

Pressmeddelande 19.3.2018

Arbetsmarknadens centralorganisationer: Jämställdhetsplaner ska effektivare främja jämställdhet på arbetsplatserna

Arbetsmarknadens centralorganisationer har som en del av likalönsprogrammet på trepartsbasis genomfört en enkät om hur väl jämställdhetsplaner och lönekartläggningar fungerar på arbetsplatserna.

Målet med utredningen var att få information om utarbetandet av jämställdhetsplaner och genomförandet av lönekartläggningar och om hur dessa lyckats främja jämställdheten på arbetsplatserna, i synnerhet med beaktande av de preciseringar i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män som började gälla vid ingången av 2015.

Mycket att förbättra i den interna kommunikationen och i uppföljningen av jämställdhetsåtgärder

Resultaten visar att det finns en del att förbättra speciellt i den interna kommunikationen om jämställdhetsplanen på arbetsplatsen. Personalrepresentanterna hade ofta bristande kunskaper om arbetsplatsernas jämställdhetsplaner, lönekartläggningar och åtgärder i anslutning till detta. Också uppföljningen av de jämställdhetsåtgärder som fastställts i planen kan förbättras.

Det kom in sammanlagt 1 071 svar på arbetsgivarorganisationernas enkät och 1 654 svar på löntagareorganisationernas enkät. Arbetsgivarorganisationernas resultat mäter det antal anställda som omfattas av en jämställdhetsplan. Löntagareorganisationernas resultat möter å sin sida antalet arbetstillfällen som omfattas av en plan.

Arbetsgivarenkäten visar att jämställdhetsplanerna omfattar drygt 90 procent av löntagarna. På arbetsplatser med ett stort antal anställda utarbetas det jämställdhetsplaner i något högre grad än på mindre arbetsplatser. Enligt löntagarenkäten har ungefär två tredjedelar av arbetsplatserna utarbetat en jämställdhetsplan. Ungefär en femtedel av personalrepresentanterna kunde inte säga om arbetsplatsen har en jämställdhetsplan. En del av de arbetsplatser som ännu inte har någon plan har trots allt för avsikt att utarbeta en sådan inom kort, visar de båda enkäterna.

Lönekartläggningar och åtgärder som korrigerar ogrundade löneskillnader en del av jämställdhetsarbetet

Arbetsgivarenkäten visar att lönekartläggningarna omfattar 80 procent av löntagarna. Enligt löntagarenkäten har knappt 40 procent av arbetsplatserna gjort en lönekartläggning. Uppemot 30 procent av de löntagare som svarade på enkäten kunde inte säga om det gjorts, eller kommer att göras, en kartläggning. Båda enkäterna visar att en del av de arbetsplatser som ännu inte har gjort någon kartläggning har för avsikt att göra en sådan inom kort.

Enligt arbetsgivarenkäten kunde ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män konstateras hos ca 10 procent av arbetsplatserna i de fall där en lönekartläggning gjorts. I motsvarande situationer kunde, enligt löntagarenkäten, ogrundade löneskillnader konstateras hos ca 17 procent

av arbetsplatserna. Uppemot 30 procent av de löntagare som svarade på enkäten kunde inte säga om det förekommit ogrundade löneskillnader.

Enligt arbetsgivarenkäten har det i samtliga fall vidtagits åtgärder för att rätta till ogrundade löneskillnader. Enligt löntagarenkäten har 30 procent av arbetsplatserna vidtagit åtgärder för att rätta till ogrundade löneskillnader. En tredjedel av de löntagare som svarade på enkäten kunde inte säga huruvida det vidtagits åtgärder för att rätta till ogrundade löneskillnader.

Jämställdhetsplanering konstaterades ha främjat jämställdheten – betydligt eller i viss mån – på ca en tredjedel av arbetsplatserna, visade de båda enkäterna. Enligt arbetsgivarenkäten var jämställdhetssituationen god på ungefär hälften av arbetsplatserna, och på dessa fanns inget särskilt behov av att främja saken. Enligt löntagarenkäten var situationen god på omkring en tredjedel av arbetsplatserna. På omkring en femtedel av arbetsplatserna upplevdes inte jämställdhetsplaneringen ha förbättrat jämställdheten alls, visade löntagarenkäten. I arbetsgivarenkäten var motsvarande siffra knappt åtta (8) procent.

