

Plattform för jämställdhet och mångfald

Om Unionens plattform för jämställdhet och mångfald

Framtidens arbetsmarknad kommer att bestå av en allt mer mångfacetterad grupp medarbetare. Det innebär att det blir än viktigare för organisationer att se över den interna kulturen och värderingarna, att arbeta på nya sätt för att attrahera och behålla kompetens och att bidra till ökad rättvisa och inkludering i arbetslivet och i samhället.

Det är en viktig utmaning för arbetsmarknadens parter att skapa förutsättningar för att alla ska ha en plats på arbetsmarknaden och hitta former för inkludering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet - för alla. Unionens plattform för jämställdhet och mångfald uttrycker förbundets politiska ställningstaganden om ett inkluderande arbetsliv på samhälls- och arbetsplatsnivå. Genom att beskriva utmaningar och föreslå lösningar tar Unionen ställning för en arbetsmarknad där lika rättigheter och möjligheter förverkligas och för arbetsplatser utan diskriminering och särbehandling, där allas kompetens och potential tas till vara.

Inledning

Arbetslivet är mer än utfört arbete. Det är en viktig social mötesplats där det ska finnas utrymme för glädje och gemenskap. Därför är det viktigt att arbetslivet präglas av respekt för allas rätt att vara sig själva, tillit mellan medarbetare och ledning och delaktighet i gemensamma angelägenheter. Så skapas ett jämställt och inkluderande arbetsliv - ett arbetsliv för alla.

Unionens arbete för jämställdhet och mångfald innebär att främja lika rättigheter och möjligheter och att motverka all diskriminering och särbehandling. Målet är att skapa arbetsplatser där allas kompetens och potential tas till vara. Vår strävan efter ett jämställt och inkluderande arbetsliv rymmer både kvantitativa och kvalitativa perspektiv. Det handlar om hur ledande positioner fördelas, skillnader i löner och hälsa samt uttag av föräldraledighet. Det handlar också om värderingar, normer, föreställningar och fördomar om vad individer som tillhör, eller anses tillhöra, olika grupper kan, vill och bör göra. Vi behöver vara medvetna om hur maktordningar och sociala identiteter påverkar anställdas rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Inte minst handlar det om att arbetsgivare förstår och aktivt tar ansvar för detta arbete.

Unionen anser att jämställdhet och mångfald berikar arbetslivet och är nödvändigt för ett framgångsrikt samhälle och att det är en viktig del av företagens sociala ansvar. Jämställdhet är en viktig demokratifråga. FN har inom ramen för Agenda 2030 satt ett mål om att nå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. Ett annat mål tar sikte på ojämlikhet och ökande klyftor mellan individer och grupper. Ytterligare ett mål handlar om att verka för en inkluderande och långsiktig ekonomisk tillväxt samt full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. Dessa globala mål är en grundläggande förutsättning för att kunna bygga hållbara samhällen och arbetsplatser där alla individer och grupper kan använda sina förmågor.

Centrala begrepp:

Jämställdhet betyder för Unionen ett arbetsliv där alla, oavsett kön, har lika möjligheter och rättigheter. Att alla kan och får arbeta och utveckla sin fulla potential utan att hindras av könsstereotypa normer, föreställningar och traditioner.

Mångfald betyder för Unionen att medarbetare med en variation av synliga och osynliga identiteter ska få plats på våra arbetsplatser och att alla har lika möjligheter och rättigheter. Unionens arbete för mångfald tar inte bara avstamp i diskrimineringsgrunderna utan i visionen att alla ska kunna nå sin fulla potential i arbetslivet.

Unionens ställningstaganden

Jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen

Sverige har idag en allt mer segregerad arbetsmarknad. Diskriminering och särbehandling skapar hinder i arbetslivet i form av ojämlika karriärmöjligheter, det som ibland kallas ”glastak”. Det finns även osynliga normer, värderingar och attityder som särskiljer, underordnar eller marginaliserar människor som uppfattas som annorlunda från normen i arbetslivet.

