

Föräldravänligt arbetsliv 2019

Innehåll

Förord.....	3
Sammanfattning undersökningsresultat	4
Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt – och verkligheten lever till stor del upp till de höga förväntningarna.....	4
Framgångsfaktorer och förbättringsbehov i arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv.....	4
Karriär- och löneutveckling ur ett föräldraperspektiv	4
Hemma med sjukt barn – vabba och vobba	5
Inledning.....	7
Om undersökningen	9
Om rätten att definiera sig själv i könshänseende	9
Jämförbarhet över tid.....	9
Om gruppering av enkätsvaren på en tiogradig skala.....	10
Om gruppering av enkätsvaren på en femgradig skala.....	10
Om rapporten	11
Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv.....	12
Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt.....	12
Den bedömda verkligheten.....	13
Verkligheten lever i hög grad upp till förväntningarna	13
Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv	14
Inflytande över den egna arbetstiden är den viktigaste framgångsfaktorn för ett föräldravänligt arbetsliv	15
Så upplever de privatanställda tjänstemännen sin arbetssituation ur ett föräldraperspektiv.....	16
Nöjdhetsgraden är högst gällande det som anses viktigast	17
Förbättringsbehov för att uppnå ett föräldravänligt arbetsliv.....	17
Karriär- och löneutveckling ur ett föräldraperspektiv	24
Hemma med sjukt barn	33
Vobba.....	39

Slutsatser	47
Vad Unionen vill – 15 steg mot ett mer föräldravänligt arbetsliv.....	52
Rekommendationer till dig som är förtroendevald	53
Följ upp och utvärdera	53
Undersök	53
Analysera	54
Åtgärda	54
Fakta: Vad säger diskrimineringslagen?.....	57
Fakta: Vad säger föräldraledighetslagen?	58
Läs mer.....	58
Referenser	59
Bilaga – Information om de svarande.....	60

Förord

De allra flesta yrkesarbetande som blir föräldrar vill kunna kombinera dessa båda roller på ett så smidigt och friktionsfritt sätt som möjligt. Det är förutsättningarna som förändras för tjänstemän som blir föräldrar, inte ambitionen, kunskapen eller drivet. Förutsättningarna förändras dessutom på olika sätt för olika föräldrar. Hur smidigt det i praktiken är att kombinera föräldraskap och arbete är i mångt och mycket en fråga för arbetsgivaren.

Det som är tydligt är dock att arbetslivet har en bit kvar att gå för att bli föräldravänligt fullt ut. Medan en del arbetsgivare har tänkt igenom och planerat för hur alla – oavsett om de är föräldrar eller inte – ska må bra och utvecklas så finns det en del arbetsplatser där den som tar ett stort ansvar för sina barn riskerar att inte få samma förutsättningar som den som inte i samma utsträckning behöver balansera tid och resurser mellan barn och arbete. Så ska det inte vara.

Ett föräldravänligt arbetsliv är helt enkelt ett arbetsliv där tillvaron går ihop. Den grupp som i störst utsträckning drabbas av ohälsa kopplad till stress i arbetslivet idag är kvinnor med små barn. Samma grupp halkar också efter i såväl löne- som karriärutveckling. Medan en del beror på de olika val föräldrar gör, så beror en del på de val som arbetsgivare gör, exempelvis när föräldralediga inte inkluderas i lönerevisioner och där den som varit föräldraledig inte får rätt förutsättningar att hänga med kollegorna i utvecklingen på jobbet. För att vara attraktiva arbetsgivare och för att motverka den ojämställdhet som riskerar att uppstå som en följd av föräldraskapet behöver arbetsgivare göra nya och för jämställdheten bättre val.

För de arbetsgivare som har den resan framför sig, och som undrar vad som är viktigt för att tjänstemän i den privata sektorn ska uppleva att arbetslivet är föräldravänligt, är den här skriften en bra start.

Denna rapport har utarbetats av Lina Andersson, Anna Löfgren Eriksson och Hanna Buitrago på Enheten för Avtal och Politik.

Henrik Ehrenberg
Samhällspolitisk chef

Sammanfattning undersökningsresultat

I undersökningen ingår svar från 1560 privatanställda tjänstemän med barn i åldersspannet 0-11 år.

Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt – och verkligheten lever till stor del upp till de höga förväntningarna

70 procent av tjänstemännen upplever att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. 58 procent bedömer att deras nuvarande arbetsplats är föräldravänlig. Sex procent av respondenterna anser att deras arbetsplats är föräldraovänlig.

Framgångsfaktorer och förbättringsbehov i arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv

Inflytande över den egna arbetstiden, föräldravänliga mötestider och möjligheten att jobba hemifrån är de tre viktigaste framgångsfaktorerna för ett föräldravänligt arbetsliv enligt de privatanställda tjänstemännen.

Det är samma tre faktorer som respondenterna är mest nöjda med i bedömningen av sin nuvarande arbetssituation.

Karriär- och löneutveckling ur ett föräldraperspektiv

Nästan hälften av kvinnorna men endast en femtedel av männen har gått ner i arbetstid för att kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Av de som gått ner i arbetstid svarar 17 procent att deras arbetsbörda helt anpassats, 45 procent att den delvis har det och 35 procent att den inte har det.

Tre av tio respondenter har avstått från att söka ett nytt jobb på grund av att de är föräldrar, 36 procent av kvinnorna jämfört med 25 procent av männen. Samtidigt har en av tio kvinnor sökt nytt jobb för att de ansett att deras arbetsplats inte är tillräckligt föräldravänlig. Motsvarande andel av de manliga respondenterna uppgår till fyra procent.

34 procent arbetar under en normal arbetsvecka av föräldrarelaterade skäl delvis hemma en eller flera gånger i veckan. Av de som arbetar hemma av föräldrarelaterade skäl anser majoriteten (87 %) att det fungerar ganska eller mycket bra att arbeta hemma, medan enbart tre procent tycker att det fungerar dåligt.

Elva procent av de svarande som varit föräldralediga någon gång under den senaste treårsperioden svarar att de inte ingick i lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare på arbetsplatsen. Tre gånger så många av kvinnorna, 21 procent, svarar detta jämfört med sju procent av männen.

En femtedel av de respondenter som varit föräldralediga någon gång under de senaste tre åren upplever att föräldraledigheten har påverkat deras möjligheter till karriärutveckling negativt. 26 procent av kvinnorna och 15 procent av männen svarar att så är fallet för deras del. 14 procent av de svarande upplever att föräldraledigheten har påverkat deras möjlighet till kompetensutveckling negativt.

Hemma med sjukt barn – vabba och vobba

Nästan tre av fyra samboende eller gifta respondenter försöker turas om med sin partner eller maka/make att vara hemma med sjukt barn.

Bland de respondenter som inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn är ekonomiska skäl den vanligaste angivna orsaken. 27 procent svarar att löneutfyllnad vid vab skulle kunna få dem att vara hemma med sjukt barn i lika stor utsträckning.

Medan ekonomiska skäl är den vanligaste orsaken till att inte turas om, är en förändrad arbetssituation för respondenten själv eller hans partner det som flest anser skulle bidra till en förändrad situation vad gäller vem som är hemma med sjukt barn.

De flesta barn lämnas på förskola/skola av sina föräldrar, endast fyra procent uppger att det är någon annan som lämnar barnen medan sex procent uppger att det är någon annan än förälder/partner som hämtar barn från förskola/skola. Män och kvinnor uppger i ungefär lika stor utsträckning att de lämnar barn på förskola/skola medan 34 procent av kvinnorna svarar att det oftast är de som hämtar barnen i jämförelse med 23 procent av männen.

När barnen blir sjuka på förskola/skola svarar en majoritet av de kvinnliga respondenterna att förskolepersonalen ringer dem först. 54 procent av kvinnorna svarar detta i jämförelse med 19 procent av männen.

Sju av tio tjänstemän vobbar¹ ibland istället för att vabba. Fyra av tio jobbar ofta eller alltid hemifrån istället för att vabba.

De vanligaste skälen till att man vobbar istället för att vabba är att hinna med sina arbetsuppgifter och att det inte finns någon att lämna över arbetet till. 82 procent av kvinnorna svarar att de vobbar för att hinna med sina arbetsuppgifter i jämförelse med 68 procent av männen. 74 procent av kvinnorna vobbar för att de inte har någon att lämna över sina arbetsuppgifter till i jämförelse med 63 procent av männen.

Fyra av tio respondenter som vobbar skulle helst vilja slippa göra det. Fyra av tio respondenter känner sig också otillräckliga gentemot sitt sjuka barn när de vobbar, och en femtedel upplever att det sjuka barnet visar att det ogillar när de vobbar.

¹ Med vobba menas att man jobbar hemifrån med bibehållen lön från arbetsgivaren samtidigt som man är hemma med sjukt barn.

Inledning

En stor del av ojämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet uppstår när kvinnor och män blir föräldrar. Både vad gäller stressrelaterad ohälsa, löneutveckling och karriärmöjligheter.

De flesta arbetsgivare tycker att det är viktigt med jämställdhet, ändå finns det mönster som skapar negativa konsekvenser för de som är föräldrar, och då särskilt för de som tar ett större ansvar för barn och hem, vilket idag är kvinnor. Eftersom kvinnor som grupp tar större ansvar för vård av barn än vad män som grupp gör kommer de negativa konsekvenser som uppstår som en följd av att arbetslivet ännu inte är fullt ut föräldravänligt att drabba kvinnor oftare och hårdare än män.²

Är möten förlagda på föräldravänliga tider? Får även den som plötsligt kan behöva vara hemma en dag för att ta hand om sjuka barn de viktiga uppdragen? Är uppdragen utformade så att den som behöver gå hem klockan 16 för att hinna hämta på förskolan kan ta dem? Finns det möjlighet att arbeta hemifrån? Minskar kompetensinvesteringarna när någon varit föräldraledig? Om svaren på frågorna ovan är nej, finns det en villighet att utforma tjänster, uppdragsfördelningar och arbetstider på något annat sätt?

Den kultur som finns kring hur arbetet ska vara organiserat och tjänster ska utformas är inte statisk utan ser olika ut på olika företag. Sannolikt ser det också olika ut för olika grupper inom ett företag eller en organisation. Även om många arbetsgivare idag har kommit en bra bit på vägen mot att fullt ut vara föräldravänliga, så finns det förbättringsutrymme. Både för att säkerställa att den personal som arbetsgivare redan har investerat i stannar kvar, trivs och utvecklas. Men också för att vi alla har ett ansvar att bryta de strukturer som gör att föräldrar, och då särskilt kvinnor, helt enkelt riskerar att få sämre karriärmöjligheter, en sämre löneutveckling och en sämre hälsa när de blir föräldrar. Det som är tydligt är dock att ett föräldravänligt arbetsliv är en viktig och prioriterad fråga för tjänstemännen i privat sektor.

Syftet med denna rapport är att bredda och fördjupa kunskapen om hur arbetslivet kan bli mer föräldravänligt för privatanställda tjänstemän.

² Se exempelvis SCB (2018), SOU 2015:50 och SOU 2015:86.

Unionen tror på att lyfta förebilder som kan inspirera andra att höja ambitionsnivån i arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv. Unionen delar bland annat ut ett årligt jämställdhetspris, Guldnappen, till en arbetsplats som på ett föredömligt sätt underlättar för föräldrar att kombinera barn och jobb. Unionen har även givit ut en lärande exempel-samling ”Allt att vinna – från ord till handling för jämställda arbetsplatser”. I skriften delar företrädare för ett antal tidigare vinnare av Guldnappen (Ramböll, Polarbröd, Boliden och IKEA) liksom Coca-Cola med sig av erfarenheter från sitt systematiska jämställdhetsarbete med särskilt fokus på tips och råd för att underlätta för föräldrar att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

Om undersökningen

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Unionen.

Målgruppen för undersökningen är tjänstemän inom privat sektor som har barn i åldersspannet 0-11 år. Undersökningen har genomförts som webbenkät under perioden 8 november -17 december 2018.

Totalt omfattar undersökningen 1560 intervjuer med en deltagarfrekvens på 53 procent.

32 procent av respondenterna identifierar sig som kvinnor och 68 procent som män. Det innebär att männens svar ger större utslag i totalen än kvinnornas eftersom svaren inte har viktats.³

För mer bakgrundsinformation om respondenterna, se Bilaga – information om de svarande.

Om rätten att definiera sig själv i könshänseende

Unionen värnar rätten att definiera sig själv. I undersökningen har respondenterna på bakgrundsfrågan om kön kunnat välja mellan följande svarsalternativ: kvinna, man, annat och vill ej definiera/vill ej uppge.

Andelen respondenter som svarade annat respektive vill ej definiera/vill ej uppge är dock för liten för att kunna redovisas separat. När svarsfördelningen presenteras könsuppdelat är det följaktligen endast grupperna kvinnor respektive män som särredovisas.

Jämförbarhet över tid

Denna undersökning omfattar en del frågor som har ställts i tidigare undersökningar. Vissa frågor har justerats och andra har tillkommit. Det gör att utvecklingen över tid i vissa fall är svår att redovisa på ett korrekt och ändamålsenligt sätt. På några ställen i rapporten dras paralleller till resultat i tidigare undersökningar, om jämförbarheten bedömts vara tillräckligt god.

³ Bland Unionens medlemmar var 44 procent kvinnor och 56 procent män per den sista december 2018. Även om fler män än kvinnor jobbar i privat sektor är män överrepresenterade i denna undersökning.

