Unionens politiska ståndpunkter för

ett jämställt och inkluderande arbetsliv

Oktober 2025

UNIONEN

Innehåll

Förord ... 2
Inledning ... 3
De sju diskrimineringsgrunderna ... 4
Övergripande principer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet ... 5
Jämställda och inkluderande arbetsplatser ... 5
Arbetet för lika rättigheter och möjligheter - en självklar del av den svenska partsmodellen ... 7
Jämställda och inkluderande arbetsförhållanden ... 8
Föräldravänligt arbetsliv ... 10
Föräldravänliga arbetsplatser ... 10
Föräldravänlig karriär- och löneutveckling ... 11
Minska skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsarbetsmönster ... 11
Modernisera förutsättningarna för graviditetspenning och VAB ... 12
Frihet från våld, trakasserier och sexuella trakasserier ... 13
Frihet från våld i nära relationer ... 14
Rekrytering fri från diskriminering ... 15
Jämställd och inkluderande kompetens- och karriärutveckling ... 16
Jämställda och icke-diskriminerande löner ... 17
Jämställda utbildnings- och yrkesval ... 18
Bättre förutsättningar för kvinnors företagande ... 19
Artificiell intelligens och digitalisering - ett stöd och en utmaning för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ... 20
Fler ingångar till arbete och delaktighet ... 21
Referenser ... 22

Förord

Den självklara respekten för människors lika värde och rättigheter är ständigt en prioriterad fråga för Unionen och en naturlig utgångspunkt i förbundets arbete för ett jämställt och inkluderande arbetsliv. Som Sveriges största fackförbund har Unionen ett stort ansvar att driva på utvecklingen mot ett arbetsliv där alla har möjlighet att nå och använda sin fulla potential och där ingen diskriminering förekommer. Det är ett ansvar som Unionen tar på stort allvar. För att vi som utgör Unionen på bästa sätt ska kunna påverka, förändra och förbättra arbetslivet och i förlängningen samhället, behöver vi gemensamma ställningstaganden, förhållningssätt och krav.

Arbetslivet är i ständig förändring. Nya branscher och nya arbetsformer tillkommer. Klimatomställningen, digitaliseringen, och den snabba utvecklingen av artificiell intelligens är alla stora och högaktuella processer men det innebär inte per automatik att orättvis resursfördelning, exkluderande normer eller diskriminerande beteenden upphör. I en del fall står utvecklingen still, till exempel lönegapet mellan privatanställda kvinnor och män i tjänstemannayrken, som inte längre minskar. I andra hänseenden går utvecklingen till och med bakåt när angeläget arbete för att öka mångfald och inkludering avskaffas på flera håll. Här vill Unionen vara en aktiv motkraft och stå upp för alla arbetstagares rättigheter och möjligheter, inom Sverige men även globalt.

Ett kvartssekel in på 2000-talet så kan vi vidare konstatera att arbetslivet i och med digitaliseringen och pandemi kommit närmare hemmet och den privata sfären mer än någonsin. En utveckling som ger flexibilitet men också ställer nya krav i arbetslivet. Unionen kommer noga följa denna utveckling och fortsätta verka för balans både på jobbet och mellan arbete och fritid.

Unionen ska även fortsättningsvis vara ett kompetent stöd för sina medlemmar genom hela arbetslivet. Vi ska finnas där vid trakasserier, vid förhandlingar om ojämställda löner, när gravida sägs upp på osakliga grunder, när människor exkluderas vid rekrytering på grund av att de har ett utländskt klingande namn eller en diagnos, vi ska se till att transpersoner känner sig välkomna på jobbet, och vi ska finnas där i flera andra frågor. Ska Sverige fortsätta vara ett innovationsrikt land med stark konkurrenskraft, finns inget utrymme för exkludering, eller ojämlika villkor i arbetslivet.

Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv, ska ses som en viljeinriktning. I en del frågor och inför vissa vägval kommer beslut även fortsättningsvis att behöva fattas i det enskilda fallet – med vägledning av principerna som anges i denna politik.

Politiken är fastställd av Unionens förbundsstyrelse den 9 oktober 2025.

Josefin G Nilsson

Press och Påverkanschef

Inledning

Unionens arbete för ett jämställt och inkluderande arbetsliv tar sin utgångspunkt i förbundets stadgar:

§1.1 Förbundets värderingar

Unionen är en medlemsstyrd organisation som bygger på solidaritet och värderingar som värnar grundläggande demokratiska principer i samhället samt respekten för jämställdhet, jämlikhet och mångfald samt alla människors lika värde. Förbundet är partipolitiskt obundet.

Unionen har sedan 2015 följande definition av mångfald:

För Unionen handlar arbetet för mångfald om att skapa ett attraktivt arbetsliv med inkluderande arbetsplatser där allas kompetens och potential tas tillvara. Mångfald för Unionen innebär att alla har samma rättigheter och möjligheter och ska behandlas likvärdigt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Arbetet för mångfald innebär att all diskriminering ska motverkas och att lika rättigheter och möjligheter ska främjas. Mångfald uppnås när faktiska och inte förväntade olikheter ses som en tillgång.

Unionen anser att jämställdhet och mångfald berikar arbetslivet och är en nödvändighet för ett framgångsrikt samhälle.

De sju diskrimineringsgrunderna

I svensk diskrimineringslag återfinns sju olika diskrimineringsgrunder. Dessa kommer refereras till i detta dokument och förklaras härmed nedan.

- *Kön* förklaras som att någon är juridiskt kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet och - uttryck* syftar framför allt på personer som bryter mot traditionella föreställningar om, eller normer för, hur män eller kvinnor förväntas se ut eller vara eller som inte känner sig som vare sig man eller kvinna.
- *Etnisk tillhörighet* betyder att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Religion eller annan trosuppfattning* kan vara religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.
- *Funktionsnedsättning* syftar på en begränsning av en persons av fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Ett exempel är rörelsehinder, ett annat autism, ett tredje synnedsättning.
- *Sexuell läggning* avser om en person är homo-, hetero- eller bisexuell.
- *Ålder* är antalet levda år.

