar jämställdhetsplaner om myndigheten får kännedom om att brister förekommer. Det kan till exempel ske om det kommer in en anmälan till myndigheten om att en viss arbetsgivare brister i sitt jämställdhetsarbete, inte lever upp till jämställdhetslagens intentioner eller saknar jämställdhetsplan. JämO granskar även kontinuerligt jämställdhetsplaner på eget initiativ. När JämO granskar en arbetsgivares jämställdhetsplan kontrollerar myndigheten att:

- » Jämställdhetsplanen är aktuell för innevarande år.
- » Jämställdhetsplanen är upprättad i samverkan mellan arbetsgivare och representanter för arbetstagarna.
- » Jämställdhetsplanen innehåller konkreta åtgärder och utvärderingsbara mål för 4–9 och 11 §§ jämställdhetslagen, där det är relevant för verksamheten.
- » Det finns en utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete med en diskussion och analys av hur framgångsrika åtgärderna varit.

Om jämställdhetsplanen inte skickas in på begäran av JämO skickar myndigheten en påminnelse och informerar arbetsgivaren om att JämO har möjlighet att vid vite (33–34 §§ JämL) förelägga arbetsgivaren att skicka in de efterfrågade handlingarna eller uppgifterna. Det innebär att arbetsgivare som vägrar att upprätta en plan, alternativt vägrar sända in sin plan till JämO, riskerar att föreläggas ett vite.

Efter granskning skickar JämO en skrivelse till arbetsgivaren med synpunkter på jämställdhetsplanen.

VITE

Ekonomiskt påtryckningsmedel för att förmå en part att göra det parten är ålagd att göra inom en angiven tidsrymd.

Vad händer om den inskickade planen inte lever upp till jämställdhetslagens bestämmelser?

Om jämställdhetsplanen inte lever upp till jämställdhetslagens krav får arbetsgivaren råd och anvisningar från JämO om hur den ska kompletteras. Arbetsgivaren ska därefter skicka in den reviderade jämställdhetsplanen inom viss tid.

Den reviderade planen granskas av JämOs utredare och någon av följande åtgärder vidtas:

1. Planen lever i huvudsak upp till lagens krav och JämO avslutar ärendet med synpunkter och eventuellt beslut om uppföljning året efter.
2. Planen lever delvis upp till lagens krav och JämO kräver in ytterligare kompletteringar. Arbetsgivaren kan få ytterligare tid för att göra dem.
3. Planen är inte utarbetad med hänsyn tagen till JämOs synpunkter och den har stora brister. JämO kallar arbetsgivaren till en muntlig överläggning. Samtidigt informeras arbetsgivaren om JämOs möjligheter att vända sig till jämställdhetsnämnden och ansöka om ett vitesföreläggande (35 §) för de arbetsgivare som inte följer bestämmelserna i jämställdhetslagen.

I enstaka fall är arbetsgivare och JämO efter en överläggning oense om vilka förbättringar som ska genomföras eller om tidsramen för att kunna göra det.

Om en arbetsgivare inte följer någon av föreskrifterna i 4–13 §§ JämL kan arbetsgivaren föreläggas att vid vite fullgöra sina skyldigheter. JämO lämnar en sådan begäran till jämställdhetsnämnden. En begäran om vitesföreläggande i nämnden kan även lämnas in av ett fackförbund.

Jämställdhetsnämnden beslutar om arbetsgivaren ska föreläggas ett vite eller ej efter att ha inhämtat JämOs (eller fackförbundets) och arbetsgivarens synpunkter (skriftligt och/eller muntligt).

I de allra flesta fall blir resultatet av en granskad jämställdhetsplan att arbetsgivaren följer lagen.

JÄMSTÄLLDHETSNÄMNDEN

En nämnd som kan besluta att en arbetsgivare ska vitesföreläggas om arbetsgivaren inte aktivt och målinriktat arbetar för att skapa en jämställd arbetsplats, så som det uttrycks i jämställdhetslagen. Ett sådant beslut kan fattas då Jämställdhetsombuds-

mannen eller en facklig organisation begärt det. Nämnden består av nio ledamöter som är jurister, representanter för arbetsmarknadens parter och experter på arbetsmarknads- och jämställdhetsfrågor. Ledamöterna utses av regeringen.

Arbetsförhållanden



4 § Arbetsförhållanden

4 § ”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.”

Många arbetsplatser är fortfarande inte utformade på ett sådant sätt att de lämpar sig lika väl för kvinnliga och manliga anställda. På vissa arbetsplatser finns även andra hinder – arbetsplatskultur eller tradition – som försvårar eller förhindrar för arbetsgivaren att anställa av båda könen.

Med arbetsförhållanden menas fysiska, psykosociala och organisatoriska förhållanden. Arbetsorganisationen ska (exempelvis vid införandet av ny teknik eller nya arbetsuppgifter) utformas så att arbetstagarna inte utsätts för negativa fysiska eller psykiska belastningar. När det gäller vård- och omsorgsarbetens krav på de anställda kan det till exempel vara viktigt att beakta effekterna av ett starkt engagemang och ett personligt ansvar, vilket kan leda till otillräcklighetskänslor och utbrändhetssymptom.

Lagstiftaren anger i jämställdhetslagens förarbeten att arbetsgivaren kan behöva vidta enklare typer av åtgärder men också att det kan behövas mer långtgående åtgärder eftersom jämställdhet till sin karaktär är ett förändrings- och utvecklingsarbete. Bestämmelsen i 4 § bör därför ses som en grundförutsättning för det övriga jämställdhetsarbetet.

Kartlägg könsfördelningen inom respektive arbete, se över arbetstider med mera och gör en genomgång av de praktiska förhållandena. Komplettera gärna med en enkät till de anställda som kan synliggöra hinder eller försvårande omständigheter i verksamheten. Identifiera möjligheter!

Sätt upp mål för att åstadkomma likvärdiga villkor för kvinnor och män. Åtgärda ojämsställda förhållanden, på en gång eller på sikt, beroende av karaktären på problemen; hur akuta åtgärderna är.

Exempel på vad som bör kartläggas

Arbetets organisation

- » Arbetsgruppernas könsammansättning.
- » Undersök hur stor del av arbetsuppgifterna, uppdelat på yrkeskategorier och kön, som innehåller repetitiva och/eller monotona arbetsmoment och/eller högt arbetstempo.
- » Se över möjligheten till ett innehållsrikt och utvecklande arbete uppdelat på yrkeskategorier och kön.
- » Visar statistiken på skillnader mellan kvinnor och män när det gäller sjukskrivning? Har en viss yrkesgrupp fler arbetsskador än andra? Finns det anställda som har ensidigt och upprepande (repetitivt) arbete? Är det möjligt att förändra eller variera arbetsinnehållet?
- » Se över arbetstidens förläggning, hel-/deltid, övertid, flexitid, individuell

arbetstid, skift, OB, och så vidare, uppdelat på kön. Många kvinnor har exempelvis ofrivilliga deltidsanställningar som gör det svårare för dem att ta ansvarsuppdrag och "växa" i organisationen.

Den fysiska arbetsmiljön

- » Kontrollera att arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män, till exempel att det finns kontorsstolar och datorbord, separata dusch- och omklädningsrum, lyftanordningar, skyddsskor, kläder, maskiner, verktyg, arbetsbord och stolar som är anpassade för både kvinnor och män.
- » Ta fram statistik över arbetsskador, sjukfrånvaro, förtidspensioneringar för kvinnodominerade och mansdominerade grupper.

Den psykosociala arbetsmiljön

- » Förekommer det allmänna uttalanden eller nedvärderande generaliseringar kring hur kvinnor eller män fungerar på olika arbeten? ("Män kan inte jobba med barn och varför skulle de vilja göra det." "Kvinnor klarar inte av att köra lastbil och de skulle aldrig klara av vår jargong.") Den sortens, ofta omedvetna, fördomar lägger hinder i vägen för en utveckling mot jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivarna har både ansvar och möjligheter att åstadkomma en förändring.
- » Är arbetsklimatet anpassat till både kvinnor och män? Finns det faktorer som försvårar för kvinnor eller män att få/vilja ha anställning hos er? Det är viktigt att uppmärksamma hinder som man blivit vardagsblind inför och inte tänker på. Sådana hinder är ofta svårare att komma tillrätta med än fysiska brister som för stora skyddsskor eller för tunga redskap.

Exempel på analys av kartläggningen

En analys av sjukfrånvaron visar att x (ange antal uppdelat på kvinnor och män) på fabriksgolvet är sjukskrivna för "ont i axlar och rygg", och enkätsvaren visar att de anställda upplever sig ha ett alltför repetitivt och monotont arbete. y% skulle önska att någon form av arbetsrotation införs för att minska den ensidiga belastningen på kroppen. De vill också få arbeta mer tillsammans med kollegor och att rotation kan fungera kompetenshöjande. z% önskar få någon typ av friskvård (på arbetstid eller på fritid) subventionerad av arbetsgivaren.

Om er kartläggning visar att det inte finns några behov av åtgärder därför att kvinnor och män redan har lika villkor så beskriv det (gärna med statistik).

Exempel på långsiktigt mål

Om tre år ska arbetsplatsen vara utformad så att den både fysiskt och psykosocialt lämpar sig även för kvinnor. Inom tre år ska sjukfrånvaron på grund av olycksfallsskador ha minskat till 0.

Exempel på kortsiktiga mål

- » Inom ett år ska övertiden ha minskat med x%. (Inget långsiktigt mål behövs om man anser att målet är uppnått i och med detta beslut.)
- » Inom ett år ska vi inleda försök med arbetsrotation på avdelning x.
- » Inom ett år ska den arbetsrelaterade sjukfrånvaron ha minskat med x%.

Exempel på åtgärder

- » Köp in lyftanordningar som underlättar tunga lyft och skyddskläder och utrustning som passar för både kvinnor och män. Om sådant inte finns på marknaden så förklaras detta i planen.
- » Besluta att införa arbetsrotation för att minska risken för arbetsskador på grund av monotona och ensidiga arbetsuppgifter eller ett alltför högt arbetstempo.
- » Bredda arbetsuppgifterna så att monotoni och ensidighet minskar.
- » Erbjud friskvård.
- » Se över arbetstidens förläggning så att den tar hänsyn till anställdas ansvar för barn och möjliggör för kvinnor med deltidsanställningar att vid behov öka sin arbetstid.
- » Begränsa systematiska krav på övertid (även obetald övertid).
- » Fatta beslut om att på sikt skapa heltidsanställningar för dem som vill gå upp i arbetstid.
- » Anordna seminarier eller kurser för att diskutera vanliga fördomar och negativa attityder till kvinnors och mäns yrkesval och färdigheter.

! Detta är exempel på VAD som ska göras. Ange även HUR det ska göras, NÄR det ska göras och VEM som är ansvarig för genomförandet.

Hur ska åtgärderna vidtas

Exempel: Försöket med arbetsrotation följer en modell som företaget tagit fram. Samtliga anställda informeras om arbetsrotationen och dess syfte. Efter tre månader ska försöket följas upp och de anställdas erfarenheter och synpunkter inhämtas.

När ska åtgärderna vidtas

Exempel: Januari: Följande personer (namn) ska gå parallellt med (namn) för att lära sig de arbetsmoment som de ska utföra under arbetsrotationsförsöket. Extern utbildning i vissa arbetsmoment.
Februari: Arbetsrotationsförsöket påbörjas. Start för friskvårdsprogram.

Vem är ansvarig för åtgärderna

Exempel: Maria M är ansvarig för arbetsrotationsförsöket. Sonja S är ansvarig för personalens fortbildning. Peter P är ansvarig för att företagshälsovården kontaktas och för att friskvårdsprogrammet påbörjas.

Föräldraskap



5 § Förvärvsarbete och föräldraskap

5 § ”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

Eftersom kvinnor fortfarande har huvudansvaret för barn och hem försvårar det möjligheterna till jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivaren ska därför anstränga sig för att skapa arbetsförhållanden som underlättar för både kvinnliga och manliga anställda att dela familjeansvaret.

Arbetsgivaren ska kartlägga hur kvinnliga och manliga arbetstagare använder föräldraledighetsdagar och fördelningen vid uttag av dagar för vård av barn med mera. Kartläggningen kombineras med fördel av en enkät där de anställda kan lyfta fram behov och önskemål om underlättande åtgärder. Arbetsgivaren kan även få viktig kännedom i samband med utvecklingsamtal eller personaldagar om arbetstagarna anser att de kan förena sitt arbete med ansvar för barn och om de anställda upplever att det finns en acceptans för att de tar sitt föräldraansvar. Mål kan bestå av att öka andelen män som är föräldralediga, att samtliga anställda ska uppleva att det är okej att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Åtgärderna kan gå ut på att säkerställa att samtliga anställda med barn kan utnyttja flexibel eller individuell arbetstid, att inte möten, konferenser eller dylikt förläggs på tid eller plats som försvårar för anställda att kunna hämta och lämna i barnomsorg, att se vård av barn som meriterande i arbetslivet och så vidare.

Kvinnliga anställda kan behöva särskilda garantier så att de inte släpar efter i kompetens- eller löneutvecklingen på grund av att de är eller förväntas vara borta längre föräldraledighetsperioder. För manliga anställda är det viktigt att få bort hinder i arbetsmiljön eller i arbetsorganisationen när de vill vara föräldralediga. Det kan finnas negativa attityder hos arbetsgivare och arbetskamrater gentemot män som vill vara aktiva fäder. Både kvinnor och män löper risken att under föräldraledigheten osynliggöras och uteslutas ur arbetsgemenskapen.

Exempel på vad som bör kartläggas

- » Uttag av föräldraledighet, vård av sjuka barn, pappadagar med mera. Hur mycket föräldraledighetstid tar kvinnor respektive män ut? Finns det hinder för kvinnor eller män att vara föräldralediga eller för att vårda sjuka barn?
- » Övertidsfrekvens och synen på övertid. Är övertid ett krav på arbetsplatsen, uttalat eller kanske mer underförstått? Är villighet att jobba kvällar och helger meriterande, uttalat eller underförstått?
- » Undersök om det finns behov av flexibla arbetstider eller att arbeta hemma periodvis eller vissa dagar i veckan.

- » Förläggs möten till tider och platser som försvårar för föräldrar att hämta och lämna på dagis?

Exempel på analys av kartläggningen

- » Anställda med små barn har påtalat att konferenser och möten förläggs till plats och tid som försvårar för dem att kunna lämna och hämta på dagis. De manliga anställda anser att det finns attityder på arbetsplatsen som försvårar för dem att vara pappalediga.
- » Om er kartläggning visar att det inte finns några behov av åtgärder därför att jämställda förhållanden redan råder så beskriv detta (gärna med statistik).

