IFMETALL

Hållbart arbete

Godkänd jäm-ställdhetsplan

Ett stöd- och studiematerial

Innehåll

Inledning **6**

IF Metalls mål för jämställda arbetsvillkor 6
Skriftens uppläggning 6

Diskrimineringslagen 2009 och jämställdhetsarbetet **8**

Aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud 8
Aktiva åtgärder i arbetslivet och jämställdhet 9
Likheter och skillnader avseende krav på aktiva åtgärder inom arbetslivet 10

Att arbeta för ökad jämställdhet **10**

Jämställdheten på IF Metalls arbetsplatser 10
Jämställdhet är en kunskapsfråga 11
Diskrimineringslagen snabbar upp kunskapsinhämtningen 12
Jämställdhetsplanen som del i verksamhetsplanen 12
Att göra jämställdhetsplanen känd 13
Jämställdhet ökar lönsamheten 14

Arbetsmodell i fem steg för att ta fram och utvärdera jämställdhetsplan **14**

3 kap. Aktiva åtgärder **16**

3 kap. 1 § Samverkan **16**

Krav på samverkan men arbetsgivaren är ytterst ansvarig 16
Kopplingar till jämställdhetsavtal 17
Samverkan i praktiken 17

3 kap. 2 § Främja och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor **17**

Lön och anställningsvillkor 18
Lika möjligheter till löneutveckling 18
Likvärdigt arbete 18

3 kap. 3 § Målinriktat jämställdhetsarbete **19**

Kopplingar till jämställdhetsavtalet 19

3 kap. 4 § Arbetsförhållanden **19**

Arbetsdelningen mellan könen på arbetsplatsen 19
Arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt 20
Kopplingar till avtalsstöd 20
Kartlägga 21
Analysera 22
Sätta mål 22
Åtgärda 23
Utvärdera 24

3 kap. 5 § Förena förvärvsarbete med föräldraskap **24**

Kvinnor och mäns möjligheter till aktivt föräldraansvar 24
Kopplingar till föräldraledighetslagen 24
Förläggning av arbetstid 25
Löneutveckling 25
Kopplingar till avtal 25
Kartlägga 25
Analysera 26

Sätta mål....26
Åtgärda....26
Utvärdera....27

3 kap. 6 § Förebygga och förhindra sexuella trakasserier 28

Förebygga och förhindra....28
Trakasserier grundade på kön 28
Trakasserier av sexuell natur....29
Sexuella trakasserier – en fråga om makt 29
Trakasserier och kränkande särbehandling 29
IF Metall och trakasserier 30
Kartlägga....30
Analysera 31
Sätta mål....31
Åtgärda....31
Utvärdera....32

3 kap. 8 § Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet....32

Kvinnors och mäns utveckling i arbetet....32
Utjämna könsfördelningen inom befattningar 33
Kopplingar till avtal 33
Kartlägga....33
Analysera 34
Sätta mål....34
Åtgärda....34
Utvärdera....35

Kap 3. 7 och 9 § Annonsering och rekrytering....36

Arbetsgivaren ska särskilt anstränga sig 36
Positiv särbehandling 36
Kartlägga....37
Analysera 37
Sätta mål....37
Åtgärda....38
Utvärdera....38

3 kap. 10 och 11 § Lönefrågor....39

Kvinnor och mäns löner inom IF Metall....39
Olika orsaker bakom kvinnors lägre genomsnittliga löneläge 40
Upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader 40
Regler i kollektivavtal....40
Koppla samman kollektivavtalsbestämmelser med diskrimineringslagens regelverk om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män....41
Löneanalys enligt kollektivavtalet och kön 43

Kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män enligt diskrimineringslagen 45

Partsgemensam rådgivning avseende lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.45
Samverkan....45
Omfattning 46
Arbetsgång 46
Steg 1 Grunderna för lönesättningen 47
Steg 2 Lika arbete 50
Steg 3 Kvinnodominerade grupper 55

Steg 4 Handlingsplan 59

3 kap. 12 § diskrimineringslagen 60

Information som behövs för att kunna samverka 60

3 kap. 13 § diskrimineringslagen 60

Jämställdhetsplan 60
När de lokala parterna inte är överens om aktiva åtgärder 61

Bilaga 1 63

Diskrimineringslagen 3 kap. Aktiva åtgärder samt 4 kap. Tillsyn 63

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare 63
Målinriktat arbete 63
Arbetsförhållanden 63
Rekrytering 63
Lönefrågor 64
Jämställdhetsplan 65
4 kap. Tillsyn 65
Diskrimineringsombudsmannens uppgifter 65
Uppgiftsskyldighet 65
Vite 65
Överklagandeförbud 66
Nämndens uppgifter 66
Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande 67
Överklagandeförbud 67
Utdömande av vite 67

Bilaga 2 68

Exempel på innehåll i en beredskapsplan 68

Policy 68
Definitioner 68
Rutiner 68
Kontaktpersoner 69

Bilaga 3 70

Samverkande lagstiftning avseende skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier 70

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder 2 kap. 3 § 70
Diskrimineringsersättning 5 kap. 1 § 70
Förbud mot repressalier 2 kap. 18 § 70
Brottsbalken 71
Lagen om anställningsskydd 71

Bilaga 4 72

Utveckling av lagstöd för jämställdhet i arbetslivet 72

Bilaga 5 73

Exempel på enkätfrågor kopplade till arbetsförhållanden och jämställdhet på arbetsplatsen 74
Exempel på enkätfrågor kopplade till arbete och föräldraskap på arbetsplatsen 76

Exempel på enkätfrågor kopplade till sexuella trakasserier på arbetsplatsen 78
Exempel på enkätfrågor kopplade till jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet på arbetsplatsen 80
Exempel på enkätfrågor kopplade till platsannonsering och rekrytering kopplat till jämställdhet på arbetsplatsen 82

Bilaga 6.....83

Några betydelsefulla domar 83

Bilaga 7.....87

Källförteckning 87

Inledning

Det är år 2011. Fortfarande finns osakliga skillnader i arbets- och anställningsvillkor på många arbetsplatser mellan kvinnor och män.

I Sverige har vi nått längre i jämställdhetsarbetet än de flesta andra länder. Men vi har fortfarande en lång väg kvar. Det är när principerna om jämställdhet ska omvandlas till praktisk handling som problemen dyker upp.

När både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter tas tillvara kommer verksamheter att utvecklas på ett bättre sätt. Men det är inte den enda anledningen till att jämställdheten ska utvecklas. Jämställdhet handlar ytterst om kvinnors och mäns lika värde och om respekt för människors värdighet i arbetslivet.

IF Metalls mål för jämställda arbetsvillkor

Förbundsstyrelsen har beslutat om sex mål för jämställdhetsarbetet. Målen är:

- Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.
- Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ.
- Kvinnor och män ska ha trygghet i anställningen och stöd i omställningen.
- Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling.
- Kvinnor och män ska dela på ansvaret för hem och familj.
- Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet – på arbetsplatsen, i avdelningen och i förbundet.

Skriftens uppläggning

1. Kort beskrivning av diskrimineringslagen med fokus på aktiva åtgärder i arbetslivet.
2. Att arbeta för ökad jämställdhet.
3. Arbetsmodell i fem steg för att ta fram och utvärdera en jämställdhetsplan.
   3 kap. 4 – 9 § i diskrimineringslagen gås igenom var och en för sig och följer alla samma upplägg. Det är:

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

I skriften redovisas även andra lagar eller avtal som kan vara tillämpliga under de olika paragraferna. Dessutom redovisas fall som varit uppe i Nämnden mot diskriminering (tidigare Jämställdhetsnämnden) och i Arbetsdomstolen. Även betydelsefulla texter i förarbeten och propositioner till lagförändringar tas upp.

4. 10 § Lönekartläggning och löneanalys är upplagd i fyra olika steg. De är:

Kartlägga och analysera grunderna för lönesättningen ⇨ **Kartlägga och analysera lika arbete** ⇨ **Kartlägga och analysera likvärdigt arbete** ⇨ **Handlingsplan för jämställda löner**

5. Vad händer när lokala parter inte är överens avseende aktiva åtgärder.

Dessutom finns ett antal bilagor. De är:

- Bilaga 1 Diskrimineringslagen 3 kap. Aktiva åtgärder och 4 kap. Tillsyn.
- Bilaga 2 Exempel på innehåll i en beredskapsplan.
- Bilaga 3 Samverkande lagstiftning avseende skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.
- Bilaga 4 Utveckling av lagstöd för jämställdhet i arbetslivet.
- Bilaga 5 Enkät.
- Bilaga 6 Några betydelsefulla AD-domar.
- Bilaga 7 Källförteckning.

Diskrimineringslagen 2009 och jämställdhetsarbetet

Den 1 januari 2009 började diskrimineringslagen[1] att gälla. Sju lagar inom diskrimineringsområdet sammanfördes till ett regelverk.

Lagen omfattar bland annat:
- Sju diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- Förbud mot diskriminering och repressalier inom alla delar av samhället. Det gäller arbetslivet, utbildningsväsendet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, näringsverksamhet samt yrkesbehörighet, medlemskap i vissa organisationer, varor, tjänster och bostäder, hälso- och sjukvården samt socialtjänsten. Dessutom gäller det socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd, värnplikt och civilplikt samt offentlig anställning.
- Krav på aktiva åtgärder i arbetslivet och inom utbildningsområdet.

Diskrimineringslagens regelverk för arbetslivet består till en del av bestämmelser som förts över från:
- jämställdhetslagen (1991:433)
- lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130)
- lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132)
- lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133).

Diskrimineringslagen omfattas också av bestämmelser som inte motsvaras av tidigare lagstiftning. Äldre förarbeten ger inte längre fullt ut ledning för vad som är avsikten med de bestämmelser som flyttas över från någon av de lagar som upphävs. Det betyder att man först söker svaret i prop. 2007/08:95.

Aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud

Diskrimineringsförbudet och krav på aktiva åtgärder har samma huvudsyfte – att öka jämställdheten i arbetslivet.

De *aktiva åtgärderna* syftar till att främja jämställdhetsarbetet genom att förändra strukturer som bevarar den könsuppdelade arbetsmarknaden. De aktiva åtgärderna uppmärksammar behandlingen av kvinnor respektive män som grupp. En skyldighet för arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder är framåtsyftande och är i första hand inriktat på att åstadkomma förändringar på kort sikt för att *undvika* att diskriminering uppstår. Om en arbetsgivare inte följer bestämmelserna om aktiva åtgärder kan central facklig organisation – förutsatt att det finns kollektivavtal och att Diskrimineringsombudsmannen, DO, avstår – ansöka om vitesföreläggande hos Nämnden mot diskriminering.

Diskrimineringsförbudet har ett individperspektiv och uttrycker att diskriminering är en kränkning av den enskilda människans rätt. Diskriminering kan leda till skadestånd eller att ett avtal ogiltigförklaras. Förbudet har en normativ verkan och påverkar förbudet mot diskriminering på längre sikt.

[1] Diskrimineringslagen, 2008:567.

Faktaruta

Krav på aktiva åtgärder

- Syftar till att ändra de strukturer i verksamheten som kan leda till att någon bli diskriminerad.
- Inriktas på att uppnå vad som kan kallas jämlikhet i resultat.
- Aktiva åtgärder är viktiga för att förebygga att arbetsgivaren utesluter människor beroende på kön.
- Bryter arbetsgivaren mot reglerna om aktiva åtgärder genom att exempelvis inte upprätta en jämställdhetsplan, kan arbetsgivaren tvingas att betala vite. Vitet är ett påtryckningsmedel som är framåtsyftande. Vitet ska få arbetsgivaren att följa reglerna i framtiden.

Diskrimineringsförbudet

- Skyddar enskilda arbetstagare eller arbetssökande.
- Arbetsgivare som bryter mot lagen och diskriminerar kan bli skadeståndsskyldig gentemot den enskilde.

Aktiva åtgärder i arbetslivet och jämställdhet

Denna skrift hanterar enbart de aktiva åtgärderna avseende jämställdhetsarbetet i lagen 3 kap. 1–13 §.

Att ta fram en jämställdhetsplan är som tidigare nämnts ett främjande och förebyggande arbete. Det kräver kunskap, engagemang och ett systematiskt arbetssätt. Skriften Godkänd jämställdhetsplan kan bidra med fakta och idéer om hur man kan arbeta för att uppfylla lagens krav. Men det är på arbetsplatserna som jobbet måste göras. Det förebyggande arbetet ska enligt lagen ske i samverkan mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen.

I den nya lagen försämrades regelverket för vilka företag som har skyldighet att ta fram skriftlig jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner. Precis som tidigare är *alla* företag skyldiga att arbeta för att systematiskt förbättra jämställdheten, men kravet på *skriftliga* planer skiljer. Från och med 2009 är det endast arbetsgivare med minst 25 anställda som vart tredje år är skyldiga att ta fram ett sådant underlag. Utgångspunkten är att nya planer ska vara på plats 2009.

Med arbetsgivare avses den juridiska enheten, dvs. aktiebolaget, handelsbolaget etc. Men för att åtgärderna ska bli konkreta och omvandlas till praktisk handling bör det finnas lokala jämställdhetsplaner på varje enskild arbetsplats. Det betyder att det inte räcker för ett företag som har arbetsplatser på skilda orter att ta fram och utvärdera jämställdhetsplanen där huvudkontoret finns.

När antalet anställda räknas fram ska alla avtalsområden och samtliga anställningsformer inräknas, exempelvis visstid, tillsvidare, heltid och deltid. Jämställdhetsplanen ska vara daterad och det bör framgå vilka som utarbetat den och fattat beslut.

Diskrimineringslagen pekar inte ut vilka åtgärder som ska sättas in. Däremot är lagen tydlig med att aktiva åtgärder ska sättas in inom vissa områden och att åtgärderna formuleras på ett mätbart sätt för att kunna utvärderas.

Områden där aktiva åtgärder ska vidtas är:
- arbetsförhållanden
- aktiv förälder och arbete
- förebygga och förhindra trakasserier
- annonsering
- kompetensutveckling
- rekrytering
- lönekartläggning och analys.

Likheter och skillnader avseende krav på aktiva åtgärder inom arbetslivet

När det gäller kravet på aktiva åtgärder i arbetslivet skiljer det mellan olika diskrimineringsgrunder. Nedanstående tabell kan vara ett hjälpmedel.

Krav på aktiva åtgärder

Område	Kön	Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
Arbetsförhållande	Ja	Ja
Arbete och föräldraskap	Ja	
Trakasserier och repressalier	Ja	Ja
Annonsering, rekrytering	Ja	Ja
Kompetensutveckling	Ja	
Lön	Ja	
Handlingsplan för jämställda löner vart tredje år och minst 25 anställda	Ja	
Jämställdhetsplan vart tredje år och minst 25 anställda	Ja	

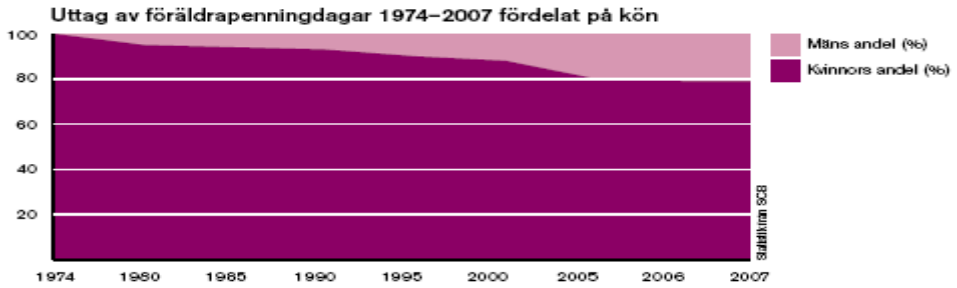
Att arbeta för ökad jämställdhet

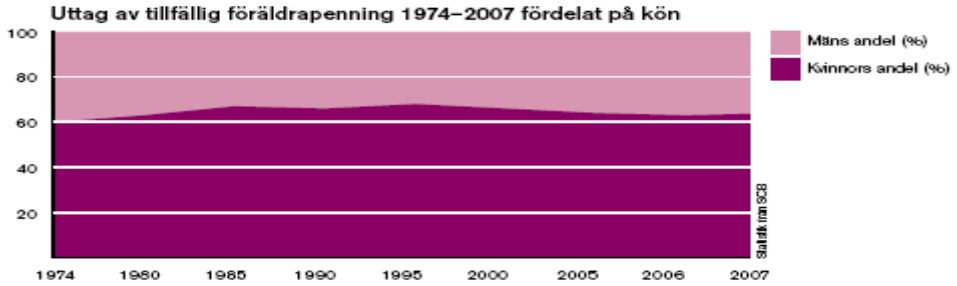
Jämställdheten på IF Metalls arbetsplatser

Inom IF Metall får kvinnor ofta mindre möjligheter till utveckling i arbete och lön. Som grupp tjänar kvinnor mellan 3 och 15 procent mindre än män som grupp när genomsnittliga lönenivåer mäts inom olika avtalsområden. Löneskillnaderna har i princip varit desamma under den senaste tioårsperioden.

Statistik visar också att kvinnor i högre grad än män är utsatta för sexuella trakasserier eller trakasserier baserat på kön. Särskilt drabbade är kvinnor på mansdominerade arbetsplatser.

Kvinnorna tar fortfarande ut större delen av föräldraledigheten. SCB-statistik nedan visar hur utvecklingen sett ut sedan 1974.





FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGENS HISTORIA

- 1947 får alla kvinnor moderskapshjälp i form av moderskapspenning i högst 90 dagar.
- 1974 reformeras moderskapshjälpen så att båda föräldrarna får rätt till föräldrapenning. Försäkringsperioden förlängs samtidigt till 180 dagar som ska utnyttjas innan barnet fyller 8 år.
- 1978 förlängs föräldrapenningen till 270 dagar, varav 30 så kallade garantidagar[1].
- 1980 förlängs föräldrapenningen till 360 dagar, varav 90 garantidagar[1].
- 1989 förlängs föräldrapenningen till 450 dagar, varav 90 garantidagar[1].
- 1995 införs en första pappamånad[2].
- 2002 förlängs föräldraförsäkringen med en andra pappamånad[2] och blir därmed 480 dagar, varav 90 garantidagar[1].

1) Garantidagar, numera kallade lägstanivådagar, är ett fastställt ersättningsbelopp oberoende av tidigare inkomst.
2) De så kallade pappamånaderna är egentligen månader reserverade för vardera föräldern, det vill säga månader som inte kan överlåtas.

En LO-undersökning[2] från 2004 visade att lägre andel LO-pappor än TCO- och Saco-pappor tog ut längre föräldraledighet. Endast 7 procent av LO-papporna tog ut pappaledigt i mer än 6 månader. För Saco-pappor var motsvarande andel 14 procent.

Jämställdhet är en kunskapsfråga

Att arbeta med jämställdhet innebär – precis som när det gäller all kunskapsinhämtning – en process i fem olika steg. Personer går från omedvetenhet till klarhet.

1. Omedvetenhet	⇨	2. Tvivel	⇨	3. Insikt	⇨	4. Sök	⇨	5. Mognad

Om stegen skulle översättas till jämställdhet skulle de olika stegen kunna beskrivas så här.

[2] Fransson, Anna och Wennemo, Irene (2004) Mellan princip och praktik – En rapport om föräldraförsäkringen. LO-rapport.

1. Omedvetenhet

En viktig orsak bakom att ingenting händer på arbetsplatsen är att många har uppfattningen att alla behandlas lika. Någon könsdiskriminering förekommer helt enkelt inte. I de fall att kvinnor har okvalificerade arbeten och lägre löner beror det på personerna själva. Kvinnorna vill inte satsa på arbetet, har fel utbildning osv.

2. Tvivel

Personer har fått upp ögonen på att arbetsplatser kan vara ojämställda. Till detta bidrar exempelvis diskussionen i massmedia och samhället. Trots detta utvecklas jämställdhetsarbetet inte på den egna arbetsplatsen. Problem med jämställdhet är något som *andra* arbetsplatser har.

3. Insikt

Innebär att personer – genom kartläggningar av arbetsplatsen ur ett könsperspektiv – ser förhållanden som tidigare varit dolda. Kvinnors och mäns arbetsvillkor – som grupper betraktat – skiljer sig och det finns inga logiska skäl som förklarar. Strukturer och mönster blir synliga som tidigare varit osynliga.

4. Sök

Intresset för kunskapsinhämtning om hur nå ökad jämställdhet ökar samtidigt som det är viktigt att förstå de strukturer som åstadkommer ojämställdhet.

5. Mognad

Personer vet hur ett aktivt jämställdhetsarbete ska bedrivas. Jämställdhetsplanen är inte bara ett dokument som blir liggande. De åtgärder som jämställdhetsplanen omfattar återfinns i företagets verksamhetsplan och ansvaret finns utlagt i företagets linjeorganisation.