Övergripande principer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet

Nedan följer ett flertal övergripande och principiella utgångspunkter för Unionens arbete för jämställdhet och mångfald.

- Unionen anser att jämställdhet och mångfald är en fråga om mänskliga rättigheter.
- Unionen anser att jämställdhet och mångfald i grunden är viktiga demokrati- och rättvisefrågor.
- Unionen anser att ett systematiskt arbete för jämställdhet och mångfald ökar innovationskraften, produktiviteten och lönsamheten i ett företag och i förlängningen får positiva effekter för företagets konkurrenskraft.
- Unionen värnar individens rätt att definiera sig själv och att bli respekterad för den han, hen eller hon är.
- Unionen värnar vikten av att ha intersektionella perspektiv på jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Att ställa olika utsatta grupper mot varandra är mycket sällan relevant och gynnar inte arbetet för lika rättigheter och möjligheter för alla.
- Unionen vill att det ska finnas positiva incitament att göra jämställda och inkluderande val – både för den enskilde individen och för företag och organisationer.
- Unionen vill bidra till att fler företag både ser den egna potentialen i att bidra till ökad jämställdhet och mångfald samt inser affärsnyttan med ett systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete.
- Unionen vill inom ramen för jämställdhets- och mångfaldsarbetet bidra till att lyfta lärande exempel som kan inspirera andra aktörer.
- Unionen ska bidra till att synliggöra och förändra de föreställningar om kvinnligt och manligt som leder till ojämställdhet på arbetsmarknaden.
- Unionen ska bidra till att synliggöra och förändra de exkluderande och begränsande normer som leder till utanförskap, kränkningar och diskriminering i arbetslivet.
- Unionen vill att lagkravet på mångfaldspolicy ska gälla alla företags och organisationers styrelser, oavsett storlek.
- Unionen anser att företagens hållbarhetsarbete ska innefatta frågor om arbetsvillkor och mänskliga rättigheter på den globala arbetsmarknaden.

Jämställda och inkluderande arbetsplatser

Unionens erfarenhet är att det finns tre övergripande framgångsfaktorer för jämställda och inkluderande arbetsplatser:

- Högsta ledningens uttalade ställningstagande och stöd för jämställdhet och mångfald och mot trakasserier och diskriminering.
- Ett jämställt och inkluderande ledarskap.
- Ett systematiskt och planmässigt arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter som bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter.

Det är angeläget att i alla delar av ett företags eller en organisations verksamhet beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet.

- Unionen vill att möjligheten till ekonomiska incitament i form av skattelättnader för arbetsgivare som bedriver ett systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete utreds.
- Unionen vill att företagens och organisationernas högsta ledning tydligt visar sitt engagemang och sin viljeinriktning i jämställdhets- och mångfaldsfrågorna.
- Unionen anser att kartläggning av risker för diskriminering bäst görs genom framtagande av jämlikhetsdata.
- Unionen vill att alla arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ska ta fram och implementera en policy och en handlingsplan för jämställdhet och mångfald och göra dessa kända för alla medarbetare på arbetsplatsen. Denna kan med fördel vara en grund för det obligatoriska arbetet inom kraven i diskrimineringslagen. Om fackliga företrädare saknas ska samverkan ske med andra utsedda arbetstagarrepresentanter.
- Unionen vill att frågor om lika rättigheter och möjligheter regelbundet lyfts i chefs- och ledningsgrupper.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter - en självklar del av den svenska partsmodellen

Unionen anser att arbetsmarknadens parter ska ha faktiska möjligheter att i centrala kollektivavtal ta ansvar för arbetet för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning och ålder.

Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet är tvingande men efterlevnaden är inte tillräckligt hög. Många lokalt förtroendevalda berättar att det är svårt att ställa krav på området just för att kraven på insyn och samverkan i lagen är för vaga. Dessutom har Diskrimineringsombudsmannen det senaste decenniet inte prioriterat tillsyn av de aktiva åtgärderna, varför en kollektivavtalsreglering på området är nödvändig om lagstiftaren menar allvar med ambitionen i lagen.

- Unionen vill att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet ska vara semidispositiva.
- Unionen vill att förutsättningar för ett aktivt och systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete på arbetsplatserna ska skapas genom kollektivavtal. Partsgemensamma råd ska inrättas för att stödja denna verksamhet.

Jämställda och inkluderande arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden omfattar arbetets organisation liksom den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.

Jämställda och inkluderande arbetsförhållanden handlar om att skapa likvärdiga förutsättningar för alla att verka, trivas och utvecklas på jobbet oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Sverige har en lång historia av jämställdhetsarbete och jämställdhetspolitik, vilket vi kan vara stolta över, men arbetslivet kan bli bättre på att se hur olika former av ojämställdhet överlappar varandra. Kvinnor i en svår socioekonomisk situation, transkvinnor, eller kvinnor med en funktionsnedsättning eller med en annan etnisk tillhörighet än majoriteten, upplever ibland ojämställdhet olika. Därför är det viktigt att synliggöra problem från fler perspektiv än bara ett.