Exempel på långsiktigt mål

- » Antal dagar som män är föräldralediga ska öka med x % till år y.
- » Det ska vara möjligt för alla anställda att förena förvärvsarbetet med ansvar för barn.

Exempel på kortsiktigt mål

- » Inom två månader ska vi ha funnit former för att hålla föräldralediga informerade om vad som händer i verksamheten och på arbetsplatsen.
- » Sedan vår pappaledighetskampanj och försöket med delat chefskap inletts ska uttaget ha ökat med y%. Alla möten ska ligga på tider som passar också för småbarnsföräldrar.

Exempel på åtgärder

- » Fatta ett policybeslut om att föräldraledighet är meriterande.
- » Håll de föräldralediga informerade om vad som händer på arbetsplatsen, sänd hem mötesprotokoll, bjud med dem på personalresor/konferenser, med andra ord: **Underlätta återkomsten till arbetet.**
- » Minska övertiden.
- » Inför flexibel eller individuell arbetstid.
- » Inför delat chefskap så att även chefer kan vara föräldralediga eller ha flexibel arbetstid under den period de är småbarnsföräldrar.
- » Många arbetsgivare uppmuntrar männens uttag av föräldraledighet genom att fylla ut föräldrapenningen med lön. Obs: Det är viktigt att arbetsgivaren ger de kvinnliga anställda en lika stor förmån. Antingen i samma slags kompensation eller exempelvis att de kvinnor som så vill kan få ta ut motsvarande belopp i kompetensutveckling. Det är en realitet att män tar korta föräldraledigheter och ofta anger ekonomiska skäl för det medan kvinnor halkar efter i karriären under sina långa föräldraledigheter.
- » Besluta att föräldralediga inte ska missgynnas av lönerevisioner.

■ Detta är exempel på VAD som ska göras. Glöm inte att även ange HUR det ska göras, NÄR det ska göras och VEM som är ansvarig för genomförandet.

Hur ska åtgärderna vidtas

Exempel: Snabbenkät om vilka tidpunkter som inte passar att ha möten på. Chefer och arbetsledare informerar om att arbetsgivaren ser positivt på pappaledighet. En utredning kartlägger organisatoriska hinder för föräldraledighet.

När ska åtgärderna vidtas

Exempel: Enkäten görs omedelbart och den ska vara klar senast den ... Informationen börjar vecka ... Utredningen om organisatoriska hinder ska vara klar den ...

Vem är ansvarig för åtgärderna

Exempel: VD Anna A för enkäten. Chefer och arbetsledare informerar. Personalassistent Pelle P gör utredningen.

Trakasserier



6 § Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier

6 § ”Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.”

Definitionen av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier framgår av 16 a§, 2 stycket:

”Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet”.

Arbetsgivaren är också skyldig att utreda trakasserier enligt 22 a §:

“En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.”

Arbetsgivarens ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön innebär att specifika åtgärder ska vidtas oavsett om det – så vitt arbetsgivaren känner till – förekommer sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, eller ej. En kartläggning kan givetvis genomföras men eftersom de förebyggande åtgärderna är obligatoriska ska dessa vidtas oavsett om det finns kända problem eller inte. Dels på grund av att man inte säkert kan veta om det förekommer eller ej och dels i syfte att förhindra uppkomst av trakasserier.

Exempel på vad som bör kartläggas

- » Resonera inom jämställdhetsplanegruppen eller motsvarande om vilka problem som kan finnas just på er arbetsplats. Finns en kränkande jargong? Kränkande bilder? Förekommer härskartekniker grundade på kön vid möten eller dylikt? Förekommer trakasserier riktade mot enstaka individer? Mot kvinnor eller män som grupp?

HÄRSKARTEKNIKER

Olika former att manipulera så att en individ eller grupp bibehåller sin överordnade position över en annan individ eller grupp. Manipulationen kan ske genom osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning och påförande av skuld och skam.

REPRESSALIER

Att bestaffa en arbetstagare genom att missgynna eller behandla henne eller honom oförmånligt på grund av att personen avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller gjort en anmälan till JämO.

Exempel på mål

Målsättningen kan vara att det inte ska förekomma kränkande bilder, förnedrande attityder eller nedvärderande språkbruk och så vidare som kan medföra att anställda blir utsatta för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Åtgärder som ska vidtas:

- » Alla arbetsgivare ska utarbeta någon form av förhållningssätt, policy eller riktlinjer som klargör att sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön eller repressalier på grund av en anmälan inte accepteras på arbetsplatsen. Alla anställda ska känna till detta.
- » Samtliga arbetsgivare ska ha någon slags beredskap för hur problem, enligt denna lag, ska hanteras på arbetsplatsen. Det är också viktigt att en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön utreder omständigheterna kring de uppgivna trakasserier samt i förekommande fall vidtar de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Om arbetsgivaren brister i sin utredningsskyldighet riskerar hon eller han att få betala skadestånd till den utsatta arbetstagaren.
- » Om det finns problem i dagsläget på en arbetsplats, exempelvis en jargong som kränker kvinnor eller män, pornografiska bilder eller annat som kan definieras som sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön ska dessa problem omedelbart hanteras. Vilka konkreta åtgärder som bör vidtas beror på problemens natur.
- » Större krav ställs på arbetsgivare med många anställda, till exempel att det bör utses kontaktpersoner som de anställda kan vända sig till dels för att göra en anmälan och dels för att få stöd och råd.

Åtgärder som kan vara lämpliga i övrigt

Vilka åtgärder i övrigt som bör vidtas beror enligt lagstiftaren på arbetsplatsens storlek och andra lokala förhållanden.

- » Information om problematiken och arbetsgivarens inställning redogörs för på en planeringsdag. Grupparbeten genomförs för att synliggöra attityder.
- » En utbildning genomförs för de personer som ska hantera en anmälan om trakasserier.
- » Pornografiskt material förbjuds på arbetsplatsen.

▮ Detta är exempel på VAD som ska göras. Glöm inte att även ange HUR det ska göras, NÄR det ska göras och VEM som är ansvarig för genomförandet. ■

Hur ska åtgärderna vidtas

Exempel: Policyn ska skrivas in i jämställdhetsplanen. En beredskapsplan ska upprättas. Personalen ska informeras och utbildas. Kontaktpersoner ska utses och offentliggöras på arbetsplatsen.

När ska åtgärderna vidtas

Exempel: Senast den ...

Vem är ansvarig för åtgärderna

Exempel: VD Berit Bertilsson samt samtliga enhetschefer och kontaktpersoner som utsetts – se beredningsplanen.

Exempel på en beredningsplan från en stadsdelsförvaltning

Handläggning av inträffade trakasserier

Som arbetsgivare har respektive enhetschef ansvaret för arbetsmiljön på sin enhets/sina enheter. Enligt 22a § JämL har arbetsgivaren ett ansvar för att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Enligt 27a § JämL kan arbetsgivaren bli skadeståndskyldig gentemot arbetstagaren om arbetsgivaren inte anstränger sig för att få stopp på trakasserier.

Trakasserier är ett av de känsligaste problem som kan uppstå på en arbetsplats, därför att företeelsen så nära berör den personliga integriteten.

Anställda som har utsatts för trakasserier rekommenderas att klart och tydligt säga till den som trakasserar att hans/hennes handlande upplevs som ovälkommet och kränkande. Det kan också vara bra att berätta om sina upplevelser för någon man har förtroende för, samt att man så tidigt som möjligt dokumenterar det inträffade.

Om trakasserier inte upphör eller den trakasserade inte själv vill eller vågar ta upp saken med den som trakasserar, kan den anställde vända sig till närmaste arbetsledare, fackligt ombud eller chefen för verksamheten. En annan möjlighet är att vända sig till förvaltningens jämställdhetsombud.

Det är viktigt att veta att en anställd som på angivet sätt tar upp en fråga om trakasserier inte därmed automatiskt ger in en formell anmälan mot trakasseraren.

Om den ovan beskrivna informella hanteringen – innefattande också rådgivning och andra former av stöd – inte leder till någon förändring av situationen, eller om inträffade trakasserier är av allvarlig natur, skall mera formella åtgärder tillgripas mot den som gjort sig skyldig till trakasserier. Dessa skall grundas på en formell anmälan som formuleras och lämnas till: Chef/arbetsledare och/eller facklig företrädare som i sin tur kontaktar högre chef eller förvaltningens jämställdhetsombud.

Om inget av dessa alternativ står till buds eller om det är arbetsgivaren som trakasserar, kan arbetstagaren alltid göra en formell anmälan till sitt fack eller till JämO.

De rättsliga åtgärder som kan komma ifråga till följd av en formell anmälan om trakasserier utgörs av disciplinpåföljd (skriftlig), omplacering, uppsägning, avstängning, avskedande och åtalsanmälan.

I de fall som bedöms vara mindre allvarliga, kan den åtgärd som vidtas inskränkas till att chef eller tjänsteman i förvaltningen genomför ett samtal med trakasseraren och klargör situationens allvar för vederbörande.

Innan frågan väcks om uppsägning eller avskedande, måste det prövas om det föreligger någon möjlighet till omplacering. Strävan skall i dessa sammanhang vara att det är trakasseraren som skall omplaceras, inte den trakasserade. Om omplacering inte är möjlig, kan uppsägning aktualiseras. Enligt § 7, lagen om anställningsskydd (LAS), får en anställd sägas upp från sin anställning om det finns saklig grund för detta. I stadsdelsförvaltningen XXXXX utgör allvarligare eller upprepade trakasserier saklig grund för uppsägning.

Handlingsrutiner för arbetsledare

- *Be personen som är utsatt för trakasserier att berätta så konkret som möjligt.*
- *Försök också om det går att tidsbestämma händelserna. Skriv ned det hon/han berättar och läs det sedan för personen, så att hon/han kan bekräfta att Du uppfattat det hela riktigt.*
- *Bekräfta för den drabbade att Du tar allvarligt på detta och informera om förvaltningens policy. Informera också om vad Din uppgift som ansvarig chef är i detta sammanhang.*
- *Informera den drabbade om att den utredning Du ska göra kommer att hanteras konfidentiellt och att hon/han erhåller skriftlig bekräftelse på ingivet klagomål inom sju dagar.*
- *Informera henne/honom att Du härmed startar en utredning. Utredningen får ta max 30 dagar.*
- *Kalla in den person som förmodas ha trakasserat omedelbart. Informera honom/henne om vad Du vet och hör hans/hennes synpunkter.*
- *Meddela att Du nu gör en utredning. Meddela hur lång tid det ska ta och att Du kommer att fatta ett beslut när Du är färdig.*
- *Informera också om att hans/hennes agerande kan få konsekvenser, vilka de rättsliga åtgärderna är som kan komma ifråga. De utgörs av disciplinpåföljd (varning), omplacering, avstängning, uppsägning, avskedande och åtalsanmälan.*
- *30 dagar efter anmälan skall utredningen vara avslutad och handlingsplan skallmeddelas berörda personer.*

Rekommendationer till alla anställda

Anställda har en viktig roll att spela när det gäller att skapa en arbetsmiljö utan trakasserier. De kan bidra till att förhindra trakasserier genom att vara medvetna om och känsliga för problemet och genom att se till att deras eget och arbetskamraternas uppträdande inte är kränkande eller kan uppfatta som kränkande.

Om Du Skulle bli trakasserad:

- *Säg ifrån! Konfrontera personen direkt! Lämna inget utrymme för missförstånd.*
- *Kom ihåg att det inte är Ditt fel!*
- *Berätta för någon Du litar på vad som hänt.*
- *Skriv ner vad som hänt så att Du lättare kan bearbeta och dokumentera det inträffade. Anteckna klockslag, datum, eventuella vittnen, vad den som trakasserade Dig sa och gjorde, hur Du kände Dig och hur Du reagerade.*
- *Tala med arbetsledningen, förvaltningens jämställdhetsombud eller fackligt ombud.*

Rekrytering



7 § Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet

7 § ”Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.”

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att åstadkomma en jämnare könsfördelning genom intern rörlighet. Det handlar inte om jämlik kompetensutveckling i största allmänhet utan till en kompetensutveckling som på sikt leder till en jämnare könsfördelning inom de arbeten som idag är dominerade av ettdera könet; exempelvis att öka andelen kvinnliga chefer.

Med jämn könsfördelning avser lagstiftaren minst fördelningen 60/40 och det gäller inte på arbetsplatsen som helhet utan för respektive enhet, avdelning, förvaltning eller yrkesgrupp. Att ha totalt 100 personer anställda varav 50 kvinnliga sekreterare och 50 män på chefsposter räknas inte som en könsblandad arbetsplats. Fördelningen 60/40 är en minimimålsättning, det långsiktiga målet bör vara 50/50. Arbetsgivaren kan naturligtvis inte påverka hur många kvinnor eller män som genomgått viss utbildning eller intresset för att söka tjänster som av tradition utförs av ettdera könet. Det kan emellertid finnas åtgärder som en arbetsgivare kan vidta som på sikt kan få viktiga effekter på jämställdhetssträvandena i samhället i stort.

Det som bör kartläggas är givetvis i första hand könsfördelningen inom respektive arbets-/yrkesgrupp och vilka möjligheter det finns till att genom intern rörlighet åstadkomma en jämnare könsfördelning. Viktiga komplement är resultat av utvecklingssamtal eller motsvarande och de åtgärder man beslutat vidta inom ramen för dessa. Önskemål från de anställda kan synliggöras i enkäter eller under utvecklingssamtal eller motsvarande. Vissa, särskilt mindre, arbetsgivare eller arbetsplatser inom branscher med starkt könsbundna arbeten/yrkeskategorier har begränsade möjligheter att vidta åtgärder inom ramen för denna bestämmelse och får i så fall lägga större fokus på 8–9 §§ JämL.

Exempel på vad som bör kartläggas

- » Först och främst måste könsfördelningen kartläggas. Det är antalet kvinnor och män inom varje yrkesgrupp eller kategori av arbetstagare det handlar om. Koppla ihop undersökningen med övrig personalstatistik när det gäller arbets- och löneförhållanden i stort.
- » Undersök genom enkäter eller intervjuer om det finns anställda som är intresserade av att avancera eller byta arbetsuppgifter.
- » Är arbetsplatsens samtliga avdelningar/enheter/arbetsområden anpassade fysiskt och psykosocialt för att kunna ta emot både kvinnor och män?
- » Kan småbarnsföräldrar förena arbetet med sitt föräldraansvar på alla avdelningar/enheter?

