

Från ord till (för)handling

ANVÄND KOLLEKTIVAVTALEN FÖR
ETT JÄMSTÄLLT ARBETSLIV

Tack!

Metodmaterialet har tagits fram med stöd av VINNOVA:s program "Normkritisk innovation" som syftar till att skapa nya idéer och lösningar som bidrar till ökad jämställdhet.

Som stöd i vårt arbete har vi haft ett jämställdhetsråd bestående av experter inom jämställdhet samt kollektivavtal och förhandlingsarbete. Rådet har bidragit med ovärderlig kunskap och utmanat oss att tänka i nya banor.

Vi vill rikta ett stort tack till Gunilla Grenö VD, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Malin Sjunnebo avtalsjurist Kommunal, Madeleine Lindermann förhandlingschef, Finansförbundet, Mats Åkerlind förhandlingschef, Sveriges Byggindustrier, Minke Wersäll sakkunnig handläggare, Arbetsmiljöverket, Marie Trollvik ordförande, Lönelotsarna, Niclas Lindahl förhandlingschef, SKL och Ola Olsson enhetschef, Byggnads.

Rapportförfattare: Jenny Andersson

Grafisk formgivning: Eva Jais

Sveriges Kvinnolobby är avsändare av innehållet i dokumentet.



Jämställdhet är lösningen på många av arbetsmarknadens problem!

DET FINNS MÅNGA VINSTER med ett jämställt arbetsliv. Ökad jämställdhet i företag och organisationer kan kopplas till exempelvis bättre arbetsklimat och gör det lättare att rekrytera rätt kompetens. På arbetsplatser med jämställda löner och ett jämställt uttag av föräldraledighet mår faktiskt både män och kvinnor bättre.¹

Idag ses jämställdhet som ett alltmer självklart mål och allt färre accepterar att kvinnor och män behandlas olika. Som exempel blev jämställdhet för första gången en av de allra högst prioriterade frågorna bland väljarna i valet 2018. Det vanligaste som unga kvinnor själva definierar sig som är feminister. När unga svarat på vilka frågor de tycker fackförbunden ska driva hårdare hamnar jämställdhet högst upp på listan.²

Jämställdhet är ett viktigt svar på många av de utmaningar som fack och arbetsgivare står inför. För att vara relevant för medarbetare och medlemmar är det viktigt att visa handlingskraft mot ojämställdheten. För att kunna rekrytera rätt kompetens är det också helt avgörande att bryta den könssegrering som finns på arbetsmarknaden.

Arbetsgivarorganisationer, fackförbund och enskilda arbetsplatser gör många bra och viktiga insatser för att öka takten mot ett mer jämställt arbetsliv. Men mycket arbete återstår!

Kvinnor tjänar mindre än män, når mer sällan höga positioner och får lägre pensioner. Män drabbas oftare av allvarliga olyckor och på många mansdominerade arbetsplatser finns ofta en machokultur som ökar risken för olyckor och bidrar till en sämre arbetsmiljö för både kvinnor och män. #MeToo har med smärtsam tydlighet visat hur utbrett sexuella trakasserier är på hela arbetsmarknaden. Nästan var tredje ung kvinna utsattes för sexuella trakasserier på jobbet under 2017.³ Arbetslivet är dessutom i hög grad utformat efter idén om att kvinnor har huvudansvaret för hem och barn och mannen för försörjningen. Det yttrar sig till exempel genom att många kvinnor inte erbjuds heltidsarbete, medan män kan ha svårt att gå ner i tid, vårda sjuka barn eller vara föräldralediga – trots att det är lagstadgade rättigheter.

Kollektivavtalen reglerar stora värden på arbetsmarknaden och har en direkt påverkan på kvinnor och mäns arbetsvillkor och ekonomi. Därför är det också ett av de viktigaste verktygen för att nå en förändring på jämställdhetsområdet. I den här skriften har vi samlat goda exempel och nya idéer kring hur kollektivavtal kan användas för att öka takten mot ett mer jämställt arbetsliv.

Jämställdhetsperspektiv i förhandlingsarbete

För att jämställdhetsarbete ska bli effektivt måste det genomsyra alla strategiska beslut och inte vara ett sidoprojekt. Kollektivavtalen är själva kärnan av fackförbunds och arbetsgivarorganisationers verksamhet och reglerar stora värden på arbetsmarknaden. Därför är det ett viktigt verktyg i jämställdhetsarbetet. Nedan listar vi några frågor som ni kan ha med er om ni vill öka takten mot jämställdhet genom kollektivavtalsförhandlingar.

→ Har kvinnor och män lika stort inflytande i beslutsrummen?

Förhandlingsarbete har historiskt varit och är fortfarande till stor del ett manligt område. Forskning pekar på att kollektivavtal och lönepolitik i hög grad formats i en manlig kontext och att det kan vara ett skäl till att viktiga jämställdhetsfrågor inte prioriteras.⁴ Hur ser representationen ut i era förhandlande verksamheter och organ och i andra församlingar där viktiga beslut fattas? Hur arbetar ni för att öka representationen av ett visst kön eller andra grupper som är underrepresenterade?

→ Finns mål för jämställdhet och prioriteras de i förhandlingar?

De allra flesta fackförbund och arbetsgivarorganisationer arbetar med jämställdhet på något sätt och för många är det ett prioriterat mål att öka jämställdheten både i den egna organisationen och på arbetsmarknaden. Men det är inte alltid ett prioriterat perspektiv i förhandlingsarbetet. På vilket sätt använder er organisation kollektivavtalsförhandlingar som metod för att nå era jämställdhetsmål? Skulle ni kunna skapa en tydligare koppling mellan ert jämställdhetsarbete och ert förhandlingsarbete? Tänk på att ökad jämställdhet kan vara ett utmärkt argument för att nå framgång i förhandlingar.

→ Vad blir effekterna för kvinnor och män om ni ändrar något i avtalen?

När viktiga beslut ska fattas är det viktigt att analysera vilken effekt förändringen får för kvinnor och män och för jämställdheten. Jämställdhetsanalyser är sedan länge ett krav när till exempel statliga utredningar ska lägga fram nya politiska förslag. Detsamma gäller i många kommuner, landsting och regioner. Kollektivavtalens innehåll påverkar många människors villkor och ekonomi. För att fatta kloka beslut är det viktigt att alltid göra en kvalificerad bedömning av hur förändringar i avtalen kommer att påverka kvinnor och män. Det kan till exempel handla om att analysera hur en höjning av en viss ersättning kommer fördelas mellan kvinnor och män eller hur nya regler om turordning kan tänkas påverka kvinnor och mäns anställningstrygghet. Har ni några mekanismer på plats som hjälper er att upptäcka hur en förändring i avtalen kan påverka era jämställdhetsmål?

→ **Hur påverkas jämställdheten på kort och lång sikt?**

Det är viktigt att göra jämställdhetsanalyser utifrån effekter på både kort och lång sikt. Som exempel kan en förmån som innebär att arbetsgivaren betalar en del av lönen vid vård av sjukt barn framstå som gynnsamt för kvinnor eftersom de oftare vårbarn. Men om förmånen införs inom ett kvinnodominerat avtalsområde kan det istället innebära att idén om att det är kvinnor som ska ta det främsta ansvaret för vård av sjukt barn befästs ytterligare. Det riskerar att leda till att vårbarn-uttaget blir ännu mer ojämnt än det redan är om förmånen inte också finns inom områden där många män arbetar.

→ **Även könsneutrala villkor kan få ojämnt utslag**

Trots att kollektivavtalen är könsneutrala så kan de få olika effekter för kvinnor och män och för jämställdheten. Exempelvis har lokala förhandlingar vid uppsägning visat sig vara till nackdel för kvinnor som sagt upp sig, trots lika lång anställningstid.⁵ Det står ingenstans i avtalen att kvinnor och män ska behandlas olika, men att kvinnor arbetar deltid, är eller oftare förväntas vara föräldradediga, eller att mäns försörjningsansvar ansetts viktigare har ändå visat sig bidra till olika behandling när mer utrymme getts åt lokala förhandlingar. Även avsaknad av tydliga regler och stort handlingsutrymme för lokala lösningar kan alltså öppna upp för olika utfall för kvinnor och män.