Om gruppering av enkätsvaren på en tiogradig skala

Respondenterna i undersökningen har ombetts att på en skala från 1 till 10 ange hur viktiga de anser att ett antal faktorer är för att de ska uppleva sin arbetssituation som föräldravänlig samt hur de bedömer att verkligheten ser ut idag avseende samma faktorer.

När svaren har sammanställts har de delats in i tre grupper:

- Svarsalternativen 1, 2 och 3 har grupperats i *bottom box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som inte instämmer i ett påstående, inte anser att en viss faktor är viktig eller är missnöjda.
- Svarsalternativen 4, 5, 6 och 7 har grupperats i *middle box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av de svarande som varken instämmer eller inte instämmer i ett påstående alternativt varken är nöjda eller missnöjda.
- Svarsalternativen 8, 9 och 10 har grupperats i *top box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som instämmer i ett påstående, anser att en viss faktor är mycket viktig eller är nöjda.

Om gruppering av enkätsvaren på en femgradig skala

Respondenterna i undersökningen har ombetts att på en skala från 1 till 5 ange i vilken utsträckning de instämmer med ett visst påstående gällande att vara hemma med sjukt barn.

När svaren har sammanställts har de delats in i tre grupper:

- Svarsalternativen 1 och 2 har grupperats i *bottom box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som inte instämmer i ett påstående.
- Svarsalternativet 3 har grupperats i *middle box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av de svarande som varken instämmer eller inte instämmer i ett påstående.
- Svarsalternativen 4 och 5 har grupperats i *top box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som instämmer i ett påstående.

Om rapporten

Undersökningens resultat presenteras i tre delar. Första delen handlar om framgångsfaktorer och förbättringsbehov för ett föräldravänligt arbetsliv. Andra delen belyser konsekvenserna av föräldraskap och föräldraledighet i fråga om karriär- och löneutveckling. Tredje delen tar upp de möjligheter, utmaningar och problem som kan uppstå när föräldrar är hemma med sjukt barn.

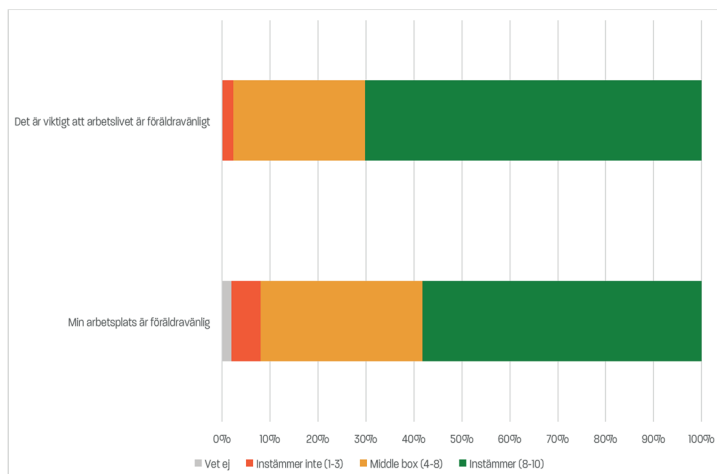
Rapporten avslutas med en vägledning till Unionens förtroendevalda om hur de kan vara pådrivande i det ständigt pågående arbetet för föräldravänliga arbetsplatser och ett jämställt arbetsliv.

Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv

Att få ekvationen barn och jobb att gå ihop är en ständig – och tidvis svår utmaning för många småbarnsföräldrar. Att arbetsplatsens villkor och rutiner är utformade med hänsyn till småbarnsföräldrars särskilda, och olika behov är en nödvändighet – det är det Un-ionen avser med ett föräldravänligt arbetsliv.

I detta avsnitt redovisas undersökningsresultaten avseende vilka faktorer respondenterna anser är viktigast för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt. De svarande har även bedömt hur väl deras nuvarande arbetssituation fungerar ur ett föräldraperspektiv. I skillnaden mellan den upplevda viktigheten och den bedömda verkligheten går det att identifiera ett antal förbättringsbehov som måste tillgodoses innan arbetslivet kan anses vara föräldravänligt fullt ut.

Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt



Bas: samtliga.

70 procent av respondenterna anser att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. En något högre andel kvinnor (80 procent) än män (66 procent) svarar detta.

Chefer upplever inte i lika stor utsträckning att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. 65 procent av cheferna som ingick i undersökningen uppger detta jämfört med 72 procent av de svarande som inte innehar en chefsbefattning.

De respondenter som är ensamstående, särbo eller singel svarar i samma utsträckning som kvinnor oavsett om de är män eller kvinnor att de anser att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. 79 procent svarade detta i jämförelse med gruppen respondenter som är gifta/sambo där 69 procent svarade detta.

Endast två procent av respondenterna anser att det inte är viktigt att arbetslivet är föräldravänligt.

Den bedömda verkligheten

58 procent av de svarande anser att deras arbetsplats är föräldravänlig. Sex procent av respondenterna anser inte att deras arbetsplats är föräldravänlig.

Verkligheten lever i hög grad upp till förväntningarna

Gapet mellan andelen respondenter som anser att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt (70 procent) och andelen som anser att deras nuvarande arbetsplats är föräldravänlig (58 procent) är relativt litet även om gapet ökat något sedan förra året. Verkligheten lever dock fortfarande i mångt och mycket upp till de högt ställda förväntningarna, vilket är glädjande.

Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv

Nedanstående tabell visar respondenternas upplevelse av hur viktiga ett antal framgångsfaktorer är för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt. Procentangivelsen avser andelen som anser att faktorn är mycket viktig (top box).

I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring vad som är viktigt för dig rörande ditt arbetsliv?	Total	Man	Kvinna	Chef	Ej chef
Jag har inflytande över min arbetstid	81 %	79 %	83 %	78 %	82 %
Möten läggs på tider som möjliggör att hämta och lämna på förskola, skola eller motsvarande	70 %	67 %	79 %	68 %	72 %
Jag har möjlighet att arbeta hemifrån	63 %	61 %	68 %	63 %	63 %
Chefer som har barn föregår med gott exempel genom att exempelvis vara föräldralediga och vabba	52 %	48 %	63 %	54 %	52 %
På min arbetsplats bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv	52 %	47 %	62 %	48 %	54 %

Bas: samtliga.

Inflytande över den egna arbetstiden är den viktigaste framgångsfaktor för ett föräldravänligt arbetsliv

Inflytande över den egna arbetstiden är den viktigaste framgångsfaktorn för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt. Hela 81 procent av respondenterna anser att inflytande över arbetstiden är mycket viktigt. En något högre andel av kvinnorna anser att inflytande över den egna arbetstiden är mycket viktigt jämfört med männen.

Sju av tio tjänstemän upplever att det är mycket viktigt att möten läggs på tider som möjliggör lämning och hämtning på förskola, skola eller motsvarande. En avsevärt högre andel av kvinnorna anser att föräldravänliga mötestider är mycket viktiga jämfört med männen. Fler medarbetare som inte är chefer än chefer anser att föräldraanpassade mötestider är mycket viktiga.

Sex av tio respondenter anser att möjligheten att arbeta hemifrån är en mycket viktig framgångsfaktor för ett föräldravänligt arbetsliv. En högre andel av kvinnorna anser detta.

Drygt hälften av respondenterna uppger att det är mycket viktigt att chefer som är föräldrar föregår med gott exempel genom att exempelvis vara föräldralediga och vabba. En markant högre andel kvinnor än män anser att det är mycket viktigt att chefer som har barn är föräldravänliga förebilder på arbetsplatsen.

Drygt hälften av de svarande upplever också att det är mycket viktigt att det bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv på arbetsplatsen. En betydligt högre andel kvinnor och icke chefer än män och chefer anser så vara fallet.

Så upplever de privatanställda tjänstemännen sin arbetssituation ur ett föräldraperspektiv

Nedanstående tabell visar respondenternas bedömning av deras nuvarande arbetssituation ur ett föräldraperspektiv. Procentangivelsen avser andelen svarande som instämmer i respektive påstående (top box).

I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring din arbetssituation?	Total	Man	Kvinna	Chef	Ej chef
Jag har inflytande över min arbetstid	65 %	67 %	61 %	67 %	63 %
Möten läggs på tider som möjliggör att hämta och lämna på förskola, skola eller motsvarande	59 %	59 %	60 %	59 %	60 %
Jag har möjlighet att arbeta hemifrån	53 %	55 %	52 %	56 %	52 %
Chefer som har barn föregår med gott exempel genom att exempelvis vara föräldralediga och vabba	49 %	47 %	50 %	51 %	47 %
På min arbetsplats bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv	37 %	38 %	37 %	37 %	37 %

Bas: samtliga.

Nöjdhetsgraden är högst gällande det som anses viktigast

Respondenterna är liksom i tidigare års undersökningar mest nöjda med inflytandet över den egna arbetstiden. 65 procent av respondenterna anser att de har stort inflytande över arbetstidens förläggning och omfattning. Av dessa 65 procent har hela 85 procent möjlighet att utföra allt/nästan allt arbete hemifrån och tre fjärdedelar arbetar hemifrån av föräldrelaterade skäl minst en gång per vecka.

Av gruppen som är som mest nöjd med inflytandet över den egna arbetstiden anger också strax över tre fjärdedelar att de alltid jobbar hemifrån minst en gång per vecka av föräldrelaterade skäl. Tre av fyra vobbar också istället för att vabba. En stor andel av de som är nöjda med sitt inflytande över arbetstiden använder sig med andra ord av den flexibilitet de har möjlighet till. Något fler män än kvinnor är nöjda med graden av inflytande över den egna arbetstiden.

Näst nöjdast är de svarande med hänsynstagandet till behovet av att lämna och hämta på förskola, skola eller motsvarande när möten bokas in. Sex av tio respondenter är nöjda med de anpassningar som görs i detta avseende i deras nuvarande arbetssituationer.

Lite mer än hälften av respondenterna uppger att de i stor utsträckning har möjlighet att arbeta hemifrån.

Knappt hälften av de svarande anser att chefer som har barn föregår med gott exempel bland annat genom att vara föräldralediga och vabba.

38 procent av de svarande anser att det bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv på deras arbetsplats. Manliga respondenter anser i något större utsträckning än kvinnliga att ett sådant aktivt arbete bedrivs.

I likhet med tidigare år är respondenterna mest nöjda avseende de framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv som de anser är viktigast.

Förbättringsbehov för att uppnå ett föräldravänligt arbetsliv

Respondenterna har först fått ange viktigheten av ett antal framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv och har därefter ombedts att bedöma sin nuvarande arbetssituation i detta avseende.

I gapet mellan den upplevda viktigheten och den bedömda verkligheten går det att identifiera ett antal förbättringsområden som behöver tillgodoses för att arbetslivet ska bli föräldravänligt fullt ut.

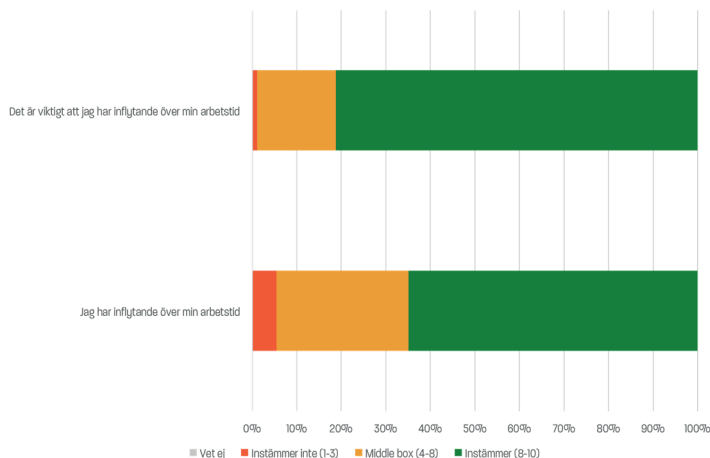
	Upplevd viktighet	Bedömd verklighet
Jag har inflytande över min arbetstid	81 %	65 %
Möten läggs på tider som möjliggör att hämta och lämna på förskola, skola eller motsvarande	70 %	59 %
Jag har möjlighet att arbeta hemifrån	63 %	53 %
Chefer som har barn föregår med gott exempel genom att exempelvis vara föräldralediga och vabba	52 %	49 %
På min arbetsplats bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv	52 %	37 %

Bas: samtliga.

Av tabellen går att utläsa att det finns en överensstämmelse mellan den upplevda viktigheten och den bedömda verkligheten. De framgångsfaktorer som respondenterna anser är viktigast för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt är också de som de i störst utsträckning känner sig nöjda med i sina nuvarande arbetssituationer.

Detta är givetvis positivt. Det finns dock genomgående ett glapp mellan andelen som anser att en viss framgångsfaktor är mycket viktig och andelen som är nöjda med sin arbetssituation i detta avseende.