- » Undersök genom enkäter/intervjuer om det finns anställda som vill ha mentorer eller vill bli mentorer.
- » Ta fram könsuppdelad statistik över vilka anställda som deltagit i utbildning och kompetensutveckling de två senaste åren. Analysera statistiken: Har utbildning resulterat i något konkret som en jämnare könsfördelning? Är det skillnad mellan kvinnor och män?

Exempel på analys av kartläggningen

Inom tre typer av arbeten/yrkeskategorier råder ojämn könsfördelning (visa med statistik), i synnerhet när det gäller högre administrativa tjänster. En av sekreterarna har under sitt utvecklingssamtal sagt att hon skulle vara intresserad av att jobba med ekonomi. På ekonomiavdelningen arbetar nu tre män och en av dem ska sluta.

Om kartläggningen visar att det inte finns några behov av åtgärder därför att alla avdelningar/enheter på arbetsplatsen är könsblandade så beskriv detta (gärna med statistik).

Exempel på långsiktigt mål

- » Antalet kvinnliga chefer/arbetsledare ska inom x år ha ökat med x%.
- » Inom fem år ska könsfördelningen vara 30/70 inom tre arbeten/yrkeskategorier (nämna vilka).

Exempel på kortsiktigt mål

- » Alla anställda ska tillsammans med arbetsgivaren senast den xx arbeta fram individuella utbildnings- och kompetensutvecklingsplaner som bland annat syftar till att skapa en jämnare könsfördelning.
- » Sekreteraren ska under året uppmanas att söka tjänsten som ekonomiassistent.

Exempel på åtgärder

- » Inför (halvårsvis/årliga) utvecklingssamtal med all personal.
- » Utarbeta en kompetensplan eller en utbildningsplan i syfte att underrepresenterat kön ska kunna befordras till högre tjänster.
- » Inför mentorskap eller annat stöd för möjliggöra för anställda av underrepresenterat kön att få mer kvalificerade arbetsuppgifter.
- » Ge vikariat och eller praktik i första hand till underrepresenterat kön.
- » Tillämpa arbetsrotation för att ge alla anställda nya kunskaper och erfarenheter.
- » Inför delat chefskap för att möjliggöra en bredare chefsrekrytering.
- » Inför självstyrande arbetslag.
- » Låt jämställdhetsgruppen följa alla tillsättningar och ha yttranderätt i dem.

! Detta är exempel på VAD som ska göras. Glöm inte att även ange HUR det ska göras, NÄR det ska göras och VEM som är ansvarig för genomförandet.

Hur ska åtgärderna vidtas

Exempel: Individuella utbildningsplaner/kompetensplaner tas fram. Mentorskapsförsök införs. Prioritera underrepresenterat kön vid vikariat. Arbetsrotation ska införas. Intern och extern utbildning.

När ska åtgärderna vidtas

Exempel: Den externa utbildningen påbörjas under vårterminen. Den interna utbildningen startar (datum).

Vem är ansvarig för åtgärderna genomförs

Exempel: Personalchef Karin K. Handledare (interna utbildningen): ekonomiassistent Per P.

8–9 §§ Jämnare könsfördelning genom extern rekrytering

8 § ”Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.”

7 § ”När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.”

Bestämmelserna i 8–9 §§ ska ses tillsammans. De syftar till att arbetsgivaren inte får vända sig till enbart kvinnor eller män i exempelvis platsannonser. Arbetsgivaren får heller inte utforma formulär för anställningsintervjuer eller tester som missgynnar sökande av ettdera könet. Med särskilda skäl som anges i andra stycket avses sysselsättningsläget på orten och omdispositioner vid strukturförändringar med mera. Arbetsgivaren har dock ett aktivt ansvar att anstränga sig för att åstadkomma en jämnare könsfördelning i samband med rekrytering.

I vissa fall kan det räcka med att i platsannonserna uppmuntra underrepresenterat kön. I andra fall kan man behöva vidta positiv särbehandling.

Positiv särbehandling är ett begrepp som ofta missförstås. Tanken med positiv särbehandling är att minska den faktiska ojämställdheten som det

underrepresenterade könet kan möta. Det är alltså en slags "hinna-ikapp-åtgärd" för att skynda på jämställdhetsutvecklingen. Det kan handla om att uppvärdera traditionellt kvinnliga meriter eller att prioritera underrepresenterat kön vid likvärdiga meriter.

Det finns några viktiga principer (utifrån bland annat praxis från EG-domstolen) som måste följas vid positiv särbehandling för att inte missgynna eller diskriminera enskilda personer av majoritetskön: Underrepresenterat kön får inte gynnas med automatik, alla sökandes meriter måste bedömas objektivt och sakligt, skillnaderna i meriter får inte vara för stora, åtgärder för att skapa en jämn könsfördelning måste stå i proportion till de mål som eftersträvas.

Som redan framgått i texten till 7 § ansvarar alla arbetsgivare för att vidta åtgärder i syfte att få en jämn könsfördelning inom samtliga arbets- eller yrkesgrupper, genom intern rörlighet såväl som vid rekrytering.

Kartläggningen kan utgå ifrån ett liknande material som för 7 § men bör kompletteras med kvalitativa frågeställningar som till exempel vilka svårigheter och möjligheter som finns för att rekrytera både kvinnor och män till samtliga typer av arbeten och befattningar.

Exempel på vad som bör kartläggas

(i vissa avseenden samma som för 7 §):

- » Först och främst måste könsfördelningen kartläggas. Det är antalet kvinnor och män inom varje yrkesgrupp eller kategori av arbetstagare det handlar om. En arbetsplats med 20 manliga tekniker och 20 kvinnliga kontorister har inte jämn könsfördelning i jämställdhetslagens mening.
- » Analysera könsfördelningen! Är den sned? Varför är den sned? Kan ni göra något åt det?
- » Är arbetsplatsen anpassad fysiskt och psykosocialt för att kunna ta emot både kvinnor och män?
- » Kan småbarnsföräldrar förena arbetet med sitt föräldraansvar?
- » Vilka faktorer vid tidigare rekryteringar har lett till att könsfördelningen eventuellt blivit sned?
- » Se över kvalifikationskraven vid nyanställning-
- » Är befattningar "könsmärkta" genom slentrianmässigt tänkande beträffande kraven på utbildning och erfarenhet?
- » Hur brukar rekryteringsgruppen vara sammansatt? Ingår både kvinnor och män?
- » Hur brukar platsannonserna utformas? Är de omedvetet könsmärkta?
- » Gäller samma sak för instruktionerna till arbetsförmedlingen?
- » Sker rekrytering genom handplockning bland bekantas bekanta?

Exempel på analys av kartläggningen

Inom vissa (ange vilka och antal) yrkeskategorier dominerar kvinnor/män i hög grad. De krav som ställs på arbetssökande upplevs av de anställda som slentrianmässiga och icke relevanta för de arbetsuppgifter som ska utföras. I år ska två personer rekryteras.

Om er kartläggning visar att det inte finns några behov av åtgärder därför att arbetsplatsen redan är könsblandad så beskriv detta (gärna med statistik).

Exempel på långsiktigt mål

- » Könsfördelningen ska bli mer jämställd inom kategori xx/avdelningen xx.
- » Inom fyra år ska vi ha nått x% kvinnliga xx och x% manliga xx.
- » Inom fem år ska könsfördelningen vara 30/70 inom de tre verksamheterna. Alla befattningar ska vara grundligt analyserade så att kraven vid rekryteringar är könsneutrala och relevanta.

Exempel på kortsiktigt mål

- » I år ska Carl C, charkansvarig, vara pappaledig i sex månader. Eftersom övervägande del av våra chefer är män ska vi vidta åtgärder – bland annat se över våra rekryteringsrutiner – för att få ansökningar från kvinnor. Om det uppstår rekryteringsbehov av kassapersonal ska vi prioritera manliga sökanden enligt principerna för positiv särbehandling.
- » Andelen manliga förskollärare ska öka med x %. I år är vår målsättning att vi ska rekrytera två män. Under året ska rekryteringsprocessen förändras så att den blir könsneutral och yrkeskraven relevanta.

Exempel på åtgärder

Det kan behövas mer eller mindre långtgående åtgärder för att nå en jämnare könsfördelning inom olika befattningar eller yrken. I vissa fall kan det räcka med att uppmana underrepresenterat kön att söka ledigt arbete. Ibland kan man behöva se över kravprofiler och vilka meritkrav som ställs. Det får till exempel inte ligga en sökande till last att personen har varit hemma med barn eller arbetat deltid. Tvärtom ska arbetsgivaren aktivt skapa möjligheter för att kompensera för de nackdelar som kvinnor av tradition har och har haft på grund av huvudansvaret för hem och barn. Vid anställningsbeslutet bör arbetsgivaren prioritera personer av underrepresenterat kön vid likvärdiga meriter.

- » Se över rekryteringsrutinerna. Analysera befattningarna och besluta vilka meriter som krävs och hur meriterna ska värderas könsneutralt inför anställningsbeslutet.

- » Se till att platsannonser utformas så att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka.
- » ”Men det är ju inga kvinnor/män som söker till oss.” Visst kan det vara så att det är svårt att påverka arbetsmarknaden eller individers yrkesval. Men huvudsaken är att ni anstränger er utifrån era möjligheter. Ta kontakt med ortens gymnasieskola, diskutera frågan i den lokala företagarföreningen, försök påverka utvecklingen på sikt. Gör det möjligt för personer av underrepresenterat kön att söka anställning hos er om de så skulle önska.
- » Se till att det inte finns några diskriminerande faktorer under rekryteringsprocessen. Exempelvis får inte kvinnliga sökanden sorteras bort på grund av graviditet eller förväntad graviditet.
- » Se till att rekryteringsgruppen innehåller både kvinnor och män, gärna lika många av varje kön.
- » Använd positiv särbehandling vid lika eller likartade meriter.

Vill ni prioritera underrepresenterat kön vid anställning? Det finns möjligheter att använda sig av så kallad ”positiv särbehandling”. I princip är det förbjudet att diskriminera någon på grund av kön och en sådan åtgärd är därmed ett undantag från diskrimineringsförbudet. Möjligheten bör därför användas med följande principer:

- » Det underrepresenterade könet får inte gynnas med automatik. Det innebär att en arbetsgivare måste ta hänsyn till och göra en objektiv bedömning av samtliga sökandes meriter (även uppvärdering av icke-traditionella meriter). Man måste läsa och ta hänsyn till samtliga ansökningar.
- » Meritvärderingen måste göras med utgångspunkt från klara kriterier och värderingen måste ske med genomskinlighet, det vill säga alla inblandade ska kunna förstå hur värderingen gick till.
- » Den positiva särbehandlingen måste stå i proportion till de mål som eftersträvas, det vill säga den måste ha påtaglig effekt för möjligheterna att uppnå jämn könsfördelning på arbetsplatsen.
- » Låt jämställdhetsgruppen följa tillsättningarna och ha yttranderätt i dem.
- » Besök skolor för att uppmuntra till icke könsbundna yrkesval.
- » Prioritera prao-elever av underrepresenterat kön.
- » Följ upp rekryteringarna ur ett jämställdhetsperspektiv. På en liten arbetsplats kan personalchefen använda sig av en tydlig mall för rekryteringar vid beslutet om tillsättning. Hos en arbetsgivare med många avdelningar, filialer eller förvaltningar kan huvudkontoret samla in dessa uppföljningsrapporter för att kontrollera att arbetsgivarens mål respekteras och för att kunna mäta effekterna av de fastslagna åtgärderna och besluten.

▮ Detta är exempel på VAD som ska göras. Glöm inte att även ange HUR det ska göras, NÄR det ska göras och VEM som är ansvarig för genomförandet.

Hur ska åtgärder vidtas

Exempel: Annonserna ses över. Beslut tas om positiv särbehandling. Hänsyn tas till de principer som gäller för åtgärden. Skrivelse om att vi helst tar emot manliga – alternativt kvinnliga – praktikanter sänds till studievägledare och arbetsförmedlingar.

När ska åtgärderna vidtas

Exempel: Översynen av annonserna ska vara klar den (datum). Beslut om positiv särbehandling gäller från den dag planen är daterad. Skrivelsen till skolor och AF skickas den (datum).

Vem är ansvarig för åtgärderna

Exempel: Eva E ser över annonserna och gör förslag till ny utformning. Göran G skriver beslutet om positiv särbehandling. Hänsyn tas till de principer som gäller för åtgärden. Skrivelsen utformas av Majvor M.

Exempel på mall för uppföljning av rekryteringar

Aktuell tjänst:

Utannonserad den: Tillträdesdatum:

Annonsering i:

Lokaltidning

Arbetsförmedling

Övrigt

Kvalifikationskrav

.....
.....
.....

Yrkesgruppen är:

Jämställd

Mansdominerad

Kvinnodominerad

Arbetsid

Heltid

Deltid

Sökande

Antal sökande: Varav män: Varav kvinnor:

Antal kvalificerade: Varav män: Varav kvinnor:

Antal kallade: Varav män: Varav kvinnor:

Person som anställdes

Man

Kvinna

Motivering

(Ange t.ex. skäl varför en person av underrepresenterat kön inte anställdes):

.....
.....
.....

Ort och datum

.....

Underskrift

Namnförtydligande

JämOs kommentar till mallen:

Ni måste besluta om vilka rekryteringsrutiner ni ska ha och vilka kvalifikationskrav ni ställer på de sökande innan rekryteringsprocessen påbörjas.

Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg



Viktiga begrepp

Kartläggning av lönebestämmelser och tillämpningen av dessa

Att sammanställa alla delar av lönerna som arbetsgivaren betalar: kollektivavtal, bonus, förmåner, kriterier för att bedöma individens prestation med mera.

Könsanalys av lönebestämmelser och tillämpningen av dessa

Att undersöka och kontrollera om samtliga lönedelar är könsneutrala. Har kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete samma villkor? Tillämpas lönekriterierna på samma sätt?

Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbeten

Att undersöka om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma arbetsuppgifter.

Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbeten

Om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbeten ska arbetsgivaren analysera vad de beror på, det vill säga om de baseras på erfarenhet, skicklighet, prestation, bonusutfall eller något annat av de kriterier som används för att bestämma lönerna.

Gruppering av arbeten utifrån kraven i arbetet

Vid gruppering av likvärdiga arbeten är det arbetet i sig och inte individerna som jämförs. Ett arbete är likvärdigt med ett annat om det vid en sammantagen bedömning ställer lika stora krav i fråga om ansvar, ansträngning, kunskap och färdigheter samt arbetsförhållanden. En barnmorska kan ha krav i arbetet som är likvärdiga med de krav en medicin-tekniker har i sitt arbete och de hamnar då i samma likvärdighetsgrupp.

Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade

Innebär inte en jämförelse av löneskillnader mellan individer, utan skillnader i medellön eller medianlön mellan likvärdiga arbeten. Observera att ett arbete kan utföras av en enda person.

Under kartläggningen ställs frågor som: Är något arbete kvinnodominerat, det vill säga är minst 60 procent av dem som utför det kvinnor? Är kvinnodominerade arbeten lägre avlönade än likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade?

Analys av löneskillnader mellan arbeten som är kvinnodominerade och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade

Om det finns löneskillnader mellan likvärdiga arbeten måste hela löneskillnaden kunna förklaras med sakliga kriterier.

Observera att om ett arbete har högre lönenivå än ett annat likvärdigt

arbete kan det inte förklaras med att det har en högre kravnivå. Arbetena jämförts med varandra just för att de bedömts vara likvärdiga.

Handlingsplan för jämställda löner

Sammanfattning av lönekartläggningen och analysen samt beskrivning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som måste vidtas för att nå jämställda löner. Den ska även innehålla en tidsram och kostnadsberäkning för dessa.

Jämställdhetsanalys av löner

Samlingsbegrepp för lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.

10–11 §§ Jämställdhetsanalys av löner

10 § ”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställnings villkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar
- anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.”

11 § ”Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.”

FÄRRE ÄN TIO ANSTÄLLDA

Enligt jämställdhetslagens förarbeten finns inget som tyder på att problemet med osakliga löner som beror på kön minskar med antalet anställda. Alla arbetsgivare, oavsett hur få anställda de har, ska därför

kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och männenligt 10 § JämL. Arbetsgivare med färre än tio anställda omfattas dock inte av kravet på att upprätta en årlig handlingsplan för jämställda löner.

I detta avsnitt går vi steg för steg genom alla delar i jämställdhetsanalys av löner. Vi använder ett fiktivt exempel för att visa hur en bra jämställdhetsanalys av löner kan arbetas fram.

1. Samverkan – komma överens på arbetsplatsen

Arbetsgivarens jämställdhetsanalys av löner ska göras i samverkan med arbetstagarerna eller deras fackliga organisationer (2 § JämL). Jämställdhetslagens krav på årlig lönekartläggning, analys och handlingsplan medför delvis nya roller för fack och arbetsgivare eftersom arbetet med jämställdhetsanalys av löner inte är en förhandlings- och avtalsfråga. Istället är det osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor som ska uppträckas, åtgärdas och förhindras. Eventuella lönejusteringar ska anges, kostnadsberäknas och tidsbestämmas i en handlingsplan för jämställda löner. För att jämställdhetslagen ska följas har lagstiftaren valt att lägga ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter. Bland annat kan en central facklig organisation göra framställan om vitesföreläggande av en arbetsgivare som bryter mot jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder (35 § JämL). Fungerar inte samverkan är det dock ytterst arbetsgivaren som ansvarar för lönekartläggningen, analysen och handlingsplanen. Finns inga fackliga organisationer ska arbetsgivaren samverka med andra arbetstagarrepresentanter. Även arbetstagare som inte är fackligt anslutna ska omfattas av jämställdhetsanalysen av löner.

Tänk på:

- ▶ Det är en fördel om de lokala parterna inleder arbetet med att komma överens om ramarna för samverkan.
- ▶ Utse de personer som vara delaktiga i kartläggnings- och analysarbetet. Det bör vara minst tre personer som har insikt i verksamheten och lönefrågor. Hälften bör vara kvinnor.
- ▶ Bestäm vilka tidsramar som är lämpliga för de olika delarna i kartläggningarna och analyserna.
- ▶ Bestäm hur många samverkanstillfällen som är realistiska.
- ▶ Bestäm hur resultatet av löneanalysen samt handlingsplanen och de eventuella lönejusteringarna ska förhålla sig till traditionella lönejusteringar som baseras på lönesamtal eller löneförhandling.

SAMVERKAN FÖR FÖRETAGET FIKTIVA	
Från arbetsgivarsidan	Från arbetstagsidan
Lena Andersson Olof Brundin Göran Wideberg	Camilla Gustavsson (Fackförbund 1) Stefan Danielsson (Fackförbund 2) Gunilla Ångberg (Fackförbund 3)

2. Kartläggning och analys av bestämmelser och tillämpningen av dessa

Kartlägg och analysera samtliga faktorer som påverkar lön ur ett köns- perspektiv. Lista alla lönebestämmelser och löneförmåner för att få ett underlag för att bedöma om dessa är könsneutrala samt tillämpas på samma sätt för kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Det kan gälla kollektivavtalets utformning, löneförmåner (inklusive sidoförmåner som tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och dylikt), kriterier för bedömning av individers prestation med mera. Samla även in information som kan ha betydelse för bedömningen såsom ålder, kön och utbildning. Syftet med genomgången är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader.

Lönesättningen ska vara genomskinlig så att det går att bedöma om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig och inte beror på kön.

Faktorer som påverkar lön

Historiska löner

Anställda kan enligt avtal ha fått behålla en högre lön efter omplacering från tidigare chefs- eller arbetsledarposition. Ofta är det män som tidigare haft dessa positioner och därmed har högre lön än kvinnor, trots att de utför lika eller likvärdigt arbete. En del arbetsgivare har valt att bromsa löneutvecklingen för männen i syfte att kvinnorna ska kunna komma i kapp lönemässigt. Detta kan vara en lämplig och bra åtgärd för att minska löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete.

Prestation

Om en anställd utför sitt arbete på ett skickligare sätt än en annan kan detta vara en fullgod förklaring till en högre lön. Detta förutsatt att prestationerna bedömts enligt kriterier som är könsneutrala. Ser en arbetsgivare ett mönster som visar att fler män (eller kvinnor) bedöms prestera mycket bättre bör en närmare analys göras av skälen till detta. Kan kvinnor och män ha bedömts olika? Vad beror det på att män (eller kvinnor) presterar bättre? Vilka kompetenshöjande åtgärder eller andra insatser kan skapa bättre prestation eller ökad skicklighet för att på sikt kunna leda till en jämställd löneutveckling?

Kollektivavtal

Syftet med lagstiftningen är bland annat att komma åt undervärderingen av kvinnodominerade arbeten. Lönejämförelser ska därför göras över avtalsgränserna. Om arbeten som tillhör olika avtalsområden bedöms vara likvärdiga (se avsnittet om likvärdiga arbeten sidan 16) ska lönerna justeras upp för de kvinnodominerade arbetena, såvida det inte finns några sakliga förklaringar till löneskillnaderna. Olika kollektivavtal är således i sig inte en tillräcklig förklaring till löneskillnader.

Marknaden

Analysen av löner ska bara omfatta anställda hos arbetsgivaren, men löne- och anställningsvillkor påverkas av den övriga arbetsmarknaden. Det är bra om det framgår av lönepolitiken hur man hämtar information om löner i omvärlden, hur man låter det påverka lönesättningen och hur ofta man ska hantera omvärldsrelaterade lönenivåer.

I Arbetsdomstolens dom nr 13 /01 konstaterade domstolen att två kvinnliga barnmorskor anställda på ett landsting utförde arbete som var likvärdiga med en manlig klinikingenjörers arbete. Därefter kom dock domstolen fram till att löneskillnaderna mellan mannen och kvinnorna inte berodde på kön, bland annat mot bakgrund av hur arbetsmarknadsituationen såg ut. Vad gäller ”marknadsargumentet” påpekade domstolen att arbetsgivaren var tvungen att visa att situationen på arbetsmarknaden faktiskt hade haft en så stor betydelse att löneskillnaden kunde förklaras på det sättet. Domstolen utgick från statistik av medianlön för alla arbetstagare som var utbildade till gymnasieingenjörer, oavsett ålder och yrkeserfarenhet. Klinikingenjörers lön låg ungefär på samma nivå som den aktuella medianlönen. Domstolen ansåg att det var troligt att en person med mannens bakgrund och ålder skulle ha haft en lön på samma nivå på den privata arbetsmarknaden som den han fick hos landstinget. Denna slutsats utgjorde en del av domskälen, som sammantaget ledde till att domstolen ansåg att löneskillnaderna inte hade samband med kön.

Erfarenhet

Det är viktigt att arbetsgivaren förklarar löneskillnader mellan kvinnor och män utifrån samma måttstock. Om erfarenhet används som ett lönesättande kriterium bör det säkerställas att det tillämpas konsekvent och könsneutralt för kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Ibland har män högre lön på grund av längre erfarenhet i arbetet. Kvinnor som arbetat lika länge eller längre hos en arbetsgivare har ibland inte motsvarande ”erfarenhetstillägg”. Finns ett sådant könsmonster kan inte erfarenhet i sig betraktas som en könsneutral förklaring till löneskillnader.

Tänk på:

- ▶ När analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män med lika och likvärdigt arbete senare görs, bör förklaringar till löneskillnaderna finnas med i de lönekriterier med mera som arbetsgivaren tillämpar.

RESULTAT AV KARTLÄGGNING OCH ANALYS FÖR FÖRETAGET FIKTIVA Lönebestämmelser, kriterier för lönesättning och löneformer

Företagets kriterier för individuell lönesättning är dåligt kända bland chefer och anställda. Åtgärd, se handlingsplan sida 23.

3. Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete

Alla anställda oavsett anställningsform ska ingå i jämförelsen. Även chefer.

Bestäm vilka arbeten som är lika, det vill säga ett arbete som utförs av en eller flera personer med samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. Tänk på att inte ha en för grov indelning utan att arbetena faktiskt är samma eller i det närmaste samma. Finns inga lika arbeten ska det anges hur man kommit fram till detta.

KARTLÄGGNING AV LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN MED LIKA ARBETE FÖR FÖRETAGET FIKTIVA				
Arbete	Könsfördelning			
	Antal		Procent	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
VD	1		100	
Avdelningschef	1	2	33	67
Arbetsledare	1	2	33	67
Informatör	2		100	
Ingenjör		2		100
Säljare	2	2	50	50
Ekonom	1	1	50	50
Montör	2	24	8	92
Reparatör		5		100
Sekreterare	2		100	
Lab.personal	8		100	
Chaufför		2		100
Lager	1	3	25	75
Städare	2	1	67	33
Reception	1		100	
Samtliga	24	44		

Kvinnodominerat arbete Icke-kvinnodominerat arbete

Bestäm därefter vilket lönebegrepp som ska användas vid lönejämförelsen. Om ”grundlön” används som jämförelsebegrepp, måste man i regel också undersöka vilka arbeten/personer som får olika slags tillägg. Hela lönen, inklusive alla tillägg, ska sakligt kunna förklaras vid jämförelsen. Räkna upp timlöner till månadslöner och deltider till heltidslöner för att möjliggöra jämförelse.

Räkna fram medellön eller medianlön för kvinnor respektive män (som utför lika arbete) och totalt för kvinnor och män i respektive arbete.

Ange gärna lönespridning (lägsta och högsta lönen) för kvinnor respektive män inom varje arbete.

Beräkna kvinnors lön i procent av männens för varje arbete.

Tänk på:

- ▶ Ett arbete kan utföras av många personer men också av bara en enda.

MEDELLÖN ...

... eller genomsnittlig lön (aritmetiskt medelvärde) är ett vanligt mått som används för att beskriva en grups lönenivå. Lönen kan uttryckas i månadslön eller timlön. Medellönen beräknas som summan av alla individers lön (som ingår i gruppen) dividerad med antalet individer i gruppen. Medellönen anger fördelningens tyngdpunkt. Det innebär att måttet är känsligt för extrema värden (det vill säga mycket låga/höga löner).

MEDIANLÖN ...

... är den lön som den mittersta individen i en grupp har då individerna ordnas från lägsta till högsta lön (P50). Om antalet individer är jämnt, det vill säga ingen individ är den mittersta, används medelvärdet av de två mittersta individernas lön. Således har hälften av individerna en lön som är lägre än medianlönen och hälften en lön som är högre.

KARTLÄGGNING AV LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN MED LIKA ARBETE FÖR FÖRETAGET FIKTIVA													
Arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning				
	Antal		Procent					Kv:s lön i % av M:s	Kvinnor		Män		
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv+M		Lägst lön	Högst lön	Lägst lön	Högst lön	
→ Avdelningschef	1	2	33	67	31 000	35 000	33 700	89			30 500	39 500	
→ Arbetsledare	1	2	33	67	21 000	24 000	23 000	88			21 000	27 000	
Informatör	2		100		19 000		19 000		19 000	19 000			
Ingenjör		2		100		22 000	22 000				20 000	24 000	
→ Säljare	2	2	50	50	20 500	19 500	20 000	105	19 000	22 000	18 000	21 000	
→ Ekonom	1	1	50	50	21 000	22 000	21 500	95					
→ Montör	2	24	8	92	17 500	19 000	18 900	92	17 000	18 000	16 000	21 000	
Reparatör		5		100		18 500	18 500				16 000	22 000	
Sekreterare	2		100		15 250		15 250		15 000	15 500			
Lab.personal	8		100		17 000		17 000		16 500	17 500			
Chaufför		2		100		16 000	16 000				14 000	18 000	
→ Lager	1	3	25	75	15 000	15 000	15 000	100			15 000	15 000	
→ Städare	2	1	67	33	13 500	13 500	13 500	100	13 000	14 000			
Reception	1		100		16 000		16 000						
Samtliga	23	44											

Kvinnodominerat arbete Icke-kvinnodominerat arbete

Lönen för Företag Fiktivas VD sätts av styrelsen och ingår därmed inte i lönekartläggningen och analysen.

Pilarna visar inom vilka lika arbeten lönejämförelser ska göras för företaget Fiktiva (inom övriga arbeten behöver inga jämförelser göras eftersom de antingen bara utförs av kvinnor eller män).

4. Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete

Analysera skillnader i lön och gärna lönespridning samt löneutveckling mellan kvinnor och män som utför lika arbeten. Lönesättningen ska vara saklig oavsett hur arbetsgivaren valt att utforma sitt lönesystem och systemet bör vara genomskinligt så att det går att bedöma vad löneskillnaderna beror på. Vid analysen ska hela löneskillnaden förklaras – det räcker inte med att uppges ett antal tänkbara förklaringar. Dessutom bör dessa återfinnas i lönekriterierna. Om individuell lönesättning tillämpas måste man i regel gå ner på individnivå för att kunna bedöma om det finns något sakligt skäl till en löneskillnad.