→ **Är avtalen utformade efter kvinnor och mäns livsvillkor?**

Även om avtalen inte behandlar kvinnor och män olika, kan de vara mer eller mindre anpassade efter kvinnor och mäns livsvillkor. I mansdominerade branscher kan till exempel arbetsvillkoren vara utformade på ett sätt som gör det svårt att kombinera arbete och föräldraskap eftersom det historiskt inte funnits ett lika stort behov av det för majoriteten av dem som arbetar i branschen. Det kan vara ett stort hinder för att rekrytera både fler kvinnor och alla de män som vill ta ett mer aktivt föräldraansvar.

→ **Jämför och inspireras av andra!**

Det finns flera goda exempel på hur kollektivavtal används för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. I den här skriften lyfter vi goda exempel och ger förslag på hur det kan gå till.

Nya sätt att använda kollektivavtalen för att bidra till ökad jämställdhet

HÄR FÅR DU FÖRSLAG på bestämmelser och förmåner som kan regleras i kollektivavtal som kan bidra till ökad jämställdhet. Vi har valt att fokusera på åtgärder som kan bidra till jämställda löner, jämställt föräldraskap, att förhindra sexuella trakasserier och jämställd arbetsmiljö. Ni kan säkert själva komma fram till fler områden och åtgärder som kan öka jämställdheten för era medlemmar eller medlemsföretag och -organisationer. Ett tips är att till exempel utgå från de jämställdhetspolitiska målen som beslutats av en bred majoritet i Sveriges riksdag och som används i många delar av samhället som ett ramverk för strategiskt jämställdhetsarbete.

DE JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅLEN

- **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställda löner

TROTS ATT KVINNOR i genomsnitt har längre utbildning än män tjänar de i genomsnitt mindre. Löneskillnaden mellan kvinnor och män är 11,3 procent när lönen räknats upp till heltid. Det motsvarar 4 000 kronor i månaden eller 48 000 kronor om året. Att kvinnor och män tjänar olika mycket beror till stor del på att de arbetar i olika yrken och sektorer, och att kvinnor mer sällan är chefer, men också att kvinnor och män helt enkelt lönesätts olika trots motsvarande yrke och position. 4,3 procent av löneskillnaderna är oförklarade, den största skillnaden finns bland privatanställda tjänstemän.⁶ Yrken där många kvinnor arbetar värderas genomgående lägre än andra yrken. Expert-

nätverket lönelotsarnas beräkningar visar att lönerna i kvinnodominerade yrken i genomsnitt är hela 14 procent lägre än i andra jämförbara yrken.⁷

Skillnaden mellan vad kvinnor och män faktiskt får i lönekuvertet är dessutom betydligt större eftersom många kvinnor jobbar deltid. Den vanligaste orsaken till att kvinnor arbetar deltid är att de inte erbjuds heltidsarbete, den näst vanligaste orsaken är att de har ansvar för barn.⁸ Deltidsarbete påverkar inte bara lönen genom färre arbetade timmar utan har också visat sig leda till lägre timlön enligt flera undersökningar.⁹ Deltidsarbetet blir alltså en dubbel bestraffning för kvinnor lönemässigt.

Vad säger lagen? Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdigt arbete. Löneskillnader ska också kartläggas och analyseras mellan kvinnodominerat arbete och likvärdigt arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Arbetsgivare med tio anställda eller fler ska dokumentera resultatet av kartläggningen, vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver genomföras samt när de ska göras och hur mycket det kommer kosta. Även andra anställningsvillkor ska finnas med i lönekartläggningen, som till exempel tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande. Justeringar ska ske så snart som möjligt, dock senast inom tre år. (Diskrimineringslagen 3 kap 8-10 §§)

Vad betyder lika och likvärdigt arbete? Med lika arbete menas arbete som innebär samma eller nästan samma arbetsuppgifter. Med likvärdigt arbete menas arbete som kan anses vara likvärdiga vid en sammantagen bedömning av kraven i arbetet utifrån kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

Hur kan kollektivavtalen öka takten mot ekonomisk jämställdhet?

Kollektivavtal är ett bra verktyg för att skapa struktur för det lokala arbetet med jämställda löner. Ett bra exempel på detta är det Lika löne-avtal som slutits mellan Bankinstitutens arbetsgivareorganisation (BAO) och Finansförbundet. Deras avtal ställer likt lagen krav på årliga lönekartläggningar, men innehåller också flera ytterligare tillägg utöver lagen som preciserar hur arbetet för att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader ska tillämpas på de arbetsplatser som omfattas av avtalet. Med inspiration av bland annat det avtalet listar vi här ett antal hållpunkter för att arbeta med lika lön genom kollektivavtal. Listan innehåller grundläggande principer som kan kompletteras med ytterligare tillägg utifrån de specifika behov som finns på de arbetsplatser som omfattas av avtalen.

Läs också gärna mer om BAO och Finansförbundets arbete för lika lön på www.likalon.nu



”Sakliga löner är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare, både idag och i framtiden. En allt större andel av unga akademiker är dessutom kvinnor. För den arbetsgivare som vill rekrytera den bästa personalen är det därför helt nödvändigt att arbeta med jämställdhet. Detta är således även en affärsstrategisk fråga.”

GUNILLA GRENÖ, VD, BANKINSTITUTENS ARBETSGIVAREORGANISATION

Jämställda löner genom kollektivavtal - bra att tänka på!

- **Var tydlig med att osakliga löneskillnader inte ska förekomma:** I många avtal finns skrivningar om att lönen ska sättas utifrån sakliga grunder. BAO och Finansförbundet har en skrivning som säger att ”Parterna är överens om att osakliga löneskillnader inte ska förekomma”. Det markerar en nolltolerans och en tydlig ambition.
- **Rätt principer för lönesättning från början:** En viktig grund för att förhindra osakliga löneskillnader är att kollektivavtalet innehåller tydliga och sakliga principer för lönesättning som också knyter an till diskrimineringslagens krav på hur arbete ska värderas. Kriterier som ligger till grund för klassificeringen av lika och likvärdiga arbeten som tillämpas i Sverige och inom EU-rätten är; kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Genom att koppla samman principerna för lönesättning i kollektivavtalen med kraven i diskrimineringslagen skapas en grund för arbetet att säkerställa rättvisa och jämställda löner samtidigt som arbetet att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader genom exempelvis lönekartläggning underlättas.
- **Arbetet ska innefatta både lika och likvärdigt arbete:** Att jämföra likvärdiga arbeten kan upplevas som svårt och därför är partsgemensamt stöd för detta arbete så viktigt. Exempel på stöd kan vara branschanpassade verktyg för lönekartläggning och arbetsvärdering.
- **Årliga lönekartläggningar:** Eftersom lagkravet på lönekartläggningar fortfarande fått begränsat genomslag är det bra att understryka vikten av lönekartläggningar också i avtalen. Kollektivavtalet kan också med fördel användas för att precisera hur kartläggningar och andra åtgärder ska gå till, vilket vi återkommer till i flera av de nedanstående punkterna.
- **Arbetet med jämställda löner ska vara del av ordinarie löneprocess:** Arbetet med att rätta till osakliga löneskillnader bör vara del av den ordinarie löneprocessen. Därför är det bra att i avtalet skriva in att resultat av lönekartläggning ska göras i god tid innan lönerevisionen startar och att resultatet ska vägas in när de nya lönerna ska sättas. Avtalet kan också ange att lönesättande chefer och fackligt förtroendevalda ska ha tillgång till relevant lönestatistik uppdelad på kvinnor och män. Slutligen är det bra att precisera att löneskillnader ska åtgärdas i samband med ordinarie revision.

