

14.6.2022

Till församlingarna

Innehåll: Påminnelse om utarbetandet av en jämställdhets- och likabehandlingsplan

Påminnelse om utarbetandet av en jämställdhets- och likabehandlingsplan

Allmänt

I aktualitetsenkäten i november 2021 ställdes frågor om huruvida församlingarna har utarbetat en jämställdhets- och likabehandlingsplan samt gjort en lönekartläggning. Av enkäten framgick att största delen av församlingarna har utarbetat och uppdaterat planerna på behörigt sätt, men i alla församlingar har planerna och kartläggningen inte gjorts på det sätt som krävs enligt jämställdhets- och diskrimineringslagarna. Samtidigt har en del församlingar utarbetat jämställdhets- och likabehandlingsplaner och gjort lönekartläggningar trots att det var frivilligt för dem.

Skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan och göra en lönekartläggning

Enligt lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor ska arbetsgivaren främja jämställdheten mellan män och kvinnor när det gäller anställningsvillkor och särskilt lön. Om en arbetsgivare regelbundet har minst 30 anställda, ska arbetsgivaren för att fullgöra skyldigheten utarbeta en jämställdhetsplan. Planen ska utarbetas minst vartannat år. Jämställdhetsplanen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, och den kan utarbetas i kombination med en likabehandlingsplan.

Arbetsgivaren ska utarbeta jämställdhetsplanen i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha faktiska möjligheter att delta i beredningen av och påverka innehållet i jämställdhetsplanen under planeringsprocessens olika faser.

Jämställdhetsplanen ska innehålla:

- 1) 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,
- 2) de åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras,
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Vid utarbetandet av jämställdhetsplanen är det bra att behandla hur informationen om den ska skötas. Informationen kan i enlighet med arbetsplatsens interna informationspraxis skötas t.ex. via arbetsplatsens interna webbsidor, per e-post, på en anslagstavla eller vid personalmöten. Även om man i informationen endast tar upp huvudpunkterna i jämställdhetsplanen, ska hela planen finnas lättillgänglig för alla arbetstagare. Det är viktigt att personalen informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den, eftersom informationen främjar fullföljandet av planen i praktiken.

Med hjälp av den lönekartläggning som ingår i jämställdhetsplanen utreder man att det inte förekommer sådana ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, som direkt eller indirekt beror på könet.

Lönekartläggningen ska göras utifrån en fastställd gruppering, eftersom det inte är tillräckligt att jämföra hela personalen. Granskningsgrupperna kan bildas t.ex. utifrån kravprofil eller uppgiftskategori. I lönekartläggningen granskas de totala lönerna, och för varje grupp räknar man ut medellönen för de kvinnor och män som ingår i gruppen. Inga enskilda personers löneuppgifter får framgå av kartläggningen.

Om lönekartläggningen visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Avsikten med utredningen är att klargöra vad de eventuella löneskillnaderna beror på. Om lönen består av olika lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. Löneskillnader mellan kvinnor och män behöver inte i sig betyda att det är fråga om lönediskriminering. Om det likväl inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

[Att utarbeta en jämställdhetsplan](#)

[Lönekartläggning](#)

Skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. Exempel på främjande åtgärder är etablering av på god praxis baserade förfaranden för hantering av fall där det finns misstankar om diskriminering samt behandling av likabehandlingsfrågor i samband med introduktion av arbetstagare, utbildning och arbetsplatsutveckling.

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Likabehandlingsplanen är en plan för hur arbetsgivaren förbättrar likabehandlingen samt förebygger och ingriper i eventuell diskriminering på arbetsplatsen. Det väsentliga i likabehandlingsplaneringen är en utvärdering av nuläget och uppställande av konkreta mål för att åtgärderna för främjande av likabehandling ska kunna genomföras. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare. För främjande av likabehandling förutsätts det att måluppfyllelsen följs regelbundet, och i förekommande fall ska åtgärderna ändras på det sätt som omständigheterna kräver.

Arbetsgivaren kan utarbeta en separat likabehandlingsplan eller inkludera den i personal- eller jämställdhetsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. De främjande åtgärderna ska

kunna specificeras så att arbetsgivaren i förekommande fall kan påvisa för arbetarskyddsmyndigheten att skyldigheterna har fullgjorts.

En förtroendeman som valts enligt KyrkTAK eller, om en sådan inte har valts, ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandlingen på arbetsplatsen. Samma rätt har även arbetarskyddsfullmäktige.

Arbetsgivarnas likabehandlingsplaner övervakas av regionförvaltningsverkens arbetarskyddsmyndigheter. Om arbetsgivaren inte utarbetar den likabehandlingsplan som förutsätts, kan diskrimineringsombudsmannen föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling. Nämnden kan ålägga arbetsgivaren att utarbeta planen och vid behov förena sitt föreläggande med vite.

[Etapper i uppgörandet av en likabehandlingsplan](#)

[Likabehandlingsguide för arbetsgivaren](#)

Arbetsmarknadsdirektör

Anna Kaarina Piepponen

Arbetsmarknadsombudsman

Meri Westerberg