Viktigt att analysera lönespridning och löneutveckling för varje arbete

Lönespridningen är skillnaden mellan den högst och den lägst avlönade arbetstagaren. Löneutvecklingen är ett mått på hur lönen för individer/grupper utvecklas över tiden. Arbetsgivaren ska (2 § JämL) i samverkan med arbetstagarna främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Om lönespridningen är mindre för kvinnor än för män kan det vara ett tecken på att möjligheterna till löneutveckling är olika. Undersök om lönespridningen för kvinnor skiljer sig från männens.

Tänk på

- ▶ Gå igenom kriterierna för hur man bedömer prestation och hur de tillämpas.
- ▶ Undersök om kvinnor och män har samma möjligheter att påverka sina löner utifrån individuella kriterier.
- ▶ Undersök om det finns (dolda) värderingar som gör att mäns prestationer blir mer synliga och värderas högre än kvinnors prestationer.
- ▶ Även manliga anställdas lägre lön ska kunna förklaras med sakliga kriterier alternativt justeras.

Företaget Fiktiva analyserar löneskillnaderna i de fem lika arbeten som innehas av både kvinnor och män. Även lönespridningen analyseras.

ANALYS AV LIKA ARBETE FÖR FÖRETAGET FIKTIVA	
Arbete med både kvinnliga och manliga arbetstagare där det finns en löneskillnad	Analys av löneskillnader och lönespridning mellan kvinnor och män med lika arbete
Avdelningschefer	Den kvinnliga avdelningschefen är nyanställd liksom den ena manliga. De har också kortare yrkeserfarenhet än övriga avdelningschefer. Löneskillnaden är sakligt motiverad.
Säljare	De kvinnliga säljarnas löner är högre för att de har ett bättre försäljningsresultat.
Arbetsledare	Den kvinnliga arbetsledarens lön är för låg jämfört med den manliga arbetsledarens lön och kan inte förklaras med sakliga skäl. Åtgärd, se handlingsplan sida 23.
Ekonomer	Den manlige ekonomens högre lön motiveras av betydligt längre yrkeserfarenhet.
Montörer	De kvinnliga montörernas lägre lön beror på att de ännu inte kunnat utföra alla arbetsmoment.

5. Kartläggning av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten

Vid bedömningen av vilka arbeten som är likvärdiga är det arbetets krav som ska bedömas, inte individens kvalifikationer eller prestationer. Bedömningen kräver en strukturerad genomgång av arbetets svårighetsnivå när det gäller kraven på kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållanden. En bedömning av kraven i arbetet kan göras med siffror eller till exempel med nivåerna “låga krav”, “medelstora krav”, “höga krav” och “mycket höga krav”. Metoden ger ett underlag för att bedöma om arbeten som är olika (har olika arbetsuppgifter) ändå är likvärdiga utifrån kraven i arbetena.

Det finns inget krav i jämställdhetslagen på att arbetsgivaren ska använda sig av systematisk arbetsvärdering (faktorbaserade system) för att komma fram till vilka arbeten som är likvärdiga. Ett system underlättar dock för stora arbetsgivare som ändå behöver göra någon typ av strukturerad genomgång av kraven i arbetena. Det är viktigt att ett arbetsvärderings-system är könsneutralt och innefattar de fyra kriterierna som nämns i 2§ JämL (rutan nedan) eller motsvarande. Det är avgörande att systemets värderingsfaktorer inte är utformade så att de främst synliggör typiskt mansdominerade arbetens innehåll. Värderingsfaktorer som emotionell ansträngning och ansvar för människors hälsa är således viktiga att ha med i systemet. JämO har utarbetat en metod för att bedöma likvärdiga arbeten (*Analys Lönelots*, se nedan). Dessutom finns en rad system på marknaden. JämO har tagit fram en checklista för kontroll av systemens könsneutralitet (se www.jamombud.se *Att välja arbetsvärderingssystem*). Dock tar JämO inte ställning till enskilda system.

LIKVÄRDIGT ARBETE

Definitionen av vad som är likvärdigt arbete finns i andra stycket 2§ JämL: Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom **kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning**. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt **arbetsförhållandena** beaktas.

ANALYS LÖNELOTS

Analys Lönelots är en metod för att bedöma likvärdiga arbeten. Den är utformad av JämO för användning på arbetsplatsen och ger underlag för att sakligt motivera värderingar samt underlätta för den lönesättande chefen att förklara redan satta löner. Metoden förutsätter kunskap om arbetenas innehåll, medger delaktighet och insyn samt stimulerar till samverkan. Den går att beställa från JämO eller ladda ner gratis på www.jamombud.se. På webbplatsen finns också ett kostnadsfritt datorstöd för lönekartläggning.

En *sammantagen bedömning* av kriterierna Kunskaper och färdigheter, Ansvar, Ansträngning och Arbetsförhållanden, synliggör om olika arbeten är likvärdiga baserat på kraven i arbetena. *Två arbeten behöver alltså inte ha fått samma poäng på samma kriterium för att de ska betraktas som likvärdiga.* I exemplet nedan gör vi en **mycket förenklad och fullkomligt påhittad värdering** av olika arbeten för att ge en visuell bild av hur det kan gå till. Stora arbetsgivare med många anställda och med många typer av befattningar/arbeten behöver ofta använda något slags arbetsvärderings-system, även om det inte krävs enligt jämställdhetslagen.

Värdering/bedömning av likvärdiga arbeten

4 poäng = Mycket höga krav

3 poäng = Höga krav

2 poäng = Medelkrav

1 poäng = Låga krav

VÄRDERING/BEDÖMNING AV LIKVÄRDIGA ARBETEN FÖR FÖRETAGET FIKTIVA					
Arbete	Kunskaper & färdigheter – som behövs för att utföra arbetet	Ansvar – som arbetet kräver	Ansträngning – psykisk eller fysik som arbetet kräver	Arbetsförhållanden – under vilka arbetet utförs	Poängsumma
Säljare	3	3	3	2	11
Städare	1	1	2	2	6
Sekreterare	2	1	2	1	6
Reperatör	2	1	2	3	8
Reception	1	1	2	1	5
Montör	2	1	3	2	8
Lager	1	1	2	1	5
Lab.personal	3	1	1	2	7
Ingenjör	4	3	2	2	11
Informatör	4	2	3	3	12
Ekonom	3	4	3	2	12
Chaufför	1	1	2	2	6
Avdelningschef	4	4	4	4	16
Arbetsledare	4	4	3	2	13

Viktning av faktorerna

Att väga de fyra faktorerna (kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning, arbetsförhållanden) mot varandra och bestämma deras inbördes tyngd kallas viktning. Arbetsgivare lägger tonvikten på olika arbetskrav beroende på inriktning och mål med verksamheten. Bestäm hur de fyra faktorerna ska viktas i förhållande till varandra för att bäst spegla företags/organisationens värderingar. Vad är viktigast, lite mindre viktigt eller minst viktigt? Här i exemplet värderar Företaget Fiktiva Kunskaper och färdigheter som viktigast (poängsumma multipliceras med 3) och Ansvar som näst viktigast (poängsumma multipliceras med 2). Ansträngning och Arbetsförhållanden väger lika tungt.

Tänk på

- ▶ Vanligtvis har man fler poäng att fördela på de olika faktorerna.
- ▶ Exakt samma viktade poäng krävs inte för att ett arbete ska kunna vara likvärdigt ett annat. Se Analys Lönelots sida 24–26. Den går att beställa eller ladda ned på www.jamombud.se.

VÄRDERING/BEDÖMNING AV LIKVÄRDIGA ARBETEN FÖR FÖRETAGET FIKTIVA					
Arbete	Kunskaper & färdigheter – som behövs för att utföra arbetet	Ansvar – som arbetet kräver	Ansträngning – psykisk eller fysik som arbetet kräver	Arbetsförhållanden – under vilka arbetet utförs	Poängsumma viktade poäng
Säljare	3x3=9	3x2=6	3	2	20
Städare	1x3=3	1x2=2	2	2	9
Sekreterare	2x3=6	1x2=2	2	1	11
Reperatör	2x3=6	1x2=2	2	3	13
Reception	1x3=3	1x2=2	2	1	8
Montör	2x3=6	1x2=2	3	2	13
Lager	1x3=3	1x2=2	2	1	8
Lab.personal	3x3=9	1x2=2	1	2	14
Ingenjör	4x3=12	3x2=6	2	2	22
Informatör	4x3=12	2x2=4	3	3	22
Ekonom	3x3=9	4x2=8	3	2	22
Chaufför	1x3=3	1x2=2	2	2	9
Avdelningschef	4x3=12	4x2=8	4	4	28
Arbetsledare	4x3=12	4x2=8	3	2	25

Tänk på

- ▶ Det är arbetena och inte de personer som utför arbetena som ska värderas.
- ▶ Om det inte finns några likvärdiga arbeten bör arbetsgivaren förklara hur man kommit fram till detta resultat. Det behöver dock inte innebära att analysen är klar. Lönejämförelser ska även göras mellan kvinnodominerade arbeten som har högre krav men lägre lön än arbeten som inte är kvinnodominerade.

Företaget Fiktiva kan nu ordna sina arbeten i fallande eller stigande svårighetsgrad. I detta exempel bedömer Företaget Fiktiva att poängspannet 26–28, 23–25, 18–22, 13–17, 10–12 samt 7–9 är likvärdiga grupper. Avdelningschef, arbetsledare och sekreterare är ensamma i sina grupper och därför inte likvärdiga något annat arbete. Företaget Fiktiva har således sex olika svårighetsgrupper och anger för respektive grupp vilka arbeten som är kvinnodominerade.

VÄRDERING/BEDÖMNING AV LIKVÄRDIGA ARBETEN FÖR FÖRETAGET FIKTIVA				
Viktat poäng-intervall	Grupp	Arbete	Mer än 60 procent kvinnor	Likvärdiga arbeten
26–28	1	Avdelningschef		Ej likvärdigt med annat arbete
23–25	2	Arbetsledare		Ej likvärdigt med annat arbete
18–22	3	Informatör	Kvinnodom.	Grupp 3 består av 4 likvärdiga arbeten
	3	Ingenjör		
	3	Säljare		
	3	Ekonom		
13–17	4	Lab.personal	Kvinnodom.	Grupp 4 består av 3 likvärdiga arbeten.
	4	Montör Reparatör		
10–12	5	Sekreterare	Kvinnodom.	Ej likvärdigt med annat arbete
7–9	6	Chaufför		Grupp 6 består av 4 likvärdiga arbeten
	6	Lager		
	6	Städare	Kvinnodom.	
	6	Reception	Kvinnodom.	

■ Kvinnodominerat arbete □ Icke-kvinnodominerat arbete

6. Analys av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten

I detta steg ska analysen göras på gruppnivå för att upptäcka den strukturella undervärdering som kan vara förknippad med arbetsuppgifter som är eller har varit typiska för kvinnor. Därför analyseras löneskillnaderna inom respektive likvärdighetsgrupp mellan respektive (lägre avlönade) kvinnodominerade arbeten och respektive (högre avlönade) arbeten som inte är kvinnodominerade. Inga andra jämförelser är nödvändiga eftersom syftet är att komma tillrätta med kvinnodominerade arbetens eventuella undervärdering. Givetvis behöver inte alla likvärdiga arbeten ha samma lön men löneskillnaderna ska kunna förklaras med sakliga kriterier som bör ha sin grund i lönepolitiken.

Hela löneskillnaden ska förklaras. Beror löneskillnaderna på marknaden, kontrollera att det finns fog för detta. Eftersom dessa arbeten är likvärdiga utifrån kraven i arbetena är förklaringar som att ”de utför inte likvärdigt arbete”, ”det manligt dominerade arbetet har högre kravnivå” inte godtagbara förklaringar. Undersök också skillnader i lönespridning mellan kvinnodominerade arbeten och arbeten som inte är kvinnodominerade. Kontrollera också om det finns något kvinnodominerat arbete som har värderats högre än andra arbeten som inte är kvinnodominerade, men trots det har lägre lön.

Tänk på:

- ▶ Undersök om möjligheten till löneutveckling är lika stor utifrån individuella kriterier inom kvinnodominerade arbeten som icke-kvinnodominerade arbeten.
- ▶ Undersök om det finns (dolda) värderingar som gör att icke-kvinnodominerade arbetens prestationer blir mer synliga och värderas högre än kvinnodominerade arbetens prestationer.

På nästa sida redovisas företaget Fiktivas analys av löneskillnader mellan kvinnor och män med likvärdiga arbeten. Informatör jämförs med samtliga tre arbeten som inte är kvinnodominerade inom gruppen 3 eftersom de har högre lön. Inom gruppen 4 analyseras löneskillnaden mellan Lab.personal och de två arbetena som inte är kvinnodominerade och har högre lön. Inom gruppen 6 jämförs Städare med Chaufför och Lager samt Reception med Lager men inte med Chaufför som har samma lön. Jämförelse görs även mellan Sekreterare som har värderats högre (men har lägre lön) än det lägre värderade arbetet Chaufför.

ANALYS AV LÖNESKILLNADER LIKVÄRDIGA ARBETEN FÖR FÖRETAGET FIKTIVA				
Grupp	Arbete	Medellön för kv+ m	Lönespridning för kv+m	Analys av löneskillnader mellan arbeten inom grupper som bedömts vara likvärdiga
1	Avdelningschef	33 700	30 500–39 500	
2	Arbetsledare	23 000	21 000–27 000	
3	Informatör	19 000	19 000–19 000	Informatörerna ligger lägst i gruppen. Säljarnas lön kan motiveras då den baseras på försäljningsresultat. Analysen har visat att det inte finns sakliga skäl till löneskillnader mellan informatörerna och de två övriga likvärdiga arbetena. Åtgärd, se handlingsplan sida 23.
3	Ingenjör	22 000	20 000–24 000	
3	Säljare	20 000	18 000–22 000	
3	Ekonom	21 500	21 000–22 000	
4	Montör	18 900	16 000–21 000	Montörer och reparatörer har större lönespridning än det kvinnodominerade arbetet. Det tyder på att kvinnornas prestationer inte uppmärksammats i samma utsträckning som männens. Laboratoriepersonalen har lägre medellön än övriga likvärdiga arbeten. Åtgärd, se handlingsplan sida 23.
4	Reparatör	18 500	16 000–22 000	
4	Lab.personal	17 000	16 500–17 500	
5	Sekreterare	15 250	15 000–15 500	Sekreterare är inte likvärdiga någon annan grupp. Dock har sekreterargruppen i värderingen (11 viktade poäng) bedömts ha större krav i arbetet än chaufförer (9 viktade poäng) som i genomsnitt har 500 kronor mer i lön. Åtgärd, se handlingsplan sida 23.
6	Chaufför	16 000	14 000–18 000	Arbetet som städare är likvärdigt med lager och chaufför. Det har inte framkommit sakliga skäl till löneskillnaderna mellan städare och lager. Åtgärd, se handlingsplan sida 23. Löneskillnaden mellan städare och chaufför förklaras med längre anställningstid för chaufförerna. Receptionist ligger i nivå med lager och chaufför.
6	Lager	15 000	15 000–15 000	
6	Städare	13 500	13 000–14 000	
6	Reception	16 000	16 000–16 000	

Kvinnodominerat arbete Icke-kvinnodominerat arbete

Pilarna representerar de kvinnodominerade arbetena som ska jämföras med de icke-kvinnodominerade arbetena i företaget Fiktivas analys.