- **Chefers ansvar och kompetens:** För att kunna synliggöra och åtgärda osakliga löneskillnader krävs särskild kompetens. Avtalet bör understryka att lokala parter och lönesättande chefer ska ha kompetens att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader enligt lagens krav och att extern kompetens tas in som stöd när så krävs.
- **Jämställdhetsutrymme:** Det bör tydligt framgå i avtalet hur och när löneskillnader ska åtgärdas. I Lika lön-avtalet mellan BAO och Finansförbundet finns en bestämmelse om ett särskilt jämställdhetsutrymme. Jämställdhetsutrymmet användes initialt i arbetet via en särskild beräkningsmodell för att få en fingervisning om löneskillnadernas omfattning (det var alltså inte ett facit på de exakta löneskillnaderna, utan en första vägledning för det hypotetiska fallet att alla löneskillnader skulle vara osakliga). I avtalet preciseras också att osakliga löneskillnader som konstateras i samband med lönekartläggning ska justeras snarast, dock senast inom tre år.
- **Skapa en partsgemensam struktur för arbetet:** Kollektivavtalen är ett bra verktyg för att enas om hur det gemensamma arbetet för lika löner ska utformas. Men det krävs också en stödjande struktur för att kunna genomföra avtalets intentioner. Som exempel har BAO och Finansförbundet instiftat en central styrgrupp som kan ge råd och stöd till de lokala parterna, tagit fram en handbok, utbildningar och en särskild hemsida med information om alla delar av arbetet. De stödjer också lokala parter med statistiska underlag.
- **Tydligt vem som har ansvar och att arbetet ska ske i samverkan:** Det bör i avtalet tydligt framgå vilka krav som ställs på arbetsgivare och fackförbund och vad som gäller vid tvist om tolkning eller tillämpning av överenskommelser och bestämmelser. Det är viktigt att arbetet ska ske i samverkan och en fördel är om det finns en definierad struktur för vilka samverkansgrupper och organ som ska finnas.
- **Uppföljning:** För att arbetet ska få effekt är det helt avgörande att parterna förbinder sig till att följa upp hur arbetet går och att löneskillnaderna faktiskt minskar. Det räcker alltså inte att processen följs upp, utan det viktiga är resultatet. Det bör specificeras i avtalet vem som har ansvar för att uppföljning sker samt när det ska göras och hur det ska gå till.
- **Deltidsarbete:** Flera studier visar att deltidarbete inte bara leder till lägre inkomst utan också lägre lön per timme. Detta bör uppmärksammas i kartläggning och analys av löner. En arbetsgivare som gjort detta är till exempel Uppsala kommun som konstaterat att heltidslönen för deltidanställda i genomsnitt är 84 procent av lönen för heltidsarbetande medarbetare.
- **Regler för föräldraledigas löneutveckling:** Enligt föräldraledighetslagen 16 § har föräldralediga rätt till samma löneutveckling som de skulle haft om de arbetat. Eftersom många inte känner till detta är det en bra idé att förtydliga även i kollektivavtalet. Avtalet kan också innehålla fler bestämmelser om hur arbetsgivaren ska försäkra att föräldralediga inte halkar efter i lön.

Hur fördelas andra ersättningar mellan kvinnor och män?

Olika typer av rörliga ersättningar har stor betydelse för lönen till exempel OB-tillägg och övertidsersättningar. Därför kan det vara en bra idé att ta reda på hur de olika ersättningar som regleras av kollektivavtal fördelas mellan kvinnor och män. Kvinnor arbetar generellt oftare kväll, helg och skift medan män arbetar tidig morgon, natt och övertid.¹⁰ Det kan naturligtvis se olika ut för olika avtal. Det kan också vara bra att tänka på att en förändring från fasta krontal till procentuell ersättning ofta kommer gynna män mer än kvinnor eftersom mäns löner som regel är högre. Det behöver naturligtvis inte leda till ojämn fördelning, utan beror förstås på hur förändringen görs och vilka som får del av den, men det är bra att ha i åtanke.

Även rörliga lönedelar som bonusar och provision kan se olika ut mellan kvinnor och män och mellan kvinno- och mansdominerade grupper. Tänk på att även exempelvis bonussystem ska tas upp i lönekartläggningsarbetet.

Stöd för att bedöma möjligheter att rekrytera och behålla personal – ett utvecklingsområde

Som skäl för löneskillnader anges ofta ”marknaden” eller möjligheter att rekrytera och behålla personal. I många avtal finns det också med som ett kriterium. Samtidigt saknas ofta en gemensam grund för hur det kriteriet ska tolkas och risken finns att det blir en alltför enkel förklaring till löneskillnader, särskilt när det gäller likvärdigt arbete.

Ett intressant arbete för framtiden vore därför om fackförbund och arbetsgivarorganisationer skulle kunna arbeta gemensamt med hur marknaden och möjligheter/svårigheter att rekrytera och behålla personal inte ska bli ett hinder för jämställda löner. Lokala parter kan till exempel behöva vägledning för att kunna ta ställning till på vilka grunder som problem att rekrytera eller behålla personal tillåts motivera särskilda lönesatningar. Det kan också behövas underlag för att bilda en gemensam bild av hur ”marknaden” för olika grupper faktiskt ser ut.

”

”Att heltidsarbete blir norm är en av de mest centrala jämställdhetspolitiska insatser som kan göras. Heltid ökar den ekonomiska tryggheten och friheten.”

SKL & KOMMUNAL
I GEMENSAM DEBATTARTIKEL
I KOMMUNALARBETAREN 2018

Heltidsarbete som norm i kommuner och landsting

En betydande del av inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor beror på att kvinnor arbetar deltid. Längre har det funnits en uppfattning om att kvinnor själva väljer att arbeta deltid, men den vanligaste orsaken är faktiskt att lämpligt heltidsarbete saknas. Eftersom deltidsarbetet påverkar både kvinnors löner, pensioner och i slutändan möjlighet att leva ett självständigt liv är det en helt avgörande jämställdhetsfråga.

Till följd av 2016 års avtalsförhandlingar startade Kommunal och SKL ett omfattande partsgemensamt arbete som kallas ”heltidsresan”. Målet är att heltidsarbete ska bli en självklarhet både vid nyanställning och bland de som redan är anställda. Läs mer på heltid.nu

Jämställt föräldraskap – nyckeln till ett jämställt arbetsliv

DET OJÄMSTÄLLDA ANSVARET för barn spelar stor roll för att arbetslivet och samhället inte är jämställt. Kvinnor och män tjänar faktiskt ungefär lika mycket och är chefer i ungefär lika stor utsträckning innan de får barn- men sedan händer det något. Kvinnor tappar inkomst och blir mer sällan chefer. Mycket av det ojämställda föräldraskapet skapas redan tidigt när kvinnor tar ut den stora majoriteten av all föräldraledighet (över 70 procent).¹¹ Nästan var fjärde man tar i princip inte ut någon föräldraledighet alls.¹² Under föräldraledigheten skapas och befästs roller som innebär att kvinnor tar större ansvar för det obetalda hemarbetet, medan männen satsar mer på jobbet och karriären. Det är alltså inte bara själva ledigheten och det inkomstbortfall som sker då som spelar roll, utan framförallt de mönster som skapas därefter och som får konsekvenser för karriärmöjligheter och lön framåt. Den ojämställda fördelningen får långtgående konsekvenser för kvinnors inkomster och pensioner och för mäns relation till sina barn. Om kvinnor och män delar mer lika på ansvar för hem och barn så jämnas möjligheterna i yrkeslivet ut. Då kan kvinnor få bättre förutsättningar att satsa på arbetet, men män får också mer tid för sina barn.

De villkor och attityder som män möter i arbetslivet är en viktig orsak till att många män knappt utnyttjar sina lagstadgade rättigheter att vara föräldralediga, vårda sjuka barn och arbeta deltid. Arbetsgivares stöd påverkar mäns beslut att vara föräldralediga, men forskningen visar dessvärre att många män inte får det stödet på jobbet.¹³ Försäkringskassans undersökningar visar också att arbetsgivare på mansdominerade arbetsplatser oftare är negativt inställda till föräldraledighet.¹⁴ Det är ett hinder för branscher som har som ambition att locka fler kvinnor (och en bredare grupp av män). Att uppmuntra män att ta större ansvar för barn är ett bra sätt att utmana mansnormer och kan på så vis också vara en effektiv strategi mot machokultur. Det finns nämligen forskning som pekar på att närvarande pappor mår bättre och har färre riskbeteenden.¹⁵ Det finns också forskning som pekar på att kvinnor på mansdominerade arbetsplatser verkligen uppskattade när även männen var föräldralediga.¹⁶

Vad säger lagen? Enligt föräldraledighetslagen har alla medarbetare rätt att vara föräldralediga med eller utan föräldrapenning tills barnet är 18 månader. Därefter gäller rätten så länge föräldern tar ut föräldrapenning. Föräldrar har 480 dagars föräldrapenning att dela på (390 på sjukpenningnivå och 90 dagar med ett lägre belopp) 90 av dagarna på sjukpenningnivå är reserverade för vardera föräldern, det är de dagarna som ofta kallas pappamånader. Fram tills barnet är 8 år har föräldrar rätt att förkorta sin arbetstid med upp till en fjärdedel. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Arbetsgivaren ska dessutom bedriva ett målinriktat arbete för att underlätta för arbetstagarna att förena förvärvsarbete med föräldraskap (Diskrimineringslagen 3 kapitlet 5 §)

Visste du att för varje ytterligare månad pappan är föräldraledig så har mamman nästan 7 procent högre inkomster?¹⁷

Pappor som haft en längre sammanhängande ledighet tycker enligt forskning att de har en närmare relation till sina barn och upplever i högre grad att barnet vänder sig till dem för att få tröst och omsorg.¹⁸

Hur kan kollektivavtalen bidra till jämställt föräldraskap?