De genusmönster som råder i samhället existerar såklart även i arbetslivet. Risker i kvinnors arbetsmiljö synliggörs och åtgärdas inte i tillräckligt stor utsträckning. Ett fortsatt genusperspektiv behöver därför beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Jobbet är också närmre hemmet idag än tidigare. Kvinnors och mäns arbete i privat tjänstemannasektor präglas till allt större andel av distansarbete. Det upplevs ofta som en fördel och underlättar ofta för småbarnsföräldrar. Det har också minskat deltidsarbetet vilket bidrar till större ekonomiskt oberoende och bättre pensioner för i synnerhet kvinnor. Men det är också en fråga som behöver bevakas ytterligare. En risk när arbetet sker från hemmet är att en ojämlik fördelning av hushållssysslor förstärks ytterligare. Även risken för att känna sig otillräcklig som både medarbetare och förälder ökar.

Medvetenheten om och synliggörandet av psykisk ohälsa i arbetslivet behöver öka. I dagens arbetsliv råder en tystnadskultur kring psykisk ohälsa på jobbet. Samtidigt vet vi att i synnerhet unga kvinnors psykiska ohälsa ökar. Ökad stress hänger ihop med de dubbla roller många kvinnor tar både på jobbet och i hemmet. Det krävs ett genusperspektiv för att synliggöra de strukturer som driver hälsa/ohälsa inom olika yrkesgrupper, något även Arbetsmiljöverket konstaterat.

Detta faktum ställer krav på oss som fackförbund att nogsamt följa utvecklingen och leta efter orsaker och diskriminerande effekter av den nya arbetslivets påverkan på hur en mår på, och orkar med, jobbet. Kvinnor som generellt tar störst ansvar för hem och barn påverkas på ett mer direkt vis när arbetslivet för privatanställda tjänstemän kommer närmre hemmet.

- Unionen anser att alla har rätt till en god arbetsmiljö med hållbara arbetstider oavsett arbetsplatsens storlek eller medarbetarens anställningsform.
- Unionen vill att fler tjänstemän vars arbetsuppgifter lämpar sig för det bör få möjligheten att utföra en del av arbetsveckan på distans.

- Unionen vill att alla som önskar att arbeta heltid i möjligaste mån ska få detta önskemål tillgodosett.
- Unionen vill att det psykosociala arbetsmiljöarbetet utvecklas, och att frisk- och riskfaktorer för psykisk hälsa och ohälsa särskilt beaktas i detta.
- Unionen anser att det krävs ett omfattande kunskapshöjande arbete bland alla arbetsgivare så att arbetsplatser bättre ska kunna stötta arbetstagare i psykisk ohälsa i arbetet, och på väg tillbaka till arbetet.
- Unionen vill att alla arbetsplatser arbetar aktivt med tillgänglighet så att alla medarbetare, oavsett funktionsförmåga kan utföra sitt arbete.
- Unionen önskar att flexibiliteten i arbetstiden värnas, både vad gäller arbetsdagens längd såväl som förläggning, samt möjligheten att ta igen arbetstid när det underlättar livspusslet.
- Unionen vill att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet beaktas i arbetet med såväl den psykosociala- som den fysiska arbetsmiljön.
- Unionen anser att arbetet med att skapa jämställda och inkluderande arbetsförhållanden, exempelvis det som sker inom ramen för diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder, med fördel kan samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbete som bedrivs enligt arbetsmiljölagen.
- Unionen vill att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska beaktas i samband med att riskbedömningar genomförs.
- Unionen vill att tillgången till och fördelningen av arbetsredskap och teknisk utrustning analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Unionen vill se satsningar på kvinnors arbetsmiljö som särskilt syftar till att öka förutsättningarna för kvinnor att förvärvsarbeta i större utsträckning än idag. Satsningarna ska bidra till att minska antalet tidiga utträden ur arbetslivet och deltidsarbete som beror på att arbetet är för fysiskt eller psykiskt krävande.
- Unionen vill att arbetsgivare i möjligaste mån underlättar för medarbetare att vara lediga på religiösa helgdagar och högtider.

Föräldravänligt arbetsliv

Föräldravänliga arbetsplatser

Att få ekvationen föräldraskap och jobb att gå ihop är en ständig – och tidvis svår – utmaning för många småbarnsföräldrar. Att arbetsplatsens villkor och rutiner utformas med hänsyn till småbarnsföräldrars särskilda behov är en nödvändighet.

Unionen har sedan många år tillbaka arbetat med att ringa in vad ett föräldravänligt arbetsliv är. Framför allt är det tre komponenter som återkommer i våra undersökningar riktade till privatanställda tjänstemän:

1) Att chef och arbetsgivare har en positiv inställning,
2) Att det finns möjlighet att påverka arbetstiden
3) Att det finns möjlighet till distansarbete

Familjekonstellationer kan se mycket olika ut, det finns familjer med såväl fler som färre föräldrar än just två och barn som uppvisar stora skillnader i behov.

- Unionen vill att det på arbetsplatserna bedrivs ett aktivt arbete som syftar till att underlätta att förena föräldraskap och jobb.
- Unionen vill att arbetsgivare aktivt uttalar sin positiva inställning till att medarbetare som blir föräldrar också är föräldralediga.
- Unionen vill att arbetsgivare särskilt betonar att den positiva inställningen till föräldraledighet självfallet även gäller för medarbetare som är män.
- Unionen strävar efter ett jämställt uttag av föräldraledighet och goda möjligheter att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Information om villkor för ledighet och föräldralön ska vara tydlig och förmedlas till kvinnor och män på ett likvärdigt sätt.
- Unionen vill att medlemmarna ska ha ökat inflytande över när och var arbetet utförs.
- Unionen vill att medarbetare ska ha stort inflytande över den egna arbetstiden. Rutiner och regler gällande arbetstidens förläggning och omfattning bör underlätta kombinationen föräldraskap och jobb.
- Unionen anser att arbetsgivare i den mån arbetsuppgifterna kan utföras på distans bör underlätta för medarbetare att på ett balanserat sätt fördela tiden mellan kontoret och hemmet.
- Unionen vill att det på arbetsplatserna ska finnas rutiner för att hantera oplanerad korttidsfrånvaro.
- Unionen vill se tydliga rutiner för att minska tröskeln att vabba. Genom klara besked om hur exempelvis arbets- och ansvarsfördelning sker vid frånvaro blir det enklare att vabba.
- Unionen anser att det är förälderns behov av att ge sitt sjuka barn vård, omsorg och uppmärksamhet som ska vara avgörande i valet mellan att vabba och vobba (med vobba menas att man jobbar hemifrån med bibehållen lön från arbetsgivaren samtidigt som man är hemma med sjukt barn). Att vobba får aldrig upplevas som ett tvång.