För att skapa jämställda och inkluderande arbetsplatser måste ledningen tydligt ta ställning och klargöra värderingarna i organisationen. Arbetsgivare måste gå från ord till handling. Regler och verktyg finns redan på plats i form av diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder och kravet på systematiskt arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Unionen anser att förutsättningarna för ett systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete regleras bäst i kollektivavtal. Diskrimineringslagen är tvingande.

Det begränsar parternas möjlighet att i centrala kollektivavtal komma överens om hur vi ska arbeta för jämställdhet och mångfald inom ett visst avtalsområde. Diskrimineringslagens tredje kapitel, i den del som berör aktiva åtgärder i arbetslivet, bör därför göras semidispositivt, vilket innebär att det

går att göra avsteg från lagstiftningen genom att teckna kollektivavtal. Unionen vill också att partsgemensamma råd ska inrättas för att stödja jämställdhets- och mångfaldsarbetet vilket skulle bidra till anpassade åtgärder som tar avstamp i varje arbetsplats förutsättningar, utvecklade i samarbete med den lokala fackliga organisationen och med sanktionsmöjligheter via kollektivavtalen.¹

Lönegapet mellan män och kvinnor är ett symptom på en rad ojämställda förhållanden. Under småbarnsåren är det tre gånger vanligare att kvinnor jobbar deltid som att män gör det. Unionen menar att deltidsarbete inte får vara en lösning för att kompensera för ett arbetsliv som inte är föräldravänligt, det vill säga det får inte vara det enda sättet att få ihop arbete och föräldraliv. Det ojämställda uttaget av föräldraledighet förstärker också könsskillnader när det gäller inkomst, pension, hälsa och karriärmöjligheter. Föräldraförsäkringen måste utformas så att den bidrar till ett mer jämställt uttag. Frågor som politiken behöver svara på, med hjälp av arbetsmarknadens parter, är hur vi jämnar ut könssegregationen på arbetsmarknaden, får bort ofrivilligt deltidsarbete och kommer tillrätta med osakliga löneskillnader. Att utjämna arbetstids- och lönegapet är dessutom ett av de viktigaste verktygen för jämställda pensioner.

Vi vet samtidigt att ojämlikheten i arbetslivet inte bara handlar om kön. Nationell eller etnisk tillhörighet, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, ålder, könsidentitet och könsuttryck, sexuell läggning samt social- och ekonomisk bakgrund är faktorer som har betydelse för vilka möjligheter och hinder människor möter i arbetslivet. Arbetsmarknaden kan vara exkluderande oavsett hur den juridiska definitionen av diskriminering ser ut.

Unionen anser:

- att mål om jämställdhet och mångfald ska ingå i verksamhetsplaneringen och regelbundet lyftas i chefs- och ledningsgrupper
- att diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder ska göras semidispositiv
- att arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ska se över bestämmelser och policys om löner och andra anställningsvillkor så att de inte missgynnar specifika grupper
- att alla i ledande befattning ska utbildas i jämställdhet och mångfald.

Med särskilt fokus på jämställdhet anser Unionen:

- att efterlevnaden när det gäller årlig lönekartläggning säkerställs och att åtgärder kopplade till lönekartläggningens resultat genomförs

¹ Semidispositivitet innebär att på arbetsplatser utan kollektivavtal gäller lagen

- att socialförsäkringslagens regler för föräldraledighet ses över för att främja ett mer jämställt uttag av föräldradagar och ersättning för vård av barn
- att konsekvenserna av deltidsarbete och lång frånvaro från arbetsmarknaden synliggörs.

Jämställdhet och mångfald i ledningsgrupper och styrelser

Betydelsen av mer jämställdhet och mångfald i ledande positioner och i styrelser ska inte underskattas. Frågan rymmer både kvantitativa aspekter, som representation och fördelning av inkomster och kvalitativa aspekter, som fördelning av makt och inflytande och tillgång till kompetens och erfarenhet i strategiska roller.