Fack och arbetsgivarorganisationer kan bidra till ett mer jämställt föräldraskap och yrkesliv genom att förhandla fram bestämmelser som gör det enklare att förena arbete och föräldraskap och som uppmuntrar föräldrar att dela lika på föräldraledighet och vård av sjukt barn. Här följer några exempel. Förslagen handlar om olika sätt att uppmuntra mer jämnt ansvar för barn och familj mellan kvinnor och män för att uppnå ökad jämställdhet. Men också att göra det lättare för alla föräldrar att kombinera arbete och familj, oavsett hur familjen ser ut.

Förtydliga föräldrars rättigheter i avtalen

Både lagar och flera kollektivavtal har regler kring när den som vill vara ledig ska informera arbetsgivaren om detta. Men kollektivavtalen skulle potentiellt också kunna reglera arbetstagarens rätt att få information om och diskutera upplägget för sin föräldraledighet. Det här ser nämligen olika ut på arbetsmarknaden idag. Det är till exempel vanligare att arbetsgivare i offentlig sektor diskuterar med blivande föräldrar om hur de tänker ta ut sin föräldraledighet och uppmuntrar alla föräldrar att vara lediga, jämfört med den privata sektorn.¹⁹ Föräldraledighet kan bli något mer självklart och accepterat bland alla medarbetare om alla blivande föräldrar bjuds in till samtal för att diskutera hur de ska ta ut föräldraledighet och informeras om exempelvis:

- rättigheter enligt föräldraledighetslagen och föräldraledighetsförmåner enligt kollektivavtal
- att det är arbetsgivarens ansvar att lösa de eventuella konsekvenser som uppstår för verksamheten, exempelvis schemaändringar eller vikarier
- att arbetstagare inte får missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet i enlighet med föräldraledighetslagen 16 §.

De fackliga organisationerna har ett stort ansvar att följa upp att arbetsgivare inte missgynnar föräldralöna eller på något sätt hindrar arbetstagare från att nyttja sina lagstadgade rättigheter enligt föräldraledighetslagen. Fackförbund kan också göra mycket för att uppmuntra ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen, till exempel genom informationsspridning om lagar och förmåner och konsekvenserna av att dela ojämnt.

Checklista för en föräldralön som gynnar jämställdhet

De flesta avtal innehåller någon typ av ersättning som kompenserar för inkomsttapp under föräldraledigheten. Rätt konstruerad innebär en sådan förmån att väldigt många par tjänar på att dela lika på föräldraledigheten och är därför ett bra exempel på hur kollektivavtalsbestämmelser kan främja jämställdhet. Men det finns några fallor att se upp med.

- **Föräldralönen ska varken vara för lång eller för kort – utan motsvara halva föräldraledigheten:** Föräldralönen ges som regel för de dagar då medarbetaren tar ut föräldrapenning, oftast dagar på sjukpenningnivå. Varje föräldrapar har begränsat antal dagar med föräldrapenning: 390 på sjukpenningnivå och 90 så kallade lägstanivådagar. Om förmånen ges för fler eller färre än hälften av dagarna blir det inte längre ekonomiskt gynnsamt för många par att dela lika. Effekten blir särskilt stor om en förälder har rätt till många dagar med föräldralön och den andra få eller inga dagar. Om en förälder exempelvis har rätt till ersättning ett helt år måste föräldraparet dela mycket ojämnt på föräldrapenningdagarna om förmånen ska kunna utnyttjas till fullo. En sådan förmån kommer i många fall göra det ekonomiskt lönsamt att dela ojämnt på ledigheten och främjar således inte jämställdhet.
- **Föräldralönen ska vara en individuell förmån:** I de flesta avtal är det självklart att föräldralönen är en förmån kopplad till den enskilda medarbetaren. Men inom exempelvis inom kommun och landstingssektorn, tillfaller föräldralönen för löner över taket automatiskt till den förälder som först är ledig med barnet om föräldrarna arbetar hos samma arbetsgivare. I många fall kommer det betyda att mamman behöver ta ett aktivt beslut att överlåta dagar till pappan och då minskar incitamenten att dela på dagarna och därmed också att dela på föräldraledigheten.
- **Höga kvalifikationskrav kan bli ett hinder för jämställdhet:** Ju högre kraven är för att få rätt till en förmån desto färre kommer förstås kunna nyttja föräldralönen. Tänk också på att kvinnor och män kan påverkas olika. Män byter jobb oftare än kvinnor och skillnaden är som störst i åldrar då många bildar familj. Krav på lång anställningstid eller att gå tillbaka till anställningen efter ledigheten kan på så vis bli ett särskilt stort hinder för män. Eftersom ett viktigt syfte med föräldralön brukar vara att män ska ta ut längre ledighet är detta ett problem ur jämställdhetssynpunkt.
- **Lagom flexibilitet:** För att föräldraledigheten ska påverka den ojämsställda ansvarsfördelningen mellan kvinnor och män är det avgörande att män är föräldralediga under en längre sammanhängande period när barnet är litet. Det är först då som ojämsställda ansvarsmönster bryts. Föräldralönen bör därför helst vara kopplad till ledighet innan barnet börjar förskola och inte vara helt flexibel utan uppmuntra föräldern att ta ut längre sammanhängande perioder. Någon slags flexibilitet kan samtidigt sägas vara rimlig eftersom många annars kommer ha svårt att ta del av förmånen. Idag finns exempel på avtal där dagarna kan användas helt fritt till barnet är fyra år till avtal där dagarna måste tas ut under en sammanhängande period innan barnet är 18 månader.
- **Krav på att ta ut visst antal dagar:** Ett effektivt sätt att verkligen få föräldralönen att leda till ökad jämställdhet skulle kunna vara att ställa krav på att ta ut ett visst antal dagar för att få del av förmånen. Naturligtvis inte fler än hälften av de gemensamma dagarna.

Fler tips!

Mer tid tillsammans när barnet är nyfött

Gemensam ledighet tidigt i barnets liv lägger grunden för ett jämställt föräldraskap. Det är under denna tid som rutiner ska etableras. Den som tidigt är delaktig och tar ansvar för både omsorg om barnet och hemarbetet kommer med stor sannolikhet att vara det även senare. Det ger också ökad möjlighet till kvinnan att återhämta sig fysiskt och psykiskt efter graviditet och förlossning, och att komma igång med amning om hon vill och kan amma. Den förälder som inte är gravid får som regel ersättning från Försäkringskassan för 10 dagars ledighet i samband med att barnet föds för att kunna vara med vid förlossningen, lära känna barnet och ta hand om andra barn i familjen. En del föräldrar förlänger den här perioden, men det är dock långt ifrån alla par som upplever att de har råd eller möjlighet att göra detta. Rätt till fler betalda dagar i samband med barnets födelse för den som inte föder barnet vore en attraktiv förmån att förhandla fram. Dagarna bör utformas så att de inte ersätter försäkringskassans dagar utan ska tas ut därutöver så att ledigheten blir längre. Dagarna bör tas den absolut första tiden i barnets liv, men viss flexibilitet skulle kunna finnas för att kunna sprida ut dagarna.