Föräldravänlig karriär- och löneutveckling

Föräldraskap får olika konsekvenser för kvinnor och män. Merparten av föräldraledigheten och vab-dagarna tas än idag ut av kvinnor. Mammor tar generellt sett ut längre sammanhängande perioder av föräldraledighet än pappor och kvinnor går betydligt oftare än män ner i arbetstid under småbarnsåren. Kvinnor tenderar också fortfarande att fortsätta arbeta på deltid även efter småbarnsåren.

En oroväckande hög andel av de privatanställda tjänstemännen upplever att föräldraledigheten varit en bromskloss i karriären. Föräldralediga riskerar också att hamna på efterkälken i lönehänseende. Risken att drabbas av negativa effekter ökar proportionerligt i förhållande till längden på föräldraledigheten. Föräldraskap och föräldraledighet riskerar med andra ord att bli en karriärbroms framför allt för kvinnor. En broms som dessutom får negativ effekt på såväl lön som pension. Det kan Unionen som fackförbund aldrig acceptera.

- Unionen anser att arbetsgivare ska ta ansvar för att föräldraledighet inte påverkar medarbetarnas kompetens-, löne- och karriärutveckling negativt.
- Unionen anser att ingen ska behöva välja mellan ett utvecklande arbetsliv och ett aktivt föräldraskap.
- Unionen vill att det genom kollektivavtal ska förebyggas och förhindras att småbarnsföräldrars anställningsvillkor och kompetensutveckling påverkas negativt före, under och efter föräldraledighet.
- Unionen vill att arbetsgivare särskilt ska beakta att det är diskriminering respektive missgynnande att stängas ute från lönerevision med hänvisning till föräldraledighet.
- Unionen vill att arbetsplatserna ska ha en policy och rutiner för medarbetare som är föräldralediga, denna policy ska i synnerhet beröra karriärutveckling och lön och ska omfatta perioden före, under och efter föräldraledighet.
- Unionen vill att behovet av kompetensutveckling lyfts i samband med att en medarbetare står inför att återgå i tjänst efter föräldraledighet.
- Unionen vill att normer och attityder till chefer och föräldraskap förändras. Det ska vara en självklarhet att även chefer blir föräldrar, är föräldralediga och vabbar.
- Unionen vill att chefer ska ha samma möjlighet som andra att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Att kunna gå ner i arbetstid eller att dela chefstjänst med någon annan är en viktig möjlighet.

Minska skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsarbetsmönster

På den könsuppdelade arbetsmarknaden i Sverige idag är det fortfarande ett faktum att kvinnor är överrepresenterade i lägre betalda sektorer, men också överrepresenterade inom yrken som visserligen finns på könsblandande arbetsplatser men är lägre betalda än andra. Detta är ett problem ur jämställdhetssynpunkt.

Ovanpå detta ger det ojämställda uttaget av föräldraledighet, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning, liksom kvinnors överrepresentation när det gäller deltidsarbete för att ta hand om barn, negativa konsekvenser i arbetslivet och för pensionen.

Kvinnors genomsnittliga disponibla inkomst är omkring 20 procent lägre än mäns. Under ett helt arbetsliv handlar det om en skillnad på 6 miljoner kronor enligt kommissionen för Jämställda livsinkomster från 2022. För att komma till rätta med detta problem behöver skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsarbetsmönster minska.

- Unionen vill se ett jämnare uttag av föräldraledigheten mellan vårdnadshavarna, i dagsläget går utvecklingen alldeles för långsamt.
- Unionen vill att en tredjedel av föräldraledigheten ska vara delbar, återstoden ska vara öronmärkt till respektive förälder.
- Unionen vill samtidigt värna flexibiliteten i föräldraförsäkringen och anser att ett jämnare uttag av föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och obetald ledighet även kan främjas genom information och opinion.
- Unionen vill se en utfyllnad av den allmänna pensionen (PPM) vid föräldraledighet och deltidsföräldraledighet.
- Unionen vill att alla arbetsgivare ska betala ut föräldralön och löneutfyllnad vid vab.
- Unionen har en positiv inställning till ekonomiska incitament som underlättar för individer att uppnå balans i föräldraskapet, som till exempel en jämställdhetsbonus, en förstärkt och förenklad föräldrapenning, men också en generös och pålitlig barnomsorg och fritidsverksamhet.
- Inkomsttaket för tillfällig föräldrapenning för lågt. Unionen ska arbeta för att det, i ett första steg, höjs till 10 prisbasbelopp, det vill säga samma nivå som för föräldrapenning.
- Unionen önskar att en utredning tillsätts med syfte att anpassa VAB-reglerna till dagens familjekonstellationer och livssituationer oavsett ålder på barnet, så att fler föräldrar kan ge barnen omsorg vid behov.
- Unionen kommer att arbeta för att kvalifikationstiden för löneutfyllnad vid föräldraledighet kortas samt att villkoren anpassas för att främja ett jämställt uttag.
- Unionen vill att föräldraförsäkringens regler ses över för att främja ett mer jämställt uttag av tillfällig föräldrapenning.
- Unionen vill synliggöra konsekvenserna av långvarig bortavaro från arbetsmarknaden och deltidsarbetande i form av risker för sämre karriär- och löneutveckling över tid och lägre pension.