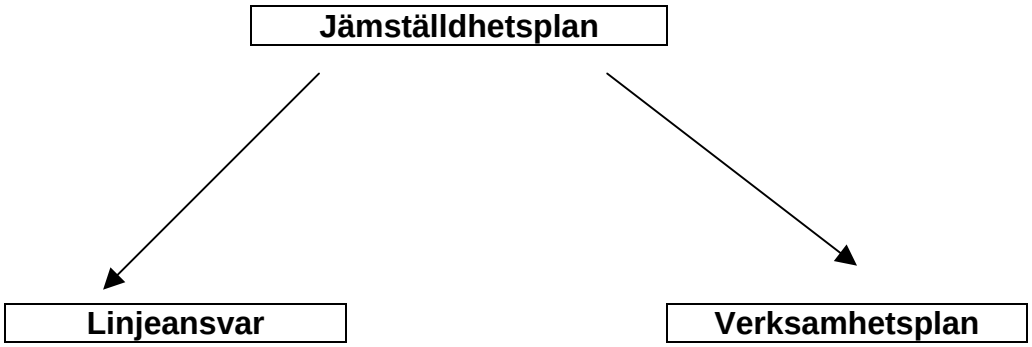
Diskrimineringslagen snabbar upp kunskapsinhämtningen

Diskrimineringslagen inväntar inte arbetsgivare som förhåller sig passiva till att nå jämställda arbetsplatser, tvärtom. Diskrimineringslagen är formulerad på ett sådant sätt att ”insiktsstadiet” och ”sökprocessen” är skyldigheter i det lokala arbetet. Bakom detta ligger att lagstiftaren vill snabba upp processen. Forskning inom området visar att jämställdhet inte löser sig självt.

Jämställdhetsplanen som del i verksamhetsplanen

För att kunna få en helhetsbild av jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen samt tydliggöra att jämställdhetsarbetet uppfyller diskrimineringslagens krav är det viktigt att det finns en sammanhållen jämställdhetsplan på företaget. Planen ska vara allmänt känd bland chefer och anställda.

Jämställdhetsplanen är självklart inte ett dokument som ska finnas bara för att lagen anger det. Planen ska omsättas i praktiken. Det betyder att jämställdhetsplanens åtgärder måste integreras i övrigt arbete och inte vara en specifik fråga som hanteras vid sidan av den ordinarie verksamheten. Åtgärderna ska bli delar i företagets verksamhetsplan. Det betyder att de åtgärder som jämställdhetsplanen tar upp måste föras ut direkt i linjeorganisationen.



Ovanstående bild visar sambanden mellan jämställdhetsplan, linjeansvar och företagets verksamhetsplan.

Exempel på tydliggörande i linjeorganisationen

Exempel från företagets jämställdhetsplan
Diskrimineringslagens 3 kap. 8 § Internrekrytering/intern rörlighet.

Åtgärd
Kvinnor och män ska erhålla lärande i arbetet under de kommande tre verksamhetsåren motsvarande minst 5 procent av arbetstiden. Alla anställda ska ha en individuell utvecklingsplan.

Närmaste chef ansvarar för att de individuella utvecklingsplanerna konkretiseras. Dessa ska vara personalenheten tillhanda senast 2011-10-01.

Exempel från chefbefattningars arbetsinnehåll
- Ansvarar för att tillräcklig tid finns för att genomföra praktiskt lärande av underställd personal med minst 5 procent av arbetstiden.
- Ansvarar för att tillsammans med underställd personal ta fram relevanta individuella utvecklingsplaner där tid motsvarande 5 procent av arbetstiden omvandlas till lärande.
- Ansvarar för att kvinnor och män behandlas lika i utvecklingssammanhang.

Exempel på insatser i verksamhetsplanen
Åtgärder som finns i jämställdhetsplanen måste självfallet återfinnas i företagets verksamhetsplan.

Kvinnor och män ska erhålla lärande i arbetet de kommande tre verksamhetsåren med minst 5 procent av arbetstiden. Alla anställda ska ha en individuell utvecklingsplan.

Närmaste chef ansvarar för att de individuella utvecklingsplanerna konkretiseras. Dessa ska vara personalenheten tillhanda senast 2011-10-01.

Att göra jämställdhetsplanen känd

En jämställdhetsplan måste vara känd för de anställda. Det finns olika sätt att göra detta på, till exempel:
- årlig diskussion kring jämställdhetsplanens innehåll på arbetsplatsträff eller dylikt
- sammanfattande plan sätts upp på företagets anslagstavlor
- alla får planen hemskickad

– jämställdhetsplanen läggs ut på företagets intranät
– inslag i företagets årsredovisning.

Jämställdhet ökar lönsamheten

Drivkraft för ökad jämställdhet inom företag som satsar på jämställdhet är ofta bättre arbetsmiljö och framför allt ökad lönsamhet. Förklaringen är enkel – ska man klara kompetensförsörjningen och få den bästa arbetskraften kan man inte begränsa sig till halva arbetsmarknaden (läs männen).

Det finns också forskning som visat på samband mellan jämställd representation av könen och ett jämställt uttag av föräldrapenning. Dessa företag visade högre produktivitet än andra företag. Kvinnor och män har ofta olika erfarenheter. Erfarenheter som kan användas både för att förbättra arbetsorganisationen och företagets produkter eller tjänster.

Aktivt lokalt jämställdhetsarbete – en översikt
Jämställdhetsarbetet ska ske i samverkan mellan parterna. Respektive part utser ansvarig/a.

Mötesplan upprättas årligen.

Det kan vara lämpligt att kartläggningsarbetet görs avdelningsvis. Är grupporganisation genomförd bör kartläggningen utgå från produktionsgruppen. Produktionsgrupper slås samman till avdelningsresultat och avdelningsresultat slås sedan samman till företagsresultat. På avdelningsnivå kan exempelvis kontaktombud, gruppombud och produktionsledare ansvara för framtagning av underlag.

Jämställdhetsplanen ska innehålla mål som går att utvärdera. Utan mätbara mål och konkreta åtgärder går inte planen att utvärdera. Det ska inte bara framgå *att* man ska göra något utan även *hur* och *vem* som är ansvarig

Det ska finnas en eller flera konkreta åtgärder för varje delområde.

Åtgärder som föreslås ska vara aktiva, dvs. i planen ska det inte stå att företaget ”ska verka för” eller ”stimulera till” i största allmänhet.

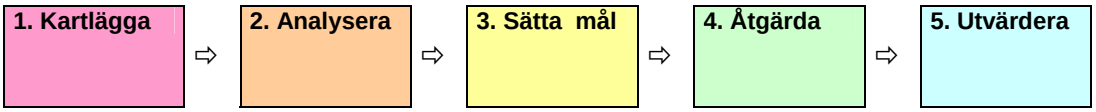
För löner gäller att skillnader mellan könen ska elimineras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Om jämställdhet redan uppnåtts inom ett område ska det framgå av planen – gärna med statistik.

Arbetsmodell i fem steg för att ta fram och utvärdera jämställdhetsplan

Alla företag är skyldiga att i samverkan med det lokala facket arbeta för ökad jämställdhet på arbetsplatsen. Arbetsgivare med minst 25 anställda ska upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år, samtidigt ska tidigare plan utvärderas.

För att systematisera och synliggöra arbetet med att ta fram lokala jämställdhetsplaner rekommenderar IF Metall lokala parter att använda följande arbetsmodell.



1. Kartlägga

För att veta hur jämställdheten bäst främjas måste lokala parter skaffa sig kunskap om utgångsläget. Det finns inget direkt krav i lagen att kartläggning av nuläge görs innan planen utarbetas – undantag är löner. Lagen ställer däremot krav på utvärdering. Utan kartläggning blir det svårt eller omöjligt för lokala parter att veta var insatser ska sättas in.

Inom IF Metall finns jämställdhetsavtal[3]. Här anges i § 3 att de lokala parterna gemensamt ska kartlägga företaget från jämställdhetssynvinkel.

Viktiga kartläggningar är:

- Könsfördelning i olika befattningar.
- Den fysiska arbetsmiljön för kvinnor och män. Till den fysiska arbetsmiljön hör exempelvis maskiners utformning, lyftanordningar, verktygens utformning och skyddsutrustningar.
- Den psykiska arbetsmiljön för kvinnor och män. Till psykisk arbetsmiljö hör exempelvis stress, företagskultur och jargong/språkbruk.
- Arbetstidens förläggning och kön. Heltid/deltid, tillsvidareanställning/visstidsanställning, skiftarbete, övertid, produktionsanpassad arbetstid etc.
- Sjukfrånvaro och kön. Lång- och korttidssjukfrånvaro, arbetsskador etc.
- Föräldraledighet och kön. Det gäller exempelvis antal småbarnsföräldrar, vård av sjukt barn, föräldraledighet, uttag av pappadagar etc.
- Utbildning/kompetensutveckling och kön. Antal utbildningsdagar per år internt och externt samt typ av utbildning.
- Rekryteringsbehov det kommande året. Pensionsavgångar, normal intern rörlighet och personalomsättning.
- Förekomsten av sexuella trakasserier.
- Löner för kvinnor och män i befattningar som är lika eller likvärdiga.

Flera av kartläggningarna är användbara inom flera områden.

2. Analysera

Kartläggningarna ska analyseras ur ett könsperspektiv. Det betyder att ställa sig frågor som:

– När förhållandena för kvinnor och män är lika – vad beror det på?
– När förhållandena för kvinnor och män är olika – vad beror det på?

Svaren kan sedan användas för att ta fram åtgärder inom respektive avsnitt.

3. Sätta mål

Tydliga mål ska formuleras utifrån kartläggning och analys av respektive åtgärdsparagraf. Målen ska sedan ligga till grund för vilka åtgärder som beslutas vidtas.

---

[3] 1 oktober 1983 träffades överenskommelse mellan SAF, LO och PTK om jämställdhet. Denna överenskommelse har antagits av parterna inom IF Metalls avtalsområden.

4. Åtgärder

Varje paragraf för aktiva åtgärder ska omfattas av minst en åtgärd. En åtgärd ska beskriva vad som ska göras, hur det ska gå till, när den ska genomföras samt vem som är ansvarig.

Åtgärden får inte vara allmänt formulerad som att verka för att fler kvinnor anställs. Åtgärden ska vara beskriven på ett sådant sätt att den ska vara möjlig att utvärdera. Därför ska åtgärder, så långt som möjligt, formuleras kvantitativt. Det kan exempelvis vara att företagets satsningar på utbildning minst ska uppgå till 5 procent av arbetstiden för respektive kön och befattning under det kommande verksamhetsåret.

Om någon av reglerna för aktiva åtgärder är uppfylld ur jämställdhetssynpunkt ska det framgå av statistik.

5. Utvärdering

Jämställdhetsplanen ska utvärderas. Utvärderingarna bör göras successivt under planperioden. Resultatet ska ingå i kommande jämställdhetsplan och vara utgångspunkten för verksamheten i nästa jämställdhetsplan.

Utvärderingen bör ge svar på om resultatet blivit enligt planen. Har så inte skett – varför? Vem är ansvarig?

Exempel utvärderingsmall

Kartläggning har skett av…….
Analysen visar att……

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

3 kap. Aktiva åtgärder

3 kap. 1 § Samverkan

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Krav på samverkan men arbetsgivaren är ytterst ansvarig

Diskrimineringslagen anger att lokala parter ska samverka när det gäller framtagandet och genomförandet av de aktiva åtgärderna i 4–13 § men det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret att lagen följs. En arbetsgivare som inte har gjort en jämställdhetsplan kan aldrig försvara sig med bristande intresse från arbetstagarsidan. Reglerna om samverkan innebär dock inte att det finns krav på parterna att komma överens.

Reglerna om aktiva åtgärder är uppföranderegler. Det finns ingen skadeståndssanktion för dem.

Kopplingar till jämställdhetsavtal

§ 2–3 i jämställdhetsavtalet reglerar arbetsgivarens ansvar och de lokala parternas skyldigheter.

§ 2 Arbetsgivarens ansvar

”Arbetsgivaren ansvarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget. Omfattningen och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalomsättning, storlek, geografisk belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

§ 3 De lokala parternas uppgifter

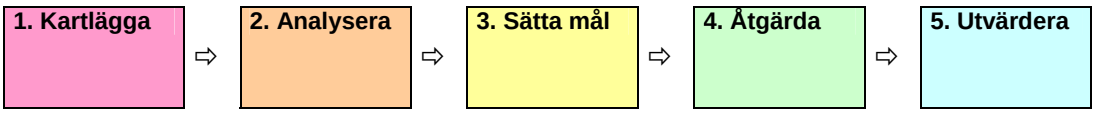
De lokala parterna skall bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte skall de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som ska vidtas. Detta arbete skall bedrivas i former enligt § 8 utvecklingsavtalet.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda jämställdhetsmålen.

Vidtagna jämställdhetsåtgärder skall regelbundet utvärderas”.

Samverkan i praktiken

Samverkan inleds lämpligen med en överläggning om hur arbetet ska läggas upp. Därefter ska arbetstagarnas företrädare beredas möjlighet att delta i de olika stegen i arbetet, dvs.



För att tydliggöra att samverkan ägt rum är det viktigt att det i jämställdhetsplanen framgår vilka som deltagit i arbetet och beslutet.

Det är också viktigt att de personer som utses till den arbetsgrupp som ska ta fram jämställdhetsplanen har följande kvalifikationer:

- är representanter från respektive facklig organisation
- personer från företaget bör ha ledningsposition och helst ledamot i företagets ledningsgrupp
- är intresserade av jämställdhet.

Gruppen bör dessutom vara sammansatt av ungefär lika många kvinnor och män.

3 kap. 2 § Främja och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

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 ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Lön och anställningsvillkor

Med lön avses alla former av direkta eller indirekta ekonomiska förmåner som har sin grund i anställningsavtalet. Vid sidan av den ordinarie lönen kan det exempelvis vara sjuklön, föräldralön och pensionsförmåner som arbetsgivaren betalar. I begreppet lön räknas också förmåner som är ensidigt beslutade av arbetsgivaren, exempelvis gratifikationer.

Lika möjligheter till löneutveckling

Lika möjligheter till löneutveckling kan ske på olika sätt. I förarbeten[4] anges:

”De metoder man väljer har självklart samband med vilka problem man vill lösa. Ibland kan ett okvalificerat och lågavlönat arbete behöva organiseras på ett nytt sätt, så att arbetstagare får mer varierade arbetsuppgifter och därmed kan använda sin förmåga fullt ut och även bredda sitt kunnande. Ibland kan det vara nödvändigt att genom utbildningsinsatser av olika slag öka den enskilda arbetstagarens kompetens, så att hon eller han får nödvändiga förutsättningar att ta sig an nya arbetsuppgifter eller höja kvaliteten på utfört arbete. I samtliga fall främjas möjligheterna till en positiv löneutveckling. I jämställdhetsarbetet är det viktigt att se sambandet mellan kompetensutveckling och lön men också att vara medveten om sambandet mellan arbetsorganisation och kompetensutveckling. Lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män kan praktiskt betyda att särskilda satsningar på kompetensutveckling skall komma det kön tillgodo som ditintills fått stå tillbaka”.

För att främja lika möjligheter till löneutveckling är det viktigt att följa löneutvecklingen för kvinnor och män över tiden, löneutvecklingen under föräldraledigheten etc. Mer om löneutveckling under föräldraledighet finns att läsa under 5 § Förvärvsarbete och föräldraskap behandlas.

Likvärdigt arbete

Bedömning av likvärdiga arbeten görs med stöd av huvudfaktorerna; kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Utifrån dessa faktorer ska en sammanvägd bedömning göras av nivån på kraven i de olika arbeten som finns i en arbetsgivares verksamhet. Lagen ställer inte krav på systematisk arbetsvärdering men den ställer krav på en strukturerad genomgång där bedömningen görs på ett konsekvent sätt, dvs. samma metod måste tillämpas för alla arbeten i företaget.

Arbetsdomstolen fastslog i målen AD 2001 nr 13 och AD 2001 nr 76 att lönejämförelser mellan helt väsensskilda arbeten som exempelvis barnmorska och sjukhustekniker var möjliga att genomföra.

Mer om likvärdig löneutveckling och likvärdigt arbete finns att läsa under10 § Lönefrågor.

[4] Prop. 2007/08:95 s. 534. Ett starkare skydd mot diskriminering.

3 kap. 3 § Målinriktat jämställdhetsarbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4–13 §.

Alla arbetsgivare är skyldiga att vidta aktiva jämställdhetsåtgärder både i förhållande till arbetstagare som är anställda i verksamheten och i förhållande till arbetssökande. Arbetet ska ske planmässigt. Arbetet ska inte bygga på improvisation eller tillfälligheter. Arbetsgivaren ska ha en klar målsättning för sitt aktiva arbete, själv ta initiativ och se till att jämställdhetsarbetet drivs framåt samt att det finns klara mål att sträva mot.

Kopplingar till jämställdhetsavtalet

I § 1 Mål för jämställdhet i arbetslivet anges som viktiga mål för ett fortlöpande och planmässigt jämställdhetsarbete:

- att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet
- att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor
- att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållandena i stort ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- att en jämnare fördelning mellan kvinnor och män uppnås i sådana sysselsättningar där yrkesval och rekrytering visar sig vara könsbundna samt
- att förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar.

Protokollsanteckning
Särbehandling som syftar till att nå dessa mål skall, med beaktande av vad som anges i 3 § jämställdhetslagen (numera diskrimineringslagen), inte betraktas som diskriminerande.

3 kap. 4 § Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsdelningen mellan könen på arbetsplatsen

På många arbetsplatser utför kvinnor och män olika typer av arbetsuppgifter. Ibland finns det en saklig grund för detta. Alltför ofta döljer emellertid denna typ av arbetsdelning orättvisor som snarare grundar sig på fördomar om och förväntningar på vad kvinnor och män bör utföra för arbetsuppgifter.

Det är inte ovanligt att det finns en ”informell” arbetsdelning när kvinnor och män har liknande arbetsuppgifter. Kvinnorna får de lättaste, mest repetitiva och minst utvecklande jobben. Dessa jobb ger också minst betalt. Det förefaller också vara så att skillnader ibland ”skapas” i arbetsuppgifter för att kunna ge männen högre betalt.

Många verktyg är konstruerade för manliga händer och passar därför inte kvinnor. Teknisk utrustning för att klara tunga lyft kan också komma män till del. Alla män är inte fysiskt starka bara för att de är män. Skyddskläder ska finnas i storlekar som passar både kvinnor och män.

Det är dessutom viktigt att de attityder som finns på arbetsplatsen inte avskräcker något av könen. Det kan exempelvis vara mer eller mindre uttalade åsikter om kvinnors och mäns egenskaper. Ofta är dessa fördomar omedvetna, men lägger ändå grunden för en ohälsosam arbetsmiljö.

Den psykosociala arbetsmiljön kan exempelvis testas genom att försöka tänka sig in i att vara det motsatta könet och hur man då skulle uppfatta arbetsklimatet. Det är troligt att en kvinna inte skulle känna sig särskilt välkommen om det finns en massa bilder av avklädda kvinnor uppsatta i lokalen eller på skärmsläckare. På samma sätt skulle inte en man uppfatta sig välkommen om han möts av en affisch vars budskap är att kvinnor i alla avseende är bättre än män.

En bra tankeövning är att gå igenom fabriken när den är obemannad. Vilket kön skulle jag då tro arbetade där?

Arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt

De krav som ställs på arbetsgivaren i fråga om arbetsförhållandena ska enligt lagtexten sättas i relation till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt. Det innebär att olika krav kan komma att ställas på skilda arbetsgivare beroende på arbetsplatsens storlek, arbetsstyrkans sammansättning och liknande omständigheter.

En arbetsgivare kan inte som skäl för att inte anställa en sökande av underrepresenterat kön åberopa att det krävs särskilda anordningar för en sådan anställning, om kostnaderna för det är obetydliga i sammanhanget.

Kopplingar till avtalsstöd

Arbetsförhållanden regleras även i kollektivavtal och föreskrifter.

Jämställdhetsavtal

I jämställdhetsavtalet § 5 Arbetsförhållanden anges:

”En av förutsättningarna för könsneutral personalrekrytering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållanden i övrigt utformas så att de inte utgör hinder för att anställa män eller kvinnor.

Detta kan bland annat ske genom att det finns tillgång till omklädnings- och hygienutrymmen för både kvinnor och män samt att tekniska hjälpmedel där så erfordras ställs till förfogande för att underlätta arbetet”.

Belastningsskadeavtal [5]

Sedan 1988 finns ett särskilt belastningsskadeavtal tecknat mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall. Avtalet anger att där så erfordras ska lokala parter kartlägga riskerna för belastningsskador. Arbete med mycket likartade uppgifter och små variationer i arbetsinnehållet ska ägnas särskild uppmärksamhet. Åtgärder ska vidtas för att minimera riskerna för belastningsskador.

[5] Avtal om utvecklingsarbete mot belastningsskador 1998, bilaga till Teknikavtalet IF Metall.