Inom grupp 6 behöver inga jämförelser göras mellan det kvinnodominerade arbetet reception och chaufför, lager, då reception har samma eller högre lön. Jämförelser görs inom grupp 6 mellan städare och chaufför/lager.

7. Upprätta en handlingsplan för jämställda löner

Redovisa och utvärdera först de åtgärder som planerades i förra årets handlingsplan för jämställda löner.

Redovisa sedan resultatet av kartläggningen och analysen i en handlingsplan för jämställda löner. Besluta om vilka lönejusteringar eller andra åtgärder som ska vidtas. Gör en kostnadsberäkning och tidsplan. Genomför lönejusteringarna så snart som möjligt och senast inom tre år.

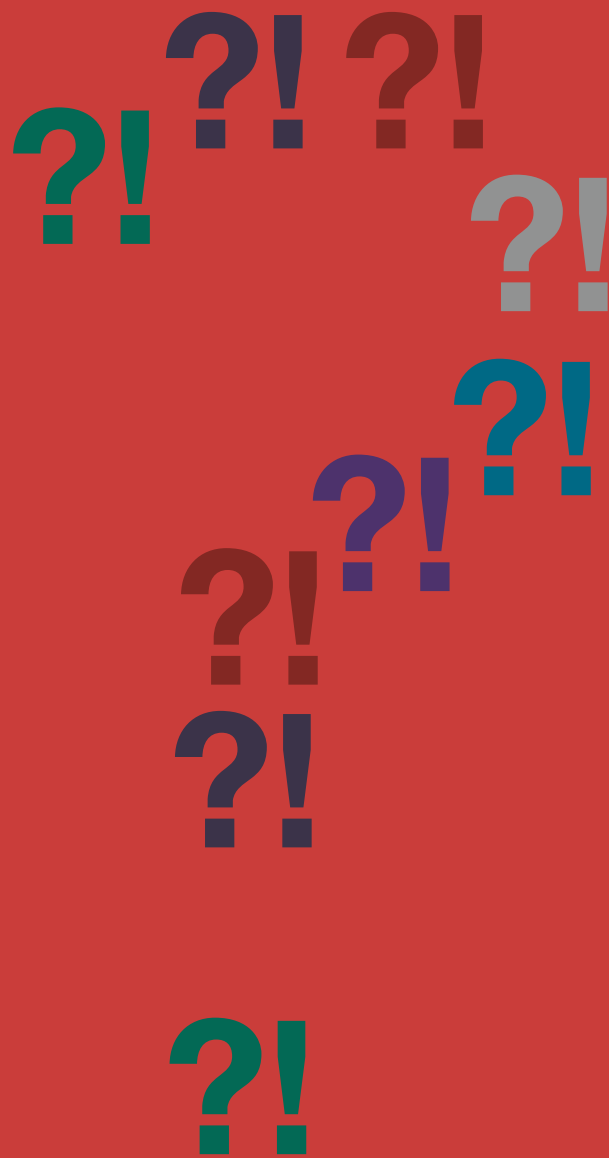
För att bibehålla lika lön för lika och likvärdigt arbete behövs regelbundna/årliga lönekartläggningar och analyser. Var särskilt uppmärksam på risken att återgå till invanda mönster vid lönerevisioner, avtalsförändringar, tillkomsten av nya arbeten, föräldraledighet, nyanställningar, omorganiseringar, fusioner och liknande. Beslut som rör löner bör fattas av personer som har mandat för det.

Redovisa också översiktligt lönekartläggningen, analysen och de beslutade åtgärderna i jämställdhetsplanen eller bifoga handlingsplanen.

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER FÖR FÖRETAGET FIKTIVA						
Analys	Åtgärd	Kostnad/månad			Klart	Ansvarig
		År 1	År 2	År 3		
Kartläggning och analys av lönebestämmelser och tillämpningen av dessa						
Företagets kriterier för individuell lönesättning är dåligt kända bland chefer och anställda.	Utbildning för chefer och anställda.	15 000 per år	10 000 per år		Oktober år 2	Ledningsgrupp
Löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbeten						
Den kvinnliga avdelningschefen är nyanställd liksom den ena manliga. Löneskillnaden är sakligt motiverad.	Ingen					
De kvinnliga säljarnas löner motiveras av bättre försäljningsresultat.	Ingen					
Den kvinnliga arbetsledarens lön är för låg jämförd med manliga arbetsledares lön.	Lönejustering för en arbetsledare	1 000	1 000		Översyn år 2	Ansvarig chef
Den manliga ekonomens högre lön motiveras av betydligt längre yrkeserfarenhet.	Ingen					
De kvinnliga montörernas lägre lön beror på att de ännu inte kunnat utföra alla arbetsmoment.	Kompetensutveckling	Finansieras inom ordinarie verksamhet			Juli år 2	Ansvarig chef
Löneskillnader mellan likvärdiga arbeten. Företaget har fem grupper med likvärdiga arbeten. Fem arbeten är kvinnodominerade och i tre av dessa ska löneskillnader åtgärdas.						
Grupp 3: Informatörer ligger lägst i gruppen. Säljarnas lön kan motiveras då den baseras på försäljningsresultat. Analysen har visat att det inte finns sakliga skäl till löneskillnaderna mellan informatörerna, ingenjörerna och ekonomerna.	Lönejustering för två informatörer.	2 000	2 000	2 000	Översyn år 3	Ansvarig chef
Grupp 4: Montörer och reparatörer har större lönespridning än de kvinnodominerade arbetena. Det tyder på att kvinnornas prestationer inte uppmärksammas i samma utsträckning som männens. Laboratoriepersonalen har dessutom lägre medellön än övriga likvärdiga arbeten.	En ökad löneutveckling bland laboratoriepersonal. Lönejustering för 8 laboratoriepersonal. Löneutvecklingen för 5 reparatörer och 24 montörer bromsas jämfört med förväntad löneutveckling.*	5 500	5 500	5 500	Översyn år 3	Ansvarig chef
Grupp 5: Sekreterargruppen ska upp i nivå med chaufförerna (grupp 6) då sekreterarnas krav i arbetet tidigare undervärderats.	Lönejustering för två sekreterare	1 500			Översyn år 3	Ansvarig chef
Grupp 6: Arbetet som städare är likvärdigt med lager och chaufför. Det har inte framkommit sakliga skäl till löneskillnaderna. Receptionist ligger i nivå med lager och chaufför.	Lönejustering för tre städare	1 500	1 500	1 500	Översyn år 3	Ansvarig chef
Summa lönejusteringar per år exkl. sociala avgifter (lön x 12)		138 000	136 500	124 500		
Summa alla åtgärder per år		153 000	146 500	124 500		
Handlingsplanen gäller från 1 januari år 1 till och med 31 december samma år.						

* När analysen visar att vissa inbördes lönerelationer behöver förändras kan det innebära att några får en bromsad och andra en ökad löneutveckling jämfört med genomsnittet.

Enkätmall



Anvisningar

När ni inför planarbetet kartlägger jämställdheten på arbetsplatsen är det viktigt att ta reda på de anställdas åsikter. JämO ger här exempel på frågor att ställa. Byt ut dem som inte passar för er arbetsplats. Med hjälp av enkäten kan ni:

- » fånga upp stämningar och åsikter om jämställdhet på arbetsplatsen
- » synliggöra de anställdas behov av och önskemål om jämställdhetsåtgärder

JämO kan tyvärr inte erbjuda någon analysmall av enkätsvaren. För statistisk bearbetning kan ni använda statistikprogrammet SPSS eller för enklare statistisk analys Excel. Presentera gärna resultatet av enkätsvaren och bearbetningen i er jämställdhetsplan. Det kan fungera motiverande när de i planen angivna åtgärderna ska genomföras.

Jag som besvarar enkäten är:

Kvinna Man Ålder:.....

Typ av befattning:.....

Om ni önskar kan ni givetvis även ha med fler personuppgifter om den som besvarar enkäten, såsom ålder, antal omyndiga barn, utbildningsnivå, anställningstyp hel och deltid, och så vidare. Tänk dock på att uppgifterna inte ska kunna röja individens identitet.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

Bestämmelsen handlar bland annat om att arbetsgivaren ska se till att det inte finns några organisatoriska, fysiska eller psykosociala hinder för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda. Onödigt tunga arbetsmoment eller brist på omklädningsrum för båda könen är ett par exempel på sådana hinder. Många arbetstagare har monotona eller repetitiva arbeten, med litet eget ansvar och påtaglig risk för arbetsskador. Arbetsrotation och flextider är effektiva åtgärder som minskar påfrestningarna för de mest utsatta grupperna. Friskvård på arbetstid kan vara en mycket bra åtgärd. Många monotona kvinnodominerade arbeten kan leda till hög sjukfrånvaro, vilket i sin tur kan leda till ökat ekonomiskt beroende av make/sambo eller statsmakterna. Har kvinnan dessutom deltidsarbete i stället för ett heltidsarbete ökar beroendet ytterligare.

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej	Vet ej/ Inte aktuellt
Är verktyg, maskiner och andra arbetsredskap anpassade för både kvinnor och män?			
Är utrustning (storlekar/justerbarhet) anpassade för både kvinnor och män?			
Är personalutrymmen (omklädningsrum etcetera) anpassade för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda?			
Är dina arbetsuppgifter tillräckligt varierande?			
Har du ett alltför stressigt arbete?			
Kan du påverka din arbetssituation?			
Kan du påverka dina arbetstider?			
Arbetar du för mycket övertid?			
Har du för litet ansvar i ditt arbete?			

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej	Vet ej/ Inte aktuellt
Har du för mycket ansvar i ditt arbete?			
Har kvinnor och män lika stor chans att välja arbetsuppgifter/ kunder etcetera som kan medföra högre lön, större karriärmöjligheter med mera?			
Om nej, har kvinnor sämre möjligheter?			
Kräver ditt arbete tunga lyft?			
Innehåller ditt arbete mycket repetitiva och monotona inslag?			
Arbetar du i samma kroppsställning (stillasittande eller stående) största delen av dagen?			
Har du möjlighet till friskvård (betald/subventionerad eller på arbetstid)?			
Får du ont i kroppen av ditt arbete?			
Tror du att du skulle få stöd av din närmaste chef/ledningen om du blev utsatt för utfrysning/osynliggörande etcetera?			
Stannar du i bland hemma (sjukskriver dig eller tar ledigt) för att du inte trivs på ditt jobb?			
Tycker du att stämningen på arbetsplatsen/i arbetsgruppen lämpar sig för både kvinnor och män?			
Blir du positivt bemött av dina närmaste arbetskamrater?			
Blir du positivt bemött av ledningen?			
Trivs du i det stora hela på din arbetsplats?			

Kommentarer och synpunkter

.....

.....

.....

Föräldraskap

5 § Förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Denna bestämmelse infördes i jämställdhetslagen mot bakgrund av den obalans som råder mellan förvärvsarbetande kvinnor och män när det gäller att ta ansvar för hem och barn. Det är i regel kvinnorna som bär det största ansvaret för barn och familj, vilket på ett negativt sätt påverkar deras möjligheter att bli jämställda männen i arbetslivet. För arbetsgivare

handlar det om att försöka organisera arbetet så att man möjliggör för småbarnsföräldrar att förena arbetet med föräldraansvar. Det kan handla om arbetstider, förläggning av möten och dylikt. Det kan också handla om åtgärder som förbättrar möjligheterna att kunna vara både chef och förälder – delat chefskap är ett exempel. Beträffande pappaledighet är det ofta viktigt att ta reda på de eventuella hinder som finns för män att ta föräldraledighet. Det kan handla om attityder från arbetsgivaren men också från arbetskamrater. En del arbetsgivare ser föräldraledighet som meriterande, vilket gynnar både kvinnor och män. I syfte att förhindra att de anställda tappar nödvändig kompetens – farhågan om dylikt kanske medför att vissa avstår från att vara föräldralediga i önskvärd utsträckning – vid ledigheten är det viktigt att hålla dem uppdaterade samt kanske även bjuda in dem till konferenser, möten och så vidare.

Besvaras av alla

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	I huvudsak positiv	I huvudsak negativ	Vet ej/ Inte aktuellt
Är din arbetsgivare positivt inställd till att kvinnor är föräldralediga?			
Är de fackliga organisationerna positivt inställda till att kvinnor är föräldralediga?			
Är medarbetarna positivt inställda till att kvinnor är föräldralediga?			
Är din arbetsgivare positivt inställd till att män är föräldralediga?			
Är de fackliga organisationerna positivt inställda till att män är föräldralediga?			
Är medarbetarna positivt inställda till att män är föräldralediga?			

Familjeansvar och arbete – besvaras av dig som är eller har varit föräldraledig

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej
Har du haft någon kontakt med arbetsgivaren under din föräldraledighet?		
Hade du önskat mer kontakt?		
Har din arbetsgivare gjort tillräckligt i syfte att underlätta för dig att ta föräldraledigt i önskad utsträckning?		
Förläggs möten på din arbetsplats normalt sett på tider som gör det lätt för dig att ta ansvar för barn?		

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej
Om du behöver – kan du påverka dina arbets-tider om du skulle behöva gå tidigare eller liknande?		
Har du möjlighet att arbeta hemifrån om du skulle önska?		
Har din arbetsgivare gjort tillräckligt för att underlätta för dig att kombinera arbete med barn?		

Har du egna förslag på hur arbetet kan organiseras för att passa anställda med ansvar för barn?

.....

.....

.....

