

Social- och hälsovårdsministeriets broschyrer 2005:6swe

## *Jämställdhetsplanering på arbetsplatserna*

---

### **Varför, vad och hur?**



SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

---

Helsingfors 2005

ISSN 1236-2123

ISBN 952-00-1809-3 (inf.)

ISBN 952-00-1810-7 (PDF)

Yliopistopaino

Helsingfors 2005

# *1 Nyttan av jämställdhetsplanering*

---

## **på arbetsplatser**

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, som reviderades den 1 juni 2005, ger fler verktyg än tidigare för främjande av jämställdhet och välbefinnande på arbetsplatsen. Såväl arbetsgivare som arbetstagare gynnas av en arbetsgemenskap som är jämställd, öppen, uppmuntrande och rättvis. Förverkligande av jämställdhet mellan könen ökar välbefinnandet i arbetet och känslan av rättvisa hos arbetstagare och därmed arbetsmotivationen. Därigenom kan främjandet av jämställdhet ha inverkan på personalens produktivitet och företagets konkurrensförmåga. Åtgärder i enlighet med lagen förebygger eventuell diskriminering.

Jämställdhetslagen förpliktar alla arbetsgivare att verka för främjande av jämställdhet mellan könen. Arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda måste enligt lagen dessutom upprätta en jämställdhetsplan.

Varje arbetsplats har sin egen jämställdhetsplan, beroende på vilka frågor det finns behov av att betona i respektive arbetsgemenskap. Jämställdhetsfrågor behöver inte behandlas som en separat fråga utanför övrig verksamhet. Jämställdhetsperspektivet utgör ofta en del av företagets/organisationens dagliga verksamhet.



Att upprätta en jämställdhetsplan är inte komplicerat. Att uppdatera en tidigare upprättad plan är enkelt. Avsikten med planeringen är att öppna ögonen på parterna på arbetsplatsen för att se saker på ett nytt sätt. Nya perspektiv på praxisen vid arbetsplatsen kan medföra enkla och lätt genomförbara förbättringar av arbetssätten. Enligt undersökningar främjas välbefinnandet i arbetsgemenskapen av att kvinnor och män arbetar så jämställt som möjligt. Jämställdhetsplaneringen kan allt efter behoven på arbetsplatsen utsträckas till att även omfatta andra faktorer, exempelvis arbetstagarnas ålder.

Jämställdhetsplanen är även nödvändig när enbart eller nästan enbart män eller kvinnor arbetar på arbetsplatsen. Då kan det vara till nytta att utreda om det är möjligt och befogat att öka intresset hos det kön som är i minoritet för de platser som erbjuds. Ibland kan man ändra på arbetsuppgifter, rikta sökförfaranden särskilt mot det kön som är i minoritet eller till exempel öka fortbildning. Även förenande av arbete och familjeliv ställer olika utmaningar på jämställdhetsplaneringen på kvinno- och mansdominerade arbetsplatser.

Jämställdhetstänkande utgår inte ifrån att det finns problem på arbetsplatsen. Det är nyttigt att se över jämställdhetsläget och utvecklingsbehov även på arbetsplatser som upplevs som jämställda.

## *2 Främjande av jämställdhet*

---

### **i arbetslivet**

#### **2.1. Alla arbetsgivare har skyldighet att främja jämställdhet**

Främjande av jämställdhet mellan könen har på bred front godkänts som ett samhälleligt mål. Redan i Finlands grundlag förbjuds diskriminering på basis av kön.

Främjande av jämställdhet i arbetslivet innebär att män och kvinnor behandlas jämställt och utan diskriminering i alla situationer i arbetslivet. Ett mål är också att män och kvinnor i framtiden skulle fördelas på olika uppgiftsnivåer och olika yrken jämnare än i nuläget efter sin förmåga och kompetens.

Ansvaret för att jämställdhetslagen följs på arbetsplatserna hör till arbetsgivaren, men ansvaret för ett jämställt uppförande hör till hela arbetsgemenskapen. I jämställdhetslagens 6 § uppräknas områden där arbetsgivaren skall sträva efter att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

*6 § Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten (15.4.2005/232)*

*Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.*

*För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter*

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,*
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,*
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,*
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,*
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och*
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.*

## **2.2 En jämställdhetsplan för arbetsplatser med minst 30 arbetstagare**

Arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 personer har enligt lagen skyldighet att främja jämställdhet utifrån en årlig plan. Arbetsgivaren utgörs till exempel av ett privat företag, en kommun eller ett statligt verk. I stora organisationer kan det vara klokt att upprätta en plan som beaktar speciella egenskaper hos olika underorganisationer. I 6 a § i jämställdhetslagen bestäms om jämställdhetsplaner.