Modernisera förutsättningarna för graviditetspenning och VAB

Unionen anser att det är hög tid att modernisera sjukförsäkringen innan och efter föräldraledigheten.

- Unionen vill att alla arbetsgivare särskilt uppmuntrar män att ta ut föräldraledighet och vab.
- Unionen vill att graviditetspenning ska kunna utgå från och med den 90:e dagen innan beräknad förlossning till och med dagen före faktisk förlossning.
- Unionen vill att graviditetspenningen höjs till 10 prisbasbelopp.
- Unionen anser att en icke-behovsprövad graviditetspenning ska kunna nyttjas de sista sju kalenderdagarna innan beräknad förlossning och fram till och med dagen före den faktiska förlossningen.

Frihet från våld, trakasserier och sexuella trakasserier

Ingen ska behöva stå ut med sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning eller ålder i arbetslivet.

#Metoo-rörelsen förde med sig viktiga framgångar i arbetet mot sexuella trakasserier. Bland annat en ökad medvetenhet om problemet i befolkningen i stort och en ökad kunskap bland chefer och arbetsgivare. Flera myndigheter fick också regeringsuppdrag och genomförde tillsynsinsatser med anledning av de offentliggjorda berättelserna. Unionen ser i återkommande undersökningar att risken att utsättas för både trakasserier och sexuella trakasserier ökar om en är ung och kvinna. Om en dessutom är transkvinna, har en annan sexuell läggning än heterosexuell eller råkar ha släktingar i ett utomeuropeiskt land så är risken än större Det är därför här, likväl som i annat jämställdhets- och mångfaldsarbete, viktigt att ha breda perspektiv.

Sammantaget har #Metoo-rörelsen haft en bestående inverkan på samhällelig medvetenhet och attityder relaterade till sexuella trakasserier och övergrepp. Men problemen kvarstår. Orsakerna till att det går långsamt är många, seglivade normer, rädsla för repressalier, upplevda trösklar för att anmäla, svårigheter att leda händelser i bevis är några anledningar.

Företag och organisationer måste därför ta ett aktivt ansvar för att förebygga och förhindra uppkomsten av trakasserier och sexuella trakasserier.

- Unionen anser att alla har rätt till ett arbetsliv fritt från trakasserier och sexuella trakasserier.
- Unionen vill att det på alla arbetsplatser ska finnas en policy eller uppförandekod av vilken det framgår att det råder nolltolerans mot trakasserier och sexuella trakasserier.
- Unionen vill att arbetsgivare ska tillgängliggöra och understryka vikten av denna policy eller uppförandekod i alla relevanta sammanhang, inklusive i relation till kunder, inhyrda entreprenörer eller konsulter.
- Unionen vill att kunskapen om trakasserier och kränkande särbehandling ska förstärkas hos chefer och medarbetare i nyckelroller.
- Unionen vill att det på alla arbetsplatser ska bedrivas ett aktivt och systematiskt arbete för att främja en jämställd och inkluderande arbetsmiljö.
- Unionen vill att det på alla arbetsplatser ska finnas rutiner för vilka man kan vända sig till ifall man upplever att man blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Unionen vill att arbetsgivare som får kännedom om att en medarbetare kan ha utsatts för trakasserier eller sexuella trakasserier skyndsamt inleder en utredning av vad som har inträffat och vidtar de åtgärder som i förekommande fall behövs för att förhindra fortsatta trakasserier eller sexuella trakasserier.

- Unionen vill att Sverige ratificerar ILO konvention 190. Det bör ske snarast genom att i lagstiftning bekräfta allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier och ge ett bättre skydd till arbetstagare även när det är utomstående personer (tredje man) som är våldsamma eller trakasserar.

Frihet från våld i nära relationer

Statistik visar att en av fyra kvinnor utsätts för våld i en nära relation någon gång under sitt liv. Utifrån dessa siffror är det kan man dra slutsatsen att det, åtminstone på större arbetsplatser, finns ett flertal som har utsatts, men också de som har utsatt eller fortfarande utsätter sin partner för våld.

Unionen kan konstatera att kunskapen om våld i nära relationer behöver öka. Med stöd av lagen om anställningsskydd (LAS) existerar ett visst rehabiliteringsansvar för alla arbetsgivare. Det gäller oavsett orsak och utgör en skyldighet att stödja personen i fråga samt anpassa arbetsuppgifter så långt som det är möjligt.

- Unionen strävar efter att kunskapen om våld i nära relationer ökar bland framför allt chefer och arbetsgivare.
- Unionen önskar att kännedomen om rättigheterna för våldsutsatta är lika tydliga på arbetsplatsen som andra rättigheter vid exempelvis sjukdom och arbetsanpassning.
- Unionen strävar efter att det på arbetsplatsen ska finnas en beredskap och rutiner för hur arbetsgivare ska stötta en medarbetare som utsatts för våld i en nära relation.

Rekrytering fri från diskriminering

Det finns föreställningar kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund som riskerar att påverka uppfattningen om vilka kandidater som är mest kvalificerade för en viss tjänst.

En förutsättning för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet är att den sökande med den bästa kompetensen erbjuds jobbet.