Trakasserier

6 § Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

En arbetsgivare är skyldig att motverka uppkomst av sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön även om man tror sig veta att denna form av kränkningar inte förekommer på arbetsplatsen. Det bör i jämställdhetsplanen, vars innehåll ska delges samtliga anställda, klart framgå att denna form av kränkningar är förbjudna på arbetsplatsen. Man bör i detta sammanhang även ge exempel på vad sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön kan vara så att samtliga anställda känner till vad som är otillåtet på arbetsplatsen. Vidare bör det upprättas en beredskapsplan inkluderande rutiner för hur arbetsgivaren ska hantera en eventuell anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Om en arbetsgivare inte utreder en anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön från en anställd eller inte anstränger sig för att få stopp på trakasserier kan denna bli skadeståndsskyldig (22a§ jämställdhetslagen).

Har du under senaste året upplevt dig utsatt för:	Ja	Nej
En sexistisk eller könskränkande jargong?		
Osynliggörande eller förlöjligande vid möten som du tror har med ditt kön att göra?		
Bilder, skärmsläckare eller dylikt av sexuell karaktär som du tagit illa vid dig av?		

Har du under senaste året upplevt dig utsatt för:	Ja	Nej
Ovälkomna kommentarer eller ovälkommen uppmärksamhet som har med ditt utseende att göra?		
Tafsande eller annan beröring som är ovälkommen?		
Ovälkomna förslag på sexuellt umgänge?		
Har du blivit utsatt av person eller personer i chefsbefattning?		
Har du blivit utsatt av kollega/kollegor?		
Har du blivit utsatt av klienter/patienter eller kunder?		
Har din arbetsinsats blivit negativt påverkad av att detta förekommer eller har förekommit?		
Har arbetsgivaren fått kännedom om att det pågår eller pågick på arbetsplatsen?		
Har du gjort en anmälan till arbetsgivaren?		
Om ja, har arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att få stopp på de sexuella trakasserierna eller trakasserierna på grund av kön?		
Är du utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av ditt kön i dagsläget?		

Känner du till:	Ja	Nej
Företagets policy mot sexuella trakasserier?		
Arbetsgivarens beredskapsplan (rutiner för att hantera sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön)?		
Vem på arbetsplatsen du ska vända dig om du blir utsatt?		
Behövs mer information på arbetsplatsen om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön?		

Synpunkter och kommentarer

.....

.....

.....

Rekrytering

7 § Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet

Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Syftet med denna bestämmelse är att kvinnor ska ”bryta in” på mans-

dominerade arbetsområden och män på kvinnodominerade. Det handlar inte om fortbildning inom det egna yrket eller den egna befattningen utan om sådan utbildning och kompetensutveckling som leder till ett nytt och annorlunda arbetsinnehåll för kvinnor respektive män. Med jämn könsfördelning menas att alla typer av arbeten och kategorier av arbetstagare ska innehålla minst 40 procent kvinnor respektive män.

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej	Vet ej/Inte aktuellt
Har du haft samtal med din chef om kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling?			
Skulle du vilja pröva arbetsuppgifter som på din arbetsplats till större del utförs av motsatt kön?			
Skulle du önska kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter (chefsjobb/specialistfunktioner/projektledare/arbetsledare eller liknande)?			
Tar arbetsgivaren vara på din kompetens eller dina möjligheter till utveckling på ett bra sätt?			

8–9 §§ Jämnare könfördelning genom extern rekrytering

Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Arbetsgivaren ska aktivt anstränga sig för att få sökande av underrepresenterat kön samt bemöda sig att möjliggöra anställning av dessa. Hur detta konkret ska genomföras ska beskrivas i jämställdhetsplanen.

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej	Vet ej/Inte aktuellt
Ställdes frågor till dig under intervjun som kan anses vara könsdiskriminerande (frågor om framtida graviditeter mm)?			
Finns det krav/tester eller annat i rekryteringsförfarandet som missgynnar kvinnor eller män på ett onödigt/olämpligt sätt?			
Känner du till om din arbetsgivare ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön?			
Tycker du att det är viktigt att det är en jämn könsfördelning på arbetsplatsen (inom varje kategori av arbetstagare, inte på arbetsplatsen som sådan)?			

Synpunkter och kommentarer

Jämställdhetsanalys av löner**10–11 §§ Jämställdhetsanalys av löner**

”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.”

”Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.”

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej	Vet ej/Inte aktuellt
Tror du att kvinnor och män har lika lön för lika arbete (exempelvis snickare/snickare) på din arbetsplats?			
Tror du att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete (exempelvis barnmorska/medicintekniker som har likvärdiga arbeten med hänsyn till kraven i respektive arbete) på din arbetsplats?			
Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?			
Har du möjlighet att påverka din lön genom utbildning och kompetensutveckling?			
Är lönesättningen kopplad till utvecklingssamtal?			
Har du undvikit att vara föräldraledig på grund av hot om sämre löneutveckling?			
Anser du att villighet till att jobba övertid (vilket kan missgynna anställda med ansvar för barn) premieras i bedömningen av prestation i löneförhandlingarna?			
Tror du att eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?			
Tror du att eventuella bonuslöner eller prestationslöner blir rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?			
Har du fått ta del av den årliga lönekartläggning och analys av löneskillnader som din arbetsgivare är skyldig att göra?			
Har du fått ta del av den årliga handlingsplanen för jämställda löner som din arbetsgivare är skyldig att upprätta?			

Synpunkter och kommentarer

.....

.....

.....

Checklistan



Om jämställdhetsplaners kvalitet

Kontrollera att den jämställdhetsplan ni har upprättat motsvarar jämställdhetslagens krav.

Antal anställda

Hur många anställda hade arbetsgivaren (den juridiska personen) vid senaste kalenderårsskiftet? (Alla anställningsformer ska räknas; visstid, tillsvidare, projekt, samt heltid, deltid, säsong, etcetera.)

- ✓ a) Färre än tio. Jämställdhetsplan krävs inte, men målinriktat jämställdhetsarbete ska ändå bedrivas. 3 § JämL.
- ✓ b) Tio eller fler. Jämställdhetslagen kräver en årlig plan för jämställdhetsarbetet. 13 § JämL.

Nu gällande plan

En jämställdhetsplan är ettårig, men behöver inte följa kalenderår. Den kan upprättas för budgetår eller annan tolv månadersperiod. Är jämställdhetsplanen daterad och undertecknad? Det bör framgå av planen vem eller vilka som utarbetat den och fattat beslutet.

- ✓ a) Planen är upprättad (ev daterad) under den senaste tolv månadersperioden.
- ✓ b) Planen är upprättad (ev daterad) tidigare än under den senaste tolv månadersperioden.

Har företaget tio eller fler anställda och saknar jämställdhetsplan upprättad under det senaste året, (b+b), bryter arbetsgivaren mot 13 § JämL.

Samverkan

Jämställdhetsplanen ska upprättas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar (2 § JämL). Jämställdhetsplanen bör, så att detta framgår tydligt, undertecknas gemensamt av arbetstagar (till exempel fackliga organisationer) och arbetsgivaren.

- ✓ Arbetstagersidan har samverkat vid upprättandet av planen eller erbjudits möjlighet att samverka.
- ✓ Arbetstagersidan har inte samverkat eller erbjudits möjlighet att samverka.

Att företaget ej samverkat eller erbjudit samverkan (b) innebär inte att arbetsgivaren bryter mot jämställdhetslagen, enbart att denna bryter mot lagens intentioner vilket inte är kopplat till någon sanktion.

Utvärdering

Jämställdhetsplanen ska innehålla en utvärdering av hur föregående års jämställdhetsåtgärder har genomförts.

- ✓ a) Jämställdhetsplanen är den första som görs, eller jämställdhetsplanen innehåller en gedigen utvärdering av förra årets metoder, mål, effekter, etcetera.
- ✓ b) Jämställdhetsplanen innehåller visserligen en "utvärdering", men ger inga svar på eventuella effekter, måluppfyllnad, genomförande av tidigare planerade åtgärder, m.m.
- ✓ c) Jämställdhetsplanen är inte den första, men trots detta innehåller den ingen utvärdering av tidigare års plan.

! Svaret a innebär att utvärderingen uppfyller JämL:s krav. Svartalernativet b kan, men behöver inte, innebära att arbetsgivaren bryter mot JämL. Det innebär dock att planen borde förbättras. Antagligen beror den bristande kvaliteten i utvärderingen på att kvaliteten på den förra planen var dålig. Nulägesbeskrivning kanske saknades, vilket omöjliggör effektmätning och jämförelser, målen var "luddigt" formulerade eller åtgärderna/metoderna angavs inte i tydliga åtaganden. Med andra ord framgick det antagligen inte av förra årets plan vad som skulle göras och vad ni ville uppnå! Svaret c innebär att arbetsgivaren bryter mot 13 § JämL.

Nulägesbeskrivning/Kartläggning

Jämställdhetsplanen ska innehålla en "översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året." Det ligger i "sakens natur" att man – för att kunna ta reda på vilka jämställdhetsåtgärder som behöver vidtas – gör en kartläggning av arbetsplatsen, förvart och ett av jämställdhetslagens områden. Som en bonus får man dessutom reda på om maninom något eller några områden har lyckats väl med jämställdhetsfrågorna. Kartläggningen bör sedan presenteras i jämställdhetsplanen (även om detta inte är något lagkrav) av främst två skäl:

- ▶ I det fall en jämställdhetsplan "hoppas över" något område krävs att man visar att det saknas behov av åtgärder, t.ex. genom statistik, vilket då kartläggningen enkelt kan visa.
 - ▶ Lagen ställer också krav på utvärdering av jämställdhetsplanen, d.v.s. om de mål som sattes för ett år sedan har nåtts och om åtgärderna som då planerades verkligen genomfördes. Skaman utvärdera eventuella effekter, måste man naturligtvis veta hur utgångsläget var. (Ett tips är att försöka skapa nyckeltal, som kan användas årligen för jämförbarheten.)
- ✓ Ja, planen innehåller en kartläggning av utgångsläget för alla eller de flesta områdena
 - ✓ Nej, jämställdhetsplanen innehåller inte alls någon, eller en mycket bristfällig kartläggning av utgångsläget.

! Svaret b innebär inte att arbetsgivaren bryter mot JämL, men är en brist som kommer att försvåra jämställdhetsarbetet och arbetet med planen ■ eller omöjliggöra utvärderingen som lagen kräver som en del av nästa års plan.

Arbetsförhållanden

Mätbara mål

- ✓ a) Jämställdhetsplanen innehåller mätbara mål för ovanstående område. Med mätbara mål avses mål som är formulerade i sådana termer att de går att utvärdera. Detta innebär att de är kvantifierade eller på annat sätt möjliga att utvärdera. Målen ska också vara avgränsade i tiden, normalt under året, men i vissa fall på längre sikt. Med fördel kan även ansvarig (gärna titel) vara angiven.
- ✓ b) Jämställdhetsplanen innehåller mål, för ovanstående område, men dessa är svävande, otydliga eller ej avgränsade i tid.
- ✓ c) Jämställdhetsplanen innehåller inga mål för ovanstående område.

Åtgärder/Metoder

- ✓ d) Jämställdhetsplanen innehåller konkreta åtgärder/metoder som ska leda fram till de mål som anges för området. Med konkreta åtgärder/metoder avses sådana som utgör aktiva och iakttagbara handlingar. Således inte ”verka för” eller ”stimulera till”, etcetera. Det ska alltså klart framgå hur man avser att nå målen. Metoderna ska vara relevanta för ovanstående område och ska sammanhålla med målen. En högt ställd målsättning kräver i allmänhet en stor insats. Tidsramar när åtgärden ska påbörjas eller vara genomförd bör anges, liksom ansvarig person/befattning.
- ✓ e) Jämställdhetsplanen innehåller åtgärder/metoder, men dessa är inte klart uttalade. Det kan t.ex. vara angivet att ”vi ska verka för...” utan att det tydligt framgår hur. Metoden saknas! Utvärderingen kommer att försvåras eller omöjliggöras. Hur kan man se om det som beslutats blivit utfört om det inte går att utläsa vad som beslutats?
- ✓ f) Jämställdhetsplanen saknar helt metoder/åtgärder för ovanstående område.
- ✓ g) Jämställdhetsplanen innehåller varken mål eller åtgärder för området, men det framgår istället tydligt av kartläggningen, till exempel genom statistik, att inga könsmässiga skillnader finns och att arbetsgivaren i samverkan med arbetstagersidan inte kan se några behov av åtgärder under det kommande året. Ibland är det svårt att kvantifiera en målsättning på ett trovärdigt sätt. Ange i så fall varför i planen.

! Ett svar på både a och d eller enbart svaret g, innebär att lagens krav ■ uppfylls. Inte annars.

Föräldraskap

Mätbara mål

- ✓ a) Jämställdhetsplanen innehåller mätbara mål för ovanstående område. Med mätbara mål avses mål som är formulerade i sådana termer att de går att utvärdera. Detta innebär att de är kvantifierade eller på annat sätt möjliga att utvärdera. Målen ska också vara avgränsade i tiden, normalt under året, men i vissa fall på längre sikt. Med fördel kan även ansvarig (gärna titel) vara angiven.
- ✓ b) Jämställdhetsplanen innehåller mål, för ovanstående område, men dessa är svävande, otydliga eller ej avgränsade i tid. Målformuleringen bör kvantifieras, på annat sätt tydliggöras eller avgränsas i tiden. Utvärderingen i efterföljande plan kommer annars att försvåras eller omöjliggöras.
- ✓ c) Jämställdhetsplanen innehåller inga mål för ovanstående område.

Åtgärder/metoder

- ✓ d) Jämställdhetsplanen innehåller konkreta åtgärder/metoder som ska leda fram till de mål som anges för området. Med konkreta åtgärder/metoder avses sådana som utgör aktiva och iakttagbara handlingar. Således inte ”verka för” eller ”stimulera till”, etcetera. Det ska alltså klart framgå hur man avser att nå målen. Metoderna ska vara relevanta för ovanstående område och ska sammanhålla med målen. En högt ställd målsättning kräver i allmänhet en stor insats. Tidsramar när åtgärden ska påbörjas eller vara genomförd bör anges, liksom ansvarig person/befattning.
- ✓ e) Jämställdhetsplanen innehåller åtgärder/metoder, men dessa är inte klart uttalade. Det kan t.ex. vara angivet att ”vi ska verka för...” utan att det tydligt framgår hur. Metoden saknas! Utvärderingen kommer att försvåras eller omöjliggöras. Hur kan man se om det som beslutats blivit utfört om det inte går att utläsa vad som beslutats?
- ✓ f) Jämställdhetsplanen saknar helt metoder/åtgärder för ovanstående område.
- ✓ g) Jämställdhetsplanen innehåller varken mål eller åtgärder för området, men det framgår istället tydligt av kartläggningen, till exempel genom statistik, att inga könsmissiga skillnader finns och att arbetsgivaren i samverkan med arbetstagersidan inte kan se några behov av åtgärder under det kommande året. Ibland är det svårt att kvantifiera en målsättning på ett trovärdigt sätt. Ange i så fall varför i planen.