Fler behöver få ökat inflytande över den egna arbetstiden



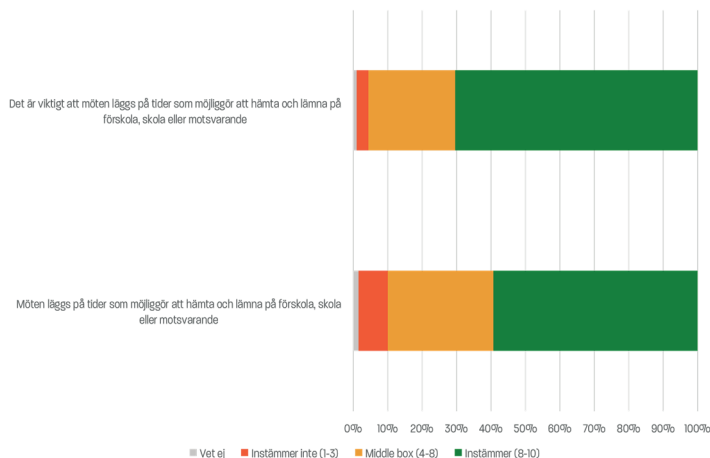
Bas: samtliga.

Inflytande över den egna arbetstiden kan innefatta såväl inflytande över den egna arbetstidens förläggning som det totala antalet arbetade timmar. 81 procent av respondenterna anser att det är mycket viktigt att de har inflytande över den egna arbetstiden, medan 65 procent är nöjda med graden av inflytande i detta avseende inom ramen för sina nuvarande anställningar.

Även om nöjdheten med just inflytandet över den egna arbetstiden är den framgångsfaktor för ett föräldravänligt arbetsliv som respondenterna är mest nöjda med är gapet mellan den upplevda viktigheten och den bedömda verkligheten relativt stort.

Unionen anser att det är viktigt att medarbetare har stort inflytande över den egna arbetstiden. Rutiner och regler gällande arbetstidens förläggning och omfattning bör underlätta kombinationen barn och jobb.

Mötestiderna behöver bli mer föräldravänliga



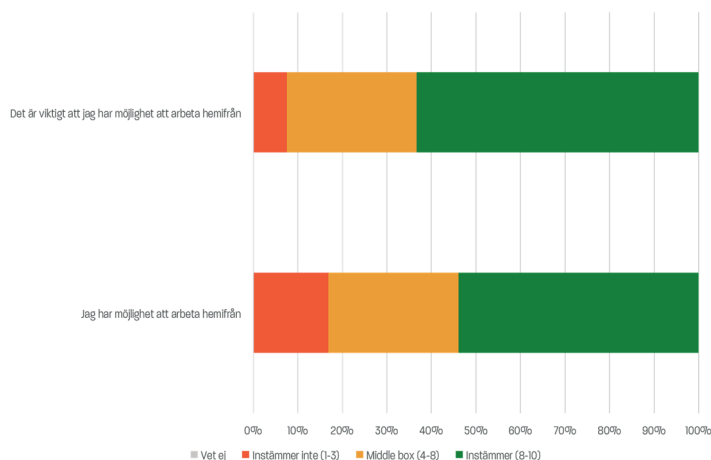
Bas: samtliga.

Något fler anser att det är mycket viktigt att möten läggs på tider som möjliggör att lämna och hämta på förskola, skola eller motsvarande (70 procent) än andelen som är nöjda med sin nuvarande arbetssituation i detta avseende (59 procent).

En av de vanligast förekommande jämställdhetsåtgärderna på arbetsplatserna är att möten inte förläggs tidigt på morgonen eller sent på eftermiddagen för att underlätta för föräldrar. Svaren visar dock att mer behöver göras. Det kan dels handla om att det förhållningssätt som finns på arbetsplatsen behöver tillämpas mer konsekvent och dels om att riktlinjer i förekommande fall behöver anpassas ytterligare för att svara upp mot de anställda föräldrarnas faktiska behov.

Som ett komplement till föräldravänliga mötestider kan möjligheten att delta på möten via videolänk eller telefon undersökas och om möjligt införas.

Möjligheterna att jobba hemifrån är relativt goda men kan förbättras



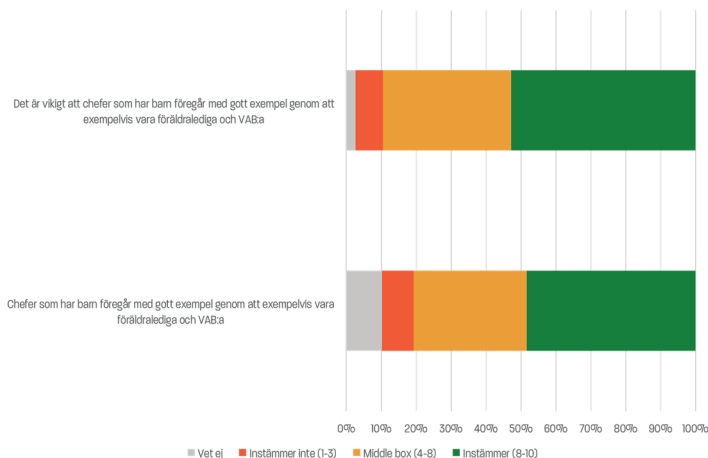
Bas: samtliga.

Sex av tio respondenter uppger att möjligheten att arbeta hemifrån är mycket viktig för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt. Hälften av de svarande är nöjda med sin nuvarande arbetssituation i detta avseende.

Kvinnor har i lägre utsträckning möjlighet att arbeta hemifrån än vad män har.

Unionen anser att arbetsgivare i den mån arbetsuppgifterna kan utföras på distans bör underlätta för medarbetare att jobba hemifrån.

Chefer föregår med gott exempel, men andelen skulle kunna förbättras



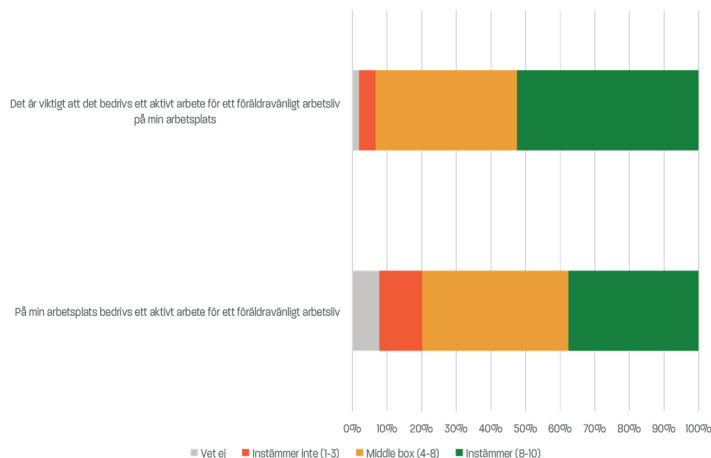
Bas: samtliga.

Chefers attityder och agerande spelar en viktig roll för arbetsplatskulturen och det är i mångt och mycket cheferna som lägger ribban för vad som anses vara ett gångbart och önskvärt beteende på arbetsplatsen.

Att chefer som har barn är föräldravänliga förebilder och exempelvis själva är föräldralediga och vabbar sänder ut viktiga signaler till medarbetarna om att tillfällig, oplanerad frånvaro på grund av sjukt barn ses som ett självklart inslag i tillvaron som småbarnsförälder och inte felaktigt tolkas som ett lågt intresse för jobbet. Det är viktigare för gruppen kvinnor än för gruppen män att chefer föregår med gott exempel vilket kan hänga samman med att kvinnor också i högre utsträckning är föräldralediga och vabbar.

Drygt hälften av respondenterna upplever att det är mycket viktigt att chefer som har barn är föräldravänliga förebilder och nästan hälften anser att cheferna faktiskt föregår med gott exempel på arbetsplatserna där de jobbar.

Arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv behöver intensifieras



Bas: samtliga.

Drygt hälften av respondenterna uppger att det är mycket viktigt att det bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv på deras arbetsplats, men endast 38 procent anser så vara fallet i dagsläget.

Det kan ses som en tydlig indikation på att det systematiska arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv behöver intensifieras.

Den 1 januari 2017 trädde ett antal ändringar i diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i kraft. De innebär bland annat att arbetsgivare i samverkan med företrädare för arbetstarna årligen ska undersöka risker för diskriminering och represalier liksom andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, bland annat gällande möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Orsaken till identifierade risker och hinder ska sedan analyseras och de åtgärder som skäligen kan krävas för att avvärja riskerna och undanröja hindren ska vidtas. Arbetet ska årligen följas upp och utvärderas. Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska också skriftligen dokumentera arbetet.

Det är viktigt att Unionens företrädare på arbetsplatsnivå aktivt driver på och samverkar med arbetsgivarna i detta angelägna arbete.

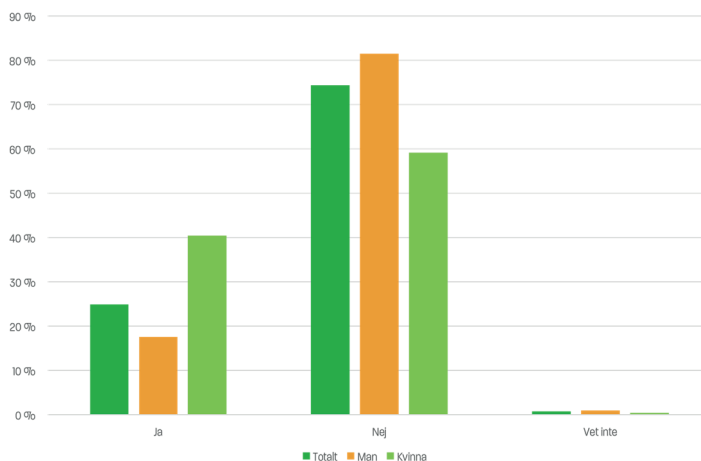
Karriär- och löneutveckling ur ett föräldraperspektiv

Föräldraskap får olika konsekvenser för kvinnor och män. Merparten av föräldraledigheten och vab-dagarna tas ut av kvinnor. Mammor tar generellt sett ut längre sammanhängande perioder av föräldraledighet än pappor, och kvinnor går oftare än män ner i arbetstid under småbarnsåren. Dessa mönster riskerar att medföra problem för kvinnor i arbetslivet och får även konsekvenser för exempelvis pensionen.

I detta avsnitt presenteras de undersökningsresultat som ur ett jämställdhetsperspektiv belyser de konsekvenser föräldraskapet får i fråga om karriär- och löneutveckling.

Fler kvinnor än män går ner i arbetstid för att kombinera föräldraskap och arbete

Fråga: Har du gått ner i arbetstid för att lättare kombinera föräldraskap och arbete?



Bas: samtliga.

En av fyra respondenter uppger att de har gått ner i arbetstid för att lättare kunna kombinera föräldraskap och arbete.

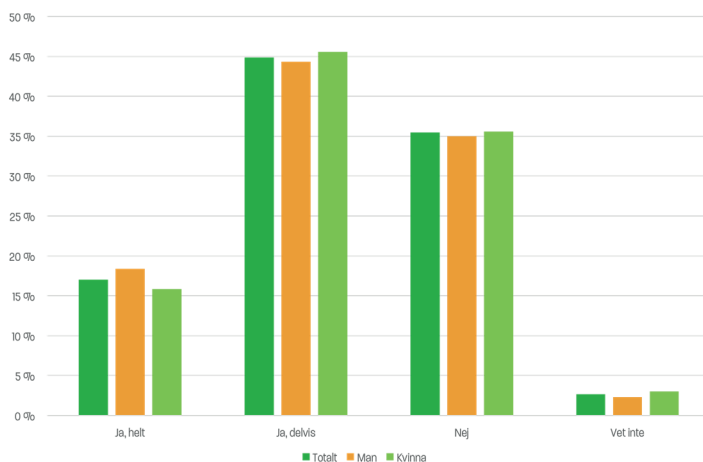
De som går ner i arbetstid är i högre grad kvinnor (40 procent), de som inte har möjlighet att arbeta på distans (36 procent) och de som aldrig vobbar istället för att vabba (32 procent).

Skillnaden mellan kvinnor och män är markant. 40 procent av kvinnorna har gått ner i arbetstid för att möjliggöra kombinationen föräldraskap och arbete. Motsvarande andel av de manliga svarande är 18 procent.

Chefer är mindre benägna att gå ner i arbetstid än medarbetare som inte innehar en chefsbefattning. 16 procent av cheferna har valt att gå ner i arbetstid för att kombinera föräldraskap och jobb medan 28 procent av respondenterna som inte är chefer har valt att göra detta.

Knappt en femtedel har fått sin arbetsbörda helt anpassad när de har gått ner i arbetstid

Fråga: Har din arbetsbörda anpassats när du har gått ner i arbetstid av föräldrarelaterade skäl?



Bas: har gått ner i arbetstid.

Det borde vara en självklarhet att den som avstår lön genom att gå ner i arbetstid också får sin arbetsmängd anpassad i motsvarande omfattning. Ändå uppger endast 17 procent att de helt har fått sin arbetsbörda anpassad när de har gått ner i arbetstid av föräldrarelaterade skäl. 16 procent av de kvinnliga respondenterna svarar detta, i jämförelse med 18 procent av männen.