Jämställdhetsplanen kan upprättas separat eller inkluderas som en del av personal- eller utbildningsplanen eller arbetarskyddets verksamhetsplan. Planen uppdateras årligen. Lokalt kan man komma överens om att den redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen som ingår i planen (åtgärder enligt 6 a § 2 mom. 1 punkten i jämställdhetslagen) görs minst en gång vart tredje år.

Jämställdhetsplaner som upprättats före revideringen av lagen skall uppdateras så att dessa överensstämmer med den reviderade lagen.



## 6 a § Åtgärder för främjande av jämställdheten (15.4.2005/232)

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och

3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

I stället för den årliga genomgång som avses i 1 mom. kan man lokalt komma överens om att åtgärderna enligt 2 mom. 1 punkten genomförs minst vart tredje år.

## *3. Upprättande och genomförande av*

---

### **jämställdhetsplanen**

#### **3.1 Inledande av planering**

Arbetsgivaren svarar för och beslutar om sätt att upprätta planen och inleder planeringsarbetet. Planen utarbetas i samarbete med representanterna för olika personalgrupper på arbetsplatsen genom att tillämpa samarbetslagen eller motsvarande bestämmelser inom den offentliga sektorn eller genom att till exempel tillsätta en särskild planeringsgrupp.

Det är önskvärt att arbetsgivaren gör chefer/förmän och personal förtrogna med saken till exempel genom diskussioner och utbildning. Detta kan ske antingen som en del av processen i jämställdhetsplanering eller separat som en del av normal orientering och utbildning.

#### **3.2 Redogörelse för nuvarande jämställdhetsläge**

Jämställdhetsplanen skall innehålla en redogörelse om jämställdhetsläget på arbetsplatsen. Den skall inkludera en separat specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av lönerna. Eftersom behoven på arbetsplatserna varierar är det upp till varje arbetsplats att avgöra vad den anser vara nyttigt att redogöra utöver specificering av uppgifterna och kartläggning av lönerna.

### 3.2.1 Jämställdhetsläget på arbetsplatsen

Syftet med redogörelsen är att ge bakgrundsinformation om vilka utvecklingsbehov i fråga om jämställdhetsläget som möjligen finns på arbetsplatsen. En redogörelse av nuläget kan basera sig på statistikuppgifter, enkäter eller annan information om arbetsplatsen. I redogörelsen kan man olika år framhäva olika frågor. De frågor som skall kartläggas beror bland annat på könsstrukturen i organisationen och arbetsplatsspecifika förhållanden.

I redogörelsen kan man utnyttja personalrapporter som även annars görs på arbetsplatsen, såsom personalbokslut. Om nyckeltal som skall rapporteras utformas specificerade enligt kön, betjänar dessa även vid redogörelsen av jämställdhetsläget. Vid jämställdhetsplanering kan man även utnyttja arbetsklimatenkäter och -barometrar samt i dessa lägga till frågor som är nödvändiga utifrån redogörelsen av jämställdhetsläget.

I det följande finns exempel på mål för redogörelse:

Rekryterings- och anställningsförfaranden: Man kan till exempel kartlägga förhållandet mellan de sökande och de utvalda i olika uppgifter enligt kön samt efter möjligheterna sträva efter att öka kvinnors andel inom mansdominerade uppgifter och mäns andel inom kvinnodominerade uppgifter.

Rotation avseende avancemang och uppgifter: Man kan till exempel utreda målen för rotation när det gäller avancemang och uppgifter ur ett jämställdhetsperspektiv och hur dessa i praktiken har förverkligats samt personalens erfarenheter av dem.

Utredningen om utbildning kan gälla nödvändig utbildning som krävs av uppgifterna eller fördelning av utbildningskostnader genom att eventuellt beakta utbildningens betydelse ur perspektivet för hur man behärskar arbetsuppgifter eller avancerar. Utredningen kan gälla personalens erfarenhet i fråga om att få tillträde till utbildning eller till exempel utbildning av dem som återvänder från långa ledigheter.

Anställningsförhållandets karaktär: antal och andel kvinnor och män bland fast anställda, visstidsanställda samt del- och heltidsanställda.

Andra motsvarande mål som utgör föremål för utredning kan bland annat vara:

- användningen av familjeledigheter (moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledigheter)
- användningen av olika arbetstidsformer samt övertidsarbeten och deltidspension
- frånvaro (t.ex. sjukdom)
- personalens åldersstruktur och utbildningsnivå

Man kan till exempel genom arbetsklimat- och andra enkäter utreda uppfattningar om och erfarenheter av hur jämställdheten har förverkligats på bland annat följande områden:

- lön, anställningsförmåner
- ledarskap
- förenande av arbets-, familje- och privatliv samt av
- arbetstidsarrangemang som stöder dessa
- arbetsmiljö, personalutrymmen, sexuella trakasserier, mobbning
- attityder till jämställdhet mellan könen

### 3.2.2 Specificering av hur man placerar sig i olika uppgifter

Redogörelsen skall innehålla uppgifter om kvinnornas och männens fördelning i och andel av olika uppgifter.