! Ett svar på både a och d eller enbart svaret g, innebär att lagens krav uppfylls. Inte annars.

Trakasserier

- ✓ a) Jämställdhetsplanen innehåller en policyförklaring och en definition av begreppet sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön.
- ✓ b) Jämställdhetsplanen innehåller en beredskapsplan – eller hänvisar till sådan i annat dokument – för hur arbetsgivaren ska agera om problemet någonsin uppstår (vilken ska göras känd för samtliga arbetstagare).
- ✓ c) I jämställdhetsplanen framgår det till vem eller vilka de anställda kan vända sig med sin anmälan eller för att få råd om de blivit utsatta. Namngivna kontaktpersoner är särskilt viktigt på en stor arbetsplats där alla kanske inte vet till vem man ska vända sig.
- ✓ d) I jämställdhetsplanen framgår det vilka åtgärder som ska vidtas för att få stopp på förekommande sexuella trakasserier.
- ✓ e) I jämställdhetsplanen framgår det att utbildning ska erbjudas till de personer som kommer att (informellt eller formellt) komma i kontakt med eller hantera en anställds anmälan.
- ✓ f) I jämställdhetsplanen framgår ett åtagande om en studie av eventuell förekomst av sexuella trakasserier hos arbetsgivaren.

- Ett svar på a + b och c (om det är en stor arbetsplats) samt d (om det förekommer i dagsläget) innebär att arbetsgivaren lever upp till jämställdhetslagens krav. Övriga punkter är rekommendationer.

Intern rekrytering

Mätbara mål

- ✓ a) Jämställdhetsplanen innehåller mätbara mål för ovanstående område. Med mätbara mål avses mål som är formulerade i sådana termer att de går att utvärdera. Detta innebär att de är kvantifierade eller på annat sätt möjliga att utvärdera. Målen ska också vara avgränsade i tiden, normalt under året, men i vissa fall på längre sikt. Med fördel kan även ansvarig (gärna titel) vara angiven.
- ✓ b) Jämställdhetsplanen innehåller mål, för ovanstående område, men dessa är svävande, otydliga eller ej avgränsade i tid. Målformuleringen bör kvantifieras, på annat sätt tydliggöras eller avgränsas i tiden. Utvärderingen i efterföljande plan kommer annars att försvåras eller omöjliggöras.
- ✓ c) Jämställdhetsplanen innehåller inga mål för ovanstående område

Åtgärder/metoder

- ✓ d) Jämställdhetsplanen innehåller konkreta åtgärder/metoder som ska leda fram till de mål som anges för området. Med konkreta åtgärder/metoder avses sådana som utgör aktiva och iakttagbara handlingar. Således inte ”verka för” eller ”stimulera till”, etcetera. Det ska alltså

klart framgå hur man avser att nå målen. Metoderna ska vara relevanta för ovanstående område och ska sammanhånga med målen. En högt ställd målsättning kräver i allmänhet en stor insats. Tidsramar när åtgärden ska påbörjas eller vara genomförd bör anges, liksom ansvarig person/befattning.

- ✓ d) Jämställdhetsplanen innehåller åtgärder/metoder, men dessa är inte klart uttalade. Det kan t.ex. vara angivet att ”vi ska verka för...” utan att det tydligt framgår hur. Metoden saknas! Utvärderingen kommer att försvåras eller omöjliggöras. Hur kan man se om det som beslutats blivit utfört om det inte går att utläsa vad som beslutats?
- ✓ e) Jämställdhetsplanen saknar helt metoder/åtgärder för ovanstående område.
- ✓ f) Jämställdhetsplanen innehåller varken mål eller åtgärder för området, men det framgår istället tydligt av kartläggningen, till exempel genom statistik, att inga könsmissiga skillnader finns och att arbetsgivaren i samverkan med arbetstagersidan inte kan se några behov av åtgärder under det kommande året. Ibland är det svårt att kvantifiera en målsättning på ett trovärdigt sätt. Ange i så fall varför i planen.

! Ett svar på både a och d eller enbart svaret g, innebär att lagens krav
 ■ uppfylls. Inte annars.

Extern rekrytering

Mätbara mål

- ✓ a) Jämställdhetsplanen innehåller mätbara mål för ovanstående område. Med mätbara mål avses mål som är formulerade i sådana termer att de går att utvärdera. Detta innebär att de är kvantifierade eller på annat sätt möjliga att utvärdera. Målen ska också vara avgränsade i tiden, normalt under året, men i vissa fall på längre sikt. Med fördel kan även ansvarig (gärna titel) vara angiven.
- ✓ b) Jämställdhetsplanen innehåller mål, för ovanstående område, men dessa är svävande, otydliga eller ej avgränsade i tid. Målformuleringen bör kvantifieras, på annat sätt tydliggöras eller avgränsas i tiden. Utvärderingen i efterföljande plan kommer annars att försvåras eller omöjliggöras.
- ✓ c) Jämställdhetsplanen innehåller inga mål för ovanstående område.

Åtgärder/metoder

- ✓ d) Jämställdhetsplanen innehåller konkreta åtgärder/metoder som ska leda fram till de mål som anges för området. Med konkreta åtgärder/metoder avses sådana som utgör aktiva och iakttagbara handlingar. Således inte ”verka för” eller ”stimulera till”, etcetera. Det ska alltså klart framgå hur man avser att nå målen. Metoderna ska vara relevanta för ovanstående område och ska sammanhånga med målen. En

högt ställd målsättning kräver i allmänhet en stor insats. Tidsramar när åtgärden ska påbörjas eller vara genomförd bör anges, liksom ansvarig person/befattning.

- ✓ e) Jämställdhetsplanen innehåller åtgärder/metoder, men dessa är inte klart uttalade. Det kan t.ex. vara angivet att ”vi ska verka för...” utan att det tydligt framgår hur. Metoden saknas! Utvärderingen kommer att försvåras eller omöjliggöras. Hur kan man se om det som beslutats blivit utfört om det inte går att utläsa vad som beslutats?
- ✓ f) Jämställdhetsplanen saknar helt metoder/åtgärder för ovanstående område.
- ✓ g) Jämställdhetsplanen innehåller varken mål eller åtgärder för området, men det framgår istället tydligt av kartläggningen, t.ex. genom statistik, att inga könsmissiga skillnader finns och att arbetsgivaren i samverkan med arbetstagersidan inte kan se några behov av åtgärder under det kommande året. Ibland är det svårt att kvantifiera en målsättning på ett trovärdigt sätt. Ange i så fall varför i planen.

! Ett svar på både a och d eller enbart svaret g, innebär att lagens krav uppfylls. Inte annars.

Jämställdhetsanalys av löner

En jämställdhetsanalys av löner ska göras för hela företaget. Inga enheter, avtalsområden eller kategorier av anställda ska utelämnas (styrelsesatta löner är dock exempel på möjligt undantag).

- ✓ a) Det framgår av planen att en kartläggning och en analys av vad som bestämmer lön och andra anställningsvillkor som tillämpas av arbetsgivaren är gjord, ur ett könsperspektiv.
- ✓ b) De löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbeten som är att betrakta som lika arbete är kartlagda och analyserade. Det kan t.ex. vara en jämförelse mellan en manlig städare vid socialförvaltningen och en kvinnlig städare vid den tekniska förvaltningen i en kommun, ett manligt butiksbiträde och ett kvinnligt butiksbiträde i samma butik. Om löneskillnaderna inte kan förklaras med sakliga skäl ska de åtgärdas. framgå. (Finns det enbart enkönade grupper krävs naturligtvis ingen analys.)
- ✓ c) De löneskillnader mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt arbeten är kartlagda och analyserade. Det är de kvinnodominerade (som är eller brukar vara kvinnodominerade) arbetena som ska jämföras med blandade eller med mansdominerade arbeten mm).
- ✓ d) En analys av lönespridning för kvinnor respektive män med lika och likvärdiga arbeten är utförd.
- ✓ e) Kartläggningarna och analyserna samt dess resultat har skrivits in i en handlingsplan för jämställda löner.
- ✓ f) Handlingsplanen innehåller – förutom resultatet av kartläggningarna och analyserna – en kostnadsberäkning samt en tidplan för att

korrigera eventuella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Tidplanen gäller inom en 3-års period. Handlingsplanen eller jämställdhetsplanen innehåller vid behov även andra åtgärder (kompetensutveckling mm) som kartläggningarna och analyserna har synliggjort.

- ! Om svaret på samtliga ovanstående frågor om lönekartläggningen är "ja" uppfylls jämställdhetslagens krav på jämställdhetsanalys av löner.

Litteraturtips

Allmänt

Genus - hur påverkar det dig?, Helena Josefson (2005) Natur och Kultur Läromedel

Att göra kön, Ylva Elvin-Nowak ; Heléne Thomsson (2003) Bonniers förlag, Stockholm

Det andra könet, Simone de Beauvoir (2002) Norstedts, Stockholm

Till försvar för kvinnans rättigheter, Mary Wollstonecraft (1999) Ordfront, Stockholm

Ett eget rum, Virginia Woolf (1991) Tiden, Stockholm

Väckarklocka, Elin Wägner (1990) Proprius, Stockholm

Med kluven tunga, Yvonne Hirdman (1998) Atlas, Stockholm

Tusen svenska kvinnoår, Ann-Sofie Ohrlander (1996) Rabén & Sjögren, Stockholm

Feministisk teori

Kors och tvärs: intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv, Ewa Gunnarsson; Anders Neergaard; Arne Nilsson (2006) Normal Förlag, Riga, Lettland

Om genus, Robert Connell (2003) Daidalos, Göteborg

Feminism, Lena Gemzöe (2002) Bilda förlag, Stockholm

Maktens (o)lika förklädnader, Irene Molina; Diana Mulinari; Paulina de los Reyes (2002) Atlas, Stockholm

Genus - om det stabila föränderliga former, Yvonne Hirdman (2003) Liber, Malmö

Organisation och kön

Yrke, status & genus : en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad, Ylva Ulfsdotter Eriksson (2006) Göteborgs Universitet, Göteborg

Den jämställda arbetsplatsen, en metodbok, Eva Amundsdotter; Minna Gillberg (2005) Bilda förlag, Stockholm

Strategier för förändring - på väg mot den jämställda arbetsplatsen, Eva Amundsdotter; (2005)

Det ordnar sig alltid: Arbetsbok kring frågor om organisation och kön, Anna Wahl, Charlotte Holgersson (2004) Studentlitteratur, Lund

Könsstrukturer i organisationer, kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling, Anna Wahl (2003) Studentlitteratur, Lund

Det ordnar sig - teorier om organisation och kön, Anna Wahl m fl (2001) Studentlitteratur, Lund

Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön, Anna Wahl, Charlotte Holgersson och Pia Höök (1998) Carlssons, Stockholm

Nya jämställdhetsboken - från teori till praktik, Ann-Katrine Roth (2002) Norstedts juridik

Statistik och verktyg

På tal om kvinnor och män, Statistiska Centralbyrån (2004), Stockholm

Statliga utredningar

Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål, SOU 2005:66

Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen, SOU 2005:66

Reformerad föräldraförsäkring - Kärlek, omvårdnad, trygghet, SOU 2005:73

”Slag i luften. En utredning om myndigheter, mansvåld och makt”, SOU 2004:121

Den könade förskolan - om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete, SOU 2004:115

Tid och pengar - dela lika?, SOU 2004:70

Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering, SOU 2004:55

Den könsuppdelade arbetsmarknaden, SOU 2004:43

Jämt och ständigt - Regeringens jämställdhetspolitik och handlingsplan för mandatperioden, Skr 2002/03:140

Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser, SOU 2003:16

Märk - värdig jämställdhet, SOU 2002:30

Vill man ha jämställdhet?, Rapport Näringsdepartementet, 2002

Jämställdhet - transporter och IT, SOU 2001:44

Ändrad ordning - Strategisk utveckling för jämställdhet, Ds 2001:64

Ty makten är din - Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige, SOU 1998:6

Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser. SOU 1996:3, Fritzes, Stockholm

Maskulinitet

Män i Norden, Jorgen Lorentzon; Claes Ekenstam (2006) Gidlunds förlag, Riga, Lettland

Med uppenbar känsla för stil, Stephan Mendel-Enk (2004) Atlas, Stockholm

Än män då? - kön och feminism i Sverige under 150 år, Yvonne Svanström; Kjell Östberg (2004) Atlas, Stockholm

Sprickor i fasaden. Manligheter i förändring, Claes Ekenstam; Thomas Johansson, Jari Kousmanen (red) (2001) Gidlunds förlag, Stockholm

Man blir pappa: föräldraskap och maskulinitet i förändring, Charlotte Hagström (1999, Noric Academic Press, Lund

Maskulinitet - Representation, ideologi och retorik, Bo Nilsson (1999) Bo-réa förlag, Umeå

Maskuliniteter, Robert Connell (1999) Daidalos, Göteborg

Rädd att falla - studier i manlighet, Claes Ekenstam m fl (1998) Gidlunds förlag, Stockholm

Gör kläderna mannen? - om maskulinitet och feminitet i unga mäns bruk av kläder, smycken och dofter, Maja Jacobson (1998) Carlsson Bokförlag

Mäns livssammanhang, Holter, Qystein Gullvåg och Helene Aarseth (1994) Bonnier utbildning, Stockholm

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, övervakar att flickor och pojkar/kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet, i högskolan, i skolan samt inom flera andra viktiga samhällsområden. JämO tar även emot anmälningar från personer som anser att de blivit missgynnade på grund av föräldraledighet. Grunden för JämOs arbete är jämställdhetslagen, lagen om likabehandling i högskolan, lagen om förbud

mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, lagen om förbud mot diskriminering och föräldraledighetslagen. Lagarna innehåller förbud mot könsdiskriminering. Jämställdhetslagen, likabehandlingslagen och barn- och elevskyddslagen innehåller även krav på ett målinriktat arbete för att främja lika behandling och motverka diskriminering. JämO utreder diskrimineringsanmälningar, utövar tillsyn, informerar, utbildar, ger råd till fack och arbetsgivare, andra myndigheter, näringsidkare, mfl.

JämO

Jämställdhetsombudsmannen
Drottninggatan 92–94
Box 3397
103 68 Stockholm
Tel 08-440 10 60
Fax 08-21 00 47
info@jamombud.se
www.jamombud.se