

STÖD FÖR FÖRETAGENS FRAMTAGANDE AV/ ARBETE MED JÄMSTÄLLDHETSPLANER



Länsstyrelsen
Västerbotten

Länsstyrelsens syfte med att ta fram ett stöd för företagens jämställdhetsarbete

För att förenkla för företagen att hitta information om Jämställdhetsplaner har vi samlat information i detta stöddokument. Stöddokumentet kommer också bli ett verktyg i företagsstödsarbetet med att bedöma företags ansökningar om investeringsstöd.

Viktigt att tänka på:

- Samverkan och att förankra planen med anställda är viktigt, låt dem vara delaktiga både i att bestämma områdena för kartläggning, att analysera svaren och ta fram förslag på åtgärder.
- Lägg tid på kartläggningen då den är utgångspunkten för arbetet och senare ska användas som startpunkt för utvärdering.
- För att kunna jobba med jämställdhet måste personer också ha kunskap om jämställdhet, genomför gärna en basutbildning om jämställdhet för alla anställda med jämna mellanrum och ge de personer som ska arbeta med jämställdhetsplanen möjlighet till ytterligare kompetensutveckling.
- Tydlighet om vad det är som ska göras, när och vem som är ansvarig samt hur det ska följas upp.
- Jämställdhet handlar om mer än att bara räkna kvinnor och män, arbetsgivare måste också arbeta med de kvalitativa delarna av jämställdhet.
- Att ha tillgång till och ta fram könsuppdelad statistik är a och o för att kunna följa kvinnors och mäns arbetsvillkor på arbetsplatsen.



Varför behövs en jämställdhetsplan?

En jämställdhetsplan är ett sätt att motverka skillnader i kvinnors och mäns villkor på en arbetsplats och på arbetsmarknaden som helhet. Undersökningar och statistik visar att kvinnor som grupp har lägre lön än män som grupp, att kvinnor i större utsträckning har otrygga arbetsvillkor och att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män. Det är också mycket vanligare att män har chefstjänster eller ledande positioner än kvinnor inom såväl privat som offentlig sektor.

Att kvinnor och män inte ges samma möjligheter och förutsättningar är problematiskt på flera sätt, dels handlar det om att kvinnor och män inte får samma möjligheter att utvecklas och ägna sig åt det de är intresserade av och dels nyttjas inte alla individers kompetenser och kunskaper på det sätt de skulle kunna. Undersökningar har visat att blandade arbetsgrupper, där såväl kvinnor och män som personer med olika bakgrunder, i olika åldrar osv arbetar tillsammans, ger kreativare arbetsklimate. Olika studier har också visat att ohälsotalen är lägre inom områden och branscher där kvinnor och män blandas och att ohälsotalen ökar ju mer kvinno- eller mansdominerat ett område är. Anledningar till skillnader i ohälsotal beror dock också på fler faktorer såsom arbetsbelastning, arbetsmiljö och grad av handlingsutrymme. Genom en jämställdhetsplan får arbetsgivare både en analys av hur jämställdheten ser ut på den egna arbetsplatsen och ett dokument som samlar de aktiviteter som behöver göras inom området. Planen blir ett stöd i jämställdhetsarbetet och visar på vart arbetsplatsen är, vart den vill ta sig och vad som ska göras.

Hur göra en jämställdhetsplan?

1 Det första steget i en jämställdhetsplan är att ta reda på hur det ser ut på arbetsplatsen. Denna jämställdhetskartläggning och -analys kan se ut på olika sätt men måste innehålla ett antal områden för att uppfylla de krav som finns i lagen:

- könsfördelningen på arbetsplatsen, i vilka arbeten och yrkeskategorier det är en eventuell ojämn könsfördelning
- arbetsförhållanden, fysisk och psykosocial arbetsmiljö, hur arbetet organiseras och arbetstidsfrågor
- möjligheter och hinder att kombinera arbete och föräldraskap
- förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier
- rekryteringsrutiner, utbildning och kompetensutveckling.

Den första punkten som rör könsfördelning kan sägas handla om den kvantitativa jämställdheten, hur många kvinnor och män som finns på en arbetsplats. Den kvalitativa jämställdheten handlar om att också titta på vad dessa personer gör, om de finns inom olika områden, om deras möjligheter skiljer sig åt, om de har olika tillgång till resurser, till utvecklingsmöjligheter osv. Det är viktigt att komma ihåg att en arbetsplats kan uppvisa totalt jämn könsfördelning men ändå inte vara jämställd samt att en arbetsplats med enbart kvinnor eller män kan jobba bra med de kvalitativa jämställdhetsfrågorna.

Jämställdhetsplanen ska tas fram tillsammans med representanter för arbetstagarna, antingen genom att skapa en arbetsgrupp för arbetet eller att gå genom de fackliga representanterna. I planen ska det stå hur den ska presenteras och förankras med personalen.

2 Steg två är att titta på det material ni har tagit fram och komma fram till vilka områden som ni behöver arbeta med. Har det visat sig att det råder ojämställdhet på något eller några områden? Hur ska ni i så fall gå vidare för att lösa dessa problem? Bestäm aktiviteter och åtgärder för att förändra situationen, skriv in i planen vad som ska göras, när det ska göras, vem som är ansvarig och hur det ska följas upp.