Vab-tillägg bör införas i mansdominerade avtal i första hand

På liknande sätt som föräldralönen kan motivera män att ta ut längre ledighet, skulle ett vab-tillägg kunna få män att ta ut mer av vab-dagarna. Statligt anställda får vab-tillägg som innebär ett tillägg för lönedelar över basbeloppstaket under sammanlagt högst tio dagar per år. Det innebär att arbetstagare med inkomster över taket också får en total ersättning med knappt 80 procent av sin inkomst då de är hemma med sjuka barn. I staten är fördelningen mellan vab relativt jämn (55 procent tas ut av kvinnor och 45 procent av män). Det här är en förmån som potentiellt skulle kunna få god effekt för jämställdheten om den infördes i mansdominerade avtal i första hand och borde då rimligen också täcka löner under taket. Det vill säga utformas på samma sätt som föräldrapenningtillägg eller föräldralön. Det är dock ytterst tveksamt ur ett jämställdhetsperspektiv att införa förmånen i de kvinnodominerade avtalen i nuläget. Risken är att det ger ytterligare incitament till kvinnor i många par att stanna hemma när barnet är sjukt, inte minst om mannen jobbar i en annan sektor som inte har samma förmån. Det kan förstärka redan befintliga könsnormer.

Föräldravänliga arbetstider – bra att tänka på!

Mer flexibla arbetstider kan förenkla möjligheterna att kombinera arbete och föräldraskap. Möjligheten till flexibla arbetstider kan vara betydelsefullt för jämställdheten om det till exempel innebär att föräldrarna kan dela mer lika på hämtning och lämning på förskola. Eller om det möjliggör för fler (framförallt kvinnor) att fortsätta arbeta heltid (eller en högre procent) för att tiderna kan anpassas till exempelvis förskoletider och kanske även att visst arbete kan utföras hemma. Olika typer av mer flexibla arbetstider som flexitid eller den friare formen, förtroendearbetstid eller oreglerad arbetstid, kan beslutas i centrala eller lokala kollektivavtal. Kollektivavtal kan också innehålla skrivningar om att arbetstid ska bestämmas i dialog mellan medarbetare och chef utifrån såväl medarbetarens som verksamhetens behov.

BRA ATT TÄNKA PÅ UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV

- **Förutsägbarhet är ofta lika viktigt som flexibilitet:** Barnfamiljer har ofta en vardag som är inrutad och förutsägbarhet är därför ofta lika viktigt som flexibilitet. Forskningen visar att när flexibiliteten framförallt handlar om att anpassa arbetstiden till verksamhetens behov får det snarast en negativ inverkan på människors möjlighet att förena arbete och familj. Det beror på att flexibiliteten då riskerar att leda till övertid, arbete på kvällar och helger och att arbetstiden blir just oförutsägbar.²⁰
- **Friare är inte självklart bättre:** Att tillfälligt kunna ändra sitt schema eller gå ifrån för privata ärenden har visat sig leda till mindre friktion mellan arbete och familjeliv. Men det finns också studier som pekar på att de som har en mycket stor frihet att styra sin tid och jobba mer eller mindre under olika perioder faktiskt upplevde mer konflikt mellan arbete och familjeliv än de med fasta tider. En tänkbar förklaring är att gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut.²¹ Friare behöver alltså inte alltid vara bättre ur ett jämställdhetsperspektiv. Riktigt fria arbetstider förutsätter att det finns en välfungerande gränsdragning för hur mycket tid arbetet kan ta i anspråk.

Det finns också arbeten som innebär att arbetstagare arbetar på olika platser rent geografiskt och ibland väldigt långt bort från hemmet. Den typen av arbete kan göra det särskilt svårt att kombinera arbete och familjeliv. Den pendling till olika arbetsplatser som till exempel finns inom byggsektorn kan både vara ett hinder för män att ta ett större familjeansvar och göra det omöjligt för kvinnor att ta jobben. Konsekvenserna för jämställdheten kan sannolikt åtminstone minska genom exempelvis betald restid eller andra regler som gör att tiden hemifrån blir kortare.

Ett arbetsliv fritt från sexuella trakasserier

EN AV DE ABSOLUT VIKTIGASTE makt och rättighetsfrågorna är i arbetslivet är rätten till kroppslig integritet och att inte utsättas för sexuella trakasserier. #MeToo-rörelsen har med smärtsam tydlighet visat hur utbrett sexuella trakasserier är i arbetslivet. Nästan var tredje ung kvinna uppger att hon utsatts för sexuella trakasserier i arbetet bara under det senaste året. Tidsbegränsat anställda är särskilt utsatta.²² Även HBTQ-personer, etniska minoriteter, personer med funktionsnedsättningar och personer med tidigare erfarenhet av sexuellt våld löper ökad risk för att utsättas för sexuella trakasserier.²³

Att utsättas för sexuella trakasserier innebär förutom den direkta kränkningen också en långsiktig risk för ohälsa och sjukfrånvaro och påverkar medarbetares engagemang och produktivitet. Sexuella trakasserier hindrar också skickliga medarbetare från att kunna, vilja och orka ta sig fram till högre positioner.²⁴ Arbetsplatser som inte förhindrar trakasserier och sexistisk jargong kommer alltså få svårt att rekrytera och behålla duktiga medarbetare, särskilt kvinnor.

Lagen är tydlig när det gäller arbetsgivares ansvar att förebygga och hantera sexuella trakasserier, men många arbetsgivare saknar kunskap om sitt ansvar.²⁵ Diskrimineringslagen reglerar dessutom enbart sexuella trakasserier mellan anställda och inte trakasserier från exempelvis brukare i vården eller gäster på en restaurang. Då gäller istället Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling som inte är lika starka. Här finns ett problem eftersom det faktiskt är vanligare att utsättas för sexuella trakasserier av någon utomstående än från någon som jobbar på arbetsplatsen. Det är särskilt tydligt inom vissa yrkesgrupper. Inom omsorgsyrken uppger till exempel 2 procent att de utsatts för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater det senaste året (2017) medan hela 16 procent uppger att de utsatts från någon annan, exempelvis patienter eller brukare.²⁶

Vad säger lagen? Sexuella trakasserier definieras som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (Diskrimineringslagen 1 kap. 4 § punkt 5). Arbetsgivare är ansvariga för att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier och agera för att stoppa dem om de ändå skulle uppstå. I arbetsgivarens ansvar ingår att ta fram kända riktlinjer som tydliggör nolltolerans mot sexuella trakasserier och rutiner som ger praktisk vägledning för chefer och arbetsledare om hur de ska hantera om trakasserier förekommer. Arbetsgivare är skyldiga att utreda händelser och genomföra åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Skyldigheterna att agera mot sexuella trakasserier i diskrimineringslagen reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen och andra situationer som har samband med arbetet exempelvis firmafest eller tjänsteresa. Om en arbetstagare utsätts av någon annan, exempelvis en kund eller brukare, gäller arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt diskrimineringslagen inte längre. Då gäller arbetsmiljölagstiftningen.

Hur kan kollektivavtalen minska sexuella trakasserier?

Kollektivavtalen kan fungera som ett förtydligande och en vägledning utifrån de krav som ställs i lagen på liknande vis som arbetet för jämställda löner. Det kan ge arbetet en extra skjuts och bli en motor för att mer ska hända på arbetsplatserna. Dessutom kan avtalen reglera rätten till trygga omklädningsrum och andra utrymmen för att minska risken för övergrepp.

Reglera arbetet mot sexuella trakasserier i avtal

I Kanada innehåller flera kollektivavtal tydliga riktlinjer för hur sexuella trakasserier ska hanteras på arbetsplatsen. Som exempel finns det i avtal för postanställda i Kanada och sedan #MeToo har flera debattörer, däribland Lena Svenaeus, doktor i rättssociologi och tidigare Jämo, föreslagit att samma sak kan göras i svenska avtal.²⁷ Exempel på vad avtalen kan innehålla som tagits upp är till exempel:

Definition av sexuella trakasserier: En tydlig definition av vad som utgör sexuella trakasserier.