Utvecklingsavtalet [6]

Stöd för att utveckla arbetet finns i Utvecklingsavtalet § 3–4 som hanterar arbetsorganisation och teknisk utveckling.

Avtal om arbetsrelaterad stress [7]

Avtalet anger att lokala parter ska arbeta för att förebygga, eliminera eller minska problem med arbetsrelaterad stress.

Arbetsmiljöföreskrifter

Stöd för att förbättra arbetsförhållandena finns också i nedanstående föreskrifter:
– Belastningsergonomi (ASF 1998:1) Ensidigt upprepat, starkt styrt eller bundet arbete
– Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (ASF 1980:14 Allmänna råd)
– Riskbedömning, åtgärder och uppföljning (ASF 2001:1 8 § och 9 §).

Kartlägga

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Exempel på kartläggningar

Fysisk arbetsmiljö

- Är stolar, bord, lyftanordningar, skyddskläder, skyddsskor, maskiner, verktyg etc. anpassade efter både kvinnor och män?
- Finns separata dusch- och omklädningsrum för kvinnor och män?
- Finns könsuppdelad statistik över typ av arbetsskador, sjukfrånvaro, förtidspensioneringar?
- Förebyggs/uppmärksammas sjukdomar på ett tidigt stadium. Vilka yrkesgrupper drabbas vanligen?

Psykosocial miljö

- Finns det generaliseringar/attityder?
  Fördomar och attityder grundar sig ofta på okunskap och rädsla. Därför kan de också bearbetas.
- Språk, värderingar/värdegrunder.
  Språkbruk och sätt att uttrycka sig kan ofta kopplas till någon form av grundläggande värderingar. Reagerar inte arbetsgivare/chefer på ett visst språkbruk kan det innebära att det tolkas som dessa värderingar accepteras.
- Bilder.
- Utmanande bilder är en form av sexuella trakasserier och kommer igen under 3 kap. 6 § jämställdhetslagen. Men de är även ett uttryck för värderingar som inte får finnas i företaget.
- Stress i arbetet.

---

[6] Utvecklingsavtalet är en överenskommelse från 1983 mellan SAF-LO/PTK. Avtalet har antagits av parterna inom IF Metalls avtalsområden.
[7] Europeiska ramavtalet om stress av den 8 oktober 2004 implementerades i Sverige genom en överenskommelse den 16 juni 2005 mellan Svenskt Näringsliv och LO, TCO och Saco.

Arbetsorganisation

- Hur stor är andelen kvinnor och män i olika typer av befattningar?
- Finns det arbetsuppgifter som är ”könsmärkta”?
- Hur stor är andelen kvinnor och män med kortcykliga arbeten?
- Hur stor andel kvinnor och män har bundet arbete?
- Hur stor del av olika befattningars arbetsuppgifter utgörs av repetetiva arbetsmoment?
- Hur ser utvecklingsmöjligheterna ut i kvinnliga respektive manliga befattningar?
- Redovisas riskbedömningar utifrån hur kvinnor och män påverkas (vilka risker finns, är de allvarliga eller inte).
- Hur fungerar företagshälsovården, FHV, ur ett jämställdhetsperspektiv?

Arbetstid

- Finns könsuppdelad statistik över arbetstidens förläggning, heltid/deltid, övertid, flextid, skift, obekväm arbetstid, produktionsanpassad arbetstid etc.

Analysera

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

I analysarbetet är det viktigt att komma bakom det resultat olika kartläggningar visar. Det kan exempelvis vara att reda ut frågor som:

- Varför har högre andel kvinnor än män monotona arbeten. Beror det på att kvinnor har sämre utbildningsbakgrund? Beror det på fördomar som att kvinnor är mer lämpade för dessa jobb? Kan jobben utvecklas?
- Finns det kopplingar mellan monotona jobb och arbetsskador, sjukskrivningar etc.?
- Har kvinnor fått möjligheter till att börja jobba på manligt dominerade avdelningar eller män på kvinnligt dominerade avdelningar? Hur uppfattas detta?
- Finns det vissa arbetsskador som i högre grad drabbar kvinnor eller män? Är maskiner och verktyg utformade för båda könen?

Sätta mål

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

Utifrån kartläggning och analys upprättas mål för jämställdhetsarbetet. Det kan vara mål för den kommande treårsperioden, till exempel:

- Arbetsplatsen ska vara så utformad att den både fysiskt och psykosocialt lämpar sig för både kvinnor och män.
- Sjukfrånvaron på grund av arbetsolycksfall ska ha minskat till 0.
- Den arbetsrelaterade sjukfrånvaron ska minska med x procent.
- Övertidsuttaget ska minska med x procent.

Åtgärda

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utifrån den gjorda målbeskrivningen ska åtgärder vidtas. Planen ska visa vad som ska göras, hur, när samt vem/vilka som är ansvariga för genomförandet.

Exempel på åtgärder

Fysisk arbetsmiljö:

- Verktyg, utrustningar och olika typer av hjälpmedel ska anpassas till både kvinnor och män.
- Tillgången till omklädningsrum, duschar, toaletter för både kvinnor och män etc.
- För att minska tunga eller ensidiga arbetsuppgifter kan hjälpmedel införskaffas och arbetsorganisationen utvecklas.

Psykosocial arbetsmiljö:

- Översyn av grundbemanningen för att minska stressen.
- Ordna seminarier eller kurser för att diskutera vanliga fördomar kopplat till kön.
- Som chef vara föredöme, ge rätt signaler och ta ställning.
- Ta bort alla bilder som riskerar att uppfattas som kränkande. Se över datorer och s.k. skärmsläckare. Företaget ska ha nolltolerans.

Arbetsorganisation

- Finns monotona/repetitiva arbetsuppgifter ska arbetsväxling, arbetsberikning och arbetsutvidgning införas.

  Arbetsväxling – arbetsrotation, innebär att man i princip byter mellan skilda arbetsuppgifter med *likartat* innehåll. Införs arbetsväxling är det viktigt att den verkligen medför variation av belastningen. Arbetsväxling som medel att motverka skadlig fysisk belastning har ofta *begränsad effekt.*

  Arbetsberikning innebär att arbetstagaren har *bredare arbetsuppgifter med olika skicklighets- och kvalifikationskrav*, t.ex. genom att moment som viss planering av arbetets uppläggning, kontroll av arbetsresultat eller kundkontakter tillförts.

  Arbetsutvidgning innebär att flera olika arbetsuppgifter förs samman, där vissa *kompletterande arbetsuppgifter*, t.ex. underhåll, även kan ingå. Arbetsutvidgning leder typiskt sett till *ökad cykeltid.*

Arbetstid

- Arbetstidens förläggning (skift, deltider, möten etc). Se till att möten inte läggs utanför arbetstid och att mötestider hålls. Tänk på anställdas ansvar för barn (dagis etc.). Inga ”onödiga” deltider, hellre heltider.

Sjukfrånvaro, arbetsskador

- Se över processer/arbetsuppgifter/verktyg, minska övertid, bemanning/organisation.

Utvärdera

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utvärdering bör göras regelbundet under planperioden och vara startpunkten för kommande jämställdhetsplan.

Exempel utvärderingsmall

Kartläggning har skett av…….
Analysen visar att……

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

3 kap. 5 § Förena förvärvsarbete med föräldraskap

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

Kvinnor och mäns möjligheter till aktivt föräldraansvar

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Regeln gäller endast för diskrimineringsgrunden kön. Bakgrunden till regeln är den obalans som råder mellan förvärvsarbetande kvinnor och män när det gäller att ha ansvar för hem och barn. Det är kvinnorna som i allmänhet bär det största ansvaret för familjearbetet, vilket på ett negativt sätt påverkar deras möjligheter att bli jämställda med männen i arbetslivet.

Enligt 3 kap. 5 § diskrimineringslagen ska arbetet med att förbättra situationen för anställda att förena förvärvsarbete med föräldraskap ske planmässigt och vara föremål för ständiga förbättringar. Kvinnliga anställda behöver åtgärder så att de inte släpar efter i kompetens- och löneutveckling. För männen är det viktigt att få bort hinder i arbetsorganisationen när de vill vara föräldralediga. Både kvinnor och män löper risk att under sin föräldraledighet osynliggöras och uteslutas ur arbetsgemenskapen. Åtgärder behöver, och ska, därmed inte bara handla om att underlätta för kvinnor att vara hemma, utan även om hur vi får papporna att stanna hemma i högre grad.

Kopplingar till föräldraledighetslagen[8]

Denna paragraf har kopplingar till 16 § föräldraledighetslagen som anger att ingen får missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet. Missgynnandeförbudet gäller såväl arbetssökande som arbetstagare i ett antal situationer:

– när arbetsgivaren beslutar om anställning
– vid befordran eller utbildning för befordran
– vid åtgärd som rör yrkespraktik
– åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning
– vid tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor

[8] Föräldraledighetslagen (1995:584).

– ledning och fördelning av arbetet
– uppsägning, permittering eller annan åtgärd mot en arbetstagare.

Förläggning av arbetstid

Ett mål i Arbetsdomstolen, AD 2005 nr 92, gällde tolkningen av 14 § i föräldraledighetslagen och en arbetstagares önskemål om förläggning av förkortad arbetstid då han tog ut föräldraledighet. I 14 § föräldraledighetslagen anges att arbetstagarens önskemål ska tillgodoses om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet. Verksamheten bedrevs i treskift under veckans alla dagar. Önskemålet var 75 procents ledighet och arbete enbart under helgerna.

Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren måste anstränga sig för att rekrytera ersättare på deltid även om sådana anställningar inte är vanligt förekommande inom just den branschen. Arbetsgivaren hade agerat felaktigt då bolaget utan närmare utredning om möjligheten att hitta en ersättare avslog arbetstagarens begäran. Målet illustrerar sambandet mellan de aktiva åtgärdsbestämmelserna och möjligheten att ta upp frågorna med stöd av föräldraledighetslagen.

Löneutveckling

I lönehänseende ska föräldralediga jämställas med icke lediga arbetstagare. De ska i princip betraktas som att de arbetar som vanligt och normalt sett få samma allmänna löneutveckling under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut. Den som regelmässigt erhåller goda löneökningar vid t.ex. årliga lönerevisioner ska kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten[9] .

Kopplingar till avtal

Jämställdhetsavtalet

Föräldraskap och förvärvsarbete finns också reglerat i jämställdhetsavtalet. Ett av målen som nämns i § 1 är att förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar.

Föräldralön/föräldraledighetstillägg

Kollektivavtalet innehåller regler om föräldralön/föräldraledighetstillägg på 10 procent i upp till fem månader utifrån vissa kvalifikationsregler. Det exakta regelverket finner du i ditt kollektivavtal.

Kartlägga

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Exempel på områden att kartlägga

Statistik

- Uttag av föräldraledighet, vård av sjukt barn, pappadagar.
- Könsuppdelad statistik över arbetstidens förläggning, heltid/deltid, övertid, flextid, skift, obekväm arbetstid, produktionsanpassad arbetstid etc.

[9] Prop. 2005/06:185, Förstärkning och förenkling – ändringar av anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen sid 88.

Hinder

- Mötestider. Förläggs möten/seminarier etc. på tider och platser som försvårar att hämta och lämna på dagis?
- Finns det hinder för kvinnor eller män att vara föräldralediga eller få ledigt för vård av sjukt barn?
- Övertidsarbete och kön. Synen på övertidsarbete.
- Hur sköts kontakten mellan arbetet och den hemmavarande föräldern? Får personen löpande information om arbetsplatsen, kan föräldralediga delta i avdelningsmöten/sammankomster/sociala aktiviteter?

Utveckling i arbete och lön

- Genomförs utvecklingssamtal före och efter föräldraledigheten?
- Kompetensutveckling för föräldralediga.
- Har föräldralediga omfattats av lönerevisionen?

Analysera

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

I analysarbetet är det viktigt att komma bakom det resultat olika kartläggningar visar. Det kan exempelvis vara att reda ut frågor som:

- Stöder företaget män som vill ta ut föräldraledighet?
- Finns det attityder inom företaget som gör det svårare för män att ta ut föräldraledighet?
- Kan föräldraledighet leda till att utvecklingsmöjligheterna blir sämre?
- Är arbetsorganisationen tillräckligt flexibel så att alla föräldrar kan nyttja sin föräldraledighet?
- Skapar arbetstidens förläggning hinder för aktivt föräldraskap?
- Skapar det ekonomiska bortfallet vid föräldraledighet problem?

Sätta mål

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

Utifrån kartläggning och analys upprättas konkreta mål för jämställdhetsarbetet. Det kan vara mål för den kommande treårsperioden, till exempel:

– Antal dagar som män är föräldralediga ska öka med x procent.
– Det ska vara möjligt för alla anställda att förena förvärvsarbete med ansvar för barn.

Åtgärda

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

Utifrån den gjorda målbeskrivningen ska åtgärder vidtas. Planen ska visa vad som ska göras, hur, när samt vem/vilka som är ansvariga för genomförandet.

Grundläggande är att tydliggöra att det är okej att vara föräldraledig och att vårda sjuka barn. Detta alldeles oavsett om man är mamma eller pappa. Tänk på att det inte är genom det vi säger som vi påverkar attityder och synsätt utan genom det vi gör. Föräldralediga chefer är ett bevis för att de står för det de säger.

Information

- Hålla föräldralediga informerade om vad som händer på arbetsplatsen (underlättar återkomst).
- Erbjud hemmavarande att delta i utbildningar/seminarier i samma utsträckning som övrig personal (underlättar återkomst).
- Tid och plats för interna sammanträden och personalkonferenser anpassas så att småbarnsföräldrar kan delta.
- Utsedd kontaktperson vid föräldraledighet för att uppdatera om vad som händer på arbetsplatsen och upprätthålla sociala kontakter.
- Skriftlig information som ges till anställda skickas även till föräldralediga.

Kompetensutveckling

- Kompetensutvecklingssamtal innan uttag av föräldraledighet.
- Föräldralediga ska erbjudas kompetensutveckling.
- Öppna för att hitta lösningar att kombinera föräldraskap med kvalificerade befattningar.

Löneutveckling

- Föräldralediga ska ingå i lönerevisionen och lönesättas som om de hade varit i tjänst.

Arbetstid

- Stor hänsyn ska tas till familjesituationen vid ändrad arbetstidsförläggning och övertid.
- Möjlighet till flextid.
- Möjligheter till individuella arbetstider. Speciell hänsyn ska tas till aktivt föräldraskap vid krav på produktionsanpassad arbetstid eller skiftarbete.
- Minskat övertidsuttag.
- Beordrad övertid ska i största möjliga mån undvikas för småbarnsföräldrar.
- Rätt att gå upp till heltid.

Ledarskap

- Manliga anställda ska informeras speciellt om rätten till hel eller partiell ledighet för vård av barn eller uttag av föräldraledighet.
- Uppmuntra män att utnyttja rätten till föräldraledighet.
- Uppmuntra uttag genom att fylla ut föräldrapenningen med lön.
- Delat chefskap.

Utvärdera

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utvärdering bör göras regelbundet under planperioden och vara startpunkten för kommande jämställdhetsplan.

Exempel utvärderingsmall

Kartläggning har skett av…….
Analysen visar att……

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

3 kap. 6 § Förebygga och förhindra sexuella trakasserier

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Förebygga och förhindra

Arbetsgivare måste agera även om det finns uppfattningar där man tror att några sexuella trakasserier inte förekommer. Företaget ska både förebygga och vara förberett ifall det händer. Det är viktigt att framhålla att sexuella trakasserier är en fråga för företaget och inte en privat fråga för den som drabbas.

Arbetsgivaren ska därför:
- anta *en policy* som slår fast att inga former av sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier tolereras på arbetsplatsen
- upprätta en beredskapsplan för hur eventuella sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier ska hanteras
- göra klart för de anställda vad som händer om någon bryter mot arbetsgivarens policy
- utarbeta rutiner för hur sexuella trakasserier och anmälningar om sexuella trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen.

Vidare bör arbetsledare och fackliga företrädare utbildas så att de lär sig känna igen trakasserier[10].

Exempel på beredskapsplan finns i bilaga 2.

Trakasserier grundade på kön

Trakasserier är handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till de skyddande diskrimineringsgrunderna[11]. Som exempel kan nämnas nedsättande skämt om kvinnor eller män, generaliseringar om könens egenskaper eller brist på egenskaper. Det kan också handla om att ett kön osynliggörs – kanske inte kommer till tals på möten eller att personer av det ena könet inte blir tagna på allvar på arbetsplatsen.

Exempel på trakasserande repliker

”Du vet väl hur karlar är, de kan ju inte göra två saker samtidigt.”
”Vi kan inte ha en massa kärringar som åmar sig om de får lite skit under naglarna.”

---

[10] Prop. 2007/08:95, Ett starkare skydd mot diskriminering s. 536.
[11] Prop. 2007/08:95,. Ett starkare skydd mot diskriminering, , s. 492.

”Fikarasterna är som en jävla hönsgård, kärringarna kacklar i ett” (man på ett kvinnodominerat arbete). ”Är du en riktig karl eller en kärring?” ”Har du mens eller?” (manlig reaktion mot en kvinnlig kollega som uttrycker egen åsikt).

Trakasserier av sexuell natur

Det som skiljer sexuella trakasserier från trakasserier baserat på kön är att uppträdandet ska vara av sexuell natur. Uppträdandet kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt[12].

Verbalt uppträdande av sexuell natur kan vara:
– ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro.

Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur kan handla om:
– pornografiska bilder
– föremål
– skrivet material.

Fysiskt uppträdande av sexuell natur kan handla om:
– Oönskad kontakt, t.ex. beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp.

Sexuella trakasserier – en fråga om makt

Sexuella trakasserier förekommer på många arbetsplatser. De drabbade lider ofta i det tysta. Det är tyvärr så att kvinnor på industriarbetsplatser oftare drabbas av sexuella trakasserier än kvinnor på den övriga på arbetsmarknaden. Män på industriarbetsplatser drabbas i lägre omfattning än män på arbetsmarknaden i övrigt.

Sexuella trakasserier handlar om makt och är en form av mobbning. En person som utsätts känner sig förödmjukad och den personliga integriteten kränks. Trakasserierna kan leda till psykiskt lidande, sjukskrivning och i sista hand att den drabbade lämnar sin anställning.

Trakasserier och kränkande särbehandling

Trakasserier regleras i diskrimineringslagen. I Arbetsmiljöverkets föreskrift (ASF 1993:17) återfinns begreppet kränkande särbehandling. Det är inte ovanligt att kränkande särbehandling blandas ihop med begreppet trakasserier. Det är viktigt att man arbetar med trakasserier och kränkande särbehandling på ett enhetligt sätt.

Trakasserier är en form av kränkande särbehandling, men till skillnad från kränkande särbehandling behöver inte trakasserier upprepas. Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap[13].

---

[12] Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering, s. 494.
[13] Diskrimineringsombudsmannen (2010) Aktiva åtgärder i arbetslivet, s 25.

Trakasserier enligt diskrimineringslagen
- Skyddet mot trakasserier gäller arbetssökande, anställda och praktikanter samt inhyrd eller inlånad arbetskraft
- En enskild handling kan klassas som trakasserier. Det är den som blivit trakasserad som avgör vad som upplevs kränkande
- Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som är trakasserad

Kränkande särbehandling enligt ASF 1993:17
- Kränkande särbehandling gäller bara anställda
- Kränkande särbehandling är ett upprepat beteende
- Arbetsgivaren kan inte bli skyldig att betala ersättning till den som utsatts för kränkande särbehandling
- Kränkande särbehandling hanteras inte alls i diskrimineringslagen

I bilaga 3 läser du om hur 6 § har kopplingar till:
- 2 kap. 3 § om arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier
- 5 kap. 1 § om arbetsgivaren inte uppfyller skyldigheten att utreda och vidta åtgärder
- förbud mot repressalier 2 kap. 18 §
- lagen om anställningsskydd
- brottsbalken.

IF Metall och trakasserier

Medlemmar i IF Metall kan bli trakasserade och i värsta fall förlora sitt arbete som resultat av sexuella trakasserier. Medlemmar i IF Metall kan vara trakasserare. Att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen är en högst angelägen fråga för IF Metall.

Klubben bör utfärda ett uttalande om att sexuella trakasserier av en arbetskamrat är ett förkastligt beteende. Samma fackföreningsrepresentant bör inte företräda både den som trakasserar och den person som blir utsatt för trakasserierna.

Kartlägga

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

En arbetsgivare är visserligen skyldig att ha en plan för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. Trots detta kan det vara bra att göra en kartläggning för att få grepp om det har förekommit och i så fall hur omfattande det är.

Förslag på områden att kartlägga

Förekomsten av kränkningar

- Arbetstagarnas upplevelse av trakasserier baserat på kön. Här kan man ha anonyma personalenkäter.
- Har någon utsatts för kränkande behandling baserat på kön eller sexuella trakasserier?
- Vilken position hade personen som kränkte?