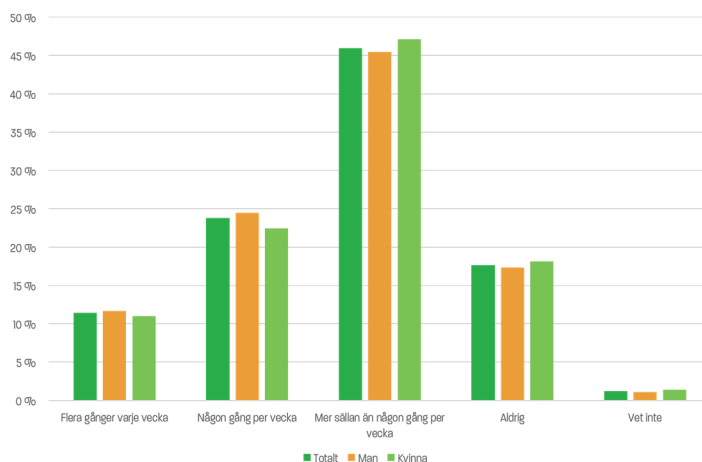
45 procent av respondenterna har delvis fått sin arbetsbörda anpassad när de har gått ner i arbetstid, medan hela 35 procent av respondenterna svarar att de inte har fått sin arbetsbörda anpassad.

38 procent av de som inte har fått sin arbetsbörda anpassad har möjlighet att arbeta på distans. Motsvarande siffra för de som inte

har möjlighet att arbeta på distans är 23 procent. Medan möjligheten att arbeta på distans kan vara en faktor som underlättar för föräldrar i vissa fall, utgör det en utmaning för de som går ner i arbetstid av föräldrarelaterade skäl.

En av tre arbetar delvis hemma en eller flera gånger i veckan av föräldrarelaterade skäl

Fråga: Under en normal arbetsvecka, händer det att du av föräldrarelaterade skäl delvis arbetar hemma, t ex före lämning/efter hämtning av barn?



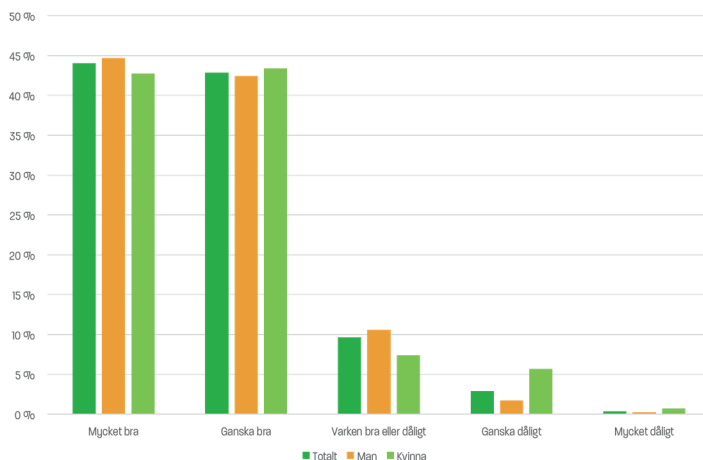
Bas: kan arbeta på distans.

Möjligheten att arbeta hemifrån exempelvis före lämning eller efter hämtning av barn kan underlätta för den som arbetar heltid och som samtidigt behöver hämta och lämna barn på förskola eller skola. En av tre föräldrar arbetar delvis hemma under en normal arbetsvecka av föräldrarelaterade skäl, exempelvis före lämning eller efter hämtning.

Chefer arbetar delvis hemifrån av föräldrarelaterade skäl i högre utsträckning än vad de som inte är chefer gör. 41 procent av respondenterna som är chefer svarar att de gör detta i jämförelse med 32 procent av de respondenter som inte är chefer. 51 procent av de som alltid vobbar istället för att vabba arbetar delvis hemma under en normal arbetsvecka av föräldrarelaterade skäl.

Majoriteten tycker att det funkar ganska eller mycket bra att arbeta hemma

Fråga: Hur tycker du att det fungerar att delvis arbeta hemma av föräldrarelaterade skäl?



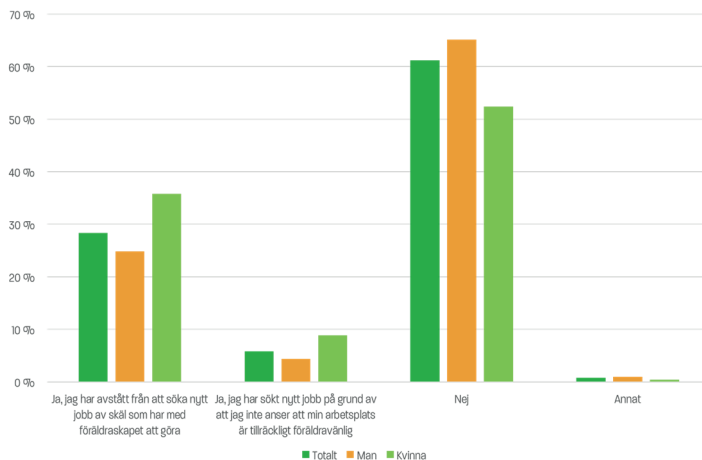
Bas: arbetar delvis hemma.

De flesta anser att det går bra att delvis jobba hemma vilket är glädjande. 44 procent av respondenterna anser att det går mycket bra att arbeta hemma och 43 procent av respondenterna anser att det går ganska bra att arbeta hemma.

Medan endast tre procent av alla respondenter anser att det fungerar ganska dåligt att arbeta hemma så svarar tre gånger så många av de kvinnliga respondenterna att det går ganska dåligt att arbeta hemma i jämförelse med de manliga respondenterna. Sex procent av de kvinnliga respondenterna svarar detta medan endast två procent av de manliga svarande uppger detta.

En högre andel kvinnor än män avstår från att söka ett nytt jobb för att de är föräldrar

Fråga: Har ditt föräldraskap påverkat dig när det gäller att söka nytt jobb?



Bas: samtliga.

En av tre respondenter har svarat att deras föräldraskap har påverkat dem när det gäller deras nuvarande arbete eller när de sökt nytt jobb. 45 procent av kvinnorna har svarat att deras föräldraskap har påverkat dem när det gäller deras nuvarande arbete eller när de sökt nytt jobb. Kvinnors karriärutveckling får med andra ord i högre grad än mäns stå tillbaka under småbarnsåren.

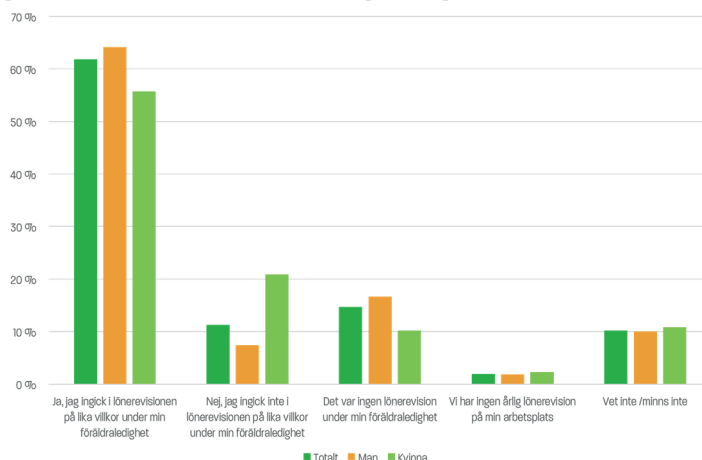
En av tio har sökt nytt jobb för att deras arbetsplats inte upplevts vara tillräckligt föräldravänlig

Sex procent av respondenterna uppger att de sökt nytt jobb för att deras arbetsplats inte upplevts vara tillräckligt föräldravänlig. Nio procent av kvinnorna svarar att så är fallet jämfört med fyra procent av männen.

En något högre andel av de som varit föräldralediga längre än sex månader uppger att de har sökt nytt jobb eftersom de inte upplever att deras arbetsplats är tillräckligt föräldravänlig.

En högre andel kvinnor än män ingår inte i lönerevisionen på samma villkor som sina kollegor när de är föräldralediga

Fråga: under din senaste föräldraledighet, ingick du då i den årliga lönerevisionen på samma villkor som andra medarbetare på arbetsplatsen?



Bas: har varit föräldraledig under de tre senaste åren.

Enligt föräldraledighetslagen⁴ får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Som anställd ska man inte halka efter i löneutvecklingen för att man planerar att vara, är eller har varit föräldraledig. Utgångspunkten är att föräldralediga medarbetare i lönehänseende ska behandlas som om de vore i tjänst. De bör därför ingå i lönerevisionen på samma villkor som övriga anställda på arbetsplatsen.

Drygt sex av tio av de svarande uppger att de under sin senaste föräldraledighet ingick i den årliga lönerevisionen på samma villkor som sina kollegor. 64 procent av männen och 56 procent av kvinnorna svarar att så var fallet.

15 procent svarar att ingen lönerevision ägde rum under tiden de var föräldralediga. 17 procent av männen och tio procent av kvinnorna svarar så. Detta kan antas bero på att män i genomsnitt tar ut kortare perioder av föräldraledighet än kvinnor och att sannolikheten för att män varit föräldralediga just när lönerevisionen genomfördes följaktligen varit mindre.

⁴ Föräldraledighetslag (1995:584).

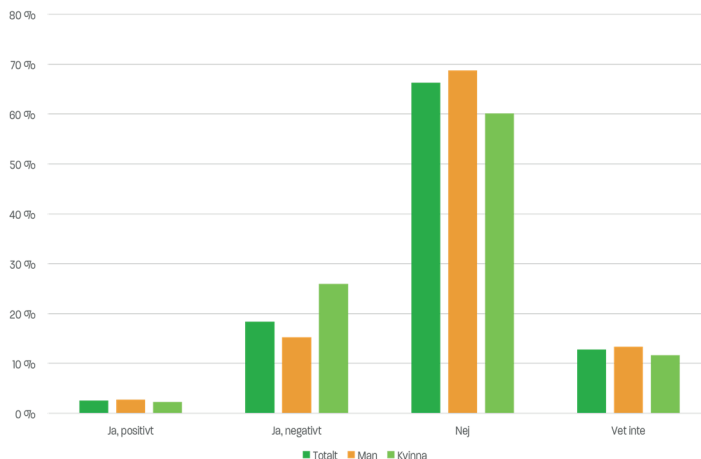
Elva procent av de svarande uppger att de inte ingick i lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare på arbetsplatsen under deras senaste föräldraledighet. Skillnaden mellan de kvinnliga respondenterna och de manliga respondenterna är markant. 21 procent av kvinnorna svarade att så var fallet för dem, jämfört med sju procent av männen.

Det finns ett samband mellan längden på föräldraledigheten och risken för att inte ingå i lönerevisionen på lika villkor som övriga anställda på arbetsplatsen. 23 procent av de respondenter som varit föräldralediga längre än sex månader ingick inte i lönerevisionen på lika villkor, jämfört med sex procent av de som varit föräldralediga mellan tre och sex månader och åtta procent av de svarande som varit föräldralediga kortare än tre månader.

Det finns alltså ett behov av att säkerställa att alla föräldralediga medarbetare ingår i lönerevisioner på lika villkor som övriga anställda på arbetsplatsen och att de i samband med dessa behandlas och bedöms som om de vore i tjänst. Det är uppenbart att detta skulle bidra till ett minskat lönegap mellan kvinnor och män eftersom en högre andel kvinnor än män riskerar att hamna på efterkälken i löneutvecklingshänseende av skäl som har samband med föräldraledighet.

En högre andel kvinnor än män anser att föräldraledigheten har påverkat möjligheterna till karriärutveckling negativt

Fråga: Anser du att din föräldraledighet har påverkat dina möjligheter till karriärutveckling?



Bas: har varit föräldraledig de senaste tre åren.

En femtedel av de svarande som varit föräldralediga någon gång under den senaste treårsperioden anser att föräldraledigheten har påverkat deras möjligheter till karriärutveckling negativt. En fjärdedel av de respondenter som är kvinnor anser så vara fallet, motsvarande andel av männen är 15 procent.

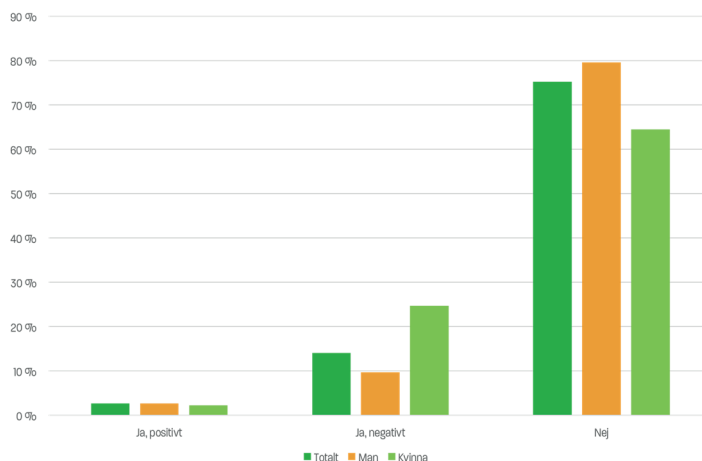
Det är anmärkningsvärt att en av fem respondenter, trots det lagstadgade missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen, anser att föräldraledigheten har påverkat möjligheten till karriärutveckling negativt.

Att en högre andel kvinnor än män upplever så vara fallet är dock föga förvånande. Det är en logisk följd av att kvinnor som grupp tar ett större ansvar för barn än vad män som grupp gör. I ett arbetsliv som ännu inte är fullt ut föräldravänligt får det fler och större negativa konsekvenser för kvinnor än för män om föräldraledighet ses som en olägenhet snarare än en tillgång.

28 procent av de respondenter som varit föräldralediga längre än sex månader anser att föräldraledigheten har påverkat möjligheterna till karriärutveckling negativt jämfört med 14 procent av de svarande som varit föräldralediga mellan tre och sex månader och 15 procent av de respondenter som varit föräldralediga kortare än tre månader.