### 3.2.3 Lönekartläggning

Redogörelsen skall innehålla en kartläggning av löner. Jämställdhetslagen bestämmer inte i detalj hur en kartläggning av lönerna skall göras i praktiken. Genomförandet av lönekartläggningen kan variera mellan branscher och arbetsgivare. Med hjälp av lönekartläggningen erhålls aktuell information om samtliga löner för de kvinnor och män som arbetar i olika uppgiftskategorier och -grupper. Kartläggningen genomförs så att löner för enskilda personer inte framgår av den.

Lönekartläggningen täcker alla personer som är anställda hos arbetsgivaren, även deltids- och visstidsanställda. Om lönekartläggningen genomförs genom att jämföra månadslöner kan heltids- och deltidsanställda betraktas som separata grupper. Om lönejämförelsen görs genom att räkna antalet arbetstimmar kan heltids- och deltidsanställda även betraktas som en enda grupp.

För lönekartläggningen går man igenom lönesystem som används på arbetsplatsen. Man skall sträva efter att utreda om lönesystemen behandlar kvinnor och män jämställt och om de behandlar arbeten med samma kravnivå på samma sätt. Utvärderingsgrunderna får inte vara diskriminerande för någon lönedel.

Kartläggningen görs genom att använda klassificeringar i enlighet med existerande utvärderingssystem för kravnivå eller andra uppgiftsgrupperingar som används på arbetsplatsen. Kartläggningen förutsätter inte att arbetsgivaren samlar eller klassificerar arbetstagarnas löneuppgifter på ett sätt som avviker från en klassificering eller gruppering som redan används i företaget, men den möjliggör en justering mellan olika avtalsområden.

Genomförandet av lönekartläggning kräver inte att det skall finnas ett lönesystem på arbetsplatsen som baserar sig på en utvärdering av uppgifternas kravnivå. Om ett lönesystem som baserar sig på utvärdering av kravnivån och täcker alla arbetstagare redan finns på arbetsplatsen är det lättare att jämföra kraven på och lön för arbete mellan arbetstagnarna inom olika kollektivavtal även enligt kön.

För att kunna konkret främja jämställdhet i fråga om lönenivå genom jämställdhetsplaner är det viktigt att kvinnors och mäns löner jämförs och orsaker till eventuella löneskillnader utreds. Olika löner inom samma grupp innebär inte automatiskt lönediskriminering. Skillnaderna kan till exempel bero på individuell arbetsprestation, antalet arbetstimmar, faktorer som hänför sig till arbetsmiljön eller andra faktorer som medför lönepåslag. Löneskillnader kan också bero på skillnader i uppgifternas svårighetsgrad.

Möjligheterna för en förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagnarna att med hjälp av lönekartläggningen övervaka och främja förverkligandet av lika lön förbättras väsentligt. Dessa får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

Kartläggningen kan lyfta fram eventuella strukturella eller innehållsmässiga missförhållanden i lönesystemen och stöda utvecklandet av lönesystemen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetsgivaren skall undersöka de snedvridningar i fråga om lön som kartläggningen eventuellt avslöjar och korrigerar eventuella lagstridiga situationer av lönediskriminering. Det är bra om man kan snabbt reda ut dessa situationer på arbetsplatsen i samband med planeringen av kartläggningen.

### **3.3 Åtgärder för att främja jämställdhet**

Redogörelserna och kartläggningarna analyseras. Arbetsgivaren behandlar i samarbete med representanter för personalen vilka nödvändiga åtgärder som skall vidtas för att främja jämställdhet och uppnå jämställdhet med avseende på lön. I sista hand beslutar arbetsgivaren om eventuella åtgärder.

Om missförhållanden har avslöjats vid kartläggningen skall man redovisa åtgärder för att rätta till dessa samt hur man följer upp genomförandet av åtgärderna. Slutsatsen när det gäller redogörelsens resultat kan även vara att man konstaterar att sakerna står rätt till på arbetsplatsen.

Även om en jämställdhetsplan skall upprättas årligen kan den innehålla mål på både kort och lång sikt. Man skall även fundera över hur främjande av jämställdhet inkluderas i organisationens värden och annan verksamhet.

Bland åtgärderna kan man presentera mål, åtgärder genom vilka man uppnår dessa mål samt sätt hur man följer upp effekterna av åtgärderna.

