

KRÖNIKA

JÄMSTÄLLDHET ÄR PÅ LIV OCH DÖD

Covid-19 har obönhörligen och igen påmint oss om att konsekvenserna av ojämställdhet på arbetsmarknaden kan bli stora och drabba såväl verksamhet som anställda. Priset kan bli väldigt högt, närmare bestämt ett antal dödsfall.

Det finns, som vi redan vet, stora skillnader i kvinnors och mäns anställnings- och arbetsvillkor, både på ett individuellt och ett strukturellt plan. Det bristande sociala skyddsnetet i kombination med de ottrygga anställningsvillkoren har förmodligen bidragit till att medarbetare har gått till jobbet sjuka, trots risk för smittspridning. Många kvinnodominerade områden som äldreomsorgen saknar dessutom skyddsutrustning medan problemet inom mansdominerade områden oftast är att skyddsutrustning finns, men inte används. Oavsett vilket, så är det illa, eftersom medarbetare utsätts för oro och risker, verksamheter drabbas och att lagstiftningen inte följs.

OFRIVILLIG DELTID är dubbelt så vanlig för kvinnor jämfört med män. Kommuner och regioner är överrepresenterade i statistiken. Statens jämställdhetsambitioner och mål, att erbjuda heltidstjänster, har ännu inte realiserats trots år av diskussioner.

Dubbelt så många kvinnor som män som har vikariat, och fler kvinnor kallas in vid behov, arbetar som timanställda, objektanställda eller liknande. Med andra ord, det är fler kvinnor som har ottrygga och otillräckliga anställningar och som förmodligen måste gå till jobbet även när de är sjuka. Det blev också en av de svaga länkarna i denna pandemi. Trots Folkhälsomyndighetens uppmaningar att vid minsta symtom stanna hemma verkar anställda, merparten kvinnor, inom hemtjänst och äldreomsorgen inte ha gjort det, troligtvis på grund av ekonomiska skäl. Anställningsform och villkor kan med andra ord få stora och betydande konsekvenser i pandemitider.

📌 Detta är en krönika

Eventuella ställningstaganden är skribentens.

Krönikör i nästa nummer: Ann Charlott Altstadt

Helt nyligen presenterades utredningen om en moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30. Av direktivet till utredningen framgår att Sverige är ett av de länder inom OECD där skillnaden mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsade anställningar är som störst. Det bör enligt direktivet skapas en bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor och utredningen skulle ha redovisat

”Det krävs en jämställdhetsgranskning och en riskanalys av hur både anställningsskyddet, Las, och arbetsmiljön, AML, efterlevs och kan förbättras för både kvinnor och män.”

konsekvenserna av nuvarande villkor ur ett jämställdhetsperspektiv. En bra ansats, men var finns resultatet och hur kommer det att påverka den nya lagstiftningen? Kompetensutveckling är enligt utredningen ett förslag att stärka kvinnor på arbetsmarknaden, men det är långtifrån tillräckligt. Det krävs en jämställdhetsgranskning och en riskanalys av hur både anställningsskyddet, Las, och arbetsmiljön, AML, efterlevs och kan förbättras för både kvinnor och män.

EN DEL AV PANDEMINS konsekvenser kunde ha förhindrats genom:

1. En lagstiftning som ger trygga anställningsvillkor och som förhindrar att arbetstagare går till jobbet när de är sjuka.
2. Att arbetsgivare hade följt den lagstiftning som finns inom arbetsmiljöområdet till exempel att tillhandahålla skyddsutrustning och att försäkra sig om att de anställda följer gällande föreskrifter till exempel regler om hygien.

ANN-KATRINE ROTH

Jurist, konsult och författare
Hon driver även företaget E(uro) Quality/Jämställdhetskonsult AB som arbetar med utbildning, organisationsutveckling, social hållbarhet och stöd i förändringsarbete i privat och offentlig verksamhet.



I NÄSTA NUMMER:

SPECIAL:
KRÄNGLIGT
OCH KOSTSAMT
LAGFÖRSLAG FÖR
VISSELBLÅSARE

EXPERTERNA
Vad gäller
vid konkurrens-
klausul?

**KOMMER UT
17 SEPTEMBER**