Skyndsamhet, konfidentiell behandling och dokumentation: Enligt lagen ska en utredning av sexuella trakasserier påbörjas skyndsamt. I kanadensiska avtal preciseras detta i flera fall till tre dagar. Av avtalet kan också framgå att utredningen ska slutföras inom en rimlig tid, att alla uppgifter och hela processen ska hanteras konfidentiellt samt vad som ska dokumenteras.

Rätt att ta med facklig representant och återrapportering till facket: Avtalet kan förtydliga medarbetares rätt till stöd av en facklig representant under utredning. I flera av de kanadensiska avtalen anges också att arbetsgivaren regelbundet, exempelvis kvartalsvis, ska återkoppla till fackförbunden hur många ärenden som kommit in och hur de lösts.

Skydd för utsatthet även från utomstående: Diskrimineringslagen täcker endast trakasserier mellan anställda. Ett stort problem i många branscher är trakasserier från andra än anställda, exempelvis brukare i vården och kunder i servicesektorn. Kollektivavtalen kan komplettera lagen genom att stärka skyddet i dessa situationer i branscher där det är relevant. Denna möjlighet har förts fram av bland andra LO.

Avtala om ett partsgemensamt förebyggande arbete mot sexuella trakasserier

Det är också möjligt att ta fasta på lagens krav att arbeta förebyggande för att förhindra sexuella trakasserier och i kollektivavtal enas om hur ett sådant proaktivt partsgemensamt arbete ska gå till. Det skulle kunna likna arbetet med lön som beskrivs i det första kapitlet där det centrala avtalet sätter vissa ramar för processen och ger vägledning för det lokala arbetet. Då finns också goda möjligheter att vidga arbetet till att innefatta sådant som inte tydligt omfattas av lagen men som ofta är en grund till att problem uppstår, exempelvis sexistisk jargong. Ett sådant avtal kan inledningsvis slå fast att parterna är överens om att sexuella trakasserier och sexistisk jargong inte ska förekomma och att

det ska ske ett aktivt arbete för att motverka detta på arbetsplatserna. Det kan därefter regleras exempelvis.

- **Chefers kompetens och rätt till stöd:** I avtalet kan stå att chefer ska ha kunskap att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Det kan också slå fast vilken utbildning chefer ska få och vilket stöd de har rätt till om situationer de själva inte kan lösa uppstår. Utbildningar för chefer bör förutom kunskap om sexuella trakasserier också innefatta verktyg för att hantera exempelvis sexistisk jargong.
- **Utbildning för fackligt förtroendevalda och personal:** Ni kan också komma överens om vilken utbildning som ska ges till personal och fackligt förtroendevalda. Utbildningen bör vara återkommande för att ge effekt och exempelvis upplysa om rättigheter och skyldigheter enligt diskrimineringslagen och vilka beteenden som inte är accepterade på arbetsplatsen. Utbildning som ger verktyg att ingripa mot sexuella trakasserier när någon annan utsätts har också visat sig vara effektivt.
- **Metod för uppföljning:** Parterna kan enas om att arbetet ska följas upp årligen och ta fram en gemensam metod för detta, exempelvis kan stöd ges till lokala parter i form av färdiga enkäter där frågor utformas utifrån kunskap om hur förekomsten av sexuella trakasserier och en osund jargong bäst undersöks.
- **Samverkan:** Självklart bör arbetet ske i samverkan. Ett avtal kan förtydliga vilka partsgemensamma grupper och styrgrupper som ska finnas lokalt och centralt samt vad dessa har för ansvar.

Rätt till trygga omklädningsrum

Möjlighet att byta om i en trygg och säker miljö är en helt grundläggande förutsättning för kvinnor och mäns lika rätt till kroppslig integritet. Om det ska vara möjligt att rekrytera kvinnor till mansdominerade verksamheter och vice versa är rätten till trygga omklädningsrum ett absolut minimikrav. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska omklädningsrum vara skilda för män och kvinnor om de behöver använda rummen samtidigt (AFS 2009:2 96 §). Men trots det är det långt ifrån alltid det är så. Det gäller till exempel i byggbranschen och räddningstjänsten, men också i till exempel omsorgen där män ofta är i minoritet. Exempel på kollektivavtal som reglerar rätten till skilda omklädningsrummet är Måleriavtalet som la in en ny skrivning om detta som följd av 2017 års avtalsförhandlingar.

Rätten till enskilda omklädningsmöjligheter för alla medarbetare är det mest önskvärda. Det skapar en helt annan flexibilitet om könsfördelningen i gruppen ändras och är inkluderande för personer som inte identifierar sig som kvinna eller man, eller som är obekväma med att byta om tillsammans med andra. Dessutom leder uppdelade omklädningsrum alltid till en risk för att det underrepresenterade könet exkluderas från en social gemenskap där också viktig information delas. Dessutom riskerar omklädningsrum att bli en miljö där hård och sexistisk jargong tillåts.

Fler tips!

Här följer fler saker som kan göras för att förhindra sexuella trakasserier på arbetsplats eller företags och organisationsnivå:

- **Rikta fokus på jargongen:** Sexuella trakasserier är ofta en konsekvens av en kultur och jargong som tillåter sexistiska kommentarer och skämt. Kulturen blir också i sig ett arbetsmiljöproblem för både kvinnor och män. Arbete som handlar om att minska förekomsten av sexuella trakasserier måste visa på nolltolerans redan här. En grov jargong kan också i vissa fall klassas som sexuella trakasserier beroende på sammanhanget.
- **Ställ tydliga och skarpa krav på chefer:** Forskning visar att ledarskapet på en arbetsplats spelar stor roll för risken att sexuella trakasserier förekommer. Det är avgörande att ledning och chefer tydligt och återkommande kommunicerar att det råder nolltolerans mot sexuella trakasserier och att händelser kommer att utredas och tas på största allvar. Chefer bör utbildas kring sexuella trakasserier och sexistisk jargong och hur det ska hanteras på ett korrekt och professionellt sätt. Det bör ingå i arbetsbeskrivningen för chef att alltid markera mot alla typer av beteenden som innefattar trakasserier eller sexistisk och kränkande jargong. Det bör framgå redan vid anställningsintervjuer av nya chefer att det är ett krav i arbetet.
- **Ställ rätt frågor:** Det är vanligt att förekomsten av sexuella trakasserier underskattas i medarbetarundersökningar eftersom många inte vet vad som faktiskt klassas som sexuella trakasserier. När personer istället fått ta ställning till konkreta situationer och händelser så blir andelen som rapporterar att de varit med om sexuella trakasserier ofta betydligt högre. Det är viktigt utifrån två aspekter. Dels för att få en korrekt bild av problemen men också för att det kan fungerande upplysande för den som svarar på enkäten och när man går igenom resultaten på arbetsplatsen.
- **Säkerställ kunskap:** Det måste finnas kunskap om hur sexuella trakasserier kommer till uttryck och bekämpas både hos chefer och exempelvis företagshälsovård som ska arbeta för en bra arbetsmiljö och även kunna stödja personer som utsatts. Hur sexuella trakasserier ska förebyggas och åtgärdas bör vara del av såväl arbetsmiljö- och ledarskapsutbildningar.
- **Etiska riktlinjer mot all typ av sexualisering av kvinnors kroppar:** Sexuella trakasserier är ett av flera uttryck för en omfattande sexualisering av kvinnors kroppar. För att bygga en kultur som inte accepterar sexuella trakasserier är viktiga pusselbitar att också tydligt markera mot alla typer av sexuell exploatering av människors kroppar. Bra konkreta sätt att göra det på är att till exempel anta riktlinjer som förbjuder sexköp och besök på sexklubbar vid arbetsresor utomlands samt att i IT-policys skriva in förbud mot att besöka sidor med pornografiskt innehåll genom arbetsplatsens nätverk, telefoner eller datorer samt alltid boka porrfria hotell.

Jämställd arbetsmiljö

ARBETSMILJÖVERKET HAR KONSTATERAT att arbetsmiljön inte är jämställd. I kvinnodominerat arbete är förutsättningarna sämre, riskerna för ohälsa större och risken att arbetstagare slutar till följd av ohälsa eller missnöje högre.²⁸ Ett av de stora problemen på arbetsmarknaden är antalet personer som sjukskrivs till följd av stressrelaterade diagnoser, de allra flesta kvinnor. Att kvinnor blir sjuka av stress kan kopplas både till den dubbla arbetsbördan av betalt och obetalt arbete och sämre möjligheter till återhämtning på jobbet.²⁹ Risker i arbetet som främst drabbar den psykiska hälsan, och kvinnor, har historiskt inte tagit på samma allvar som fysiska risker.