Jämställdhet förbättrar arbetshälsan och arbetsgivarbilden

Även om det i första hand är arbetsgivarens lagstadgade skyldighet att främja jämställdhet på arbetsplatsen, är arbetet för jämställdhet i praktiken något som ankommer på alla.

Jämställdhet på arbetsplatsen har en positiv inverkan på förtroendet mellan arbetstagare och arbetsgivare och mer allmänt också på välmåendet i arbetet. Arbetstagarnas arbetstillfredsställelse syns också i kundnöjdheten. Jämställdhet förbättrar dessutom arbetsplatsens image och arbetsgivarbilden. Alla parter gagnas således av jämställdhet. Med jämställdhetsplanering kan man påverka jämställdhetssituationen på arbetsplatsen.

Nolltolerans mot all slags diskriminering

Det är viktigt att föra en öppen och ärlig diskussion om eventuella problem som rör jämställdheten på arbetsplatserna. Varje arbetsplats bör ha nolltolerans mot alla slag av diskriminering. Arbetsplatsen kan som ett led i jämställdhetsplaneringen exempelvis ta fram en uppförandekod med anvisningar om hur diskrimineringsfall kan förebyggas och utredas. Även om det i synnerhet är arbetsgivarens skyldighet att ingripa vid diskriminering, bör alla parter på arbetsplatsen känna sitt ansvar när det gäller sakligt beteende och förebyggande av diskriminering.

Nolltoleransen gäller även sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. På arbetsplatsen bör alla tillförsäkras en diskrimineringsfri arbetsmiljö.

Jämställdhetsplanering i ett nötskal

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ålägger arbetsgivare att främja jämställdhet på arbetsplatsen i samarbete med personalen. Om antalet anställda hos en arbetsgivare är minst 30, ska det utarbetas en jämställdhetsplan för arbetsplatsen som också ska inkludera en lönekartläggning. Lagen kompletterades senast år 2015 bl.a. i fråga om de bestämmelser som gäller lönekartläggningen.

Jämställdhetsplanen ska gärna utarbetas utifrån arbetsplatsens egna behov. Enligt lagen ska planen innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. I planen ska även ingå åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. Planen kan t.ex. ta upp arbetsplatsens värderingar, attityder och rekryteringspraxis, användningen av familjeledigheter, arbetstidsarrangemang, utbildning, karriärutveckling och löner.

Genom en lönekartläggning ska det utredas att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas tillsammans med representanter för personalen, och personalen ska informeras om jämställdhetsplanen. På arbetsplatsen kan jämställdhetsplanen introduceras och behandlas på många olika sätt, t.ex. vid personalmöten och i samband med introduktion av nyanställda.

Bilagan Arbetsmarknadens centralorganisationers gemensamma checklista för jämställdhetsplanering på finska

Ytterligare information

Finlands Näringsliv: Katja Leppänen, sakkunnig, tfn 040 510 8324, katja.leppanen(at)ek.fi

Kommunarbetsgivarna: Heikki Saaristo, ledande arbetsmarknadsombudsman, tfn 050 456 7640, heikki.saaristo(at)kt.fi

Statens arbetsmarknadsverk: Mika Happonen, konsultativ tjänsteman, tfn 0295 530 272, mika.happonen(at)vm.fi

Kyrkans arbetsmarknadsverk: Timo von Boehm, jurist, tfn 050 0808 268, timo.boehm(at)evl.fi

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC: Anne Mironen, expert i arbetsmiljö- och jämlikhetsfrågor, tfn 040 718 6421, anne.mironen(at)sak.fi

Tjänstemannacentralorganisationen STTK: Anja Lahermaa, jurist, tfn 040 828 6845, anja.lahermaa(at)sttk.fi

Akava: Lotta Savinko, chef för arbetslivsfrågor, tfn 040 504 4356, lotta.savinko(at)akava.fi