Med nuvarande utvecklingstakt kommer det att ta lång tid innan vi uppnår jämställdhet och mångfald inom ledningsgrupper och styrelser. Investeringar i kompetens och karriärstöd måste göras med det uttalade långsiktiga målet att det ska finnas en mångfald av kandidater att välja från till ledningsgrupper. Mångfald och en jämn könsfördelning måste finnas redan i ”talangprogrammen”. Det är också viktigt att lyfta fram förebilder bland de grupper man vill inspirera till att söka ledande positioner.

Styrelsens sammansättning är ägarnas ansvar och valberedningen har en central roll att rekrytera utifrån kompetens och erfarenhet. Det måste vara ett uttalat mål att styrelsen som helhet har kunskap om och erfarenhet av samhälls-, affärs- och kulturförhållanden som råder i regioner och på marknader där verksamhet bedrivs. Valberedningar, och i slutändan ägarna, ska därför se till att nya styrelseledamöter tillsätts också utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv². Om ägare och valberedningar inte inom en snar framtid tar ansvar för mer jämställda styrelser bör regler om kvotering inte uteslutas.

Unionen anser

- att den enskilt viktigaste framgångsfaktorn för jämställdhet och mångfald i ledande positioner är att företagets och organisationernas högsta ledning visar engagemang och en tydlig viljeinriktning både i ord och i handling
- att lagkravet på mångfaldspolicy borde gälla alla företags- och organisationers styrelser
- att valberedningar måste ta sitt ansvar och förslå styrelser med större mångfald i kön, bakgrund, utbildning och ursprung.

² Ägare: det finns många olika modeller för ägande och ansvarsfrågor. När ordet ägare används i plattformen menas, utöver företag, även ideella organisationers högsta beslutande organ.

Ett livsanpassat arbetsliv

En inkluderande arbetsplats förutsätter allas möjlighet att vara delaktiga och en respekt för olikheter. Chefer ska fokusera på individens och gruppens möjligheter, och anpassa krav och stöd efter behov och förutsättningar. Unionen vill se ett arbetsliv där alla så mycket som möjligt kan vara sig själva på arbetsplatsen och som tar hänsyn till olika skeenden och aspekter i varje medarbetares liv.

Det ska gå att kombinera ett utvecklande arbetsliv med ett aktivt föräldraskap

Ett föräldravänligt arbetsliv innebär att ingen behöver välja mellan ett utvecklande arbetsliv och ett aktivt föräldraskap³. Arbetsgivare har även en lagstadgad skyldighet att underlätta för arbetstagare att förena arbete och föräldraskap.

Vi vet att en stor del av könsskillnaderna i lön och karriärutveckling uppstår i samband med att man blir förälder. På föräldravänliga arbetsplatser säkerställer arbetsgivaren att föräldraledighet inte påverkar medarbetare negativt, till exempel genom att säkerställa att föräldralediga ingår i lönerrevisioner på lika villkor som övriga medarbetare, att behov av kompetensutveckling diskuteras när de kommer tillbaka till arbetet och att det genomförs systematiska uppföljningar av karriär- och löneutveckling för medarbetare som är eller har varit föräldralediga. Hur arbetet är planerat och organiserat kan påverka om föräldrar går ner i arbetstid eller inte. Psykosociala faktorer, som stöd från både chefen och kollegorna, påverkar arbetsplatsens klimat, normer och attityder i positiv riktning.

Kvinnor i kläm mellan arbete och omsorgsbehov från barn och föräldrar

I Sverige har frågan om jämställdhet i stor utsträckning varit inriktad på hur småbarnsföräldrar ska kunna förena arbete med barn. Först under de senare åren har behov av omsorg om åldrande föräldrar börjat uppmärksammas och hur detta påverkar medarbetares välbefinnande och arbetsliv. Eftersom allt fler skaffar barn allt senare, riskerar fler att få hantera både sina barn och åtaganden gentemot sina föräldrar vid samma tidpunkt i livet - de kommer i kläm. Gemensamt för omsorg om barn och föräldrar är att kvinnor tar ett större ansvar än män⁴ och att detta därför får större konsekvenser för kvinnors arbetsliv. Det innebär en dubbel press som inte bara är tung att bära rent praktiskt, utan även psykiskt och finansiellt. Det måste finnas möjlighet till rimliga anpassningar i arbetet för medarbetare som har åtaganden för

³ Med aktivt föräldraskap menas att ingen ska behöva välja mellan ett utvecklande arbetsliv och ett föräldraskap där man kan vara föräldraledig, ta hand om sjukt barn, kräva rätt till balans mellan arbetsliv och tid för att ta sitt ansvar som förälder.