- Har kränkningarna upphört?
- Har personer som utsatts för ovälkomna närmanden av överordnad blivit sämre behandlade?
- I vilket sammanhang sker/förekom trakasserierna?
- Finns det kränkande bilder eller budskap på arbetsplatsen? Det kan exempelvis vara sexualiserade bilder och kalendrar.
- Hur är jargongen i fika rummet?
- Förekommer härskartekniker?

Kunskap

- Har cheferna och arbetstagarna kunskap om trakasserier baserat på kön och sexuella trakasserier?
- Finns en handlingsplan för att motverka trakasserier baserat på kön och sexuella trakasserier.
- Är handlingsplanen känd på företaget?
- Finns kännedom om arbetsgivarens utredningsskyldighet?
- Finns det någon policy som anger att sexuella trakasserier och trakasserier baserat på kön inte accepteras på arbetsplatsen?
- Finns det beredskapsplaner med uppgifter om hur arbetsgivaren agerar om trakasserier skulle inträffa?

Analysera

1. Kartlägga	⇨	**2. Analysera**	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Kartläggningen ska analyseras. Det kan vara bra att ställa frågor som:
– Finns det personer som i en anonym enkät uppfattar sig vara trakasserade baserat på kön eller varit utsatt för sexuella trakasserier?
– Känner alla till företagets policy, beredskapsplan och vilka åtgärder som kan vidtas?
– Hur fungerar utbildningen inom området sexuella trakasserier?
– Etc.

Sätta mål

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	**3. Sätta mål**	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utifrån kartläggning och analys upprättas mål för jämställdhetsarbetet. Målsättningen kan vara att det inte ska förekomma kränkande bilder, förnedrande attityder eller nedvärderande språkbruk som kan medföra att anställda blir utsatta för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Åtgärda

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	**4. Åtgärda**	⇨	5. Utvärdera

Utifrån den gjorda målbeskrivningen ska åtgärder vidtas. Planen ska visa vad som ska göras, hur, när samt vem/vilka som är ansvariga för genomförandet.

Exempel på åtgärder

Implementera beredskapsplanen i organisationen

- Det kan exempelvis vara att dela ut beredskapsplanen till samtliga anställda och ha genomgångar på avdelningarna.

Ta hjälp av företagshälsovården, FHV

- FHV är en neutral tredje part med tystnadsplikt. Här finns kompetens och integritet i form av bl.a. psykologer och psykoterapeuter.

Sanering av diskar och servrar

- Chefer och arbetsledare ansvarar för att bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande förbjuds på arbetsplatsen.

Utvärdera

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utvärdering bör göras regelbundet under planperioden och vara startpunkten för kommande jämställdhetsplan.

Exempel utvärderingsmall

Kartläggning har skett av…….
Analysen visar att……

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

3 kap. 8 § Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet

8 § 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.

Kvinnors och mäns utveckling i arbetet

IF Metall har en samlad strategi för ett nytt arbetsliv. Den bygger på allas rätt till utveckling i arbetet, nya kunskaper, ökade befogenheter och ökad lön. Strategin kallas Hållbart arbete och är en kraftfull satsning på kvinnorna. Att kvinnor gynnas av strategin beror på att de oftast har de mest okvalificerade jobben. Det är därför viktigt att vara observant på att Hållbart arbete leder till att kvinnor verkligen får möjligheter till utveckling i arbetet.

Vi vet av erfarenhet att kvinnor satts på undantag i detta avseende. En orsak har varit myter om att kvinnor i alla lägen prioriterar barn och familj framför arbetet. Det är en myt som drabbat nästan alla kvinnor – oavsett om de har barn eller inte eller vilken ålder barnen har.

Utjämna könsfördelningen inom befattningar

Denna paragraf handlar om att verka för en utjämning av könsfördelningen. Det är inte totalt på arbetsstället, utan inom funktion/yrkesgrupper man måste titta. Det kan vara exakt lika många män som kvinnor totalt, men om männen är tekniker och kvinnorna kontorister är inte könsfördelningen jämn enligt diskrimineringslagen.

Kopplingar till avtal

Avtal som reglerar utbildningsfrågor är Utvecklingsavtalet, Jämställdhetsavtalet och Kompetensutvecklingsavtalet.

Jämställdhetsavtal

I § 7 Utveckling av den anställde i arbetet anges:
”Med tillämpning av § 3 mom. 4, Utvecklingsavtalet, bör möjligheter skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vikariatstjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden, som domineras av det ena könet.”

Utvecklingsavtal

Utvecklingsavtalet reglerar i § 3 utveckling i arbetet genom arbetsorganisatorisk utveckling. § 4 reglerar teknisk utbildning.

Kompetensutvecklingsavtal

Kompetensutvecklingsavtal finns inom de flesta avtalsområdena inom IF Metall. Inom ramen för Teknikavtalet IF Metall[14] anges exempelvis att lokala parter bör arbeta för att skapa personlig utveckling för att anställda ska kunna ta på sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter. Särskild uppmärksamhet ska riktas till dem med kort och – för vid företaget förekommande arbetsuppgifter – bristfällig utbildning samt till dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning.

Personlig utveckling kan enligt avtalet exempelvis genomföras genom:
- intern- och extern vidareutbildning
- delta i projektarbete
- utredningar
- arbetsrotation
- pröva andra arbetsuppgifter

Liknande skrivningar finns inom andra avtalsområden inom IF Metall. Du bör därför kontrollera vad som gäller mer exakt inom ditt kollektivavtalsområde.

Kartlägga

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

[14] Avtal om kompetensutveckling i företagen, 1998. Bilaga till Teknikavtalet IF Metall.

Statistik

- Könsfördelning i olika befattningar.
- Könsuppdelad statistik över vilka anställda som deltagit i utbildning och kompetensutveckling.
- Undersök vilket intresse som finns för att bli djupare och/eller bredare i sin befattning.
- Undersök vilket intresse som finns för att byta till mer avancerad befattning.
- Utbildningsbakgrund för kvinnor och män.
- Åldersfördelning kvinnor/män – gärna ålderspyramid.

Utvecklingsplaner

- Andel kvinnor och män som har utvecklingsplaner.
- Kompetensutveckling för föräldralediga.

Arbetsorganisation

- Andel kvinnor och män som har monotona arbeten.

Analysera

1. Kartlägga	⇨	**2. Analysera**	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

I analysarbetet är det viktigt att komma bakom det resultat olika kartläggningar visar. Det kan exempelvis vara att reda ut frågor som:

– Vad beror det på att vissa befattningar är manligt eller kvinnligt dominerade?
– Handlar det om utbildningsbakgrund eller föreställningar om vad kvinnor och män bör utföra för arbetsuppgifter?
– Hänger skillnader i utveckling i arbetet och utbildning samman med kvinnors barnafödande eller risk för barnafödande?

Sätta mål

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	**3. Sätta mål**	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utifrån kartläggning och analys upprättas mål för jämställdhetsarbetet. Det kan vara mål som att inom den kommande treårsperioden ska:

– könsfördelningen vara 30/70 i följande befattningar……
– alla ha en utvecklingsplan som revideras årligen och som har till syfte att bland annat skapa en jämnare könsfördelning.

Åtgärda

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	**4. Åtgärda**	⇨	5. Utvärdera

Utifrån den gjorda målbeskrivningen ska åtgärder vidtas. Planen ska visa vad som ska göras, hur, när samt vem/vilka som är ansvariga för genomförandet.

Exempel på åtgärder

Utveckling av arbetsorganisationen

- Ta fram en utvecklingsstrategi som ska leda till att utjämna könsfördelning och ge samma möjligheter för kvinnor och män.
- Successivt införa grupporganisation och vidgade arbetsuppgifter för alla. Befattningar med ojämn könsfördelning ska prioriteras i utvecklingsarbetet.
- Samma utvecklingsmöjligheter för heltids- respektive deltidsanställda.
- Män och kvinnor inom samma befattning har rätt till likvärdig omfattning av utbildning.

Kompetensutveckling

- Inför arbetsrotation, arbetsberikning, arbetsutvidgning.

  Arbetsväxling – arbetsrotation, innebär att man i princip byter mellan skilda arbetsuppgifter med *likartat* innehåll. Införs arbetsväxling är det viktigt att den verkligen medför variation av belastningen. Arbetsväxling som medel att motverka skadlig fysisk belastning har ofta *begränsad effekt.*

  Arbetsberikning innebär att arbetstagaren har *bredare arbetsuppgifter med olika skicklighets- och kvalifikationskrav* t.ex. genom att moment som viss planering av arbetets uppläggning, kontroll av arbetsresultat eller kundkontakter tillförts.

  Arbetsutvidgning innebär att flera olika arbetsuppgifter förs samman, där vissa *kompletterande arbetsuppgifter*, t.ex. underhåll även kan ingå. Arbetsutvidgning leder typiskt sett till *ökad cykeltid.*

Utvärdera

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utvärdering bör göras regelbundet under planperioden och bör rimligen vara startpunkten för kommande jämställdhetsplan.

Exempel utvärderingsmall

Kartläggning har skett av…….
Analysen visar att……

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

Kap 3. 7 och 9 § Annonsering och rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett *kön*, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan män och kvinnor i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska 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 ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt.

Arbetsgivaren ska särskilt anstränga sig

Särskilda ansträngningar vid nyanställning ska inte förstås på det sättet, att det ska kunna krävas av arbetsgivaren att han i det enskilda fallet väljer en viss arbetstagare av det underrepresenterade könet. Paragrafen innehåller däremot en skyldighet för arbetsgivaren att steg för steg skapa en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. Här avses dels strävan att få sökande av underrepresenterat kön, dels strävan att efter hand söka uppnå en jämnare fördelning av kvinnliga och manliga anställda[15]. En arbetsgivare kan välja att tillämpa positiv särbehandling på grund av kön, dvs. vid lika meriter normalt välja sökande av det underrepresenterade könet. Därmed knyter bestämmelsen an till det utrymme för positiv särbehandling som finns i 2 kap. 2 § punkt 2.

Att syftet är att uppnå ett visst utvärderingsbart resultat bekräftades i ett ärende i Jämställdhetsnämnden. Nämnden förelade en arbetsgivare att vid vite om 200 000 kronor i sin jämställdhetsplan för 1995 bl.a. upprätta en utbildnings- och kompetensutvecklingsplan för att kvinnor och män ska kunna befordras till högre tjänster inom företaget samt att vid lika meriter ska person av det underrepresenterade könet anställas.

Positiv särbehandling

Positiv särbehandling i ett enskilt fall ska för att vara giltigt ha sin grund i ett planmässigt arbete och rymmas inom ramen för undantaget från förbudet mot diskriminering.

Utrymmet för positiv särbehandling är begränsat. Det handlar om situationer där två arbetssökande, arbetstagare etc. *har lika eller nästan lika meriter.* Om det råder påtaglig skillnad mellan två personers meriter eller personliga kvalifikationer är positiv särbehandling över huvudtaget inte tillåtet[16] .

Möjligheterna att göra undantag för likabehandlingsprincipen bygger på att:

- Positiv särbehandling är tillåten för att uppnå jämställdhet, men också när syftet är att uppnå detta som mål.
- Det får inte förekomma något automatiskt företräde på grund av att personen tillhör en underrepresenterad grupp.

[15] Prop. 2007/08:95, Ett starkare skydd mot diskriminering s. 538.
[16] Prop. 2007/08:95, Ett starkare skydd mot diskriminering s.167.

- Det måste vara motiverat och det måste kunna garanteras att den andra personen som har likvärdiga meriter får en objektiv bedömning.
- Meriterna måste vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga för att någon ska få en fördel i en urvalssituation.

Kartlägga

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

Möjlighet att söka en ledig anställning

- Utformning av platsannonser.
- Rutiner för intern/extern rekrytering.

Rekrytering

- Könsfördelning i olika befattningar.
- Andel kvinnor respektive män med tidsbegränsade anställningar.
- Är arbetsplatsen anpassad för både kvinnor och män?
- Är befattningar ”könsmärkta” genom slentrianmässigt tänkande?
- Rekryteringsgruppens sammansättning.
- Sker handplockning av bekantas bekanta?

Analysera

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

I analysarbetet är det viktigt att komma bakom det resultat olika kartläggningar visar. Det kan exempelvis vara att reda ut frågor som:

– Varför bryts inte mönstren vid nyrekryteringar?
– Är platsannonserna felaktigt utformade? Är de kanske utformade på ett sätt som intresserar det ena könen mer än det andra?
– Finns båda könen representerade i rekryteringsgruppen?
– Finns det anledning att öka kunskaperna om organisation och kön?

Sätta mål

1. Kartlägga ⇨ **2. Analysera** ⇨ **3. Sätta mål** ⇨ **4. Åtgärda** ⇨ **5. Utvärdera**

Utifrån kartläggning och analys upprättas mål för jämställdhetsarbetet. Det kan vara mål som att inom den kommande treårsperioden ska:

– könsfördelningen bli mer jämställd i följande befattningar …….
– alla befattningar ska vara grundligt analyserade så att kraven vid rekryteringar är könsneutrala och relevanta.

Åtgärda

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utifrån den gjorda målbeskrivningen ska åtgärder vidtas. Planen ska visa vad som ska göras, hur, när samt vem/vilka som är ansvariga för genomförandet.

Exempel på åtgärder

Annonsering

- Alla lediga tjänster ska annonseras internt.
- Presentationsmaterial som beskriver en attraktiv arbetsplats ur jämställdhetsperspektiv.
- Utforma annonser riktade till det underrepresenterade könet.
- Etc.

Rekrytering

- Vid tjänstetillsättningar ska intervjugruppen bestå av representanter för båda könen. Bakom detta ligger bl.a. mäns och kvinnors olika sätt att uttrycka sig. Kvinnor förminskar ofta sitt kunnande medan det motsatta gäller för många män. Kvinnors meriter kan utifrån mäns perspektiv därför ibland uppfattas som bristfälliga på grund av att män själva har ett annat beteende.
- Vid nyrekrytering används positiv särbehandling för befattningarna……
- Prioritera mottagande av praktikanter av det underrepresenterade könet.
- Kontinuerlig redovisning av vilket kön som rekryteras till olika typer av befattningar.
- Säkerställ att könsaspekten beaktas vid lika meriter.
- Jobba för att öka intresset för teknik bland kvinnor.
- Mentorskap.
- Skolbesök, prao, praktik (lärare/elever) samarbete med skolor.
- Rätt till heltid, deltid en möjlighet.

Utvärdera

1. Kartlägga	⇨	2. Analysera	⇨	3. Sätta mål	⇨	4. Åtgärda	⇨	5. Utvärdera

Utvärdering bör göras regelbundet under planperioden och bör rimligen vara startpunkten för kommande jämställdhetsplan.

Exempel utvärderingsmall

Kartläggning har skett av…….
Analysen visar att……

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

3 kap. 10 och 11 § Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje 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 ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska 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 ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska 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 ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Kvinnor och mäns löner inom IF Metall

Inom IF Metall tjänar kvinnor som grupp mellan 3 och 15 procent mindre än män som grupp. Löneskillnaden varierar mellan avtalsområden. Minst var löneskillnaderna 2008 inom Stål- och metall, Tvättindustrin och Kemiska fabriker.

Inom Teknikavtalet IF Metall, Byggnadsämnesindustrin och Gruvavtalet var löneskillnaderna mellan kvinnor och män cirka 6 procent.

Störst är löneskillnaderna inom Motorbransch- och Svemekavtalen. Här arbetar mycket få kvinnor.

Löneskillnaderna mellan könen har i princip varit desamma under den senaste tioårsperioden.

Olika orsaker bakom kvinnors lägre genomsnittliga löneläge

Det finns olika orsaker bakom kvinnors lägre löneläge som grupp betraktat.

Några orsaker är:

- Arbeten som förknippas med kvinnor uppfattas som enklare. IF Metalls egna undersökningar visar på ett samband mellan kvinnoandel i ett företag och lönenivån. Ju högre kvinnoandel, desto lägre lönenivå totalt på företaget. Bakom detta kan självklart ligga att de jobb som utförs här är mindre kvalificerade. Sannolikt är detta inte den enda förklaringen. Kvinnors arbete värderas ibland också lägre. Det är ett förhållande som spiller över på männens lönenivå i dessa företag.
- Kvinnor missgynnas direkt eller indirekt i lönesammanhang. Risken för osakliga löneskillnader ökar om lönesystem saknas eller om ingrupperingsregler är otydliga. Undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor 2010 visar att kvinnors löneandel av männens var högre på arbetsplatser där det fanns lönesystem inom Teknikavtalet IF Metall.
- Kvinnors större uttag av föräldraledighet.
- Kvinnor utför mindre kvalificerade arbeten än män.

Upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader

Arbetet med att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor mellan kvinnor och män kräver att:

– aktuella löneskillnader analyseras (3 kap. 10 §).
– lokala parter följer löneutvecklingen (3 kap. 2 §) .
– utvärdering sker av handlingsplanen för jämställda löner (3 kap. 11 §).

I förarbetena anges vidare att kompetensutveckling bör diskuteras i samband med lönekartläggningen[17].

Lönekartläggningen kan också ge underlag för åtgärder som främjar jämställdheten utan att något brott mot likalöneprincipen konstateras. I propositionen för de nya kartläggningsbestämmelserna 2001[18] anges:
”….det bör framhållas att förhållandet att en lön enligt den skriftliga handlingsplanen skall bli föremål för justeringar inte automatiskt betyder att det rör sig om lönediskriminering i lagens mening. Lönekartläggningen ger stora möjligheter att rätta till löner ur jämställdhetssynpunkt utan att det föreligger brott mot likalöneprincipen. Det kan t.ex. handla om att en arbetsgivare anser det lämpligt att minska lönegapet mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp med mansdominerat arbete, trots att de inte har likvärdigt arbete. Det faktum att en viss lön ska justeras enligt handlingsplanen för jämställda löner kan alltså inte tas som intäkt för att det handlar om att rätta en lagstridig lön”.

Regler i kollektivavtal

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade löneskillnader ska inte förekomma

Avtalen innehåller ofta regler om löneprinciper. Dessa anger efter vilka grunder som arbetstagarens lön ska bestämmas. Genomgående för löneprinciperna är att de framhåller sambandet mellan verksamhetens/arbetsuppgifternas krav och lönens storlek.

---

17 Prop. 1999/2000:143, Ändringar i jämställdhetslagen, s. 66.

[18]Prop. 1999/2000:143, Ändringar i jämställdhetslagen, s 78 f.

Löneprinciperna anger också – mer eller mindre detaljrikt – vilka faktorer som ska påverka lönen. Ett flertal kollektivavtal – exempelvis Teknikavtalet IF Metall, Gemensamma metallavtalet, Buteljglas- och Byggnadsämnesindustrin – anger att:

”Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalet, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna”.

Texten tar sikte på både diskriminerande löneskillnader i strid med gällande lagstiftning på området och på löneskillnader som inte sakligt kan motiveras utifrån avtalens löneprinciper. Det sistnämnda innebär ett längre gående skydd mot osaklighet i lönesättningen än exempelvis diskrimineringslagens diskrimineringsförbud. Även löneskillnader inom ett kön ska sakligt kunna förklaras.

Liknande skrivningar finns inom Motorbranschavtalet och Oljeraffinaderier.
Inom Stål- och metall samt Gruvavtalet anges att:
”Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare och oavsett etnisk tillhörighet.”

Det är viktigt att kontrollera vad som gäller i det egna kollektivavtalet.

Löneanalys inför löneförhandlingarna

Vissa avtal anger att löneanalys ska göras inför löneförhandlingarna – andra inte. Vår rekommendation är dock att analyser ska göras inför löneförhandlingarna inom alla avtalsområden för att snabbt och systematiskt upptäcka, åtgärda och förhindra att osakliga löneskillnader uppstår.

Koppla samman kollektivavtalsbestämmelser med diskrimineringslagens regelverk om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Av diskrimineringslagens övergångsbestämmelser framgår att arbetsgivarens skyldigheter att genomföra lönekartläggning ska fullgöras första gången 2009 eller då bestämmelserna första gången blir tillämplig. För företag som etableras först 2010 kommer arbetsgivaren redan första året att omfattas av skyldigheten att kartlägga och analysera löneskillnader, dvs. 2010 och därefter var tredje år.

För att på ett systematiskt och effektivt sätt arbeta med sakliga löneskillnader mellan kvinnor och män finns det fördelar med att koppla samman löneanalys och kön enligt kollektivavtalen med diskrimineringslagens regelverk.
Arbetet kan då läggas upp på följande sätt:

- Årlig kartläggning och analys ska göras inför löneförhandlingarna. Sakligt omotiverade löneskillnader ska justeras i samband med löneförhandlingarna.
- Vart tredje år göra jämförelser över kollektivavtalsgränserna.

Faktaruta

Löneanalys enligt Teknikavtalet IF Metall
- Ska göras inför löneförhandlingarna oavsett företagets storlek.
- Alla sakligt omotiverade löneskillnader ska rättas till.
- Omotiverade löneskillnader ska justeras i samband med löneförhandlingarna.

Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen
- Alla företag ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män vart tredje år. Det gäller grunder för lönesättningen, lika och likvärdigt arbete.
- Företag med 25 anställda ska dessutom vart tredje år göra en handlingsplan för jämställda löner.
- Lagen omfattar alla anställda, dvs. kartläggning och analys ska göras över kollektivavtalsgränserna.

Principskiss för sammankoppling av löneanalys utifrån kön och lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

	Kollektivavtals-område		**Kollektivavtals-område**		**Diskrimineringslagen**
IF Metall	*Inför* löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller omotiverade löneskillnader förekommer utifrån kön inom IF Metall.	⇨	I *samband* med löneförhandlingarna rätta till diskriminerande eller omotiverade löneskillnader utifrån kön inom kollektivet.	⇨	Sammanställa och analysera grunderna för länesättningen på hela arbetsplatsen. Göra jämförelser över kollektivavtalsgränserna vad gäller lika och likvärdigt arbete. Upprätta en skriftlig handlings-plan för jämställda löner om det finns minst 25 anställda.
Unionen	*Inför* löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller omotiverade löneskillnader förekommer utifrån kön inom Unionen.	⇨	I *samband* med löneförhandlingarna rätta till diskriminerande eller omotiverade löneskillnader utifrån kön inom kollektivet.	⇨	
Sveriges Ingenjörer	*Inför* löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller omotiverade löneskillnader förekommer utifrån kön inom Sveriges Ingenjörer.	⇨	I *samband* med löneförhandlingarna rätta till diskriminerande eller omotiverade löneskillnader utifrån kön inom kollektivet.		

Utifrån jämställdhetsperspektivet innebär ovanstående arbetsmodell att respektive facklig organisation inför löneförhandlingarna analyserar löneskillnader mellan kvinnor och män när det gäller grunder för lönesättningen samt för lika och likvärdigt arbete inom det egna kollektivavtalet. I det fall att osakliga löneskillnader upptäcks ska dessa rättas till i samband med löneförhandlingarna.

Därefter sammanställs och analyseras grunderna för lönesättningen för samtliga anställda på arbetsplatsen. Kvinnodominerade arbeten jämförs med arbeten som inte är kvinnodominerade inom andra kollektiv enligt diskrimineringslagens regelverk.

Löneanalys varje år utifrån kön och lönekartläggning vart tredje år utifrån diskrimineringslagen

År 1		**År 1**	**År 2**	**År 3**	**År 4**		**År 4**
Löneanalys inom kollektiv-avtalsom-rådet. Lika och likvärdigt arbete.	⇨	Kartlägg-ning och analys över kollektiv-avtalsom-råden enligt diskrimine-ringslagen. Kvinno-dominerade grupper jämförs med icke kvinno-dominerade grupper.	Löneanalys inom kollektiv-avtalsom-rådet. Lika och likvärdigt arbete.	Löneanalys inom kollektiv-avtalsom-rådet. Lika och likvärdigt arbete.	Löneanalys inom kollektiv-avtalsom-rådet. Lika och likvärdigt arbete.	⇨	Kartlägg-ning och analys över kollektiv-avtalsom-råden enligt diskrimine-ringslagen. Kvinno-dominerade grupper jämförs med icke kvinno-dominerade grupper.

Löneanalys enligt kollektivavtalet och kön

För att avtalens förbud mot diskriminering liksom principer om likabehandling ska ges en verklig innebörd krävs att lönerna kartläggs och analyseras. Felaktigheter måste upptäckas för att de ska kunna rättas till [19].

När det gäller möjligheten att identifiera könsrelaterade löneskillnader är utgångspunkten i alla sammanhang begreppen lika och likvärdigt arbete. En annan utgångspunkt är att lönen ska sättas på sakliga grunder. Den norm som tillämpas vid lönesättningen får inte direkt eller indirekt vara diskriminerande.

En löneanalys enligt kollektivavtalet kräver en strukturerad genomgång och analys av grunder för lönesättningen samt löneskillnader för kvinnor och män i lika och likvärdigt arbete. Arbetsmetodiken är därför densamma inom det egna kollektivavtalsområdet som när lönekartläggning och analys görs enligt diskrimineringslagen.

Ett exempel – löneanalys och kön
På företaget x finns åtta befattningar med lika arbetsinnehåll.

Parterna har genom en enklare arbetsvärdering rangordnat befattningarna sinsemellan.

Befattningarna har sedan kopplats till olika lönegrupper. Inom respektive lönegrupp är befattningarna likvärdiga och grundlönen därför densamma.

[19] Medlingsinstitutets årsrapport 2007, s 171 f.

Lönegrupper

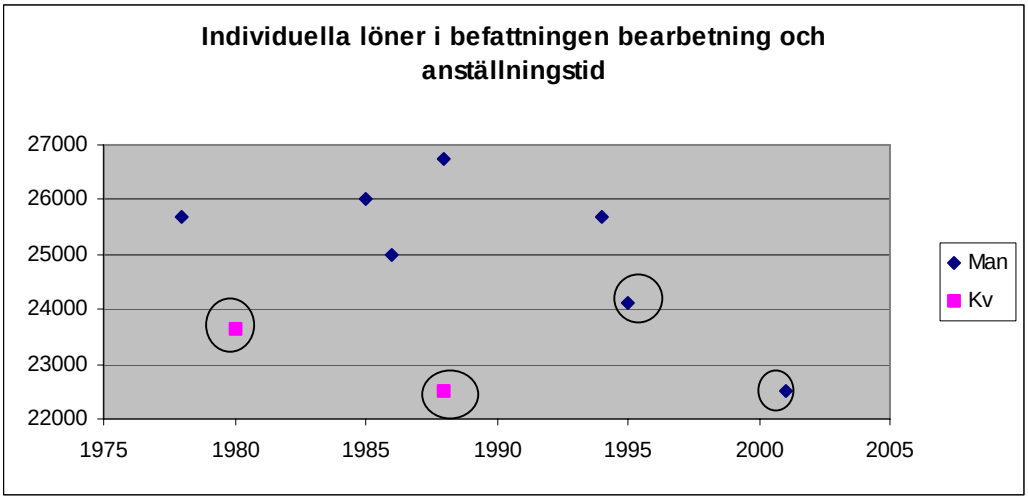
Lönegrupp	Befattning	Kvinnor	Män
1	Lager	3	1
1	Logistik	5	1
2	Förmontering	7	8
2	Slutmontering	4	12
3	Bearbetning	2	7
3	Svetsning	0	3
4	Underhåll	0	2
4	Prototyptillverkning	0	1

Befattningarnas rangordning i exemplet är påhittad och används enbart för att påvisa arbetsmetodiken.

Analys av lika arbete

För att göra en analys av löneskillnader utifrån kön krävs att de individuella lönerna tas fram för samtliga personer inom respektive befattning där det finns både kvinnor och män. I exemplet ovan finns inte båda könen i alla befattningar.

Plotterdiagram är ett bra verktyg för att synliggöra individernas löner i en befattning både utifrån kön och rent allmänt utifrån avtalets löneprinciper. Att jämföra lönerna utifrån t.ex. anställningstid ger användbar information i analysarbetet. Andra jämförelser kan vara utifrån erfarenhet och ålder.



Löneskillnader mellan kvinnor och män i *lika arbete* ska sakligt kunna förklaras utifrån de faktorer parterna kommit överens om ska påverka lönen *inom* en befattning.

Det kan exempelvis vara:

- utvecklingen inom en befattning (utvecklingsklossar, utvecklingssteg)
- värdering utifrån den anställdas meriter kopplat till arbetet, t.ex. anställningstid, utbildning, erfarenhet eller mångkunnighet
- värdering utifrån hur den anställda utför arbetet, t.ex. snabbhet i arbetet, kvalitet, problemlösning eller självständighet
- värdering utifrån den anställdas egenskaper, t.ex. samarbetsförmåga eller social kompetens
- individuella ackord inom befattningen.

I diagrammet ovan bör de inringade personernas löner särskilt granskas.

Förekommer löneskillnader som sakligt inte kan förklaras ska åtgärder vidtas i samband med löneförhandlingarna. Det kan exempelvis vara att:
– tydliggöra det lokala regelverket för löneökningar
– erbjuda kompetensutveckling
– löneökningar.

Ett framförhandlat lönesystem med tydligt regelverk för hur parterna ska hantera individuella löneökningar är viktigt för att säkra lika lön för lika arbete mellan kvinnor och män.

Analys av likvärdigt arbete

Lönegrupp	Befattning	Kvinnor	Män	Kvinnoandel
1	Lager	3	1	75
1	Logistik	5	1	83
2	Förmontering	7	8	47
2	Slutmontering	4	12	33
3	Bearbetning	2	7	22
3	Svetsning	0	3	0
4	Underhåll	0	2	0
4	Prototyptillverkning	0	1	0
Totalt		**21**	**35**	**38**

I vårt exempel finns kvinnor och män i hög grad i olika befattningar. Kvinnorna dominerar i befattningarna lager och logistik och männen i bearbetning, svetsning, underhåll och prototyptillverkning. De kvinnodominerade befattningarna i detta exempel tillhör lönegrupp 1 och är lägre värderade än befattningar där män dominerar. Det är när kvinnor och män befinner sig i olika befattningar som det finns risk för att kvinnors arbete undervärderas.

I exemplet har de lokala parterna, som tidigare beskrivits, använt en enklare arbetsvärdering för att fastställa vilka befattningar som är likvärdiga. Diskrimineringslagen anger att en systematisk metod baserad på faktorerna kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden ska användas. Mer om detta finns att läsa på sidorna 56 och 57.

Risken för osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i olika befattningar ökar om grundlöner för befattningar har fastställts *utan* en systematisk genomgång av kraven i arbetet och om arbetsbeskrivningar inte är aktuella

Kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män enligt diskrimineringslagen

Partsgemensam rådgivning avseende lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer har skrivit ett partsgemensamt rådgivningsmaterial tillsammans med Teknikarbetsgivarna respektive Industri- och Kemigruppen. Materialet finns på medlemsportalen www.ifmetall.se.

Samverkan

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna ska samverka i hela processen för att ta fram en handlingsplan för jämställda löner.

Det finns inga regler om hur samverkan ska ske. På många arbetsplatser väljer parterna att använda befintliga samverkansorgan. Andra väljer ett annat sätt att genomföra samverkan vid lönekartläggningar.

Samverkan bör inledas med ett samråd kring hur arbetet ska genomföras. Parterna kan då enas om tidsplan, vilka personer som ska delta i arbetet och hur arbetet ska läggas upp. Det är också viktigt att planera vilka resurser som behövs. Detta gäller särskilt om arbetet inte tidigare gjorts.

Jämställdhetsnämndens ärende 4-03, Närkes Elektriska AB, behandlade frågan när arbetstagarsidan skulle beredas möjlighet till samverkan. Nämnden betonade att lönekartläggningsarbetet i sin helhet ska bedrivas i samverkan.

Enligt beslut i Jämställdhetsnämnden bör Jämo – numera en del i DO – granska en lönekartläggning särskilt noga i två situationer. Den ena är om samverkan har varit bristfällig. Den andra om det råder delade meningar mellan företrädare för olika grupper av anställda.

Omfattning

Kartläggning och analys omfattar alla anställda hos en arbetsgivare, dvs. ett visst bolag.

I princip ska alla anställda omfattas, även oorganiserade och visstidsanställda. Företagsledande personer vars lön och andra anställningsvillkor förhandlas direkt med bolagsstyrelsen är undantagna.

Lönejämförelser för lika och likvärdigt arbete mellan kvinnor och män stannar inte inom kollektivavtalsområdet. Lönesättningen ska också enligt diskrimineringslagen vara könsneutral över kollektivavtalsgränserna.

Arbetsgång

Arbetsgången i detta material följer den tidigare nämnda partsgemensamma rådgivningen.

1. Kartlägga och analysera grunderna för lönesättningen ⇒ **2. Kartlägga och analysera lika arbete** ⇒ **3. Kartlägga och analysera likvärdigt arbete** ⇒ **4. Handlingsplan för jämställda löner**

Steg 1 Grunderna för lönesättningen

1. Kartläggning.
2. Analys.
3. Åtgärder.

Steg 2 Lika arbete

1. Bilda grupper med lika arbete.
2. Kartlägg löne- och anställningsvillkor.
3. Jämför och analysera löne- och anställningsvillkor.
4. Åtgärder.

Steg 3 Kvinnodominerade grupper

1. Identifiera kvinnodominerade grupper.
2. Identifiera grupp med likvärdigt arbete.
3. Jämförelse och analys.
4. Lönespridning.
5. Åtgärder.

Steg 4 Handlingsplan

Steg 1 Grunderna för lönesättningen

1. Kartlägga och analysera grunderna för lönesättningen	⇒	**2. Kartlägga och analysera lika arbete**	⇒	**3. Kartlägga och analysera likvärdigt arbete**	⇒	**4. Handlingsplan för jämställda löner**

Kartläggning

Kartläggningen avser bland annat:

- De olika avtal som är tillämpliga, dvs. de centrala kollektivavtalen, eventuella lokala kollektivavtal och de individuella anställningsavtalen.
- Regler som arbetsgivaren ensidigt utformar.
- Principer för lönesättningen som tillämpas för att bedöma arbetets svårighetsgrad och värdera individens kvalifikationer och prestationer.
- Framförhandlade lönesystem och system för arbetsvärdering.
- Eventuella övertidsavlösningar. Övertidsavlösningar förekommer främst inom tjänstemannakollektivet.

Tydliga regler för lönesättningen

Tydliga regler för lönesättningen är en förutsättning för att i ett senare led kunna ta ställning till om löneskillnader kan förklaras på sakliga grunder.
”Lönesättningen skall, oavsett hur parterna eller en enskild arbetsgivare väljer att utforma den, vara genomskinlig och möjlig att förstå i en sådan utsträckning att det går att bedöma om löneskillnaden mellan en kvinna och en man är saklig och oberoende av kön” [20].

Lönesättningen bör med andra ord tydliggöra vad som ligger till grund för att bedöma arbetets svårighetsgrad och det bör finnas tydliga kriterier i de fall att enskilda prestationer och kvalifikationer bedöms.

Lönesystem

Majoriteten av industriarbetarna omfattas av lönesystem. Med lönesystem avser IF Metall de lönefaktorer som ska inverka på lönen, värdet på de olika lönedelarna och det regelverk som gäller för tillämpningen av systemet. Allt detta ska regleras i kollektivavtalet.

Lönesystem underlättar att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Som tidigare nämnts är löneskillnader mellan kvinnor och män vanligtvis mindre på arbetsplatser där det finns lönesystem.

[20] Ändringar i jämställdhetslagen m.m. (prop. 1999/2000:143 s. 67)

Med hjälp av nedanstående mall kan lönesystemet beskrivas. Alla lönesystem innehåller inte alla lönedelar och lokalt kan ibland användas andra benämningar.

Lönedel	Grund för löneskillnader	Exempel på faktorer
Rörlig lönedel RLD	Fastställd formel. Uppmätt prestation.	*Typer* Ex: ackord, bonus. *Faktorer* Ex: leveranssäkerhet, kvalitet, genomloppstid. *Mätområde* Ex: Enskild, grupp, företag.
Individuell lönedel ILD	Personliga kvalifikationer relaterade till arbetet.	*Kvalifikationer* Ex: erfarenhet, utbildning, mångkunnighet (arbete utanför egen befattning). *Skicklighet* Ex: ledningsförmåga, samarbetsförmåga, omdöme och initiativ.
Befattningslönedel BLD	Löneskillnader baserade på arbetets krav inom en befattning som utvecklas.	*Faktorer* Kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning, arbetsförhållanden.
Grundlönedel	Baserade på arbetets krav. Skapar löneskillnader mellan olika befattningar.	*Faktorer* Kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning, arbetsförhållanden.

I det fall att lönesystem tillämpas bör kartläggningen innehålla följande:

- Vilka lönedelar som lönesystemet är uppbyggt av.
- Hur de olika lönedelarna är konstruerade.
- Grunder för inplacering i olika betalningsgrupper baserat på arbetets svårighetsgrad.
- Grunder för inplacering i det fall att bedömningar av individens kvalifikationer förekommer.
- Regler för uppflyttning i systemet.

Analys

Grunderna för lönesättningen ska analyseras utifrån om reglerna kan leda till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga.

Tillämpas system för värdering av arbetets innehåll och/eller personliga kvalifikationer ska systemen och värderingsfaktorerna värderas, utifrån om de är könsneutralt konstruerade, dvs. att värderingsfaktorerna fångar upp det som är väsentligt i både manligt och kvinnligt dominerade befattningar. Om ansträngning i arbetet värderas är det ofta viktigt att ensidighet och bundenhet värderas eftersom detta i många fall är krav i kvinnliga arbeten.

Faktaruta

Könsneutral arbetsvärdering

För att arbetsvärdering ska vara fri från könsbaserade schablonföreställningar om hur krävande olika arbetsuppgifter är, är det viktigt att iaktta:

- Information om arbetenas innehåll måste vara så fullständig som möjligt.
- Systemet ska vara utformat så att det täcker in eller motsvarar de fyra kriterierna kunskap och färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden.
- Viktningen får inte vara sådan att den ensidigt gynnar det ena könet.
- Tillämpningen ska vara könsneutral. Värderingsarbetet bör ske av en kommitté som är sammansatt av båda könen. Det är dessutom viktigt att göra en faktorkontroll så att tillämpningen blir så konsekvent som möjligt.

Det är viktigt att skilja mellan könsneutrala grunder för lönesättningen och hur de tillämpas. Grunderna för lönesättningen kan vara könsneutral men ändå tillämpas på ett osakligt sätt för kvinnor och män. Ser man redan nu i analysen att risker finns för felaktig tillämpning bör det tas fram åtgärder redan i detta steg. Mer om detta också i steg 2 och 3.

Analys av lönesystem

Tillämpas lönesystem kan nedanstående mall användas i analysarbetet.

Lönedel	**Problem ur jämställdhetssynvinkel**	**Möjlig orsak till löneskillnader**	**Exempel på åtgärder**
Rörlig lönedel RLD	Ej könsneutral konstruktion.		Se över systemet.
Individuell lönedel ILD	Kvinnor får generellt lägre utfall.	Felaktig tillämpning. Inga eller otydliga faktorer.	Förtydligande av faktorer och inplaceringsregler.
Befattningslönedel BLD	Kvinnor får inte samma möjligheter som män att utvecklas i arbetet.	Kvinnors utveckling i arbetet är sämre.	Tydliggöra både kvinnors och mäns möjligheter till utveckling i arbetet.
Grundlönedel	Arbeten som domineras av kvinnor har ofta ett lägre löneläge.	Män och kvinnor som har likvärdigt arbete har inte samma grundlön.	Jämförelser av kraven i arbetet.

Ovanstående mall visar exempel på:

- Vad som kan vara problem ur jämställdhetssynvinkel i de olika lönedelarna.
- Om problemen finns – hur de yttrar sig.
- Exempel på åtgärder som kan vidtas.

Åtgärder

Åtgärder ska vidtas om grunderna för lönesättningen leder till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga.

Steg 2 Lika arbete

1. Kartlägga och analysera grunderna för lönesättningen	⇒	2. Kartlägga och analysera lika arbete	⇒	3. Kartlägga och analysera likvärdigt arbete	⇒	4. Handlingsplan för jämställda löner

Bilda grupper med lika arbete

För att göra en kartläggning av löneskillnader krävs att man bildar grupper av arbetstagare som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika eller i stort sett lika. Om det finns skillnader mellan arbetena som har betydelse för lönesättningen ska de inte ingå i samma grupp.

Ofta är det lämpligt att utgå från indelningar av arbetstagarna i olika grupper som redan har gjorts inom företaget.

Exempel på grupper som utför lika arbete kan vara maskinoperatörer, processkötare, reparatörer, svetsare, montörer, målare, programmerare, laboratoriearbetare, gjutare, ekonomer, säljare eller sekreterare. Om det exempelvis finns olika krav på tekniskt kunnande inom yrkeskategorin montörer bör man bilda olika grupper utifrån dessa krav.

Om en arbetstagare arbetar skift eller har någon annan arbetstidsform påverkar inte gruppindelningen. Vilken facklig organisation arbetstagarna tillhör eller om de är oorganiserade saknar också betydelse.

Om det inte finns någon grupp med både kvinnor och män behöver ingen ytterligare analys göras i denna del. Arbetet fortsätter för sådana grupper i steg 3 Kvinnodominerade grupper.

Ett exempel

Typ av arbete	Könsfördelning			
	Antal		Procent	
	Kv	Män	Kv	Män
Lager	6	8	43	57
Bearbetning	1	8	10	90
Underhåll	0	4	0	100
Lönehandläggare	1	0	100	0
Programmerare	0	100	0	100
Utvecklingsingenjör	0	1	0	100

På företag ska alla befattningar ingå. Ovanstående är bara exempel utifrån att tydliggöra arbetsmetodiken.

Kartlägg löne- och anställningsvillkor

För varje grupp kartläggs och sammanställs löne- och anställningsvillkoren.