En högre andel kvinnor än män anser att föräldraledigheten har påverkat möjligheterna till kompetensutveckling negativt

Fråga: Anser du att din föräldraledighet har påverkat dina möjligheter till kompetensutveckling?



Bas: har varit föräldraledig de senaste tre åren.

Att säkerställa att de som har varit föräldralediga får kompetensutveckling i lika stor utsträckning som de som inte varit föräldralediga är en viktig komponent i ett föräldravänligt arbetsliv. 14 procent av de svarande som varit föräldralediga någon gång under den senaste treårsperioden anser att föräldraledigheten har påverkat deras möjligheter till kompetensutveckling negativt. 25 procent av de kvinnliga respondenterna anser detta i jämförelse med 14 procent av de manliga respondenterna.

23 procent av de respondenter som varit föräldralediga längre än sex månader anser att föräldraledigheten har påverkat möjligheterna till kompetensutveckling negativt jämfört med 14 procent av de svarande som varit föräldralediga mellan tre och sex månader och tio procent av de respondenter som varit föräldralediga kortare än tre månader.

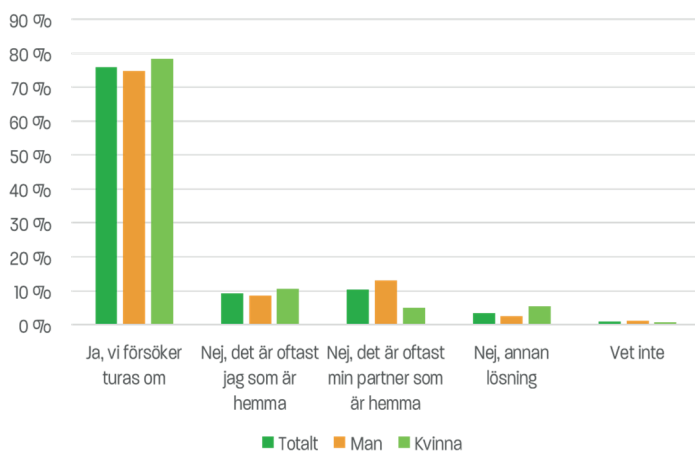
Hemma med sjukt barn

Statistik från Försäkringskassan visar att kvinnor tar ett större ansvar än män för att vara hemma med sjukt barn. År 2017 betalades tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn ut för drygt sex miljoner dagar. 61 procent av dessa dagar betalades ut till kvinnor och 39 procent till män⁵.

Vad är det som är avgörande för vem som är hemma när barnen är sjuka? Hur stor andel av de privatanställda tjänstemännen jobbar samtidigt som de är hemma med sjukt barn – och varför? Och hur förhåller de sig till att vabba eller vobba?

Drygt tre av fyra försöker turas om att vara hemma med sjukt barn

Fråga: Turas du och din partner om att vara hemma när barnet är sjukt?



Bas: gift/sambo/särbo.

Drygt tre av fyra respondenter svarar att de försöker turas om med sin partner att vara hemma när ett barn är sjukt.

Svarande i åldrarna 41-45 år är något bättre på att turas om, bland dem svarar fyra av fem att de försöker turas om.

Nio procent svarar att det oftast är de som är hemma medan tio procent uppger att det oftast är deras partner som är hemma. 13

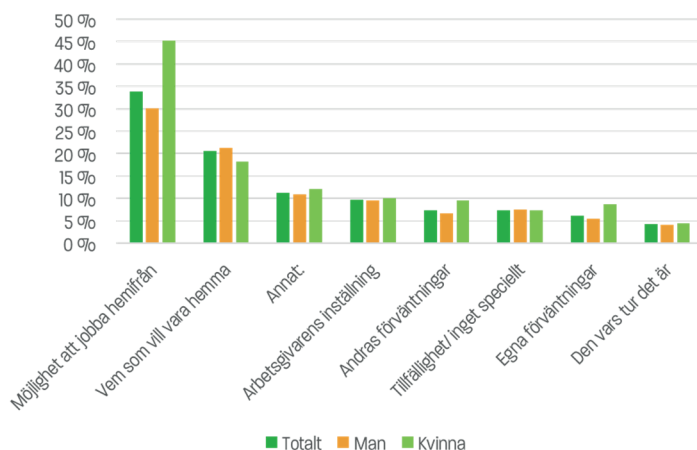
⁵ Statistik från Försäkringskassans webbplats www.forsakringskassan.se

procent av de manliga respondenterna svarar det senare jämfört med endast fem procent av de kvinnliga.

Bland de som inte turas om finns ett mönster som innebär att kvinnor tar huvudansvaret för att vara hemma med sjukt barn i betydligt större utsträckning än män.

Ekonomiska skäl viktigast för dem som inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn

Fråga: Vad är i huvudsak avgörande för vem av er som är hemma när barnet är sjukt? *Flera svar möjliga.*



Bas: har partner och är hemma med sjukt barn.

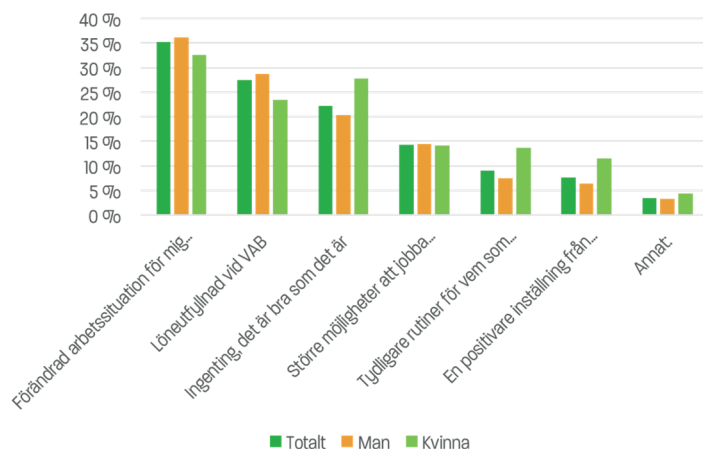
Fyra av tio svarar att det är ekonomiska skäl som i huvudsak avgör vem som är hemma med sjukt barn. Arbetsbelastning är den näst vanligaste avgörande faktorn (36 procent).

Möjligheten att jobba hemifrån uppges vara avgörande för vem som stannar hemma med sjukt barn för 34 procent av de svarande. Det är en signifikant högre andel kvinnor som svarar detta (45 procent).

Vem som vill vara hemma uppges vara avgörande av 21 procent för respondenterna medan arbetsgivarens inställning är avgörande för tio procent av de svarande.

En jämnare fördelning skulle främst möjliggöras av en förändrad arbets-situation och löneutfyllnad vid vab

Fråga: Vad, om något, skulle kunna få er att vara hemma med sjukt barn i lika stor utsträckning?



Bas: har ojämn fördelning gällande vem som är hemma med sjukt barn.

De respondenter med partner som inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn fick frågan om vad, om något, som skulle kunna få dem att vara hemma med sjukt barn i lika stor utsträckning.

Drygt en tredjedel uppger att en förändrad arbetssituation för dem själva eller deras partner skulle kunna få dem att vara hemma med sjukt barn i lika stor utsträckning.

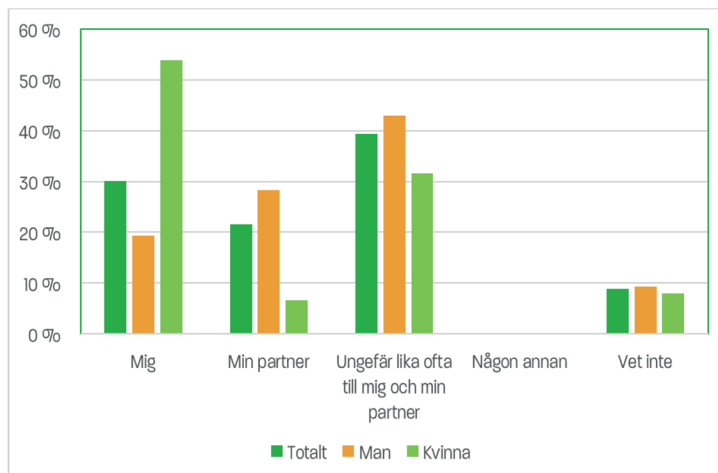
27 procent svarar att löneutfyllnad vid vab skulle kunna få dem att dela mer lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn. Det är i högre grad boende i Stockholms län (38 procent) som instämmer i påståendet.

Drygt en femtedel är nöjda med att inte försöka turas om och uppger att ingenting skulle kunna förmå dem att dela mer lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn.

Något färre svarar att större möjligheter att jobba hemifrån (14 procent), tydligare rutiner för vem som utför den som är frånvarandes arbetsuppgifter (nio procent) eller en positivare inställning från arbetsgivarens sida (åtta procent) skulle kunna få dem att dela mer lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn.

Majoriteten av kvinnorna uppger att det är dem som förskolan ringer till om barnet blir sjukt.

Fråga: Om ditt barn blir sjukt på förskolan, vem brukar förskolepersonalen i första hand ringa?



Bas: gift/sambo/särbo.

En majoritet av kvinnorna (54 procent) svarar att det är till dem förskolan ringer om barnet blir sjukt jämfört med enbart 19 procent av männen. 28 procent av männen svarar att om barnet blir sjukt så ringer förskolan till ens partner jämfört med endast sju procent av kvinnorna som svarar det samma.

Av de som har partner svarar fyra av tio att förskolan brukar ringa lika ofta till båda föräldrarna om barnet blir sjukt. 43 procent av männen svarar detta jämfört med 32 procent av kvinnorna.

Drygt en tredjedel av föräldrarna svarar att de lämnar och hämtar sitt eller sina barn på förskola eller skolan lika ofta som deras partner gör.

Fråga: Vem lämnar oftast ditt/dina barn på förskola/skola?



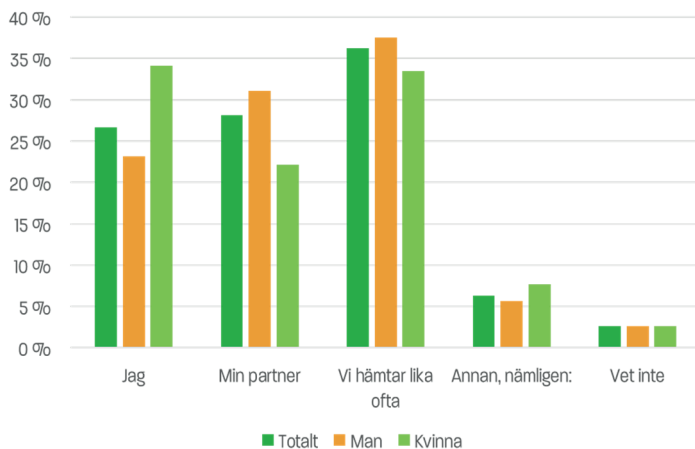
Bas: samtliga.

På frågan om vem som oftast lämnar barn på förskola eller skola svarar 36 procent att de lämnar lika ofta som sin partner gör. Både i Stockholm tenderar att i högre grad dela lika på lämning av barn.

34 procent svarar att det är de som lämnar sitt eller sina barn oftare än sin partner, 23 procent svarar att det är partnern som oftast lämnar. Det finns inga signifikanta skillnader på kön.

Kvinnor hämtar barn på förskola eller skola oftare än vad män gör.

Fråga: Vem hämtar oftast ditt/dina barn på förskola/skola?



Bas: samtliga.

På frågan om vem som oftast hämtar barn på förskola svarar 36 procent att de hämtar lika ofta som sin partner gör. I likhet med frågan om vem som oftast lämnar barn på förskola är det en högre andel i Stockholm som svarar att de hämtar lika ofta.

27 procent svarar att de hämtar sitt eller sina barn oftare än sin partner. Det finns en signifikant skillnad mellan kvinnor och män. 34 procent av kvinnorna svarar detta jämfört med 23 procent av männen.

28 procent svarar att det är partnern som oftast hämtar. 31 procent av männen svarar detta jämfört med 22 procent av kvinnorna.

Sex procent svarar att hämtning på förskola/skola sker på annat sätt där lösningar som storasyskon, barnflicka och att barnen får åka hem själva presenteras.

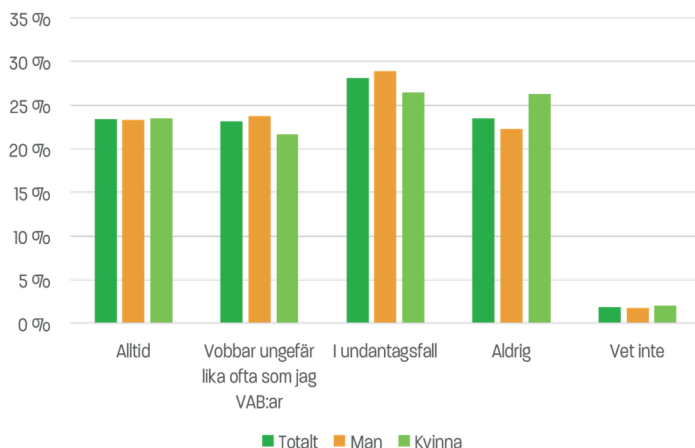
Vobba

Allt fler jobbar samtidigt som de är hemma med sjukt barn. Det har föranlett ett nytt uttryck: vobba.