⁴ Kvinnors och mäns hjälp till sina gamla föräldrar, Petra Ulmanen. Socialvetenskaplig tidskrift 2015:2

flera generationer.

Allt ska inte behöva hända mellan 30 och 40

Idag förväntas vi jobba längre upp i åldrarna, på flera olika arbetsplatser och kanske även i flera olika yrken under arbetslivet. Ska den ekvationen gå ihop måste synen på ålder i arbetslivet förändras radikalt. Som ung i arbetslivet ska mycket hända på kort tid; man ska etablera sig på arbetsmarknaden, skaffa familj och göra karriär, innan den upplevda eller faktiska negativa ålderseffekten sätter in. Samtidigt kan ålder vara ett stort hinder i karriärutvecklingen för den som är eller vill bli chef eftersom det finns både formella och informella åldersbegränsningar i företagens karriärutvecklingsvägar, ledarskapsutbildningar och kompetensutvecklingsplaner. En variation i medarbetarnas ålder kan göra teamet som helhet mer produktivt och få medarbetare att stanna längre än på arbetsplatser som tänker enkelspårigt och homogent kring ålder⁵.

Avdramatisera religion i arbetslivet

I ett Sverige med allt större mångfald måste arbetsplatsen ha utrymme för olika religioner eller trosuppfattningar. Målet är att skapa en inkluderande organisationskultur och visa hänsyn och respekt oavsett om det gäller religiösa rutiner, föräldraskap eller anpassad kost på konferensen. Detta gäller även klädkoder eller hälsnings seder som inte ska vara standardiserade om det inte finns sakligt grundade skäl för det. Om sådana skäl finns, gällande till exempel klädsel, ska de vara nedskrivna och alla på arbetsplatsen ska vara informerade. Den som söker en tjänst på företaget bör få information om detta vid rekryteringen. I de flesta fall ger diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder och arbetsmiljölagen bra vägledning. I andra fall kan företagspolicys, utvecklade i samverkan med facket, tydliggöra vad som gäller.

Alla, oavsett funktionsvariation, ska kunna vara delaktiga i arbetslivet

Det behövs bättre möjligheter för personer med nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsvariation eller sjukdom att få och behålla ett arbete. Arbetsgivare ska ha tillräckliga kunskaper om funktionsnedsättning i arbetslivet för att hantera och skapa bra förutsättningar för alla medarbetare. En rätt utformad arbetsplats, både i den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön, utgår ifrån att medarbetare har varierande funktionsförmåga på olika områden.

Unionen anser:

- att arbetsmiljön ska planeras så att den i grunden fungerar för så många som möjligt. När organisation och arbetsmiljö utgår ifrån att vi alla har olika behov, fungerar den också bättre för de som har särskilda behov av

⁵ Rapport gjord av SHRM Foundation baserad på arbetsplatsforskning i USA.

stöd. Det bidrar i sin tur till minskat behov av individuella anpassningar

- att anpassningar på arbetsplatsen gällande till exempel rutiner, klädsel eller ledighet kopplat till religion ska hanteras på samma sätt som andra anpassningar; dialog kring aktiva åtgärder och interna policys samverkade med facket
- att arbetsgivaren ska ha tillräckliga kunskaper om funktionsnedsättning i arbetslivet för att hantera och skapa bra förutsättningar för alla medarbetare
- att det bör finnas möjligheter till rimliga anpassningar i arbetet för medarbetare som har små barn och åldrande föräldrar samtidigt och en förståelse för hur detta påverkar medarbetares välbefinnande och arbetsliv
- att utvecklingsmöjligheter och karriärchanser inte ska vara avgränsade i fråga om ålder, utan baseras på kompetensen och motivationen hos medarbetare.

