

Fagra löften

DO:s och JämO:s granskning av svenska företag som anslutit sig till Global Compact och/eller Globalt Ansvar



| Innehållsförteckning | sid. |
|---|-------------|
| 1. Inledning | 3 |
| 2. Sammanfattning | 4 |
| 3. DO:s granskning | 5 |
| Inledande resultat | 6 |
| Arbetsförhållanden | 7 |
| Etniska och religiösa trakasserier | 7 |
| Rekrytering | 8 |
| Begäran om kompletteringar | 8 |
| 4. Sammanfattning av DO:s granskning | 9 |
| 5. JämO:s granskning | 9 |
| Övergripande planer och enhetsplaner | 10 |
| Arbetsförhållanden | 11 |
| Förenas arbetet med föräldraskap | 11 |
| Förhindra och förebygga sexuella trakasserier | 12 |
| Intern och extern rekrytering | 12 |
| Jämställda löner | 14 |
| 6. Sammanfattning av JämO:s granskning | 15 |
| 7. Myndighetssamverkan mellan DO och JämO | 16 |

Appendix:

Tio principer för Global Compact



1. Inledning

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, inledde våren 2004 en granskning av företag som anslutit sig till Global Compact/Globalt ansvar. Resultatet av granskningen presenteras i denna rapport.

Global Compact ("globalt fördrag" eller "avtal") är ett initiativ av FN:s generalsekreterare Kofi Annan för att engagera det privata näringslivet i arbetet för mänskliga rättigheter, hållbar utveckling, mot diskriminering och korruption. Företag som ansluter sig till Global Compact förbinder sig bland annat att avskaffa alla former av diskriminering grundad på ras, hudfärg, kön, religion, politisk övertygelse, nationell härkomst eller social bakgrund, vid anställning och yrkesutövning.

Globalt Ansvar är ett svenskt regeringsinitiativ i anslutning till Global Compact för att främja svenska företags sociala ansvar när det gäller mänskliga rättigheter, grundläggande arbetsvillkor, bekämpning av korruption, en bättre miljö och övriga punkter i OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Syftet är även att stärka svenska företags konkurrenskraft.

Företag som ansluter sig till Global Compact/Globalt Ansvar förbinder sig skriftligen att stödja och följa principer och riktlinjer. De företag som öppet vill visa sitt ställningstagande listas på respektive projekts hemsida. Global Compact/Globalt Ansvar genomför emellertid ingen kontroll eller kvalitetssäkring av de anslutna företagen.

I februari 2004 var tjugofyra svenska företag anslutna till Global Compact och/eller Globalt Ansvar. Genom att i olika sammanhang föra fram att de ställer sig bakom riktlinjerna kan företagen förväntas få god publicitet.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, och Jämställdhetsombudsmannen, JämO, är statliga myndigheter med tillsyn bland annat över lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, respektive jämställdhetslagen. Ombudsmännen ska se till att arbetsgivare efterlever de krav på aktiva åtgärder som finns i respektive lagar.

Ombudsmännen beslutade att granska hur ett urval av de anslutna företagen följer de svenska lagarna mot könsdiskriminering och etnisk diskriminering.

Fem företag har granskats: AB Lindex, AB Electrolux, Folksam, Förenings-sparbanken AB, samt ITT Flygt AB. Det rör sig om stora företag med verksamhet både i Sverige och i andra länder.

Granskningen omfattar en genomgång av företagens planer för att motverka könsdiskriminering och etnisk diskriminering, samt gemensamma överläggningar mellan JämO, DO och enskilda företag.

2. Sammanfattning

De granskade företagen hör till de största i landet och förväntades ha tillräckligt med personalpolitiska resurser och juridisk expertis för att leva upp till de krav som ställs i jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet fortsättningsvis kallad EDA.

Trots det levde inget av de granskade företagen upp till de olika lagarnas krav för jämställdhet och mot etnisk diskriminering.

Däremot blev det uppenbart under den gemensamma granskningen att arbetsgivarna hade bättre kunskap om jämställdhetslagens aktiva åtgärder än om diskrimineringslagen och att man drev ett mycket bättre arbete mot diskriminering p.g.a. av kön än p.g.a. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

DO:s granskning visade bland annat att:

- Inget av de fem företagen levde vid tillsynens inledning upp till de krav som ställs i lagen.
- Två företag kunde inte redovisa några aktiva åtgärder överhuvudtaget.
- Inget företag hade gjort någon inventering för att förvissa sig om att arbetsplatsen passade alla anställda, oavsett etnisk eller religiös tillhörighet.
- Bara tre av företagen hade någon plan för att motverka etnisk och religiös diskriminering
- Bara ett av företagen hade mål och åtgärder för att förebygga och motverka etniska och religiösa trakasserier.

- Fyra företag hade planer mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier men saknade motsvarande planer mot etniska och religiösa kränkningar/trakasserier.
- Företagens externa rekryteringsannonser hade inga riktade annonser där man särskilt välkomnade alla sökande oavsett etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning. Inget företag hade heller någon annan åtgärd för att verka för att alla oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning gavs möjlighet att söka lediga anställningar.