Med vobba menas att man jobbar hemifrån med bibehållen lön från arbetsgivaren samtidigt som man tar hand om sitt sjuka barn.

Det blir allt vanligare att vobba istället för att vabba

Fråga: Hur ofta brukar du vobba istället för att vabba?



Bas: samtliga.

Tre av fyra privatanställda tjänstemän vobbar ibland istället för att vabba. 46 procent vobbar ofta eller alltid. Det är en ökning med fem procentenheter jämfört med förra undersökningen. Jämfört med 2014 är det en ökning med 15 procentenheter.

Det är vanligare att svarande som innehar en chefsbefattning alltid vobbar istället för att vabba. 59 procent av cheferna svarar ofta eller alltid jämfört med 41 procent av respondenterna som inte är chefer. Inom båda grupper har en ökning skett. Även arbetare inom IT och telekom samt boende i storstäder tenderar att i högre grad ofta eller alltid vobba.

Det finns signifikanta skillnader i relation till ålder. 27 procent av respondenterna mellan 36-40 år uppger att de vobbar ungefär lika ofta som de vabbar medan en 66 procent av respondenterna i åldern 25-35 år svarar att de aldrig eller i endast i undantagsfall vobbar istället för att vabba.

Vanligaste orsaken till att det vobbas är att hinna med sina arbetsuppgifter och att det saknas någon att lämna över sitt arbete till

Jag vobbar för att... ⁶	Total	Man	Kvinna	Chef	Ej chef
Hinna med mina arbetsuppgifter	72 %	82 %	68 %	79 %	69 %
Jag inte har någon att lämna över mitt arbete till	66 %	74 %	63 %	75 %	62 %
Underlätta för mina kollegor	52 %	56 %	50 %	61 %	47 %
Hålla mig uppdaterad om vad som händer på jobbet	52 %	48 %	63 %	54 %	52 %
Jag vill inte få den lägre ersättningen från Försäkringskassan	39 %	35 %	41 %	40 %	39 %
Kunder/klienter förväntar sig att jag gör det	26 %	25 %	27 %	32 %	23 %
Det är krångligt att begära ersättning från Försäkringskassan	18 %	14 %	20 %	21 %	17 %
Jag upplever det som ett krav från arbetsgivaren att jag gör det	12 %	16 %	10 %	15 %	10 %

Bas: vobbar.

⁶ Fler svar var möjliga.

De vanligast uppgivna orsakerna till att en stor del av de privatanställda tjänstemännen vobbar istället för att vabba är, i likhet med tidigare års undersökningar, för att hinna med sina arbetsuppgifter (72 procent) och att det saknas någon att lämna över arbetet till (66 procent).

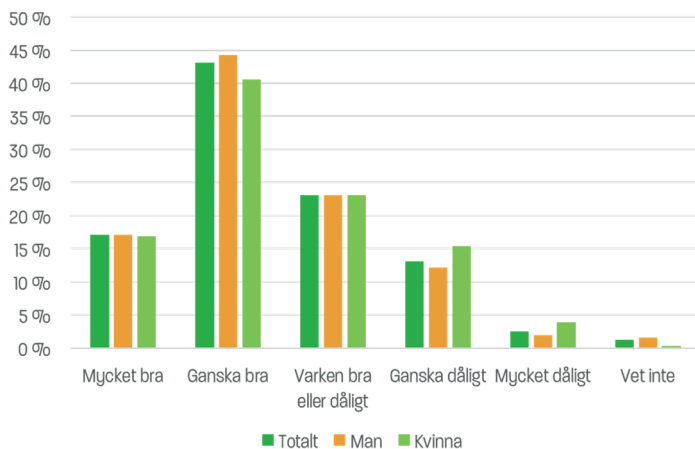
Vobbandet kan med andra ord främst förklaras med att organisatoriska alternativ saknas. En högre andel kvinnor än män upplever att så är fallet.

Drygt hälften uppger att de vobbar för att underlätta för sina kollegor. Fyra av tio svarar att de vobbar för att slippa den lägre ersättningen från Försäkringskassan.

Endast tolv procent av de respondenter som vobbar upplever att det är ett krav från arbetsgivaren. En högre andel av de kvinnliga respondenterna (16 procent) jämfört med den manliga (tio procent) upplever vobbandet som ett krav från arbetsgivaren.

Sex av tio som vobbar tycker att det fungerar bra

Fråga: Hur tycker du att det fungerar att vobba?



Bas: vobbar.

60 procent av de svarande tycker att det fungerar ganska eller mycket bra att vobba. Två tredjedelar av de boende i Stockholm, de med en chefsbefattning samt de över 45 år svarar att det fungerar bra eller mycket bra att vobba.

Bland de 16 procent som tycker att det fungerar mycket eller ganska dåligt att vobba finns 27 procent av svarande i åldrarna 25-35 år samt 19 procent av kvinnorna.

Drygt fyra av tio skulle helst slippa vobba

Påstående: Jag skulle helst slippa vobba



Bas: vobbar.

44 procent av respondenterna som vobbar skulle helst vilja slippa göra det. Det är en ökning jämfört med 2017 då resultatet låg på 40 procent. Den största ökningen har skett jämfört med 2015 och 2016 då en tredjedel av de vobbande uppgav att de helst skulle vilja slippa.

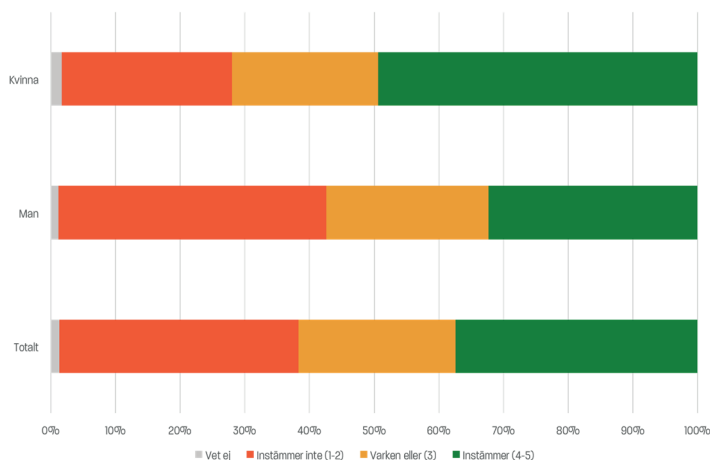
34 procent av männen tar helt eller delvis avstånd från påståendet om att helst vilja slippa vobba jämfört med 26 procent av kvinnorna. 34 procent av kvinnorna instämmer istället helt med påståendet att de vill slippa vobba jämfört med 27 procent av männen.

54 procent av de svarande i åldrarna 25-35 år skulle helst slippa vobba medan 36 procent av de svarande i åldrarna 41-45 år tar avstånd från påståendet. 29 procent av medarbetarna som inte är chefer, jämfört med 36 procent av cheferna, tar avstånd från påståendet att helst vilja slippa vobba.

Svarsfördelningen visar, i likhet med tidigare år, att vobbandet av vissa betraktas som en möjlighet som uppskattas och som underlättar kombinationen barn och jobb, medan andra upplever att det saknas faktiska alternativ till att jobba när de är hemma med sjukt barn.

Nästan fyra av tio känner sig otillräckliga gentemot sitt sjuka barn när de vobbar

Påstående: Jag känner mig otillräcklig gentemot mitt barn när jag vobbar



Bas: vobbar.

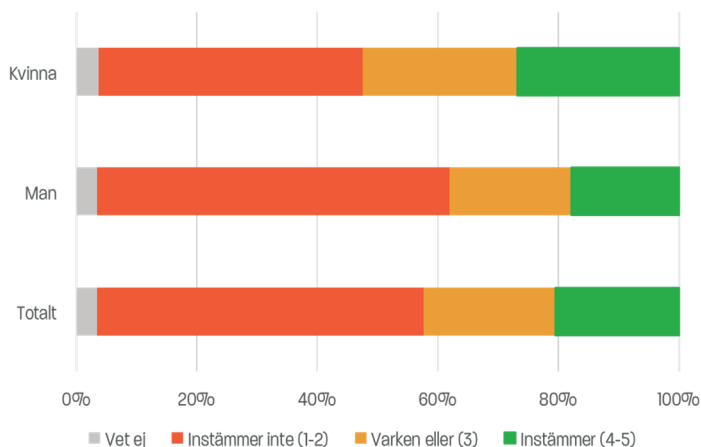
37 procent av de svarande som vobbar känner sig otillräckliga gentemot sina barn när de vobbar. En signifikant högre andel av de kvinnliga respondenterna (49 procent) uppger detta jämfört med de manliga (32 procent).

46 procent i åldersgruppen 25-35 år och 48 procent i åldersgruppen 36-40 år känner sig otillräckliga gentemot sina barn när de vobbar. Bland de som i undantagsfall vobbar istället för att vabba svarar 41 procent att de känner sig otillräckliga.

Det är bekymmersamt att en så pass hög andel av de vobbande respondenterna upplever att arbetet begränsar deras möjligheter att ge sina sjuka barn tillräcklig vård och omsorg. Det kan tolkas som ett tecken på att jobbets behov ofta får gå före det sjuka barnets behov.

En femtedel uppger att det sjuka barnet visar att det ogillar när de vobbar

Påstående: När mitt barn är sjukt visar barnet att det ogillar att jag vobbar



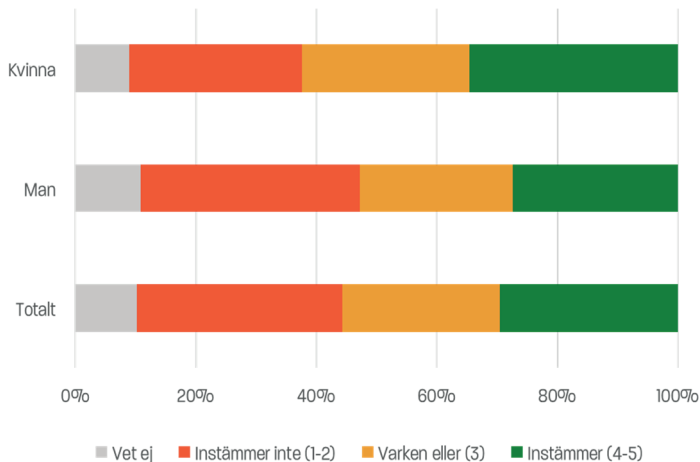
Bas: vobbar.

En femtedel av de vobbande respondenterna uppger att det sjuka barnet visar att det ogillar att de vobbar. 27 procent av de kvinnliga respondenterna svarar att barnet visar ogillande när de vobbar jämfört med 18 procent av de manliga. Bland de svarande i ålderna 36-40 år svarar 26 procent det.

I likhet med svaren på frågan om man känner sig otillräcklig gentemot sina barn när man vobbar är svaren på denna fråga en indikation om att krav och förväntningar, uttalade eller outtalade, från jobbet allt för ofta upplevs inkräkta på möjligheten att faktiskt ägna sitt sjuka barn den uppmärksamhet som det behöver. Det är ett problem som i större utsträckning behöver uppmärksammas på arbetsplatser där vobbande förekommer.

Tre av tio önskar att arbetsgivaren organiserade arbetet så att det går att vabba

Påstående: Jag önskar att min arbetsgivare organiserade arbetet så att det går att vabba



Bas: vobbar.

30 procent av respondenterna önskar att arbetsgivare organiserade arbetet så att det går att vabba. 35 procent av kvinnorna svarar detta jämfört med 27 procent av männen.

Respondenter i åldrarna 36-40 år samt de som endast i undantagsfall vobbar istället för att vabba instämmer i högre grad med påståendet om att arbetsgivare organiserade arbetet så att det går att vabba.

Slutsatser

Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt

Sju av tio privatanställda tjänstemän med barn i åldersspannet 0-11 år anser att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. 58 procent anser att deras nuvarande arbetssituation är föräldravänlig.

För att arbetslivet ska bli fullt ut föräldravänligt behöver fler få ökat inflytande över den egna arbetstiden och möten behöver i större utsträckning läggas på tider som möjliggör lämning och hämtning på förskola och skola. Det är också viktigt att hemarbete underlättas i den mån arbetsuppgifterna kan utföras på distans. Unionen har undersökt olika aspekter av föräldravänligt arbetsliv sedan 2008 och resultaten har visat på samma mönster över tid utan några större förändringar. Det är dags att intensifiera arbetet med att skapa föräldravänliga arbetsplatser.

Arbetsplatskulturen behöver förändras

Medan ett föräldravänligt arbetsliv är viktigt för en stor majoritet av de privatanställda tjänstemän som är föräldrar upplevs samtliga faktorer som utgör ett föräldravänligt arbetsliv i undersökningen viktigare för kvinnor. Det är också främst kvinnor som påverkas negativt i arbetslivet av sitt föräldraskap. Det hänger sannolikt samman med att det finns en medveten eller omedveten förväntan på kvinnor att de kommer vara borta från arbetslivet mer än vad män kommer att vara. Samtidigt visar undersökningen att de som har varit föräldralediga en längre tid, oavsett kön, i större utsträckning än de som har varit föräldralediga en kortare period, upplever att deras möjligheter till karriär och kompetensutveckling har påverkats negativt av deras föräldraskap.