Med särskilt fokus på jämställdhet anser Unionen:

- att arbetsgivare ska uppmuntra till ett jämnare föräldraledighets- och vabbuttag samt ta ansvar för att föräldraledighet inte påverkar medarbetarnas kompetens-, löne- och karriärutveckling negativt.

Rekrytering fri från diskriminering och som främjar jämställdhet och mångfald

Den innovationskraft och de samhällsekonomiska vinster som ökad jämställdhet och mångfald kan skapa hindras av att många arbetsgivare inte reflekterar över sina rekryteringsprocesser och sin företagskultur. Arbetsgivare har idag ett stort behov av att rekrytera. Samtidigt finns grupper som har svårt att ta sig in eller utvecklas på arbetsmarknaden. Trots brist på kompetens på stora delar av arbetsmarknaden och en diskrimineringslagstiftning drabbas ofta välutbildade personer med annan etnisk tillhörighet än normen negativt, även när de är födda i Sverige. Detsamma gäller personer som är normbrytande när det gäller exempelvis funktion eller ålder. Transpersoner har specifika utmaningar med till exempel personnummer och binära rekryteringssystem.

Strukturen, könsbalansen och hierarkin i en organisation är avgörande för hur kvinnor och män ser på sina möjligheter till karriär och utveckling. Dessa mönster visar på mäns större möjligheter att avancera i arbetslivet, medan kvinnor trots tydlig lagstiftning fortfarande möter hinder i arbetslivet. I vissa fall kan positiv särbehandling⁶ vara en bra metod att använda.

⁶ Positiv särbehandling är tillåtet då man vill främja jämställdheten och kan ske då en arbetsgivare vill prioritera sökande av underrepresenterat kön med meriter som är förhållandevis lika.

En rekryteringsprocess kan bidra till att förstärka befintliga mönster och förhållningssätt men också hjälpa till att förändra dem. Rekrytering bör därför användas strategiskt i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Det är viktigt att bredda rekryteringsbasen, använda olika metoder i rekryteringsarbetet och inte lita på nätverksrekrytering och rekommendationer som exkluderar människor som inte har nätverk i landet, staden eller branschen. När en rekryteringsfirma används ska tydliga krav och förväntningar ställas på könsbalans och mångfald bland kandidaterna. Det ingår i arbetsgivarens sociala ansvar (CSR) att använda leverantörer för rekrytering som bidrar till företagets jämställdhets- och mångfaldsmål.

Eftersom diskriminering ofta sker omedvetet är det viktigt att alla som deltar i en rekryteringsprocess får utbildning i att anställa utifrån kompetens, kunskap om diskriminering och om hur fördomar fungerar och påverkar. Företag som rekryterar bör i sina processer även ta hänsyn till särbehandling som inte omfattas av den svenska diskrimineringslagen, som social och ekonomisk bakgrund/adress, utseende, hälsa och familjesituation. Eventuella språkkrav ska vara kopplade till den utlysta tjänsten, oavsett om det gäller engelska, svenska eller annat språk. Gällande svenska ska arbetsgivare verka för att medarbetare ska få möjlighet att lära sig språket då det är en viktig del av integrationen i samhället.

Unionen vill att rekryteringar sker med ett brett urval där det finns en mångfald bland de involverade i processen och där fackliga representanter medverkar. En tydlig kravprofil med fokus på kompetens och erfarenhet bidrar till att synliggöra och motverka diskriminering eller särbehandling under processen. Anonym CV är en metod som kan bidra till neutralitet i rekryteringsens första urvalsfas. Arbetsprover är ett bra sätt att testa en kandidats kompetens inom viktiga moment som ingår i den utlysta tjänsten, som ett komplement till intervju.