- Unionen vill att alla som är delaktiga i rekryteringsarbetet på en arbetsplats får utbildning eller kompetensutveckling i hur en kompetensbaserad rekrytering utan diskriminerande inslag genomförs.
- Unionen vill att alla oskäliga hinder att få anställning kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund, föräldraskap, eller kombinationer av dessa på ett företag eller i en organisation identifieras och undanröjs.
- Unionen anser att alla företag bör ha tydliga rekryteringsprocesser med en tillhörande rekryteringspolicy som främjar jämställdhet och mångfald. Dessa bör gälla även vid användandet av rekryteringskonsulter. En sådan rekryteringspolicy bör tas fram i nära samverkan med den lokala fackklubben.
- Unionen vill att en jämn könsfördelning eftersträvas inom alla arbeten, kategorier av arbetstagare och på alla nivåer i ett företag eller en organisation.
- Unionen ser positiv särbehandling som ett effektivt och lämpligt verktyg att rekrytera underrepresenterat kön, och därmed främja en jämnare könsfördelning. Till exempel genom riktad annonsering och tydligt brukande av positiv särbehandling som metod.
- Unionen vill att kravprofiler och platsannonser kvalitetssäkras ur jämställdhets- och mångfaldssynvinkel.
- Unionen kräver stopp för osakliga och för jobbet irrelevanta frågor kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund eller planer på att skaffa barn på anställningsintervjuer.
- Unionen anser att arbetsprover i större utsträckning bör användas i rekryteringssammanhang eftersom de ger en rättvisande bild av den sökandes kompetens och färdigheter.
- Unionen kräver att eventuella språk- eller medborgarskapskrav ska vara sakligt motiverade och direkt kopplade till den utlysta tjänsten.
- Unionen anser att validering av utländsk utbildning och kompetens liksom validering av reell kompetens är viktiga redskap i arbetslivet. Validering ska ske med beaktande av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv liksom en helhetsbedömning av individens utbildning och faktiska kvalifikationer.

Jämställd och inkluderande kompetens- och karriärutveckling

Kompetensutveckling kan både bredda och fördjupa medarbetarens kompetens och kan syfta till att utveckla medarbetaren inom sitt yrke eller skapa förutsättningar för hen att prova på andra eller mer avancerade arbetsuppgifter.

Det är angeläget att anlägga ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på frågan om kompetensutveckling i syfte att säkerställa att alla oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund får likvärdiga möjligheter till karriär- och löneutveckling.

- Unionen vill att alla oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund ska ha likvärdiga möjligheter att utveckla sin kompetens inom ramen för sin anställning.
- Unionen vill att arbetsgivare säkerställer att den kompetensutveckling som genomförs främjar såväl jämställdheten som mångfalden på arbetsplatsen.
- Unionen vill att kompetensutvecklingsinsatser ska bidra till likvärdiga karriärmöjligheter.
- Unionen ser positiv särbehandling som ett effektivt och lämpligt verktyg att karriärmässigt lyfta underrepresenterat kön, och därmed främja en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen.
- Unionen vill att kompetensutvecklingsbehovet hos medarbetare som är eller har varit långtidssjukskrivna särskilt uppmärksammas.
- Unionen vill att företag och organisationer aktivt ska verka för att fler kvinnor får möjligheten att göra karriär, bli chefer och vara representerade i ledningsgrupper och styrelser.
- Unionen anser att ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv ökar förutsättningarna för fler kvinnor att bli chefer.
- Unionen anser att den enskilt viktigaste framgångsfaktorn för jämställdhet och mångfald i arbetsgivares styrelser och ledningsgrupper är att organisationernas högsta ledning visar engagemang och en tydlig viljeinriktning både i ord och i handling.
- Unionen motsätter sig lagstiftning om könskvotering till bolagsstyrelser. Dock, om företagens ägare och valberedningar inte inom en snar framtid tar ansvar för en jämnare könsfördelning i bolagens styrelser anser Unionen att regler om kvotering inte längre kan uteslutas.
- Om bolagsägare på eget initiativ vill införa regler om en jämn könsfördelning i styrelsen välkomnar Unionen detta.

Jämställda och icke-diskriminerande löner

Att det inte ska förekomma osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder eller socioekonomisk bakgrund är en viktig fråga för Unionen.

I och med att löneskillnaderna mellan män och kvinnor inte längre minskar, i synnerhet i privat sektor, gör frågan än mer prioriterad. Initiativ såsom de nya kraven på lönetransparens är ett stöd i detta, men kommer inte räcka för att vända utvecklingen.

- Unionen kräver att alla osakliga eller diskriminerande löneskillnader undanröjs.
- Unionen vill att arbetsgivare aktivt ska främja en jämställd löneutveckling för kvinnor och män.
- Unionen vill att parterna i kollektivavtalen verkar för att nå jämställda löner. En uttalad viljeriktning i avtalen borgar för gemensamma ansträngningar i exempelvis arbetet med den inom industrin avtalade metoden löneanalys.
- Unionen värnar industrins märke och dess lönenormerande roll. Unionen vill se en jämn könsfördelning inom alla yrken, branscher och sektorer snarare än löneutjämnande åtgärder mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.
- Unionen anser att årlig lönekartläggning och analys är en effektiv metod att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.
- Unionen anser att facket spelar en viktig roll för att säkerställa att bestämmelserna om lönekartläggning och analys följs.
- Unionen vill att arbetsgivare i samverkan med fackliga förtroendevalda ser över bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor i syfte att säkerställa att de inte missgynnar någon. Om fackliga företrädare saknas ska samverkan ske med andra utsedda arbetstagarrepresentanter.
- Unionen vill att arbetet för att uppnå jämställda löner integreras i den ordinarie löneprocessen.
- Unionen vill att osakliga löneskillnader som upptäcks vid lönekartläggning ska rättas till med andra medel än det kollektivavtalade löneutrymmet i en lönerevision.
- Unionen vill se en förbättring av samverkansformerna i arbetet med lönekartläggning och analys.
- Unionen vill att kompetensutveckling används som ett aktivt redskap för att främja jämställda löner.
- Unionen vill att löneutvecklingen för medarbetare som är eller har varit långtidssjukskrivna särskilt uppmärksammas.
- Unionen anser att det är angeläget att jämställdhetsperspektivet särskilt beaktas vid nyanställning i synnerhet i samband med att lönen sätts.