Löner

Lönerna ska vara jämförbara oavsett löneformer. Det innebär till exempel att timlöner räknas om till månadslöner eller tvärtom och att deltidslöner räknas upp till heltidslöner. Även rent resultatbaserade löneformer redovisas.

Ob-ersättning och övertidsersättning anses i detta sammanhang inte som lön och ska därför inte tas med.

Redovisa lönerna utifrån medelvärde eller median för kvinnor respektive män inom varje grupp. Medellön är lönesumman dividerat med antalet personer. Medianlön är det mittersta värdet, dvs. lika många personer har lägre lön respektive högre lön. I små grupper kan en individ med kraftigt avvikande lönenivå ha stor inverkan på ett medelvärde, men inte på medianvärdet.

Diskrimineringslagen ska dock inte tolkas så att kvinnor och män ska ha samma lön eller att lönesättningen är korrekt om medellönen för kvinnor och män är densamma. Lagen har den innebörden att kvinnor och män ska avlönas utifrån samma norm och att normen när den tillämpas inte direkt eller indirekt favoriserar arbetstagare av ett visst kön. Schablonmässiga resonemang om att löneskillnader under ett visst krontal eller procent inte behöver analyseras saknar stöd i lagen.

En lönekartläggning ska visa både lönenivå och lönespridning. Enligt diskrimineringslagen 3 kap. 2 § ska lokala parter främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Det är därför viktigt att systematiskt också följa löneutvecklingen för kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten.

Exempel kartläggning – lika arbete

Typ av arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
	Antal		Procent					Kv lön i % av männens lön	Kv		Män	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv+M		Min	Max	Min	Max
Lager	6	8	43	57	23358	22127	22835	106	20526	25303	20890	26651
Bearbetning	1	8	10	90	22080	24265	24309	91	22080	22080	22050	26275
Underhåll	0	4	0	100			25033				24481	26028
Lönehandläggare	1		100	0			21070		21070	21070		
Programmerare	0	1	0	100			31000				31000	31000
Utvecklingsingenjör	0	1	0	100			37400		37400	37400		

Lönenivåerna i exemplet är påhittade och används bara för att kunna tydliggöra arbetsmetodiken.

Uppgifterna om könsfördelningen i olika arbeten är nödvändiga för identifiering av kvinnodominerade grupper. Mer om detta i steg 3.

Anställningsförmåner

Anställningsförmåner ska noteras så att de kan beaktas i analysen. Detta kan göras på olika sätt. Ett alternativ är att lägga förmånens uppskattade värde till lönen (t.ex. genom att använda det skattemässiga förmånsvärdet). Ett annat alternativ är att ange lönen i uppställningen men för respektive grupp notera om anställningsförmåner förekommer. I så fall får man titta närmare på gruppens löner och anställningsförmåner vid jämförelsen.

Bland annat rätt till bonus, bilförmån och lunchförmån bör framgå. Är alla anställda berättigade till en viss förmån kan detta konstateras utan att den noteras för varje anställd.

Jämför och analysera löne- och anställningsvillkor

När arbetstagare av bägge könen finns inom en grupp ska deras löne- och anställningsförmåner jämföras. Om dessa jämförelser inte visar på några skillnader i förmåner mellan kvinnor och män kan analysen avslutas.

Framkommer det däremot skillnader i lön mellan kvinnor och män inom en grupp som utför lika arbete ska orsaken till detta analyseras. Enkönade grupper kräver ingen analys.

Hela skillnaden ska kunna förklaras utifrån sakliga skäl som inte har samband med de anställdas kön. Det är inte tillräckligt att ange ett antal tänkbara förklaringar till en löneskillnad.

När individuella löner tillämpas måste man gå ner på individnivå för att kunna bedöma om det finns något sakligt av kön oberoende skäl för de löneskillnader som finns. Exempel på hur dessa analyser kan göras finns på sidorna 52 och 53.

Analysen ska visa om grunderna för lönesättningen som de är definierade i steg 1 och förmånerna har tillämpats på ett sakligt sätt oberoende av kön.

Lönesystem

I kartläggningsarbetet har uppgifter om löner för kvinnor och män som har lika arbete tagits fram. På arbetsplatser där det finns framförhandlade lönesystem underlättas analysarbetet genom att kontrollera skillnaderna i de olika lönedelarna för respektive kön. Detta synliggör snabbt om löneskillnaderna mellan kvinnor och män är hänförbara till arbetets innehåll, individuella kvalifikationer eller prestationer.

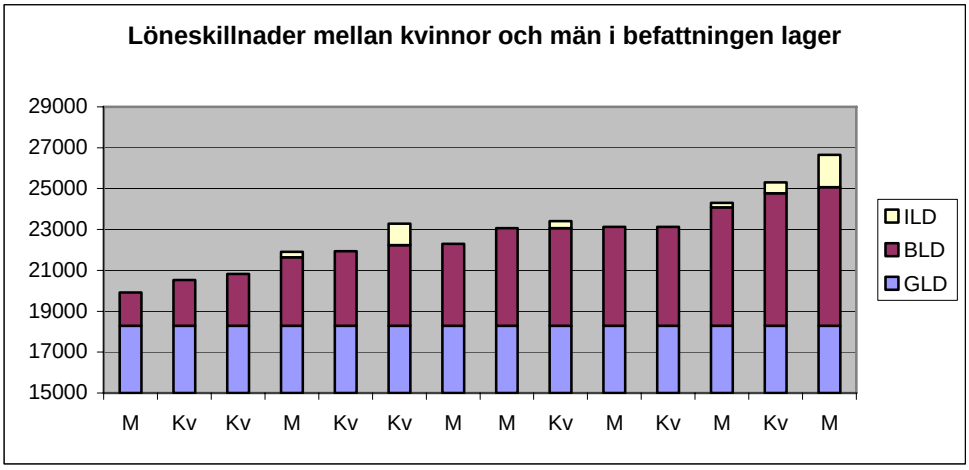
Typ av arbete	**Könsfördelning**				**Medellön**				**Medellön i respektive lönedel**							
	Antal		**Procent**					**Kv lön i % av männens lön**								
	Kv	**M**	**Kv**	**M**	**Kv**	**M**	**Kv+M**		**GLD**		**BLD**		**ILD**		**RLD**	
									Kv	**M**	**Kv**	**M**	**Kv**	**M**	**Kv**	**M**
Lager	6	8	43	57	23358	22127	22835	106	18285	18285	4752	3585	321	257		
Bearbetning	1	8	10	90	22080	24265	24309	91	19030	19030	2788	5131	262	427		
Underhåll	0	4	0	100			25144			19581		5003		560		

Förklaring: GLD –grundlönedel, BLD – befattningslönedel, ILD – individuell lönedel, RLD – rörlig lönedel.

Tabellen visar att kvinnor har högre genomsnittslön i befattningen lager medan männen har betydligt högre genomsnittslön i befattningen bearbetning. För båda befattningarna gäller att det är befattningslönedelen som i huvudsak skapar löneskillnaderna.

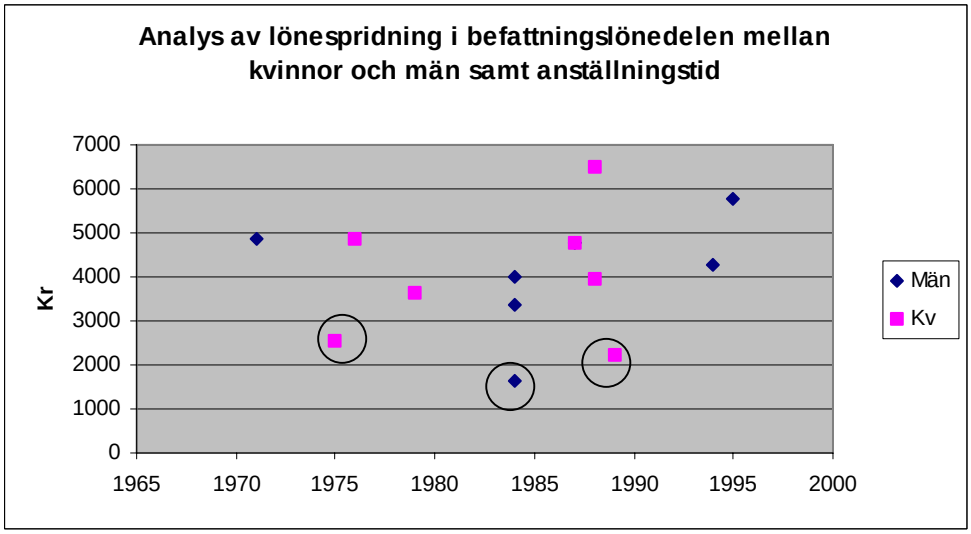
Exempel på analyser

Av nedanstående diagram framgår skillnaderna mellan kvinnor och män i befattningen lager när det gäller den totala lönen samt hur lönen fördelas mellan grundlön (GLD), befattningslönedel (BLD) och individuell lönedel (ILD).

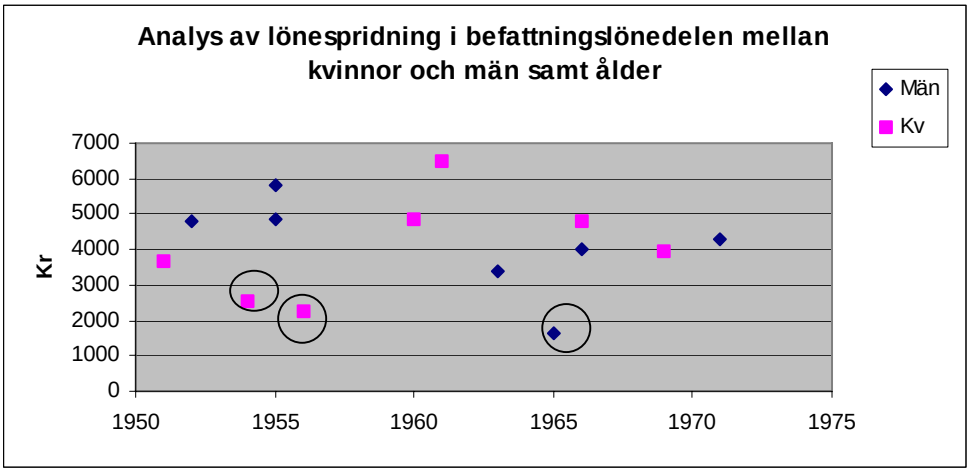


Diagrammet visar att det är relativt stora skillnader på individnivå när det gäller utfallet i befattningslönedelen.

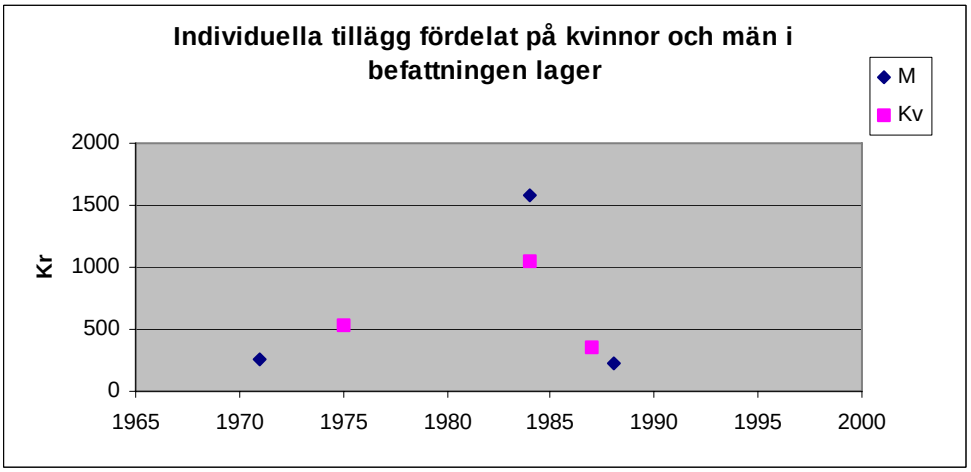
Ett sätt att gå vidare i analysen är att ta fram ett plotterdiagram över utfallet i befattningslönedelen kopplat till anställningstid och kön. Litet utfall i befattningslönedelen kan ju exempelvis bero på att personer är relativt nyanställda.



Diagrammet visar att personerna i denna befattning har en generellt sett lång anställningstid. I analysen bör de inringade individerna särskilt granskas. Stämmer detta med regelverket för befattningslönedelen? Finns det exempelvis angivet att alla ska ges rätt till utveckling i arbetet? Kanske bör regelverket stramas upp.



Tidigare diagram visade befattningslönen utifrån anställningstid. Analysen visade att de flesta hade lång anställningstid. En kompletterande analys kan vara att undersöka befattningslönedelens utfall utifrån ålder och kön. En sådan analys visar att de båda kvinnorna med lägre utfall i befattningslönedelen utifrån anställningstid också har lägre lön utifrån analys av ålder. På samma sätt har mannen född 1965 lägre lön. Frågor att ställa sig är varför dessa personer inte erbjudits utveckling i arbetet eller finns det andra skäl till att befattningslönedelen är lägre?

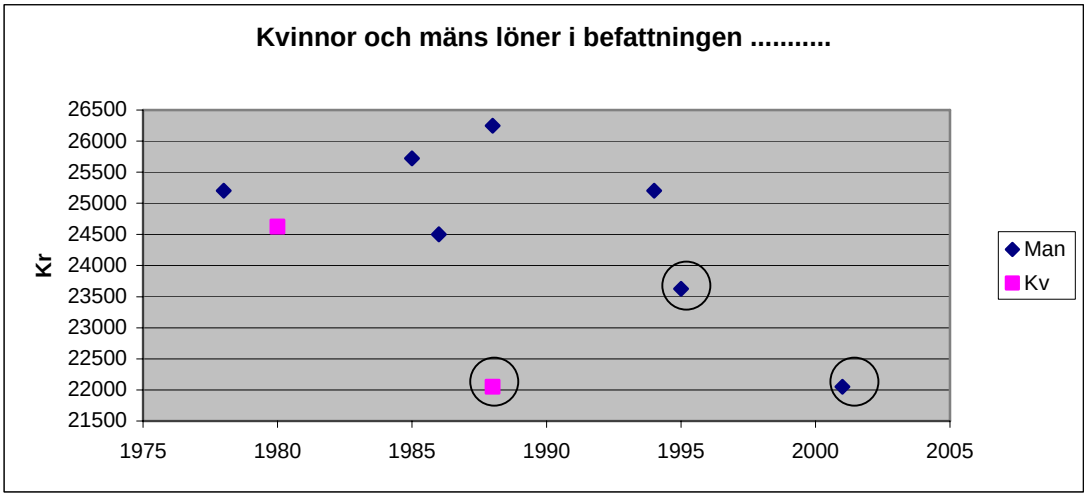


Ett fåtal personer har individuella tillägg och grunden för tilläggen ska kontrolleras utifrån lönesystemskonstruktionen och dess regelverk.

Exemplet visar att det inte räcker med att beräkna genomsnittslönen för att säkerställa att kvinnor och män behandlas lika i lönesättningssammanhang.

Analys när lönesystem saknas

Även här kan plotterdiagram kopplat till kön och anställningstid användas. Skillnaden är här att det är den totala lönen som redovisas.



Analysen bör särskilt granska orsaken till de inringade personernas lön. Vad ligger bakom att dessa har en lön som är betydligt lägre än andra personer som har lika lång anställningstid.

Sakligt grundad lönesättning

Det är grunderna för lönesättningen i steg 1 som ska ligga till grund för att förklara löneskillnaderna under förutsättning att grunderna är könsneutrala. Uppstår problem med att kunna förklara uppkomna löneskillnader är det ett tecken på att värderingsfaktorer tydligare måste beskrivas för att tillämpningen ska leda till att osakliga löneskillnader inte uppstår.

Även annat än det som anges i steg 1 kan vara sakliga skäl till löneskillnader. Till exempel kan en arbetstagare nyligen ha blivit omplacerad från en mer kvalificerad befattning till en mindre kvalificerad.

En ytterligare situation som kan förekomma är att en högre lön kan motiveras med att det har varit uppenbara svårigheter att behålla eller rekrytera personal till viss befattning. Det är viktigt att det finns ett lokalt regelverk för hur sådana tillägg ska hanteras om situationen förändras.

Åtgärder

Där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för arbeten och prestationer som är att betrakta som lika (se steg 4).

Steg 3 Kvinnodominerade grupper

1. Kartlägga och analysera grunderna för lönesättningen ⇒ **2. Kartlägga och analysera lika arbete** ⇒ **3. Kartlägga och analysera likvärdigt arbete** ⇒ **4. Handlingsplan för jämställda löner**

Lönekartläggningen ska särskilt belysa situationen för grupper av arbetstagare som utför arbeten som är kvinnodominerade. Syftet med jämförelserna är att upptäcka om lönerna i ett yrke hålls nere på grund av en kvinnodominans.

Identifiera kvinnodominerade grupper

Med kvinnodominerad grupp avses grupp (inom vilken arbetstagarna utför lika arbete) som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Bedömningen om ett visst arbete är kvinnodominerat utgår i första hand utifrån förhållandena i arbetsgivarens verksamhet. Om mer än 60 procent av arbetstagarna inom en viss grupp är eller brukar vara kvinnor, anses arbetet vara kvinnodominerat. Det är inte meningen att man på arbetsplatsen ska göra historiska efterforskningar avseende könsfördelningen i olika arbeten.

Lagstiftaren har angett att en grupp i det här sammanhanget kan bestå av en person[21].

Identifiera grupp med likvärdigt arbete

Finns det kvinnodominerade grupper i företaget får det undersökas om det finns någon grupp att jämföra den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsförmåner med. Jämförelsegruppen (en av grupperna inom vilka arbetstagarna utför lika arbete) ska utföra arbete som är likvärdigt med den kvinnodominerade gruppens. Det betyder att jämförelsegruppen ska omfatta minst 40 procent män.

Enligt diskrimineringslagen ska bedömningen av likvärdiga arbeten göras med hjälp av huvudkriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Det är alltså arbetets krav som ska bedömas. Detta ska inte blandas samman med olika personers kvalifikationer eller prestationer som utför ett visst arbete.

Ofta blir det här fråga om att jämföra arbeten av helt olika slag. Arbetsdomstolen har i en dom[22] ansett att en barnmorskas arbete varit likvärdigt med en klinikingenjörs. Även arbeten som omfattas av olika kollektivavtal kan vara likvärdiga och kan då jämföras.

Lagen kräver att en strukturerad genomgång och metod används för att hitta likvärdiga arbeten. Det krävs inte att företaget använder systematisk arbetsvärdering. Oftast klaras jämförelserna ut vid en genomgång av de olika arbetena med utgångspunkt från de faktorer som lagen anger. I mycket stora företag där personer med lika arbeten kan finnas på många olika platser i organisationen kan dock en jämförelse med utgångspunkt från lagens faktorer bli så omfattande att det är enklare att använda ett system.

Det kan hända att det inte går att finna någon jämförelsegrupp.

En uppställning enligt nedanstående tabell kan vara ett hjälpmedel vid värdering av olika arbeten. Kravnivån för respektive kriterium anges i en skala från små till mycket stora eller med poäng (som kan viktas).

---

[21] Ändringar i jämställdhetslagen m.m. (prop. 1999/2000:143 s. 67).
[22] AD 2001 nr 13.

Exempel

Kriterier	***Små krav /alt. poäng***	***Medelstora krav /alt. poäng***	***Stora krav /alt. poäng***	***Mycket stora krav /alt. poäng***
Kunskaper och färdigheter				
Ansvar				
Ansträngning				
Arbetsförhållanden				

Exempel på jämförelse mellan olika grupper

På företaget finns en grupp som är kvinnodominerad. Det är befattningarna lönehandläggare.

Typ av arbete	**Könsfördelning**			
	Antal		**Procent**	
	Kv	**Män**	**Kv**	**Män**
Lager	6	8	43	57
Bearbetning	1	8	10	90
Underhåll	0	4	0	100
Lönehandläggare	1	0	100	0
Programmerare	0	1	0	100
Utvecklingsingenjör	0	1	0	100

För att undersöka om det finns någon grupp som är likvärdig med den kvinnodominerade gruppen bygger de lokala parterna upp ett lokalt system enligt nedanstående tabell. En ytterligare precisering har gjorts av kriterierna. Poängen i exemplet är just bara exempel och syftar till att tydliggöra hur arbetet kan göras.

Kriterier	**Poäng Grad 1**	**Poäng Grad 2**	**Poäng Grad 3**	**Poäng Grad 4**
Kunskaper och färdigheter - utbildning - erfarenhet	5	10	15	20
Ansvar - ekonomi - tillgångar - personal	5	10	15	20
Ansträngning - ensidighet - bundenhet - stress	0	5	10	15
Arbetsförhållanden - buller - smuts - belysning	0	5	10	15

Jämförelse och analys

Analysen ska koncentreras till att undersöka hur grupper med kvinnodominerat arbete avlönas i förhållande till andra grupper som inte är kvinnodominerade. I denna del av analysen är det värderingen av själva arbetet som är i fokus.