Män å andra sidan utsätts i högre grad för risker i arbetet som kan leda till allvarliga olyckor. I de allra värsta fallen så allvarliga att de leder till dödsfall. Mansdominerade arbetsplatser präglas inte sällan av en kultur som uppmuntrar risktagande och en hård jargong som får både män och kvinnor att må dåligt.

Forskningen visar också att även när kvinnor och män arbetar i samma yrken så har de ofta skilda förutsättningar. I forskning från industriarbete har det till exempel visat sig att kvinnor plockar med händerna och sträcker dig i obekväma ställningar medan männen gör de tunga, snabba lyften, kör maskinerna och använder verktyg, vilket lett till att kvinnor får mer ont och fler belastningsskador.³⁰

Tydliga regler för att minska stress och ohälsosam arbetsbelastning

Var tredje kvinna och knappt var fjärde man har någon typ av hälsobesvär av arbetet. En mycket vanlig orsak, framförallt för kvinnor, är stress och för hög arbetsbelastning och konsekvensen blir ofta trötthet, problem med sömnen, värk, ångest och sjukfrånvaro. Över femtiotusen kvinnor är sjukskrivna till följd av psykisk ohälsa enligt Försäkringskassan.³¹ De nya föreskrifter kring organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, som utarbetats i dialog med arbetsmarknadens parter innehåller viktiga regler och förtydliganden kring hur arbetsgivare kan förebygga och åtgärda bland annat stress i arbetet. Men precis som många andra föreskrifter som handlar om risker som främst drabbar kvinnor är den inte förenad med några skarpa sanktioner, vilket förstås minskar kraften i den.

Ett sätt att använda kollektivavtalen för att förebygga stress och ohälsa är att skriva in vissa centrala delar av OSA-föreskriften i avtalen. Som exempel kan avtalen förtydliga att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ska ge upphov till ohälsosam arbetsbelastning (9 §) och att arbetstagarna har rätt att få veta vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till (10 §). En ökad tydlighet kring vad som är en ohälsosam arbetsbelastning och en uppvärdering av arbetet mot stressig arbetsmiljö skulle gynna jämställdhet, men också kunna minska personalomsättning och sjukfrånvaro samt öka engagemang och produktivitet på många arbetsplatser.

Machokultur och risktagande

I många mansdominerade verksamheter är risken för allvarliga olyckor stor. Forskning visar att könsnormer och en machokultur på arbetsplatser påverkar attityder till säkerhet och risker i arbetsmiljön.³² Mansidealet kan göra det svårt att visa sig svag, be om hjälp och göra det okej att slarva med säkerheten. Machokulturen leder alltså inte bara till en otrygg social arbetsmiljö, utan innebär också ökade risker för hälsa och säkerhet. Det vilar ett stort ansvar på chefer och ledning att bryta den här typen av normer och försäkra sig om att uppdaterad kunskap om säkerhet går före informell kunskapsöverföring där risktagande accepteras samt såklart att se till att det finns förutsättningar att arbeta säkert.

Det finns också forskning som pekar på att organiseringen av arbetet i mansdominerade branscher kan vara problematisk ur ett jämställdhetsperspektiv. Höga produktivetskrav, tillsammans med mansnormen, kan leda till ökat risktagande. Det finns också exempel från internationell forskning som pekar på att arbetare som inte var villiga att riskera sin egen säkerhet och hälsa sågs som veka och att de äventyrade ackordet.³³ Likaså finns forskning som visar att lagarbete där det är svårt att själv styra takten på arbetet kan bli ett hinder för kvinnor (och män som inte är lika fysiskt starka som normen). Forskning pekar till exempel på att kvinnor i byggbranschen oftare än män är ensamarbetare. En tänkbar förklaring som ges är att det är en strategi för att anpassa arbetet efter sina egna fysiska förutsättningar utan att behöva känna press från resten av laget.³⁴ Det kan alltså finnas skäl att se över hur exempelvis produktivetskrav, lönesystem och sätt att organisera arbete på som är könsneutrala ändå kan påverka jämställdheten och skapa risker för både kvinnor och mäns hälsa.

Skadliga mansnormer kan också hänga ihop med det vi tidigare tagit upp om att uppmuntra och underlätta för män att ta större ansvar för hem och barn. Forskning visar nämligen att omsorg om barn leder till bättre hälsa och färre riskbeteenden för män.³⁵ Det finns också studier som visar att kvinnliga arbetstagare uppfattade det som mycket positivt för arbetsklimatet när männen var föräldralediga.³⁶ Det kan bero på att kvinnorna annars ofta upplevde att deras föräldraskap sågs som ett problem. Om männen också är föräldralediga behöver inte kvinnorna känna sig lika utpekade. Då blir yrkena också mer attraktiva för kvinnor, vilket i sig utmanar rådande normer. Självklart är också arbete mot sexistisk jargong och sexuella trakasserier grundläggande för att utmana machonormer.

Byggbranschen ska bli mer jämställd

Byggnads och Byggcheferna har sedan 2015 arbetat gemensamt under parollen ”Stoppa machokulturen” för att fler ska känna sig välkomna i byggbranschen och för att skapa en bättre arbetsmiljö för alla. Bakgrunden var bland annat att jargongen och den föråldrade kvinnosynen gör det svårt att rekrytera och får både kvinnor och män att lämna byggbranschen. Kampanjen innefattar till exempel informationsinsatser genom annonser och media, workshops och föreläsningar och verktyg som kan användas lokalt på arbetsplatserna.



”Sexismen måste bort. Dels för att alla har rätt att må bra på jobbet, dels för att vi inte har råd att gå miste om kompetens.”

JOHAN LINDHOLM, ORDFÖRANDE BYGGNADS.
DEBATTARTIKEL I TIDNINGEN ETC, 2016

Läs mer på stoppamachokulturen.nu

Företagshälsovård på lika villkor

Företagshälsovården är en viktig resurs för att förebygga ohälsa och hjälpa medarbetare tillbaka till arbete. Trots att kvinnor står för två tredjedelar av all sjukfrånvaro, får de mer sällan stöd från företagshälsovården. Det gäller särskilt kvinnor i kommunal sektor, som också betydligt oftare än andra behöver be en chef om lov för att få besöka företagshälsan.³⁷ Av arbetsmiljölagen framgår att ”Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.” (AML, 3 kap 2 c §). Det ger ett stort utrymme för arbetsgivare att bedöma hur och i vilken utsträckning företagshälsovården ska användas och få kollektivavtal specificerar individens rätt att få stöd. Avtalen i sig missgynnar alltså inte någon grupp, men genom att reglera rätten till företagshälsovård tydligare kan skillnaderna mellan kvinnor och män minska. Till exempel skulle det troligtvis få en direkt effekt om fler kvinnor genom avtal får rätt till ett eller ett par inledande besök hos företagshälsovården utan att behöva gå genom en chef.

Få in jämställdhet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöverket har sedan 2011 arbetat intensivt med att jämställdhetsintegrera sitt tillsynsarbete och kan nu konstatera att ett jämställdhetsperspektiv fördjupat deras kunskap och höjt kvaliteten på inspektionerna. Deras arbete har visat att det är kunskapshöjande att jämföra förutsättningar för hälsa och arbetsmiljö mellan kvinnor och män på samma arbetsplats och mellan mans- och kvinnodominerade verksamheter hos samma arbetsgivare, exempelvis inom en kommun. Myndigheten når endast en begränsad del av alla arbetsplatser genom sina inspektioner. Därför är det viktigt att den kunskap som tagits fram också sprids till det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbete som ska pågå på alla arbetsplatser.

Kanske kan ni skriva in i lokala eller centrala arbetsmiljöavtal att ert systematiska arbetsmiljöarbete ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv?