Unionen anser:

- att alla som är involverade i rekryteringsprocessen ska ha utbildning i hur man rekryterar utan att diskriminera
- att alla företag ska ha fastställda rekryteringsprocesser, utarbetade tillsammans med fackliga representanter, och en rekryteringspolicy som siktar på jämställdhet och mångfald. Dessa ska gälla även vid användandet av rekryteringskonsulter.
- att alla osakliga grunder för att få en anställning undanröjs, även de som inte omfattas av diskrimineringsgrunderna i lagen
- att anonymiserade CV som metod bör användas för att bidra till objektiv rekrytering
- att eventuella språkkrav ska vara sakligt motiverade och direkt kopplade till den utlysta tjänsten

- att arbetsgivare bör verka för att medarbetare ska få möjlighet att lära sig svenska.

Med särskilt fokus på jämställdhet anser Unionen:

- att positiv särbehandling utifrån kön är en metod som ska användas för att främja jämställdhet, tillsammans med andra åtgärder för att uppnå en jämn könsfördelning
- att en översyn av kravprofiler och annonser görs ur ett genusperspektiv.

Nolltolerans mot trakasserier och kränkande särbehandling

Ingen ska behöva stå ut med trakasserier eller kränkande särbehandling i arbetslivet. Företag och organisationer måste aktivt ta ansvar för att förebygga och förhindra den typen av beteenden på arbetsplatsen. Risken att utsättas för trakasserier och kränkande handlingar på arbetet är större för medarbetargrupper som är i minoritet. Fördomar och stereotypa kulturer på arbetsplatser bidrar både till att medarbetare slutar och till en rad psykosociala arbetsmiljöproblem. Det kan gälla en jargong på arbetsplatsen där en eller flera personer tar sig rätten att komma med nedvärderande kommentarer och skämt eller häva ur sig sexistiska, rasistiska, homofoba eller andra kränkande åsikter. Det kan också handla om sexuella trakasserier där det förutom kommentarer och ord kan handla om tafsande eller ovälkomna inbjudningar och anspelningar.

Med dagens regelverk är vissa miljöer mer oskyddade än andra. På arbetsplatser som är offentliga miljöer saknar medarbetare som blir utsatta för rasistiska kommentarer eller sexuella trakasserier rätten att kräva att personen lämnar lokalen eftersom arbetsplatsen utgör en offentlig plats. Flera studier tyder också på att unga kvinnor, särskilt de med tidsbegränsade anställningar, är särskilt utsatta eftersom man av rädsla för att bli av med jobbet inte vågar säga ifrån.⁷

Arbetsgivare har ett juridiskt och socialt ansvar för att det finns riktlinjer och rutiner i verksamheten för att förebygga trakasserier och repressalier. Av riktlinjerna ska det framgå att varken sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkande särbehandling accepteras i verksamheten.

Kunskapen om trakasserier och kränkande särbehandling behöver förstärkas, särskilt hos chefer, HR, arbetsmiljöombud och personer som fungerar som handledare och mentorer. Utöver kunskap behöver dessa nyckelpersoner också befogenheter att genomföra förändringar som främjar ett inkluderande arbetsliv. Det är viktigt att skapa och synliggöra hållbara förändringar i attityder och beteenden och att regelbrott får konsekvenser. Vi är varandras arbetsmiljö och med utgångspunkt i detta är det dessutom viktigt att visa hur

⁷ Bland annat Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsmiljön 2017, oktober 2018



varje enskild medarbetares attityd och agerande kan bidra till att skapa en hållbar och inkluderande arbetsplats. Unionen anser att visselblåsarsystem som komplement till arbetsledningsansvaret och de fackliga kanalerna är ett bra sätt att även fånga upp och åtgärda incidenter.

Unionen anser:

- att företag och organisationer systematiskt ska säkra en inkluderande kultur där lika rättigheter och möjligheter, respekt och tillit är fundamenten
- att kunskapen om trakasserier och kränkande särbehandling förstärks hos medarbetare i nyckelroller och uppdrag
- att när företag och organisationer ska inrätta visselblåsarfunktioner ska det ske i samverkan med fackliga representanter
- att arbetsgivare ska tydliggöra organisationens nolltolerans mot trakasserier, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier i alla sammanhang, inklusive i relation till kunder, inhyrda entreprenörer eller konsulter
- att rutiner ska upprättas för att säkerställa att samtliga anställda, oavsett anställningsform, har en trygg och säker arbetsmiljö.