Utifrån det exempel vi följer blir de olika arbetena bedömda enligt tabellen, se nästa sida.

Det bör betonas att det är en förenklad och fullkomligt påhittad värdering av de olika arbetena för att ge en visuell bild av hur arbetet kan gå till. Stora arbetsgivare med många typer av befattningar/arbeten behöver ofta använda något slags arbetsvärderingssystem, även om det inte krävs enligt diskrimineringslagen.

Typ av arbete	Procent kvinnor	Kunskap Färdighet - utbildning - erfarenhet	Ansvar - ekonomi - tillgångar - personal	Ansträngning - ensidighet - bundenhet - stress	Arbetsförhållande - buller - smuts - belysning	Totalt
Lager	43	10	5	10	5	30
Lönehandläggare	100	10	10	5	5	30
Bearbetning	10	10	10	5	10	35
Underhåll	0	10	10	10	10	40
Programmerare	0	15	15	5	5	40
Utvecklingsingenjör	0	15	20	5	5	45

Analysera – kvinnodominerad grupp jämfört med icke kvinnodominerad grupp

Utifrån bedömningen av arbetets krav har fyra olika grupper för likvärdigt arbete skapats.

Poängintervall för vad som ska betraktas som likvärdigt arbete	Grupp	Arbete	Mer än 60 procent kvinnor	Likvärdiga arbeten
25–30	1 1	Lager Lönehandläggare	Kvinnodominerad	Grupp 1 består av två likvärdiga arbeten.
31–35	2	Bearbetning		Ej likvärdigt med annat arbete
36–40	3	Underhåll Programmerare		Grupp 3 består av två likvärdiga befattningar.
41–-45	4	Utvecklingsingenjör		Ej likvärdigt med annat arbete.

De lokala parternas arbete blir nu att analysera löneskillnaderna mellan den kvinnodominerade befattningen lönehandläggare och den icke kvinnodominerade befattningen lager. Löneskillnaden är drygt 1 700 kr/månad till nackdel för befattningen lönehandläggning.

Grupp	Arbete	Medellön för kv+m	Lönespridning kv+m
1	Lager	22 835	20 526–26 651
1	Lönehandläggare	21 070	0
2	Bearbetning	24 309	22 080–26 275
3	Underhåll	25 033	24 481–26 028
3	Programmerare	31 000	0
4	Utvecklingsingenjör	37 400	0

Hela löneskillnaden mellan befattningen lönehandläggare och befattningen lager ska kunna förklaras. Eftersom det är likvärdiga arbeten är inte förklaringar som ”att lagerbefattningen har en högre kravnivå” eller att ”lönehandläggare har lägre löner även i andra företag” godtagbara. Den senare förklaringen är ett uttryck för en form av värdediskriminering som lagen bland annat har till syfte att motverka.

Lönegrupp 3 behöver ingen ytterligare analys utifrån diskrimineringslagstiftningen eftersom båda befattningarna enbart består av män.

Analysera – finns kvinnodominerad grupp som har högre krav i arbetet men lägre lön

Analysen av likvärdiga arbeten ska även ta hänsyn till en annan typsituation. Om det finns en kvinnodominerad grupp som har högre krav i arbetet, men trots detta har lägre lönenivå ska detta analyseras.

I vårt exempel finns ingen sådan situation.

Lönespridning
Skillnaden i lönespridning mellan den kvinnodominerade gruppen och jämförelsegruppen ska också studeras. I lagförarbetena anges att lönespridningen inom kvinnodominerade grupper ofta är mindre än inom andra. Detta skulle kunna tyda på att individuella arbetsprestationer i den kvinnodominerade gruppen värderas annorlunda än i andra grupper i företaget. Om så visar sig vara fallet behöver orsakerna analyseras.

I vårt exempel består den kvinnodominerade befattningen enbart av en person varför någon analys av lönespridning inte kan göras.

Åtgärder
I de fall där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för arbeten och prestationer som är att betrakta som likvärdiga (se steg 4).

Steg 4 Handlingsplan

1. Kartlägga och analysera grunderna för lönesättningen	⇒	**2. Kartlägga och analysera lika arbete**	⇒	**3. Kartlägga och analysera likvärdigt arbete**	⇒	**4. Handlingsplan för jämställda löner**

Arbetsgivare med minst 25 anställda ska årligen sammanställa en handlingsplan för jämställda löner. En översiktlig redovisning av denna handlingsplan ska föras in i jämställdhetsplanen.

Handlingsplanen för jämställda löner ska innehålla följande.

Resultatet
Resultatet av kartläggningen och analysen redovisas i handlingsplanen oavsett om man funnit att lönejusteringar eller andra åtgärder behöver vidtas eller inte.

Åtgärder
Om det vid analysen visat sig att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan motiveras sakligt, anges vilka åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Exempelvis anges lönejusteringar som behövs för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Även andra åtgärder kan bli aktuella som ett resultat av kartläggning och analys, till exempel att man beslutar att utarbeta tydligare lönekriterier eller om kompetensutveckling för vissa arbetstagare.

Kostnadsberäkning
De uppskattade kostnaderna som uppkommer för bland annat lönejusteringar ska framgå av planen.

Tidsplanering
Lönejusteringar och andra åtgärder ska ske så snart som möjligt, och senast inom tre år. De tre åren räknas från den tidpunkt då den årliga kartläggningen och analysen är klar.

Utvärdering

En utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska redovisas i nästa års handlingsplan.

3 kap. 12 § diskrimineringslagen

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11–14 § och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

Information som behövs för att kunna samverka

Arbetstagarorganisationer i förhållande till vilka en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal har rätt till information. Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller i förhållande till de representanter som utsetts att ingå i den samverkansgrupp som ska kartlägga och analysera löneskillnader samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Bestämmelserna ger dock inte den fackliga organisationen en generell rätt till information om samtliga anställdas löner. Informationen ska behövas för att analysarbetet ska kunna bedrivas på ett meningsfullt sätt.

”Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla så mycket information att arbetstagarnas företrädare aktivt kan delta i diskussionerna om löneregler på arbetsplatsen, vidare angående ingruppering av arbetstagarna, i analysen av löneskillnaderna och när innehållet i handlingsplanen ska bestämmas” [23].

Arbetsgivare kan begära förhandling om tystnadsplikt enligt medbestämmandelagen för personer som deltar i samverkan om lönekartläggning enligt 3 kap. 12 § andra stycket, diskrimineringslagen.

3 kap. 13 § diskrimineringslagen

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen 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 de kommande åren.

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

[23] Ändringar i jämställdhetslagen m.m. (prop. 1999/2000:143 s. 83).

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

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

En jämställdhetsplan ska innehålla:
- En översikt över åtgärder som ska genomföras för att främja jämställdheten på arbetsplatsen enligt bestämmelserna i 4–9 §.
- I planen ska anges de konkreta åtgärder som planeras att genomföras.
- Översiktlig redovisning av den handlingsplan som arbetsgivaren ska göra enligt 11 § eller att den bilägges jämställdhetsplanen.
- Utvärdering av tidigare jämställdhetsplan.

3 kap. Aktiva åtgärder

När de lokala parterna inte är överens om aktiva åtgärder

Diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder i arbetslivet tillhör arbetsrätten och är en facklig kärnfråga. Det är därför viktigt att vi använder oss av traditionellt förhandlingsarbete i de fallen vi inte blir överens med arbetsgivaren.

Förhandlingsordningen är olika beroende på typ av fråga. Nedan ges en översikt av arbetsgången.

Samverkan

Om företaget och de fackliga organisationerna inte kan enas kring hur samverkan ska genomföras kan endera parten påkalla en förhandling enligt MBL. Den ska påkallas inom fyra månader från kännedom om den omständighet som föranlett tvisten och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat. Om parterna inte kan komma överens vid en lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling. Det ska göras enligt Utvecklingsavtalets regelverk inom respektive avtalsområde. Det betyder en eller två veckor – beroende på avtalsområde – från det att den lokala förhandlingen avslutades. Om parterna fortfarande inte kommer överens bestämmer arbetsgivaren hur samverkan ska genomföras.

Lokal förhandling	⇒	**Central förhandling**	⇒	**Arbetsgivaren bestämmer**

Aktiva åtgärder

Om företaget och facket är oeniga om huruvida företaget har genomfört de olika åtgärderna (3 kap. 4–13 §) eller om parterna är oeniga om åtgärderna har genomförts på rätt sätt, kan endera parten påkalla en lokal förhandling respektive central förhandling enligt samma regelverk som för samverkan ovan.

Om den centrala förhandlingen inte leder till enighet kan facket dock vända sig till Diskrimineringsombudsmannen, DO.

Om DO inte vill göra en framställning till nämnden kan den centrala arbetstagarorganisationen göra det, 4 kap, 2 st. diskrimineringslagen.

Lokal förhandling	⇒	**Central förhandling**	⇒	**Nämnden mot diskriminering**

Om Nämnden mot diskriminering prövar frågan kan resultatet bli ett föreläggande som är förenat med vite. Om arbetsgivaren inte följer ett föreläggande kan Diskrimineringsombudsmannen ansöka vid tingsrätten om att vitet ska dömas ut.

Bilaga 1

Diskrimineringslagen 3 kap. Aktiva åtgärder samt 4 kap. Tillsyn

Arbetslivet

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

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 ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4–13 §.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

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

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska 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.

9 § 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, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska 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.

Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje 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 ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska 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 ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska 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 ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11–14 § och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen 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 de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

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

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

4 kap. Tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

1 § Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

2 § Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

Uppgiftsskyldighet

3 § Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen

2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §

3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen och

4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1–3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Vite

4 § Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 § kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–13 §.

I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Överklagandeförbud

6 § Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

Nämnden mot diskriminering

Nämndens uppgifter

7 § Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärendena tillämpas 8–15 §.

8 § Den som en framställning om vitesföreläggande riktas mot ska föreläggas att inom en viss tid yttra sig över framställningen och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som Nämnden mot diskriminering behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen ska Diskrimineringsombudsmannen ges tillfälle att yttra sig.

9 § Nämnden mot diskriminering ska se till att ärendena blir tillräckligt utredda. När det behövs ska nämnden låta komplettera utredningen. Överflödig utredning får avvisas.

10 § Ärendena hos Nämnden mot diskriminering avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

11 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som gjort framställningen hos nämnden och den som framställningen riktas mot. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

12 § Ett ärende om vitesföreläggande får avgöras, även om den som framställningen riktas mot inte yttrar sig i ärendet, inte medverkar till utredningen eller uteblir från en muntlig förhandling.

Om Diskrimineringsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

13 § Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande ålägga den som framställningen riktas mot att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om de andra åtgärderna inte är uppenbart mera betungande för denne.

I beslutet ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.

Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande

14 § Vid handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande tillämpas 9 och 10 §.

15 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som har överklagat beslutet om vitesföreläggande och Diskrimineringsombudsmannen. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som har överklagat beslutet eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Överklagandeförbud

16 § Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

Utdömande av vite

17 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

Bilaga 2

Exempel på innehåll i en beredskapsplan

Policy

Företaget ……fördömer alla former av sexuella trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen. Därför har en åtgärds- och beredskapsplan utarbetats för att motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen med alla slags trakasserier grundade på kön.

Definitioner

Sexuella trakasserier omfattar två olika typer av kränkningar; dels kränkningar på grund av det kön du tillhör, dels kränkningar av sexuell natur.

1. Trakasserier grundade på kön är beteenden som svärtar ner, förlöjligar, som är skrämmande eller fysiskt skymfande för en arbetstagare på grund av hennes eller hans kön. Exempel är nedsättande skämt om kvinnor eller män, generaliseringar om könens egenskaper, brist på egenskaper m.m. Det kan handla om att kvinnor osynliggörs, kanske inte kommer till tals på möten. Att män på en kvinnodominerad arbetsplats inte blir tagna på allvar eller lyssnade på.

2. Trakasserier av sexuell natur kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning. Det kan betyda att den som säger nej till sexuella krav straffas eller hotas med bestraffning (t.ex. utebliven löneförhöjning eller befordran, orimliga krav på arbetsprestationer, obefogad kritik, dåliga betyg eller referenser, isolering eller ryktesspridning) och att den som går med på kraven får löfte om belöning (t.ex. löneförhöjning). Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör en anställd i arbetet.
Exempel på sådana sexuella trakasserier är:
– tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
– ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
– ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
– pornografiska bilder.

Rutiner

Vad gör du om du blir utsatt för sexuella trakasserier?

- Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig.
- Tala med andra. Du kan vända dig till din chef, personalavdelning eller facklig representant.
- För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd när händelserna anmäls till arbetsgivaren.

Anmälan till arbetsgivaren

Anställda som har blivit utsatt för ord eller handlingar som uppfattas som sexuella trakasserier bör anmäla detta till sin chef, till facklig representant eller annan utsedd person. Det är viktigt att företaget får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Anmälan kan vara muntlig eller skriftlig och kan behandlas med sekretess eller öppet, det avgörs av den som har blivit utsatt för trakasserier.

Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart kännedom fås om det. En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserierna kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

Handläggning av ärendet – om en anställd blir utsatt

Kontaktperson/er är ansvariga för att handläggning av anmälan sker med största respekt för den utsatta, som ska ges möjlighet att också tala med någon utomstående, exempelvis inom företagshälsovården. Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna upphör. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den trakasserade sagt ja till den.

Det finns olika vägar att gå:

- Enskilda samtal – både med den som drabbats och med den som misstänks ha trakasserat. Båda parter ska få komma till tals. Arbetsgivaren talar med den som misstänks ha trakasserat och gör klart att sexuella trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.

- Medling – en tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för de sexuella trakasserierna blir utredningen mer formell. Det innebär bland annat att arbetsgivaren förhör eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person med som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.

- Sanktioner – eventuella åtgärder ska alltid riktas mot trakasseraren och inte den som utsatts för trakasserierna. Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med trakasseraren. Enligt LAS, och i förekommande fall kollektivavtal, finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder. Innan den frågan väcks, måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.

- Samarbete med företagshälsovården. Deras deltagande vid eventuella uppkomna fall är väsentlig. Förutom att de är en neutral tredje part med tystnadsplikt finns här kompetens och integritet i form av bland annat psykologer och psykoterapeuter.

Vad gör du som chef?

- Det är viktigt att dina anställda känner till vad som gäller. Diskutera ämnet med dem, exempelvis vid avdelningsmöten eller under utvecklingssamtalen.
- Om du får kännedom om trakasserier av något slag är du skyldig att ta tag i saken direkt.
- Prata med båda parter och eventuellt med företagshälsovården för råd och stöd.

Kontaktpersoner

Namn	Telefonnummer	E-post
Närmaste chef		
Facklig representant		
Företagshälsovård		

Bilaga 3

Samverkande lagstiftning avseende skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder 2 kap. 3 §

Arbetsgivaren har skyldighet att utreda och åtgärda förekomsten av trakasserier i arbetslivet. All verksamhet som har ett naturligt samband med arbetet omfattas, t.ex. tjänsteresor, personalkonferenser och personalfester under förutsättning att det är fråga om trakasserier av en arbetstagare, inhyrd/inlånad eller någon som fullgör praktik hos arbetsgivaren[24].

När kännedom fåtts inträder utredningsskyldigheten. Arbetsdomstolen prövade omfattningen av arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet i AD 2005 nr 22. I detta fall handlade det om sexuella trakasserier på arbetsplatsen samt en våldtäkt som utförts på fritiden. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren brustit i sin utredningsskyldighet eftersom han startade utredning först sex veckor efter det att han fått kännedom om påståendet om våldtäkt och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

När utredningen om sexuella trakasserier avslutats måste arbetsgivaren ta ställning till om några åtgärder ska vidtas. Åtgärderna handlar dels om att få trakasserierna att upphöra, dels att förhindra framtida trakasserier. Om arbetsgivaren vid en ”objektiv bedömning” kommit fram till att några trakasserier över huvud taget inte förekommit finns ingen åtgärdsskyldighet.

Visar utredningen att trakasserier förekommit ska skäliga åtgärder vidtas. Vad som är skäliga åtgärder får bedömas utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Den trakasserades behov av stöd- och hjälpinsatser bör uppmärksammas särskilt. Arbetsgivaren ska också informera den som blivit trakasserad om vilka åtgärder som kommer att vidtas. Åtgärderna beror på arten och omfattningen av trakasserierna, arbetsplatsens storlek och sammansättningen av de anställda. Tillsägelser och uppmaningar kan vara tillräckliga. Särskilt ingripande åtgärder som varning, omplacering eller uppsägning kan också tillgripas. Arbetsrätten sätter här gränser för arbetsgivarens val av åtgärder.

Arbetsgivaren ska befrias från utredningsskyldigheten endast om det framstår som uppenbart att några trakasserier över huvud taget inte förekommit [25]. Att ha kännedom om trakasserier är inte detsamma som att ha fullständig vetskap, sådan kan erhållas först när utredning gjorts.

Diskrimineringsersättning 5 kap. 1 §

Om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter om att utreda och vidta åtgärder kan detta leda till en skyldighet att betala diskrimineringsersättning.

Förbud mot repressalier 2 kap. 18 §

Regeln förbjuder arbetsgivaren att ”hämnas” på en arbetstagare, som avvisar hans/hennes närmanden eller gjort en anmälan om könsdiskriminering, genom att behandla arbetstagaren oförmånligt i förhållande till andra arbetstagare.

---

[24] Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering s. 295.

[25] Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering s. 297.

Exempel på repressalier är om en person får sämre arbetsförhållanden, fråntas arbetsuppgifter eller behandlas på ett allmänt kränkande sätt.

För sådana repressalier kan arbetsgivaren bli dömd att betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas.

Brottsbalken

Sexuella handlingar kan vara straffbelagda enligt brottsbalkens regler om ofredande, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande och våldtäkt. För att dessa regler ska bli tillämpliga krävs att den som trakasserar polisanmäls och att åklagaren väcker åtal.

Lagen om anställningsskydd

LAS kan bli aktuell om arbetstagaren lämnat sin anställning på grund av sexuella trakasserier och arbetsgivaren känt till dessa och ändå inte vidtagit åtgärder för att få stopp på dem. Samma gäller naturligtvis när det är arbetsgivaren själv som trakasserat den anställde. LAS kräver saklig grund för arbetsgivarens uppsägning av ett anställningsförhållande. I det fall en arbetsgivare provocerar en arbetstagare att säga upp sin anställning blir arbetsgivaren ansvarig för uppsägningen. Passivitet i fråga om sexuella trakasserier som är kända för arbetsgivaren kan bedömas som en provocerad uppsägning, om arbetstagaren säger upp sig på grund av att han/hon inte orkar arbeta kvar.

Den som trakasserat kan också bli uppsagd/avskedad, se exempelvis AD 2006 nr 54.

Bilaga 4

Utveckling av lagstöd för jämställdhet i arbetslivet

1980

Jämställdhetslagen införs. Redan från början betonades vikten av att förbuden mot diskriminering inte skulle ses fristående från reglerna om aktiva åtgärder.

1992

De aktiva åtgärderna ges en mer framträdande plats.

- Behovet av samverkan uppmärksammades i en särskild bestämmelse (2 §).
- En nyhet var att arbetsgivaren skulle underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap (5 §).
- Arbetsgivaren skulle dessutom verka för att arbetstagare inte utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering (6 §).
- Kravet på jämställdhetsplan för arbetsgivare med minst 10 anställda infördes.

1994

Krav på årlig lönekartläggning infördes utifrån lika och likvärdigt arbete.

1998

Arbetsgivarens skyldigheter att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier preciserades. En åtskillnad gjordes i lagtext mellan ovälkommet uppträdande av sexuell natur och ovälkommet uppträdande på grund av kön. Arbetsgivarens utredningsskyldighet blir skadeståndssanktionerat (22 a och 27 a §).

2001

Bestämmelser om lönekartläggning förtydligas. Krav på analys, kostnadsberäkning och tidsplanering.

För att stimulera det lokala arbetet infördes en subsidiär telerätt för central facklig organisation som är bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren. Om Jämo avstod fick facket möjlighet att ansöka om vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden i de fall en arbetsgivare inte följde lagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

2005

Arbetsgivarens skyldighet utvidgas när det gäller att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier till personer som fullgör yrkespraktik utan att vara anställd samt inhyrd eller inlånad personal.

2009

Diskrimineringslagen införs. Försämringar i regelverket för aktiva åtgärder. Arbetsgivare är skyldiga att göra jämställdhetsplaner, inklusive handlingsplaner för jämställda löner, endast vart tredje år och om antalet anställda uppgår till minst 25 personer.

Bilaga 5

Denna bilaga redovisar exempel på frågor att kartlägga i samband med de olika paragraferna. Tanken är att dessa ska ses som ett ”smörgåsbord” där de lokala parterna kan lägga till eller dra ifrån.