Jämställda utbildnings- och yrkesval

Arbetsmarknaden är alltjämt könssegregerad. Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika sektorer och yrken och på olika positioner. Det får negativa konsekvenser, för såväl individen som för samhället.

En av de viktigaste nycklarna för att komma till rätta med den könsuppdelade arbetsmarknaden är att påverka utbildnings- och yrkesvalen bland unga människor. Inom en del yrkesgrupper har könssegregationen inte minskat nämnvärt de senaste åren, i några fall har den till och med ökat.

Det finns föreställningar om kvinnligt och manligt som leder till att många upplever att vissa yrken är mer lämpade för kvinnor och att andra är mer lämpade för män. Dessa föreställningar påverkar såväl valet av gymnasieprogram som valet av eftergymnasial utbildning och bidrar till att upprätthålla könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Den uppdelade arbetsmarknaden bidrar i sin tur till att begränsa såväl karriär- som löneutveckling för i synnerhet kvinnor.

- Unionen anser att alla arbetsgivare har ett ansvar för kulturen på arbetsplatserna, för att behålla och inkludera kompetenser, samt ett ansvar för att driva en rekrytering fri från diskriminering. Utöver det har arbetsgivarorganisationerna ett övergripande ansvar för förändring av könsfördelningen på branschnivå.
- Unionen anser att könsbundna utbildnings- och yrkesval ska förändras. Detta för att i ett så tidigt skede som möjligt motverka den könssegregerade arbetsmarknaden och den ojämställdhet i såväl karriärmöjligheter som inkomst som följer av detta.
- Unionen vill lyfta fram behovet av ett än mer proaktivt arbete bland huvudmännen för Sveriges gymnasieskolor, yrkeshögskolor, högskolor och universitet. Att attrahera underrepresenterat kön till att söka sig in i yrkesgrupper som är könssegregerade är nyckeln till att påverka den tudelade arbetsmarknaden i Sverige idag.
- Unionen vill att alla utbildningsanordnare aktivt ska verka för att uppnå eller bibehålla en jämn könsfördelning bland eleverna och studenterna på olika kurser och program.
- Unionen vill att Universitets- och högskolerådet ges större resurser att konsekvent arbeta för att förekomsten av könsbundna utbildnings- och yrkesval minskar. Det är lika viktigt att bryta segregationen bland kvinnodominerade såväl som mansdominerade utbildnings- och yrkesval.
- Unionen ska informera om och försöka påverka valen i de livssituationer där ojämställdhet uppstår, såsom utbildnings- och yrkesval.
- Unionen ska bidra med kunskap om hur övergången från utbildning till arbete kan underlättas för personer som gjort utbildningsval vilka kan anses vara otraditionella ur ett könsperspektiv.
- Unionen ska stödja initiativ som syftar till att bredda rekryteringen till utbildningar ur jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Unionen ska bidra till att lyfta förebilder som kan inspirera unga att våga göra könsobundna utbildnings- och yrkesval.

Bättre förutsättningar för kvinnors företagande

Det är betydligt fler män än kvinnor som är företagare i Sverige. Studier från bland andra Svenskt Näringsliv visar att en bidragande orsak till detta är att kvinnor känner en större oro för att socialförsäkringssystemen inte ska ge ett fullgott skydd som egenföretagare. För att öka incitamentet för fler kvinnor att bli företagare behöver socialförsäkringssystemen anpassas till företagares särskilda förutsättningar och behov.

De kvinnor som arbetar som företagare agerar främst inom mikro- och småföretag, där tillgången till riskkapital är knapp, vilket bland annat beror på att många riskkapitalbolag styrs av män med liten insikt i de branscher kvinnor tenderar att engagera sig i. Likaså är möjligheterna för mikro- och småföretag att delta i offentlig upphandling begränsade. Här finns utrymme att ytterligare främja möjligheterna även för kvinnors företagande.

Även tillgången till startkapital behöver ses över för att underlätta för fler kvinnor att starta företag.

- Unionen vill att socialförsäkringssystemen ska utformas med hänsyn till egenföretagares särskilda behov.
- Unionen anser att användningen av offentliga stödmedel till företagande behöver fördelas mer jämställt.
- Unionen uppmanar företag och investmentbolag att investera sina riskkapital med ett jämställdhetsperspektiv som inte enkom gynnar manligt dominerade branscher och idéer.
- Unionen vill att statistik för offentlig finansiering redovisas könsuppdelat, vilket underlättar att på sikt forma nödvändiga åtgärder för att vidare främja kvinnors företagande.
- Unionen vill att det ska sättas mål för hur upphandling ska bidra till jämställdhet och kvinnors företagande i den nationella upphandlingsstrategin.
- Unionen anser att de lån som Almi erbjuder är viktiga för kvinnor som i större utsträckning upplever finansieringsproblem i samband med företagande. Räntan på Almis lån är dock mycket hög och bör därför sänkas med tanke på att det föreligger minimal risk för att lånen är marknadsförvrängande i och med kravet på medfinansiering.

Artificiell intelligens och digitalisering - ett stöd och en utmaning för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

AI-teknik kan användas för att skapa behovsanpassade lösningar som möter behoven hos många arbetstagare, såväl som arbetsgivare. AI kan, om den hanteras rätt, därigenom bidra till ett hållbart samhälle där ingen lämnas utanför.

I takt med den snabba utvecklingen av artificiell intelligens ökar också medvetenheten om att det behövs reglering som skyddar människor från risker med AI, bland annat diskriminering. Det är därför av stor vikt att i ett tidigt stadium ta tillvara potentialen i AI och använda den i ett inkluderande, snarare än ett exkluderande, syfte.