3 Om ni redan har en jämställdhetsplan ska denna följas upp och utvärderas. Använd då den kartläggning och analys ni gjorde senast för att följa hur det har gått. Om ni tex såg stora skillnader i kvinnors och mäns uttag av föräldradag eller vad gäller sjukskrivningar, vilka åtgärder har ni gjort sedan sista och kan ni se någon skillnad i statistiken idag jämfört mot tidigare? Behöver ni fortsätta arbeta med samma områden som senast eller är det andra områdena som ni behöver arbeta med nu? Ange i den nya planen hur den kommer att följas upp och utvärderas.

Till jämställdhetsplanen behöver ni även ha en plan rörande policy och beredskapsplan mot trakasserier och sexuella trakasserier och en handlingsplan för jämställda löner baserat på en lönekartläggning av de anställdas löner. Ni ska i jämställdhetsplanen hänvisa till dessa två planer.

Vad är en jämställdhetsplan?

En jämställdhetsplan är en handlingsplan med syfte att nå jämställdhet på en arbetsplats. Diskrimineringslagen anger att arbetsgivare med 25 eller fler anställda har en skyldighet att vart tredje år upprätta en skriftlig jämställdhetsplan. I jämställdhetsplanen ska de mål och åtgärder beskrivas som arbetsplatsen behöver för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Detta gäller för de fem områdena:

- **arbetsförhållanden,**
- **föräldraskap,**
- **trakasserier,**
- **rekrytering,**
- **utbildning och kompetensutveckling.**

Diskrimineringslagen kräver också att arbetsgivaren **vart tredje år** ska kartlägga och analysera löner och anställningsvillkor med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Om en arbetsgivare saknar jämställdhetsplan eller inte genomför lönekartläggning kan arbetsgivaren bli dömd att betala vite. Detta kontrolleras av Diskrimineringsombudsmannen, DO, som är en tillsynsmyndighet över diskrimineringslagstiftningen. Förutom diskrimineringslagstiftningen har kravet på jämställdhetsplaner koppling till de svenska jämställdhetspolitiska målen.

Vidare läsning

Diskrimineringsombudsmannen:

Att arbeta fram en jämställdhetsplan <http://www.do.se/sv/Material/Material-fd-Ombudsmannen/Att-arbeta-fram-en-jamstalldhetsplan-JamO/>

Frågor och svar <http://www.do.se/sv/Fakta/Fragor-och-svar/Aktiva-atgarder-i-arbetslivet/Fragor-om-planarbetet/>

Lönekartläggning <http://www.do.se/sv/Forebygga-diskriminering/Arbetslivet/Loner/>

Jämställdhetsanalys av löner <http://www.do.se/sv/Material/Jamstalldhetsanalys-av-loner---steg-for-steg/>

Jämställ.nu:

Att genomföra åtgärder <http://www.jamstall.nu/verktygslada/genomfor-atgarder/>

11 steg till jämställd rekrytering <http://jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/01/Ta-trappan-elva-steg-till-jamstalld-rekrytering.pdf>

Regeringen:

<http://www.regeringen.se/sb/d/2593>

Ledarskapsakademien

Det lönar sig www.ledarskapsakademi.se/ledarskapsakademi/attachment/detlonarsig.pdf

Faktaruta om jämställdhetspolitiken

Svensk jämställdhetspolitik

Den svenska jämställdhetspolitikens övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet slogs fast 2006 och har till skillnad från föregående mål ett tydligt maktperspektiv samt fokuserar på strukturella och ojämlika maktförhållanden mellan kvinnor och män. Till det övergripande målet finns fyra delmål;

- jämn fördelning av makt och inflytande,
- ekonomisk jämställdhet,
- jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Kontaktuppgifter:

Monica Forsman

Jämställdhetsdirektör

Tel: 010-2254316

E-post: monica.forsman@lansstyrelsen.se

Anne-Louise Lindqvist

ansvarig för företagsstöd

Tel. 010-2254490

E-post: anne-louise.lindqvist@lansstyrelsen.se

Agneta Sörman

handlägger ansökningar från:

Dorotea, Sorsele, Storuman och Vilhelmina

Tel. 010-225 45 06

E-post: agneta.sorman@lansstyrelsen.se

Mats Svensson

handlägger ansökningar från:

Umeå (centrala delarna), Vindeln och Åsele

Tel. 010-225 44 99

E-post: mats.svensson@lansstyrelsen.se

Thomas Jonsson

handlägger ansökningar från:

Norsjö, Skellefteå (Byske/Fällfors, Jörn/Boliden, Burträsk och Kågedalen)

Tel. 010-225 44 84

E-post: thomas.jonsson@lansstyrelsen.se

Emma-Lisa Pettersson

handlägger ansökningar från:

Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Umeå (Holmsund, Hörnefors, Sävar/Holmön, Tavelsjö) och Vännäs.

Tel. 010-225 44 97

E-post: emma-lisa.pettersson@lansstyrelsen.se

Erik Dahlberg

handlägger ansökningar från:

Lycksele, Malå, Skellefteå (centrala Skellefteå samt Bureå och Lövänger)

Tel. 010-225 44 87

E-post: erik.dahlberg@lansstyrelsen.se



Länsstyrelsen Västerbotten

Storgatan 71 B, 901 86 Umeå

www.lansstyrelsen.se/vasterbotten

vasterbotten@lansstyrelsen.se

010-225 40 00