Exempel på enkätfrågor kopplade till arbetsförhållanden och jämställdhet på arbetsplatsen

Tanken är att enkäten ska kunna ligga till grund för vilka frågor som ska prioriteras i jämställdhetsarbetet. Du svarar på enkäten anonymt.

Jag som besvarar enkäten är: ❒ Kvinna ❒ Man

Ålder ……
Typ av befattning …….

Hur ser den fysiska/psykosociala arbetsmiljön ut?
Arbetsgivaren ska se till att det inte finns några praktiska hinder för att båda könen ska kunna vara anställda på din arbetsplats. Onödigt tunga arbetsmoment eller brist på omklädningsrum, kränkande företagskultur, monotona arbetsuppgifter med risk för arbetsskador och hög sjukfrånvaro är exempel på sådana hinder.

	Ja	Nej	Ev. kommentar
Fysisk arbetsmiljö			
Behövs det enligt din mening några förbättringar vad gäller omklädningsrum, toaletter och dylikt?	❒	❒	
Är verktyg/maskiner anpassade för både kvinnor och män?	❒	❒	
Tycker du att skyddsutrustning, hjälpmedel och dylikt är utformade och finns i storlekar som passar för både kvinnor och män?	❒	❒	
Har du ensidiga arbetsuppgifter?	❒	❒	
Om du svarat ja			
Hur ofta gör du samma arbetsmoment:			
nästan hela tiden	❒	❒	
ungefär ¾ av tiden	❒	❒	
halva arbetstiden	❒	❒	
ungefär ¼ av arbetstiden	❒	❒	
sällan/inte alls	❒	❒	
Är ditt arbete fysiskt tungt?	❒	❒	
Om du svarat ja			
Hur ofta?			
nästan hela tiden	❒	❒	
ungefär ¾ av tiden	❒	❒	
halva arbetstiden	❒	❒	
ungefär ¼ av arbetstiden	❒	❒	
sällan/inte alls	❒	❒	

Psykosocial arbetsmiljö

	Ja	Nej	Ev. kommentarer
Tycker du att ”stämningen” på arbetsplatsen lämpar sig för både kvinnor och män?	❒	❒	
Trivs du i huvudsak på din arbetsplats?	❒	❒	
Är ditt arbete stressande?	❒	❒	
Om du svarat ja			
alltid/för det mesta	❒	❒	
flera dagar i veckan	❒	❒	
minst en dag i veckan	❒	❒	
sällan/aldrig	❒	❒	

Ledarskap

Verkar din närmaste chef för ökad jämställdhet?	❒	❒	
Får du stöd och uppmuntran av din närmaste chef?	❒	❒	
Tror du att din närmaste chef skulle hjälpa till om du var utsatt för utfrysning/osynliggörande eller liknande bekymmer?	❒	❒	

Arbetsorganisation

Finns det industriarbeten som endast män utför på din arbetsplats?	❒	❒	
Anser du att även kvinnliga industriarbetare kan utföra dessa?	❒	❒	
Finns det arbetsuppgifter som enbart kvinnliga industriarbetare utför?	❒	❒	
Anser du att även manliga industriarbetare kan utföra dessa?	❒	❒	
Har du fått möjligheter till utveckling i jobbet	❒	❒	
Om du svarat ja			
Innebär det:			
rotation mellan likartade jobb	❒	❒	
rotation mellan arbeten med olika svårighetsgrad	❒	❒	
planering och beredning	❒	❒	
olika typer av uppföljningar	❒	❒	
kontakter med externa personer	❒	❒	
att i olika omfattning lära andra	❒	❒	
att arbeta med förbättrings- och utvecklingsarbete	❒	❒	

Arbetstider

Har du önskemål om flexibel arbetstid?	❒	❒	
Arbetar du övertid oftare än vad du skulle önska?	❒	❒	
Har du önskemål om individuell arbetstid?	❒	❒	

Exempel på enkätfrågor kopplade till arbete och föräldraskap på arbetsplatsen

Tanken är att enkäten ska kunna ligga till grund för vilka frågor som ska prioriteras i jämställdhetsarbetet. Du svarar på enkäten anonymt.

Jag som besvarar enkäten är: ❒ Kvinna ❒ Man

Ålder ……
Typ av befattning …….

Går det att förena arbete och föräldraskap?
Det råder i dag obalans när det gäller förvärvsarbetande kvinnors och mäns ansvar för hem och barn. Det är i regel kvinnorna som bär det största ansvaret för barn och familj, vilket i sin tur påverkar deras möjligheter att bli jämställda männen i arbetslivet.

	Ja	**Nej**	**Ev. kommentarer**
Har du barn under 12 år?	❒	❒	
Har du varit föräldraledig mer än en månad?	❒	❒	
Går dina arbetsuppgifter att förena med föräldraskap?	❒	❒	
Är din närmaste chef, i handling, positiv till att män tar ut föräldraledighet?	❒	❒	
Känner du dig indirekt hindrad att ta ut föräldraledigt – antydningar, skämt, förlöjligande av arbetskamrater?	❒	❒	
Upplever du dig direkt hindrad att ta ut föräldraledighet – hot om sämre löneutveckling, sämre utvecklingsmöjligheter, stopp för karriär och dylikt?	❒	❒	
Skulle du önska att du i större utsträckning hålls underrättad om vad som händer på arbetet under din föräldraledighet?	❒	❒	
Arbetar du heltid?	❒	❒	
Arbetar du deltid för att du har småbarn?	❒	❒	
Har du önskemål om flexibel arbetstid?	❒	❒	
Arbetar du övertid oftare än vad du skulle önska?	❒	❒	
Arbetar du skift fastän det är problem ur föräldrasynvinkel?	❒	❒	
Har du önskemål om individuell arbetstid?	❒	❒	
Upplever du att möten och sammanträden förläggs på tider och platser som försvårar för dig att ta ansvar för barn?	❒	❒	

Genomfördes utvecklingssamtal före föräldraledigheten	❒	❒
Genomfördes utvecklingssamtal direkt efter föräldraledigheten?	❒	❒

Exempel på enkätfrågor kopplade till sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Tanken är att enkäten ska kunna ligga till grund för vilka frågor som ska prioriteras i jämställdhetsarbetet. Du svarar på enkäten anonymt.

Jag som besvarar enkäten är: ❒ Kvinna ❒ Man
Ålder …….
Typ av befattning …….

Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier
Arbetsgivaren är skyldig att motverka uppkomst av sexuella trakasserier även om man tror att denna form av kränkning inte förekommer på arbetsplatsen.

	Ja	**Nej**	**Ev. kommentarer**
Känner du till företagets policy mot sexuella trakasserier?	❒	❒	
Känner du till företagets handlingsplan mot sex trakasserier?	❒	❒	
Vet du vem du ska vända dig till om du blir utsatt för sex trakasserier?	❒	❒	
Behövs det information om sex trakasserier på din arbetsplats?	❒	❒	
Har du utsatts för något av nedanstående på din nuvarande arbetsplats det senaste året?			
- anstötliga bilder, råa skämt eller liknande som du tagit illa vid dig av	❒	❒	
- tafsande eller annan medveten beröring (nyp, luta sig över, tränga upp mot vägg, kram) som varit ovälkommet	❒	❒	
- ovälkomna förslag på sexuella tjänster	❒	❒	
- våldtäkt eller försök till våldtäkt	❒	❒	
Om du är/har blivit utsatt för något av ovanstående			
- har det upphört	❒	❒	
- var det arbetskamrater som utsatte dig	❒	❒	
- var det överordnad	❒	❒	
- var det kund	❒	❒	
- sade du till att det var ovälkommet	❒	❒	
- berättade du för någon på arbetsplatsen	❒	❒	
Om nej, var du rädd för konsekvenserna?	❒	❒	
Om ja, till vem			
- arbetskamrat	❒	❒	
- chef	❒	❒	
- facket	❒	❒	
Fick du det stöd som behövdes?	❒	❒	
Har du känt dig sämre behandlad av någon överordnad sedan du avvisat/anmält ovälkomna närmanden eller trakasserier?	❒	❒	

	Ja	Nej	Ev. kommentar
Har dina arbetsresultat blivit negativt påverkade?	❒	❒	
Har du vid något tillfälle stannat hemma eller blivit sjukskriven pga. det du blivit utsatt för?	❒	❒	
I vilket sammanhang sker/förekom trakasserierna			
- i det dagliga arbetet	❒	❒	
- konferenser	❒	❒	
- festarrangemang	❒	❒	
- utanför arbetstid	❒	❒	
Hur länge har trakasserierna pågått?			
- ett tillfälle	❒	❒	
- två–fem tillfällen	❒	❒	
- kontinuerligt under en längre tid	❒	❒	

Exempel på enkätfrågor kopplade till jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet på arbetsplatsen

Tanken är att enkäten ska kunna ligga till grund för vilka frågor som ska prioriteras i jämställdhetsarbetet. Du svarar på enkäten anonymt.

Jag som besvarar enkäten är: ❒ Kvinna ❒ Man
Ålder …….
Typ av befattning …….

Hur jämställd är utvecklingen i arbetet
Arbetsgivaren ska bland annat använda utbildning/kompetensutveckling för att främja jämställdheten på arbetsplatsen.

Inom IF Metall brukar vi skilja mellan kurser och praktiskt lärande. För att omvandla praktiskt lärande i tid och därför kunna använda samma mått som för kurser, kan lärande under handledning räknas.

	Ja	Nej	Ev. kommentarer
Arbetsorganisation			
Är ditt arbete monotont?	❒	❒	
Har du fått möjligheter till utveckling i jobbet?	❒	❒	
Innebär det:			
Rotation mellan likartade jobb	❒	❒	
Rotation mellan arbeten med olika svårighetsgrad	❒	❒	
Planering och beredning	❒	❒	
Olika typer av uppföljningar	❒	❒	
Kontakter med externa personer	❒	❒	
Att i olika omfattning lära andra	❒	❒	
Att arbeta med förbättrings- och utvecklings-arbete	❒	❒	
Finns det industriarbeten som endast män utför på din arbetsplats?	❒	❒	
Anser du att även kvinnliga industriarbetare kan utföra dessa?	❒	❒	
Finns det arbetsuppgifter som enbart kvinnliga industriarbetare utför?	❒	❒	
Anser du att även manliga industriarbetare kan utföra dessa?	❒	❒	
Anser du att kvinnor och män får samma utvecklingsmöjligheter?	❒	❒	
Får män större utvecklingsmöjligheter?	❒	❒	
Får kvinnor större utvecklingsmöjligheter?	❒	❒	

	Ja	Nej	Ev. kommentarer
Utbildning/kompetensutveckling			
Hur många dagars utbildning/praktiskt lärande fick du under föregående år?			
Ingen	❒	❒	
1–3 dagar	❒	❒	
4–5 dagar	❒	❒	
5–7 dagar	❒	❒	
8–10 dagar	❒	❒	
10–14 dagar	❒	❒	
2–3 veckor	❒	❒	
> 3 veckor	❒	❒	

Vilken utbildningsbakgrund har du?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

Exempel på enkätfrågor kopplade till platsannonsering och rekrytering kopplat till jämställdhet på arbetsplatsen

Tanken är att enkäten ska kunna ligga till grund för vilka frågor som ska prioriteras i jämställdhetsarbetet. Du svarar på enkäten anonymt.

Jag som besvarar enkäten är: ❒ Kvinna ❒ Man
Ålder …….
Typ av befattning …….

Rekrytering
Arbetsgivaren är skyldig att vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

	Ja	Nej	Ev. kommentarer
Ställde företaget rätt krav på kvalifikationer i förhållande till vad ditt arbete kräver när du anställdes på ditt nuvarande arbete?	❒	❒	
Om Du svarat nej på frågan Ställde företaget för höga krav på kvalifikationer i förhållande till vad ditt arbete kräver?	❒	❒	
Fick du frågor om din familjesituation när du anställdes?	❒	❒	
Kan riktad annonsering vara ett bra sätt att skapa jämnare könsfördelning på din arbetsplats?	❒	❒	
Kan positiv särbehandling vara ett bra sätt att skapa jämnare könsfördelning på din arbetsplats? (dvs. att anställa personer av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer).	❒	❒	

Bilaga 6

Några betydelsefulla domar

AD 2009 Nr 45
En gravid kvinna ansökte om att få gå en kurs som skulle äga rum en vecka före beräknad förlossning. Arbetsgivaren avslog kursansökan med motiveringen att de nyförvärvade kunskaperna skulle bli svåra att förankra på grund av arbetstagarens längre frånvaro från arbetet efter kursen. Fråga om arbetsgivaren genom att avslå kursansökan på denna grund har brutit mot i första hand förbudet mot könsdiskriminering i jämställdhetslagen och i andra hand mot missgynnande i föräldraledighetslagen.

Arbetsdomstolen har funnit att landstinget brutit mot föräldraledighetslagen och därmed ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot kvinnan.

AD 2008 Nr 14
Fyra polisassistenter omplacerades på grund av graviditet från yttre till inre tjänst på ett sådant sätt att 18 § och 19 § föräldraledighetslagen (1995:584) är tillämpliga. Omplaceringen från yttre till inre tjänst innebar att de fick ett längre arbetstidsmått, dvs. att de fick arbeta längre tid per vecka än tidigare. Fråga om arbetstagarnas arbetstidsmått utgjort en sådan anställningsförmån som de i enlighet med föräldraledighetslagen har haft rätt att bibehålla efter omplaceringarna.

Arbetsdomstolen har besvarat frågan jakande.

AD 2006 nr 54
En arbetstagare har avskedats under påstående att denne utsatt en arbetskollega för sexuella trakasserier. Arbetsdomstolen finner att arbetstagaren gjort sig skyldig till upprepade grova sexuella trakasserier. Arbetsdomstolen uttalar att det finns anledning att liksom vid våld på arbetsplatsen anlägga ett strängt betraktelsesätt på ett sådant handlande. Avskedandet av arbetstagaren har bedömts som lagligen grundat.

AD 2005 nr 92
En arbetstagare, som är sysselsatt med arbete som drivs i kontinuerligt treskift, begärde att få förlägga sin föräldraledighet så att han skulle vara ledig måndag–fredag och arbeta i skiftlagen under lördagar och söndagar. Bolaget motsatte sig den begärda ledigheten.

Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren måste anstränga sig för att rekrytera ersättare på deltid även om sådana anställningar inte är vanligt förekommande inom just den branschen. Arbetsgivaren hade agerat felaktigt då bolaget utan närmare utredning om möjligheten att hitta en ersättare avslog arbetstagarens begäran. Målet illustrerar sambandet mellan de aktiva åtgärdsbestämmelserna och möjligheten att ta upp frågorna med stöd av föräldraledighetslagen.

AD 2005 nr 87
Ett biltillverkningsföretag har nekat en kvinna anställning med hänvisning till att hon inte uppfyllde företagets krav på viss kroppslängd. Fråga om företaget härigenom gjort sig skyldigt till indirekt könsdiskriminering.

AD finner att vid den gjorda bedömningen ska bolaget betala ett allmänt skadestånd till xx. Vid bestämmandet av skadeståndets storlek bör beaktas att bolagets agerande uppenbarligen inte förestavats av någon avsikt att diskriminera. Det är snarare fråga om att bolaget gjort en, som det visat sig, inte godtagbar bedömning av det berättigade i det

tillämpade längdkravet. Vid en samlad bedömning mot bakgrund av dessa omständigheter och den kränkning som xx utsatts för bestämmer Arbetsdomstolen skadeståndet till 40 000 kr.

AD 2005 nr 22
Arbetsgivaren har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig av en arbetskamrat ha blivit utsatt för en våldtäkt på fritiden och för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Fråga om arbetsgivaren, enligt 22 a § jämställdhetslagen, har fullgjort den utredningsskyldighet som ålegat arbetsgivaren och om arbetsgivaren har vidtagit de åtgärder som skäligen kunde krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Arbetsdomstolen har funnit att Posten underlåtit att uppfylla sin utredningsskyldighet och därför ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd på 50 000 kr.

AD 2002 nr 45
Ett landsting annonserade ut en ledig anställning som barnmorska vid en vårdcentral. Fem kvinnor sökte anställningen. En av dem var gravid. Sedan en annan av kvinnorna erhållit anställningen har uppkommit tvist mellan Jämställdhetsombudsmannen och landstinget i frågan huruvida landstinget genom att inte anställa den gravida kvinnan har gjort sig skyldigt till otillåten könsdiskriminering.

Arbetsdomstolen har funnit att den gravida kvinnan förbigicks vid anställningen eftersom hon hade bättre sakliga förutsättningar för arbetet än den som anställdes. Arbetsdomstolen har vidare funnit att landstingets handlande inte har skett i strid med jämställdhetslagen i dess lydelse före den 1 januari 2001. Landstingets handlande har emellertid ansetts strida mot förbudet mot könsdiskriminering enligt det inom EU antagna s.k. likabehandlingsdirektivet. Artiklar i detta direktiv har av Arbetsdomstolen ansetts vara direkt tillämpliga i tvisten (s.k. direkt effekt). Landstinget har med en analog tillämpning av 25 § jämställdhetslagen förpliktats att utge allmänt skadestånd till den förbigångna kvinnan.

AD 2001 nr 13
Otillåten lönediskriminering? Två barnmorskor som är anställda hos ett landsting har lägre lön än en manlig klinikingenjör hos landstinget. De tre arbetstagarnas löner är bestämda i kollektivavtal, som träffats mellan landstinget och arbetstagarnas skilda lokala fackliga organisationer mot bakgrund av vad som bestämts i en överenskommelse mellan centrala organisationer på landstingssektorn av arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen finner efter en jämförelse mellan kraven i de olika arbetena att de tre arbetstagarna har utfört arbete som bör betraktas som likvärdigt. Arbetsdomstolen finner vidare med hänvisning till åldersskillnaderna mellan klinikingenjören och de båda barnmorskorna, till arbetsmarknadssituationen och till kollektivavtalsbakgrunden att landstinget har visat att löneskillnaderna inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Talan om ekonomiskt och allmänt skadestånd har avslagits.

AD 2001 nr 76
En kvinnlig intensivvårdssjuksköterska som är anställd hos ett landsting har lägre grundlön än en manlig medicinteknisk ingenjör hos samma landsting.

Arbetsdomstolen finner efter en jämförelse mellan kraven i de olika arbetena att Jämo lyckats visa att de två arbetstagarna har utfört arbete som är att betrakta som likvärdigt i jämställdhetslagens mening. Arbetsdomstolen finner vidare, efter genomgång av marknadssituationen för respektive arbetstagare, att landstinget visat att

löneskillnaderna inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Jämo:s talan om ekonomiskt och allmänt skadestånd för brott mot 18 § jämställdhetslagen har därför avslagits.

Bilaga 7

Källförteckning

Avtal

Avtal om arbetsrelaterad stress. Implementerades i Sverige genom en överenskommelse 2005 mellan Svenskt Näringsliv och LO, TCO samt Saco.

Avtal om kompetensutveckling i företagen, 1998. Tecknat mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna.

Avtal om utvecklingsarbete mot belastningsskador 1998. Tecknat mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna.

Jämställdhetsavtal, tecknat mellan SAF, LO och PTK 1983. Gäller fortfarande inom IF Metalls avtalsområden.

Utvecklingsavtal, tecknat mellan SAF, LO och PTK 1983. Avtalet har antagits på IF Metalls avtalsområden.

Föreskrifter

Belastningsskadeergonomi (ASF 1998:1). Ensidigt upprepat, starkt styrt eller bundet arbete.

Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (ASF 1980:14 Allmänna råd).

Riskbedömning, åtgärder och uppföljning (ASF 2001:1 8-9 §).

Lag

Föräldraledighetslagen (1995:584).

Propositioner

Prop. 1997/98:55 Kvinnofrid.

Prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen.

Prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar av anställningsskyddslagen och förändraledighetslagen.

Prop. 2007/08:95. Ett starkare skydd mot diskriminering.

Övrigt

Diskrimineringsombudsmannen. Aktiva åtgärder i arbetslivet (2010).

Fransson, Anna och Wennemo, Irene (2004). Mellan princip och praktik – En rapport om föräldraförsäkringen. LO-rapport.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard (2010) Diskrimineringslagen – en kommentar. Norstedts Juridik.

Jämo, Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet.

Medlingsinstitutets årsrapport (2007).

I Sverige har vi nått längre i jämställdhetsarbetet än de flesta andra länder. Men vi har fortfarande en lång väg kvar. Det är när principerna om jämställdhet ska omvandlas till praktisk handling som problemen dyker upp.

När både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter tas tillvara kommer verksamheter att utvecklas på ett bättre sätt. Men det är inte den enda anledningen till att jämställdheten ska utvecklas. Jämställdhet handlar ytterst om kvinnors och mäns lika värde och om respekt för människors värdighet i arbetslivet.

I **Godkänd jämställdhetsplan** redovisas lagar eller avtal som kan vara tillämpliga under de olika paragraferna. Dessutom redovisas rättsfall och betydelsefulla texter i förarbeten och propositioner till lagförändringar.

AA-141/IF Metall/20130710

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | www.ifmetall.se