Om inte arbetslivet blir mer föräldravänligt kommer en mer jämställd fördelning av föräldraansvar eventuellt att bidra till att minska skillnaderna mellan män och kvinnor vad gäller konsekvenserna av föräldraskap. Men samtidigt bevaras den arbetsplatskultur som gör att medarbetare med föräldraansvar har sämre möjligheter än medarbetare utan föräldraansvar. Det blir en förlust både för individer, för arbetsgivare och för samhällsekonomin.

På många arbetsplatser är en av de mer kostsamma investeringarna som en arbetsgivare gör är att anställa och rekrytera personal. Det är med andra ord en bra investering att se till så att den personal

som har rekryterats utvecklas till att nå och använda sin fulla potential.

Föräldraskap riskerar att hämma karriär- och löneutvecklingen

En oroväckande hög andel av de privatanställda tjänstemän som varit föräldralediga någon gång under den senaste treårsperioden upplever att föräldraledigheten och föräldraskapet har varit bromsklossar i karriärutvecklingshänseende, kvinnor i större utsträckning än män. Detta påverkar jämställdheten i arbetslivet negativt.

I ett jämställt arbetsliv är föräldraskap inte en karriärbroms. Parallellt med att vi behöver få till stånd ett arbetsliv som i ännu högre grad än vad som är fallet idag underlättar kombinationen barn och jobb är det ytterst angeläget att minska och på sikt helt eliminera de karriärhämmande effekter som föräldraskapet får för småbarns-föräldrar, framförallt mammor.

Unionens undersökning visar att en betydligt högre andel kvinnor än män riskerar att hamna på efterkälken i lönehänseende av skäl som har samband med föräldraledighet. Därför är det viktigt att få till stånd rutiner i den lokala lönebildningen som säkerställer att föräldralediga ingår i lönerevisioner på samma villkor som övriga anställda på arbetsplatsen och att de i dessa bedöms som om de vore i tjänst.

På samma sätt är det även viktigt att skapa rutiner som säkerställer att medarbetare med föräldraansvar inte missgynnas vad gäller fördelning av viktiga uppdrag, kompetensinvesteringar eller beföringsmöjligheter. Ett bra sätt är att standardisera så mycket som möjligt och att den som är chef alltid frågar sig innan ett uppdrag ska fördelas om det exempelvis finns en omedveten avvägning kring risk för att en medarbetare kommer att behöva vara hemma med sjukt barn som spelar in i valet kring vem som ska få uppdraget.

Löneutfyllnad vid vab skulle leda till ett jämnare uttag

Drygt tre fjärdedelar av respondenterna försöker dela lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn. Det är glädjande att ambitionen att dela lika på ansvaret finns hos de allra flesta. Men i de par där man inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn är det oftare en kvinna än en man som tar huvudansvaret.

Statistik över uttaget av tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn bekräftar denna bild. År 2017 tog kvinnor ut 61 procent och män 39 procent av vab-dagarna.

Bland de svarande som inte försöker turas om att vara hemma med

sjukt barn är ekonomiska skäl den vanligaste orsaken till att denna ambition saknas. En förändrad arbetssituation samt löneutfyllnad vid vab är enligt dessa respondenter den åtgärd som skulle förmå flest att börja dela mer lika på ansvaret att vara hemma med sjukt barn.

Den privata sektorn av arbetsmarknaden är mansdominerad. Om ekonomiska incitament att ta ansvar för vård av sjukt barn införs inom just denna sektor är därför sannolikheten stor att fler män än kvinnor ändrar sitt beteende i vab-hänseende. Detta skulle i sin tur få positiva effekter för jämställdheten i arbetslivet. Unionen driver därför frågan om löneutfyllnad vid vab.

Praktiska hinder och en ny arbetsplatskultur

Undersökningen visar att kvinnor och män lämnar sina barn på förskola och skola i ungefär lika stor utsträckning, men när det är dags att hämta barnen märks en tydlig skillnad; det är betydligt vanligare att kvinnor ansvarar för hämtningen. Det innebär att kvinnors arbetsdagar blir kortare än mäns. För att hinna hämta barn från förskola och skola finns det generellt sett två olika lösningar. Den ena är att gå ned i arbetstid, med minskad livsinkomst och lägre pension som följd. Den andra är att fortsätta med arbetsuppgifterna hemma på kvällstid. Unionen anser att arbetsgivaren i den mån det är möjligt bör underlätta för föräldrar att vid behov arbeta hemifrån.

En arbetsplats består av olika yrkesroller som är förenade med olika förutsättningar och olika kulturer där föräldravänligheten kan skilja sig ganska mycket åt beroende på vad du gör, och var i organisationen du gör det. Det innebär att de åtgärder som arbetsgivaren behöver vidta för att underlätta för medarbetare att arbeta hemifrån också kommer att skilja sig åt. Medan det för vissa yrkesgrupper främst kan handla om att undanröja praktiska hinder, finns det ett stort behov av att förändra själva kulturen som omgärdar vissa andra tjänster. Arbetsgivare behöver särskilt titta på mansdominerade yrkesroller och säkerställa att det inte finns en kultur som uttalat eller outtalat premierar långa arbetsdagar på kontoret, att aldrig tacka nej till ett uppdrag på grund av att det krockar med familjelogistiken eller att aldrig ställa in ett möte på grund av att barnen har blivit sjuka.

Konsekvensen av en yrkesrollskultur där arbetsgivarlojaliteten mäts i timmar och osagda nej tack är att det som riskerar att avskräcka personer som tar ett större ansvar för exempelvis hämtning av barn att söka dessa tjänster. En annan risk med en sådan yrkesrollskultur är att personer som har dessa tjänster tar ett

mindre ansvar för barn, helt enkelt för att de karriärmässiga konsekvenserna av ett aktivt föräldraskap blir för stora. För att arbetslivet fullt ut ska bli föräldravänligt krävs det att såväl praktiska hinder som kulturen avseende vissa roller ifrågasätts, omformuleras och omorganiseras.

Tillfällig, oplanerad frånvaro en utmaning i ett pressat arbetsliv

Arbetslivet präglas av slimmade organisationer. Ett arbetsliv i vilket en majoritet av tjänstemännen, oavsett om de är föräldrar eller ej, inte upplever att de har någon att lämna över sina arbetsuppgifter till om de inte hinns med och där en majoritet vittnar om besvär till följd av stress i arbetet⁷. Enligt senaste arbetsmiljöbarometern har över fyra av tio privatanställda tjänstemän övervägt att byta jobb på grund av stress och hög arbetsbelastning⁸. Det är problem som behöver hanteras och lösas inom ramen för arbetsmiljöarbetet.

Som ett komplement till arbetsmiljöarbetet behöver särskilda lösningar som utgår från föräldrars behov av att kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap att utarbetas inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Att vobba är en möjlighet som kan gynna såväl den enskilde medarbetaren som arbetsgivaren. Det är dock oroväckande att de vanligaste skälen till att man väljer att vobba istället för att vabba är för att hinna med sina arbetsuppgifter, för att det inte finns någon att lämna över sitt arbete till och för att underlätta för kollegor.

Det är också bekymmersamt att fyra av tio privatanställda tjänstemän som vobbar uppger att de helst skulle vilja slippa göra det. Det tyder på att det alltför ofta är arbetsplatsens behov snarare än barnets behov av vård, omsorg och uppmärksamhet som är styrande i valet mellan att vabba och vobba.

För att vobbande ska vara en positiv möjlighet och inte ett tvång behöver det finnas rutiner på arbetsplatsen för att hantera tillfällig, oplanerad frånvaro på grund av vård av sjukt barn.

Det gränslösa arbetslivet ska underlätta, inte försvåra, kombinationen barn och jobb

Dagens arbetsliv är också gränslöst. Digitaliseringen innebär att

⁷ När färre ska göra mer, artikel i Kollega 1/2017

⁸ Arbetsmiljöbarometern 2018

gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir flytande och att allt fler tjänstemän kan utföra hela eller delar av sina arbeten från hemmet.

Den ständiga uppkopplingen riskerar att försvåra möjligheterna till återhämtning och öka risken för stress, faktorer som kan göra det svårare att hålla hela arbetslivet.

Därför är det angeläget att den nya teknikens möjligheter används på ett ansvarsfullt och hållbart sätt så att fördelarna för såväl arbetsgivarna som för den enskilde arbetstagaren faller ut samtidigt som riskerna i möjligaste mån undanröjs och förebyggs.

Unionen anser att arbetsgivare ska underlätta för medarbetare som önskar att arbeta på distans. Samtidigt ska möjligheten att vara uppkopplad hemifrån inte leda till att arbetet inkräktar på möjligheten att ta ett aktivt föräldraansvar.

Chefer ska föregå med gott exempel på arbetsplatsen. Detta förutsätter att de ges faktiska förutsättningar att utöva ett föräldravänligt ledarskap. Exempelvis måste de själva ha en rimlig arbetsbelastning och mandat att skjuta upp deadlines vid tillfällig, oplanerad frånvaro på grund av sjukt barn.

Vad Unionen vill – 15 steg mot ett mer föräldravänligt arbetsliv

- Unionen vill att arbetsplatserna ska se över sina villkor och rutiner så att de passar småbarnsföräldrar
- Unionen vill synliggöra det obetalda arbetet i hemmet och dess konsekvenser för kvinnors insatser på arbetsmarknaden
- Unionen vill se en attitydförändring i arbetslivet gällande graviditet och föräldraskap
- Unionen vill att fler kvinnor gör karriär och blir chefer
- Unionen vill se ett jämnare uttag av föräldraledigheten mellan vårdnadshavarna
- Unionen vill att alla arbetsplatser ska betala ut föräldralön
- Unionen vill att arbetsplatserna ska ha en policy med rutiner och handlingsplaner för föräldralediga
- Unionen vill att chefer utövar ett föräldravänligt ledarskap
- Unionen vill att chefer ska ha samma möjlighet som andra att kunna gå ner i arbetstid och dela chefstjänst med någon annan
- Unionen vill att arbetsgivare uppmuntrar män som är chefer att ta ut längre föräldraledighet
- Unionen vill att medlemmarna ska ha ökat inflytande över när arbetet utförs
- Unionen vill att medlemmarna ska ha ökat inflytande över var arbetet utförs
- Unionen vill att uttag av övertid ska vara anpassat efter föräldrars särskilda villkor
- Unionen vill att fler arbetsplatser erbjuder friskvård på arbetstid
- Unionen vill verka för att även ensamstående föräldrars behov ska uppmärksammas i likabehandlingsarbetet

Unionen ska i såväl det dagliga fackliga arbetet på arbetsplatserna som i det opinionsbildande arbetet på regional och nationell nivå verka för att dessa steg tas och att målet om ett föräldravänligt arbetsliv nås.

Rekommendationer till dig som är förtroendevald

Arbetet för att underlätta för medarbetare med föräldraansvar att förena förvärvsarbete och föräldraskap ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och representanter för arbetstagarerna, vanligtvis fackligt förtroendevalda om sådana finns på arbetsplatsen.

Arbetet ska alltid utgå från faktiska förhållanden och förbättringsbehov på den aktuella arbetsplatsen. Unionens undersökning ger dock en fingervisning om hur de lokala parterna med fördel kan påbörja arbetet för att göra arbetsplatsen föräldravänligare.

Tänk på att alla familjer ser olika ut och förutsätt inte att en medarbetare av ett visst kön är förälder med en person av motsatt kön eller att det finns ytterligare en förälder.

Följ upp och utvärdera

- Säkerställ att redan genomförda åtgärder för att underlätta förenandet av förvärvsarbete och föräldraskap följs upp. Utvärdera tillsammans med arbetsgivaren vilka effekter de genomförda åtgärderna ledde till. Uppnåddes den önskade effekten? Om ja – grattis! Om så inte är fallet kan det bero på att fel åtgärder vidtagits. I sådana fall bör ni överväga om andra eller flera åtgärder behöver genomföras för att uppnå det önskade resultatet.

Undersök

- Enligt diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder ska arbetsgivaren i samverkan med facken undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter inom ett antal områden i verksamheten. Ett av dessa områden är möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
- Undersök om medarbetare med föräldraansvar upplever att de har möjlighet att påverka arbetets förläggning både avseende *när* de jobbar och *var* de utför arbetet.
- Undersök om medarbetare med föräldraansvar avstår från att söka en viss typ av tjänster eller att ta en viss typ av uppdrag av skäl som har samband med att de skulle vara svåra att förena med föräldraansvaret. Undersök även om medarbetare med föräldraansvar upplever att de har sämre chanser att få en viss typ av uppdrag eller tjänster av skäl som hänger samman med deras föräldraansvar. Här är det även viktigt att se över om det

finns uttalade eller outtalade förväntningar knutna till vissa tjänster, exempelvis en chefstjänst, som försvarar för medarbetare att ta sitt föräldraansvar eller som medför att den som tar sitt föräldraansvar anses vara mindre lojal mot arbetsgivaren.