Det är bra att bestämma ett datum för genomförandet av åtgärderna, till exempel: "fram till utgången av år 2006" eller "under de följande 5 åren



I det följande ges några exempel varav en del har tagits från existerande jämställdhetsplaner:

- Man avlägsnar omotiverade löneskillnader. Till exempel eventuella misstankar om lönediskriminering skall kunna redas ut snabbt.
- Möjligheterna att permanenta visstidsanställningar utvärderas och om behov av permanenta anställningar konstateras utifrån detta upprättas en plan vars genomförande följs upp.
- Man underlättar förenande av arbete och familjeliv. Flexibilitet eftersträvas med avseende på arbetstider där man förenar arbetslivets samt familjens och privatlivets behov. De som är familjelediga informeras om viktiga förändringar i arbetsgemenskapen.
- Man påverkar attityder som gäller jämställdhet och trakasserier mellan könen. Jämställdhetsfrågorna inkluderas i utbildningen av cheferna. Positiv inställning till jämställdhet beaktas vid informering. Man kommer överens om anvisningar inför trakasserier.
- Man stöder lika möjligheter till avancemang för kvinnor och män. Inom personalutbildningen följs jämställdheten. En ökad andel kvinnor i chefsuppgifter på lång sikt främjas. Man funderar exempelvis på hur man skall beakta lika möjligheter till avancemang vid vikariat, internutbildning, fördelning av arbetsuppgifter eller rekrytering.
- Man avlägsnar hinder för att kvinnor placeras i mansdominerade uppgifter och tvärtom genom att till exempel omorganisera arbetsförhållanden. Uppgifter där en utjämning av könsfördelningen är särskilt nödvändig definieras. Man funderar på åtgärder som gäller till exempel rekrytering, intern arbetsfördelning, avancemang i arbetet eller tillträde till utbildning.

### **3.4 Uppskattning av framgångar i jämställdhetsfrågor**

Jämställdhetsplanen skall innehålla en uppskattning av hur man genomför åtgärderna i jämställdhetsplanen och deras resultat.

Utvärderingen ger viktig information om hur förverkligandet av planen har framskridit och vilka områden som kan utvecklas ytterligare. Utvärderingen utgör ett viktigt verktyg vid planering av följande års plan. Syftet med de årligen återkommande åtgärderna är att jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna skall vara en kontinuerlig process.

## *4 Information*

---

Det är upp till arbetsgivaren hur personalen informeras om jämställdhetsplanen.

Med jämställdhetsplanen stöds utvecklandet av jämställda arbetsförhållanden på arbetsplatsen vilket är en gemensam utmaning även för hela arbetsgemenskapen.

## *5 Påföljder vid*

---

### **försummelse av jämställdhetsplanering**

Om arbetsgivaren trots jämställdhetsombudsmannens råd och anvisningar försummar sin skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan, kan jämställdhetsombudsmannen kräva att planen upprättas inom en av honom eller henne utsatt skälig tid. Om detta inte leder till resultat, kan ombudsmannen föreslå jämställdhetsnämnden att den kräver att arbetsgivaren upprättar en plan inom den utsatta tiden, och nämnden kan förena sitt förordnande med vite.

## *6 Jämställdhetspriser*

---

Genom konsekvent jämställdhetsarbete kan man uppnå positiv offentlighet. Ministern som är ansvarig för jämställdhetsfrågor och jämställdhetsombudsmannen har sedan år 1998 belönat de bästa jämställdhetsplanerna. Priset tilldelades år 2005 till Helsingfors stad och den evangelisk-lutherska kyrkliga sällskapet i Tammerfors, år 2004 till Octel Oy och K-Supermarket Raisio Center.

## 7 *Var finns ytterligare information?*

---

Denna broschyr finns i elektroniskt format på social- och hälsovårdsministeriets webbsidor på adressen [www.stm.fi](http://www.stm.fi) / > Svenska > Publikationer

En allmän broschyr inklusive lagtexter avseende den reviderade jämställdhetslagen, utgiven av social- och hälsovårdsministeriet samt jämställdhetsombudsmannen, finns på adressen [www.tasa-arvo.fi/](http://www.tasa-arvo.fi/)

Ytterligare information om jämställdhetsplanering finns på sidan: [www.tasa-arvo.fi/](http://www.tasa-arvo.fi/) > Svenska > Jämställdhetsombudsmannen

och på arbetsmarknadsorganisationernas webbsidor enligt följande:

[www.vm.fi](http://www.vm.fi) / >Svenska >Staten som arbetsgivare >Personalpolitik;

[www.akava.fi](http://www.akava.fi) /;

[www.ek.fi](http://www.ek.fi) /;

[www.evl.fi/kkh/heo](http://www.evl.fi/kkh/heo);

[www.kuntaliitto.fi](http://www.kuntaliitto.fi) /;

[www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi) /;

[www.sak.fi/tasa-arvo](http://www.sak.fi/tasa-arvo);

[www.sttk.fi](http://www.sttk.fi) /