Att föra in ett jämställdhetsperspektiv på arbetsmiljöarbetet kan till exempel innebära att ni undersöker:

- Vilka arbetsuppgifter har kvinnor och män? Arbetar de med samma eller olika saker?
- Hur ser olycksfall, belastningsskador och sjukfrånvaro ut fördelat på kvinnor respektive män? Drabbas kvinnor och män av samma eller olika typer av olyckor och diagnoser?
- Finns resultaten från medarbetarundersökningar uppdelade på kön? Kan ni i så fall se skillnader gällande exempelvis: stress, stöd, trakasserier m.m.? Vad kan de bero på?
- Finns det arbetsuppgifter där medarbetaren är bunden till en viss plats eller arbetsstation? Är detta vanligare för kvinnor eller män? Behöver det vara så?
- Används vissa maskiner/arbetsstationer mer av kvinnor eller män? Varför? Behöver det vara på det sättet eller skulle det gå att förändra för att skapa mer variation i arbetet etc.?
- På vilket sätt är skyddsutrustning/arbetskläder/redskap/maskiner individuellt anpassade för kvinnor och män? Tar ni reda på det? Kan det förbättras?
- Hur är omklädningsrum/toaletter fördelade på kvinnor och män?

Källa: Arbetsmiljöverket – Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?

Praktiskt stöd för att arbeta med jämställdhetsperspektiv i arbetsmiljöarbetet finns exempelvis hos:

Arbetsmiljöverket, Jämställdhet i arbetsmiljön <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/jamstallldhet-i-arbetsmiljon/>

Sunt arbetsliv som ägs av SKL och ett stort antal fackförbund i offentlig sektor har bland annat en utbildning som heter Chefoskopet som tar upp ett jämställdhetsperspektiv på chefers arbetsmiljö och förutsättningar i offentlig sektor. <https://chefoskopet.suntarbetsliv.se/>

Referenser

- 1 Se exempelvis Elwér Sofia (2013), *Gender equality and health experiences: work-place patterns in Northern Sweden*. Umeå universitet. Franzén, Lärkeryd, Sjölander, Borgström (2010) *Det lönar sig*. Genusmedveten styrning och ledning i verkstadsindustrin. Näringslivets Ledarskapsakademi, Uppsala, 2010
- 2 Ungdomsbarometern (2018), *Kraftigt ökad framtidsoptimism bland unga*. <http://www.ungdomsbarometern.se/kraftigt-okad-framtidsoptimism-bland-unga/> Publicerad 2018-03-09. Wennberg & Ericson (2009) *Unga röster om facket - Undersökning om ungas inställning till fackförbund och fackliga frågor*. PricewaterhouseCoopers, Swedbank September 2009
- 3 Arbetsmiljöverket (2018), *Arbetsmiljön 2017 - Rapport 2018:2*
- 4 Bergold och Johansson (2013), *Jämställd representation 2013. Om kvinnors och mäns inflytande och makt i LO*
- 5 Calleman Catharina (1991), *Kvinnors anställningsskydd*. Nordstedts juridikförlag.
- 6 Medlingsinstitutet (2018,) *Löneskillnader mellan kvinnor och män 2017. Vad säger lönestatistiken?*
- 7 Lönelotsarna (2018), *Strukturella löneskillnader En (o)fullständig bild av löneskillnader 2017*
- 8 SCB (2018), *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2018*
- 9 Wall (2014), *Halva arbetstiden, hela ansvaret: En rapport om kvinnors deltidsarbete*. Rapport för Kommunal, Uppsala kommuns löneanalys 016.
- 10 SCB (2012), *Arbetstider och arbetsmiljö 2010-2011, Levnadsförhållanden rapport 126*
- 11 Angelov, Johansson, Lindahl (2013), *Det envisa könsgapet i inkomster och löner - Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?*, Rapport 2013:2 IFAU. Lundborg, Plug, Würtz Rasmussen (2018), *Kan kvinnor ha både barn och karriär? Resultat från data på assisterade befruktningar*. Rapport 2018:2 IFAU.
- 12 Försäkringskassans statistik över "Andel föräldrar som tagit ut färre än 5 dagar när barnet fyllt två år."
- 13 Allard, Haas, Hwang (2011), *Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden*. Gender, Work and Organization. Vol. 18 No. 2 March 2011
- 14 Försäkringskassan (2016), *Arbetsgivares attityder till föräldraledighet*. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a53774fe-ca0e-49c5-b7ce-4224ce-3eab28/presentation_undersokningen_foraldra.pdf?MOD=AJPERES
- 15 Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the world's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & the MenEngage Alliance.
- 16 Olofsson (2000), *Kvinnor och män i byggyrken - en jämförande studie*, Kungliga tekniska högskolan
- 17 Johansson (2010), *Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner*. IFAU rapport 2010:5
- 18 Halrynjo S, Hege Kitterød R (2016), *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeidfamilietilpasning og velferd i Norge og Norden*. En litteraturstudie Institutt for samfunnsforskning Rapport 2016:07.
- 19 Försäkringskassan (2016), *Arbetsgivares attityder till föräldraledighet*. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a53774fe-ca0e-49c5-b7ce-4224ce-3eab28/presentation_undersokningen_foraldra.pdf?MOD=AJPERES
- 20 Grönlund (2009), *Flexibilitet, jämställdhet och välfärd - 2000-talets gordiska knut? Underlagsrapport till EU-konferensen "What does gender equality mean for economic growth and employment?" Swedish Presidency of the European Union, Stockholm 15-16 oktober 2009*.

- 21 Ibid.
- 22 Arbetsmiljöverket (2018), *Arbetsmiljön 2017*, rapport 2018:2.
- 23 Bondestam och Lundqvist (2018), *Sexuella trakasserier i akademien - En internationell forskningsöversikt*. Vetenskapsrådet.
- 24 Ibid
- 25 Se exempelvis DO:s artikel "Granskning av arbetsgivares rutiner och riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier" <http://www.do.se/lag-och-ratt/stallningstaganden/arbetsgivares-rutiner-och-riktlinjer-mot-trakasserier/> publicerad 15 augusti 2018.
- 26 Arbetsmiljöverket (2018), *Arbetsmiljön 2017*, rapport 2018:2. Tabellbilaga.
- 27 Svenaeus Lena. DN Debatt. "Använd kollektivavtalen för att stoppa sextrakasserier" publicerad 2018-02-07
- 28 Arbetsmiljöverket (2017), *Organisera för en jämställd arbetsmiljö - från ord till Handling. En vitbok från Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag "Kvinnors arbetsmiljö" 2011-2016*.
- 29 J. S. Boschman, A. Noor, J. K. Sluiter, M. Hagberg (2017), *The mediating role of recovery opportunities on future sickness absence from a gender- and age-sensitive perspective*. Juli 2017, Plos One.
- 30 Lewis C och Mathiassen S E (2013), *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet*. Rapport 2013:9. Arbetsmiljöverket.
- 31 Försäkringskassan, pågående sjukfall, diagnos 2005-2018
- 32 Arbetsmiljöverket, *Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet*. Kunskapssammanställning 2017:4
- 33 Ibid
- 34 Olofsson Barbro (2000) *Kvinnor och män i byggyrken- en jämförande studie*, Kungliga tekniska högskolan, s.129
- 35 Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015), *State of the world's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & the MenEngage Alliance.
- 36 Olofsson Barbro (2000), *Kvinnor och män i byggyrken - en jämförande studie*, Kungliga tekniska högskolan
- 37 Arbetsmiljöverket (2018), *Arbetsmiljön 2017*, rapport 2018:2. Tabellbilaga.

Om Sveriges Kvinnolobby

Sveriges Kvinnolobby är en paraplyorganisation som samlar över fyrtio kvinnoorganisationer. Vi arbetar för kvinnors fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle i Sverige, EU och internationellt. Organisationen vilar på feministisk grund och är partipolitiskt obunden. Verksamheten utgår från FN:s Kvinnokonvention (CEDAW) och Handlingsplanen från Peking (BPfA). Vi är också den nationella koordinationen för European Women's Lobby (EWL).

Vill du ha hjälp att analysera kollektivavtal eller andra styrdokument ur ett jämställdhetsperspektiv eller lära dig mer om våra metoder? Sveriges Kvinnolobby erbjuder analyser, utbildningar, workshops och annat stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering. Hör av dig till info@sverigeskvinno-lobby.se för mer information.

**SVERIGES
KVINNOLOBBY**