Många AI-system baseras på syntetiserade mänskliga val och beslut, exempelvis i en rekryteringsprocess eller ett val av vilka medarbetare som ska få en viss kompetensutveckling. Om den input systemet erhåller från början baseras på fördomar och diskriminerande beslut, kommer de AI-baserade systemen inte enbart upprepa, utan i vissa fall även kunna utveckla nya former av diskriminering. Ett av de tydligaste exemplen är i rekryteringssystem, där datan in i systemet redan har bias som följaktligen kan verka diskriminerande i urvalsprocessen.

- Unionen anser att satsning på forskning och utveckling som motverkar diskriminering inom digitalisering och AI är prioriterat.
- Unionen anser att aspekter på lika rättigheter och möjligheter är centrala i arbetsgivares val av AI-system och att bredden av olika människors bakgrund och förutsättningar måste tas hänsyn till.
- Unionen vill att AI-system som används i arbetslivet noggrant utvärderas och testas innan de används. I utvärderingen och testningen bör perspektivet lika rättigheter och möjligheter särskilt beaktas. Detta för att säkerställa att inte systemen används slentrianmässigt och utan utvärdering av risker för diskriminering. Betydelsen av att det finns människor som är ansvariga för AI-systems rekommendationer/beslut och som kan ompröva dessa kan inte nog understrykas.
- Unionen anser alla stora förändringar, där nya AI-system eller AI-lösningar ingår, måste samverkas och inte sällan MBL-förhandlas i god tid innan införandet.
- Unionen vill att alla arbetsgivare inom ramen för diskrimineringslagens aktiva åtgärder, ska analysera risker för diskriminering årligen. Arbetsgivare kan inte svära sig fria från ansvar genom att hänvisa till att ett diskriminerande beslut eller en åtgärd utförts av en maskin.

Fler ingångar till arbete och delaktighet

Unionen anser att särskilda åtgärder behöver vidtas i samråd med grupper med en svag arbetsmarknadsanknytning liksom grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Det kan handla om personer med ett behov av stöd och anpassning, kopplat till en funktionsnedsättning eller andra särskilt utsatta grupper. Unionen har, tillsammans med LO och Svenskt Näringsliv arbetat fram förslaget med etableringsjobb bland annat med syftet att motverka just detta.

Dagens arbetsmarknad medför dock ett flertal hinder för flera av dessa grupper. Onödiga språkkrav är ett, en otillgänglig arbetsmiljö en annan. När arbetsmiljön planeras så att den i grunden fungerar för så många som möjligt, och när organisation och arbetsmiljö utgår ifrån att vi alla har olika behov, fungerar den också bättre för de som har särskilda behov av stöd. Det bidrar i sin tur till minskat behov av individuella anpassningar.

- Unionen anser att systemen med lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning grundligen måste utredas och omorganiseras. Systemet bör i stället ersättas av ett mer individualiserat lönestöd för utveckling och trygghet.
- Skyddat arbete både inom Samhall och hos offentliga arbetsgivare bör finnas kvar och utvecklas.
- Unionen anser att det är angeläget att taket för den lönestödsgrundande inkomsten höjs. Unionen anser att taket bör indexeras mot inkomstbasbeloppet.
- Unionen anser att lönestöd ska kunna lämnas till en befintlig arbetsgivare. Dock måste rehabiliteringsansvaret vara uppfyllt innan det kan bli aktuellt med lönestöd. Det bör vidare utredas när rehabiliteringsansvaret kan anses vara uppfyllt.
- Unionen anser att Arbetsförmedlingens särskilda introduktions- och uppföljningsstöd, SIUS, fyller en viktig funktion för att underlätta för arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning.
- Unionen anser att Arbetsförmedlingen bör få helhetsansvar för att bevilja stöd till arbetshjälpmedel.
- Unionen anser att det arbetsmarknadspolitiken för personer med funktionsnedsättning behöver ses över och arbetsförmedlingens arbete med personer med så kallad ”nedsatt arbetsförmåga” öppnar upp för misstolkningar och riskerar att på ett sämre sätt ringar in individens personliga behov och rätt till stöd.
- Unionen anser att arbetsmarknadspolitikens stöd ska anpassas efter den stora variation av funktionsnedsättningar som existerar. Utöver detta krävs att Arbetsförmedlingen har den specialistkompetens som krävs för att på bästa sätt matcha arbetssökande med arbetslivet.
- Unionen strävar efter att arbetsgivare ska ge möjlighet till medarbetare som är nyanlända ska få möjlighet att lära sig svenska i anslutning till arbetet.
- Unionen anser att nyanlända som har eller får barn ska ges likvärdiga möjligheter till etableringsinsatser.
- Unionen anser att papperslösa migranter ska kunna organisera sig fackligt.
- Unionen vill att arbetsgivare särskilt ska beakta att det är diskriminering respektive missgynnande att stängas ute från lönerevision med hänvisning till hög ålder.

Referenser

Statistik om ekonomisk jämställdhet, SCB (2020)

Minska gapet -Åtgärder för jämställda livsinkomster (SOU 2022:4)

Unionens stadgar. Antagna på Unionens kongress 2023.

Föräldraledigheten under barnets första två år, TCO-rapport 2023.

TCO:s Jämställdhetsindex 2022

Trakasseribarometern - Kunskap för ett tryggt och inkluderande arbetsliv Kantar Sifo 2022

En vitbok om kvinnors arbetsmiljö, Arbetsmiljöverket 2017

Uppdrag om kvinnors företagande, Slutrapport Tillväxtverket 2023

Arbetsplatsens betydelse vid förekomst av våld i nära relation, samlat informationsmaterial från Jämställdhetsmyndigheten m. fl. 2022.

Psykisk ohälsa, arbete och sjukfrånvaro – en kunskapsöversikt. Forte 2020

Varför driver så få kvinnor företag i Sverige, Svenskt näringsliv, oktober 2023