- Fråga medarbetare med föräldraansvar om de upplever att de har möjlighet att påverka hur många timmar de arbetar och om arbetsbelastningen är anpassad efter normalarbetstiden enligt arbetstidsavtalet. Ensamstående föräldrars situation bör också särskilt undersökas och uppmärksammas.
- Ta reda på om medarbetare som arbetar deltid upplever att deras arbetsbelastning är anpassad efter deras tjänstgöringsgrad.
- Kartlägg förekomsten av mer- och övertid på arbetsplatsen. En arbetsplatskultur där övertid är vanligt förekommande och en förutsättning för att kunna göra karriär är inte föräldravänlig.
- På en föräldravänlig arbetsplats bokar man inte in möten tidigt på morgonen eller sent på eftermiddagen. Undersök om detta förhållningssätt finns på arbetsplatsen och i så fall tillämpas i praktiken.
- Uppmuntra ledningen att föregå med gott exempel. Betona nödvändigheten i att chefer ges faktiska förutsättningar för att utöva ett föräldravänligt ledarskap. Det kan exempelvis handla om en rimlig arbetsbelastning och tillräckligt mandat att hantera tillfällig, oplanerad frånvaro på grund av sjukt barn

Analysera

Utifrån resultatet av undersökningen ska ni sedan analysera orsakerna till upptäckta risker för diskriminering och repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.

Åtgärda

Mot bakgrund av analysen av risker och hinder ska ni sedan komma fram till vilka åtgärder som behöver vidtas för att skapa en föräldravänlig arbetsplats. Nedan följer ett antal exempel på tänkbara åtgärder som kan genomföras, beroende på vad ni har kommit fram till att det föreligger för förbättringsbehov på just er arbetsplats.

- Diskutera möjligheten till delat chefskap med arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren signalerar en positiv inställning till delat chefskap kan det leda till att medarbetare som tidigare inte velat träda in i chefsrollen tänker om.

- Ta upp frågan om kompetensutveckling av chefer gällande konkreta åtgärder som kan leda till ett mer föräldravänligt arbetsliv.
- Utarbeta rutiner för hur frånvaro som beror på att en medarbetare är hemma med sjukt barn ska hanteras. Det kan exempelvis handla om rutiner för vem som tar över medarbetarens arbetsuppgifter om hen behöver vabba och hur en orimlig arbetsbelastning vid återkomsten till arbetet ska undvikas. Om vobbande är en möjlighet bör en självklar och uttalad grundprincip vara att det är barnets behov som ska väga tyngst i valet mellan att vabba eller vobba, inte arbetsplatsens behov.
- Ta fram en policy som klart och tydligt slår fast att frågan om den arbetssökande har eller planerar att skaffa barn aldrig ska ställas på anställningsintervjuer. Ta tillsammans fram en rutin som säkerställer att alla som är inblandade i arbetet med rekrytering på arbetsplatsen känner till policyn och dess innebörd.
- Standardisera så mycket som möjligt för att minska risken för att omedvetna föreställningar smyger sig in i exempelvis rekrytering, fördelning av uppdrag, beslut om befordran och fördelning av kompetensutveckling.
- Utarbeta en policy om föräldraledighet på arbetsplatsen. Av policyn bör arbetsgivarens positiva inställning till att medarbetare, oavsett kön, är föräldralediga framgå. Mot bakgrund av det ojämna uttaget av föräldrapenning mellan kvinnor och män bör arbetsgivaren särskilt uppmuntra män att ta ut längre föräldraledigheter. Gör policyn känd för alla chefer och medarbetare.
- Ta fram rutiner för hur föräldraledigheter hanteras på arbetsplatsen. Av rutinerna bör exempelvis framgå vad överlämningsamtalet inför föräldraledigheten och medarbetarsamtalet inför återgången till arbetet ska syfta till och innehålla för moment samt vilka alternativ som finns gällande kontakt med och information från arbetsplatsen under föräldraledigheten. Rutinerna bör även innehålla information om hur man ska gå tillväga för att ta del av den löneutfyllnad som man vid föräldraledighet har rätt till enligt kollektivavtalet samt annan formalia som man som medarbetare behöver känna till.
- Ta tillsammans med arbetsgivaren fram rutiner som säkerställer att föräldralediga medarbetare ingår i lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare. Föreslå som en åtgärd

att löne- och karriärutvecklingen för medarbetare som är, eller inom den senaste femårsperioden har varit, föräldralediga särskilt följs upp i samband med den årliga löneanalysen eller i samband med arbetet med lönekartläggning och analys.

- När ni har en arbetsrelaterad aktivitet med övernattningsboka gärna ett ställe som ligger så pass nära arbetsplatsen så att det är möjligt för den medarbetare som har föräldraansvar att åka hem över natten för att komma tillbaka dagen efter om det behövs. Medan en del medarbetare med föräldraansvar ser fram emot en natts ostörd sömn, har en del inte möjlighet att vara bortresta över natten.
- Föreslå att möjligheten till friskvård på arbetstid införs, om den inte redan finns.
- Om det är lämpligt och möjligt, erbjud gärna medarbetare med föräldraansvar att ta med barnen till jobbet när skola och förskola är stängda på exempelvis planeringsdagar.
- Säkerställ att det utses personer eller funktioner som är ansvariga för att genomföra de åtgärder ni kommer överens om, att det framgår när respektive åtgärd ska genomföras och att det anges när de olika åtgärderna ska följas upp.
- Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är cykliskt. När det är dags att följa upp och utvärdera arbetet, gå till första punkten i denna lista.

När ni har ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv på plats med rutiner och åtgärder som ska säkerställa att alla medarbetare har samma möjligheter och rättigheter oavsett föräldraansvar eller inte, se till att det också syns utåt och marknadsför er som en föräldravänlig arbetsplats. Ni kommer att ha en fördel när det gäller att rekrytera de talanger som har avstått från att söka jobb på mindre föräldravänliga arbetsplatser.

Fakta: Vad säger diskrimineringslagen?

Diskrimineringslagens⁹ 3 kapitel innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet och inom utbildningsväsendet. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder ska bland annat omfatta möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Detta framgår av diskrimineringslagens 3 kapitel 5 §. Arbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och representanter för arbetstagarna, vanligtvis fackliga representanter i de fall sådana finns på arbetsplatsen.

Den metod som ska användas i arbetet framgår av diskrimineringslagens tredje kapitel 2 § och innehåller följande steg:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller represalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

Hos arbetsgivare som har 25 eller fler anställda ska arbetet för att underlätta förenandet av förvärvsarbete och föräldraskap årligen dokumenteras skriftligt. Detta framgår av diskrimineringslagens tredje kapitel 13 §. Även arbetsgivare som har färre än 25 anställda ska bedriva detta arbete men de behöver inte dokumentera det skriftligt.

⁹ Diskrimineringslag (2008:567)

Fakta: Vad säger föräldraledighetslagen?

Av föräldraledighetslagens¹⁰ 16-17 §§ framgår att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Det kan handla om beslut om anställning, befordran, lön, arbetsledning, omplacering eller avskedande.

Läs mer

Allt att vinna – från ord till handling för jämställda arbetsplatser, Unionen, 2015.

Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv (SOU 2015:50), Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, 2015.

Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, DO, 2013.

Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser (SOU 2014:28), Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, 2014.

Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86), Uppföljning av utvecklingen mot jämställdhet samt jämställdhetspolitikens genomförande och effektivitet, 2015.

¹⁰ Föräldraledighetslag (1995:584)

Referenser

Diskrimineringslag (2008:567), Riksdagens webbplats,
http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/#K3

Föräldraledighetslag (1995:584), Riksdagens webbplats,
http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svenskforfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584

Kollega 1/2017, När färre ska göra mer.

SCB (2018), På tal om kvinnor och män 2018.

SOU 2015:50, Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv.

SOU 2015:86, Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.

Unionen (2015), Allt att vinna – från ord till handling för jämställda arbetsplatser.

Unionen (2018), Arbetsmiljöbarometern. <https://www.unionen.se/filer/rapport/rapport-arbetsmiljobarometern>

Bilaga – Information om de svarande

68 procent av respondenterna identifierar sig som män, 32 procent av de svarande identifierar sig som kvinnor. Ett fåtal av de svarande identifierar sig utanför tvåkönsnormen och valde svarsalternativet annat. Ett fåtal svarande ville inte definiera sig i könshänseende alternativt inte uppge sitt kön.

31 procent av respondenterna har en chefsbefattning, medan 69 procent av de svarande inte innehar en chefsbefattning.

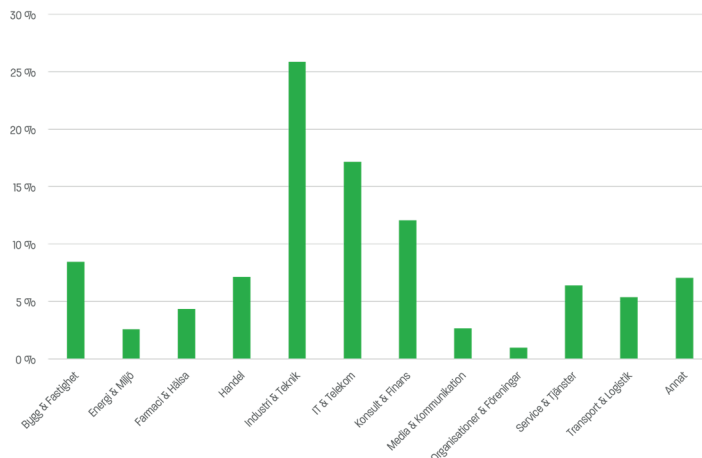
69 procent av respondenterna är gifta eller har ingått partnerskap, 22 procent av de svarande är sammanboende, två procent är särbo och sju procent är singlar, ensamstående, änkor eller änklingar.

49 procent av de svarande bor i storstäder och storstadsnära kommuner, 32 procent av respondenterna bor i större stad eller kommun nära en större stad och 18 procent bor i mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner.

13 procent av de svarande är 25-35 år, 26 procent är 36-40 år, 31 procent är 41-45 år och 30 procent är 46 år eller äldre.

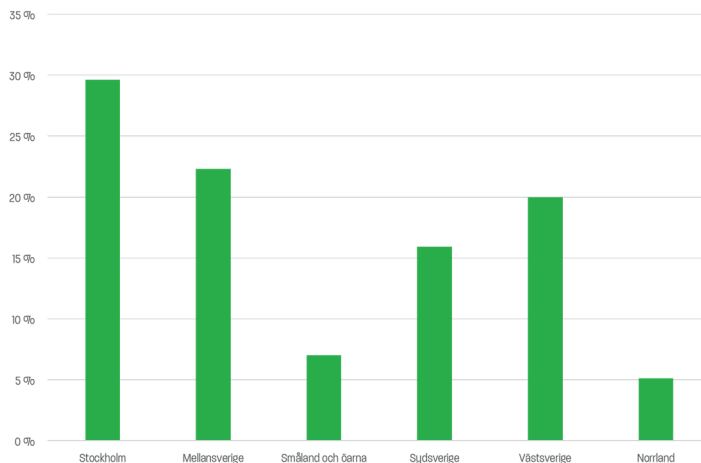
59 procent av respondenterna har varit föräldralediga de senaste tre åren. 34 procent av de svarande har varit föräldralediga kortare än tre månader, 11 procent har varit föräldralediga mellan tre och sex månader och 15 procent har varit föräldralediga längre än sex månader. 41 procent av de svarande har inte alls varit föräldralediga under de senaste tre åren.

I vilka branscher arbetar respondenterna?



Åtta procent av respondenterna arbetar inom Bygg och fastighet, tre procent inom Energi och miljö, fyra procent inom Farmaci och hälsa. Sju procent av respondenterna arbetar inom Handel, 26 procent inom Industri och teknik, 17 procent inom It och telekom, 12 procent av inom Konsult och finans. Tre procent av respondenterna arbetar inom Media och kommunikation, en procent inom Organisationer och föreningar, sex procent inom Service och tjänster och fem procent inom Transport och logistik. Sju procent av respondenterna arbetar i något annat område än Unionens elva branscher.

Var bor respondenterna?



30 procent av respondenterna bor i Stockholm och 22 procent bor i Mellansverige. Sju procent kommer från Småland och öarna, 16 procent från Sydsverige, 20 procent kommer från Västsverige och fem procent från Norrland.

I RAPPORTEN FÖRÄLDRAVÄNLIGT ARBETSLIV 2019 undersöker Unionen vilka faktorer tjänstemän i privat sektor upplever är viktigast för att kombinera barn och jobb. Unionen har även undersökt hur föräldravänligt arbetslivet bedöms vara i nuläget.

Resultaten visar att nästan sju av tio tjänstemän i privat sektor med barn i åldersspannet 0-11 år anser att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. Drygt sex av tio anser att deras nuvarande arbetsplats är föräldravänlig. Även om många arbetsgivare idag har kommit en bra bit på vägen mot att fullt ut vara föräldravänliga, så finns det förbättringsutrymme. Både för att säkerställa att den personal som arbetsgivare redan har investerat i stannar kvar, trivs och utvecklas. Men också för att vi alla har ett ansvar att bryta de strukturer som gör att föräldrar, och då särskilt kvinnor, helt enkelt riskerar att få sämre karriärmöjligheter, en sämre löneutveckling och en sämre hälsa när de blir föräldrar.

Rapporten innehåller även en vägledning till Unionens förtroendevalda om hur de kan vara pådrivande i arbetet för föräldravänliga arbetsplatser.

Du som är tjänsteman på en arbetsplats i den privata sektorn kan vara medlem i Unionen. En stor del av Unionens medlemmar har högskoleutbildning och många är chefer. Utöver våra yrkesverksamma medlemmar välkomnar Unionen även egenföretagare och studenter. Unionen är Sveriges största fackförbund med över 660 000 medlemmar. Vår vision är att skapa trygghet, glädje och framgång i arbetslivet.