JämO:s granskning visade bland annat att:

- Samtliga fem företag hade en jämställdhetsplan. Vissa av dem arbetade mycket aktivt och målinriktat med delar av planen. Men inget av de fem granskade företagen levde upp till jämställdhetslagens krav.
- De stora företagen har för dålig kunskap om hur jämställdhetsarbetet bedrivs ute på enheter och affärsområden, och/eller saknar en övergripande central plan.
- Arbetsgivaren för sällan något resonemang om att själv arbetsorganisationen också bör anpassas för att passa både kvinnor och män.
- Alla företag utom ett behövde komplettera sina skrivningar om hur de ska underlätta för anställda att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
- Alltför lite görs för att öka andelen kvinnor på chefsbefattning eller andelen män i administrativa befattningar. Få arbetsgivare anger konkret hur de ska uppnå en jämnare könsfördelning i olika arbeten.
- Inget av de granskade företagen kunde presentera en fullständig handlingsplan för jämställda löner, trots att bestämmelsen gällt sedan 1994, med en skärpning 2001.

3. DO:s granskning

DO genomförde sin granskning med stöd av lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA). Ombudsmannen mot etnisk diskriminering har enligt lagen (21 §) uppdraget att utöva tillsyn att den efterlevs.

Lagen (4-7 §§) kräver att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet ska bedriva *ett målinriktat arbete* för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta ska ske i fråga om arbete, anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Lagen innebär att arbetsgivaren ska:

- Anpassa arbetsförhållandena så att de ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier.
- Verka för att alla, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Till skillnad från jämställdhetslagen ställer denna lag inte uttryckligt krav på arbetsgivaren att upprätta en skriftlig plan för de planerade åtgärderna. I lagens förarbeten nämns dock att arbetet ska ske planmässigt. För att ett arbete ska vara planmässigt och målinriktat krävs tydliga konkreta, uppföljningsbara och tidsbestämda mål. DO begärde därför vid granskningen att företagen skulle redovisa hur de arbetade målinriktat för att nå upp till lagens krav.

Inledande resultat

De första redovisningarna som företagen skickade in till DO visade att ingen av dem levde upp till lagens krav (EDA).

Lagens paragrafer om aktiva åtgärder syftar till att motverka diskriminering. Det är därför viktigt att de åtgärder som arbetsgivare vidtar har en tydlig koppling till att förebygga diskriminering och inte är åtgärder eller policyuttalanden som har ett annat fokus. Bara två företag verkade, trots vissa brister, ha förstått lagens intentioner och anammat diskrimineringsperspektivet i sina redovisningar.

I övrigt kunde DO bland annat konstatera att:

Tre av företagen hade planer. En av dessa bifogade även planer från lokal nivå, det vill säga planer från verksamheter ute i landet.

Två företag kunde inte redovisa några aktiva åtgärder utan endast allmänt hållna visioner om ”mångfald” och rapporter från olika genomförda aktiviteter så som ”externa utbildningar gällande mångkulturellt samhälle” och liknande.

Vid de dialoger som DO hade med företagen, saknade de förståelse för DO:s krav att arbetet med aktiva åtgärder ska vara planmässigt, det vill säga konkret, tidsbestämt och uppföljningsbart.

Ett företag hade ingen plan alls men uppgav att de höll på med att utbilda chefer om olika kulturer och religioner för att skapa förståelse och för att motverka diskriminering. Kunskap om olika kulturer och religioner kan vara en mycket relevant och användbar kunskap i arbetet mot diskriminering. På en arbetsplats där arbetsgivaren ännu inte kommit igång med någon planmässig verksamhet brukar dock DO rekommendera att man i stället börjar med att vända blicken in mot den egna organisationen. Det kan vara viktigare för chefer att utbildas i hur man rekryterar utan att diskriminera eller hur man förebygger etniska trakasserier.

Alla företag använde sig av begreppet mångfald. Något företag använde termen ”etnisk och kulturell mångfald”, ett annat ”kulturell och religiös mångfald” och ett tredje ”blandade arbetsgrupper för att tillvarata både kvinnors och mäns erfarenheter och kompetens”. Dessa ville ”lägga stor vikt också vid mångfald i andra avseenden exempelvis ålder, kulturell bakgrund, utbildning och yrkeserfarenhet”.

Innebörden av begreppet föreföll något oklar och skiftade från företag till ett annat, men samtliga företag uttryckte sig positivt om mångfald. Däremot saknades diskrimineringsperspektivet helt hos tre av företagen, det vill säga insikten om den lagliga rättigheten att inte bli diskriminerad och vad som behövs för att förebygga detta.

Begreppet mångfald fanns tidigare med i lagtexten. Det togs bort av lagstiftaren p.g.a. sin ottydlighet. I den allmänna debatten används det med en rad olika innebörder. Allt från åtgärder för att kvantitativt öka andelen med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden till att handla om den goda arbetsplatsen där alla människor berikar varandra genom sina olika karaktärer och erfarenheter. Det är därför inte förvånande att arbetsgivarna använde begreppet med olika innebörd.

För att kunna bedriva ett framgångsrikt målinriktat arbete krävs dock tydlighet om vad målet är. Mål som att öka mångfalden blir därför mycket ottydliga om man inte definierar vad mångfald är och hur man avser att öka den. Det är i detta sammanhang viktigt att komma ihåg att lagtexten inte innehåller några kvantitativa mångfaldskrav. För att vara säkra på att en åtgärd verkligen förebygger diskriminering bör den därför vara inriktad på att säkra allas lika möjligheter och rättigheter.

Lagens krav på arbetsgivares aktiva åtgärder mot diskriminering avser arbetsförhållanden, etniska och religiösa trakasserier samt rekrytering. Nedan redovisas i vilken utsträckning de fem arbetsgivarna hade mål och åtgärder på de tre områden som DO begärde att de skulle redovisa.

Arbetsförhållanden

Enligt 5 § ska arbetsgivaren ”genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”.

Företagen hade svårt att se att deras arbetsförhållanden skulle kunna vara olämpliga ur diskrimineringssynpunkt. Som stöd för detta skrev arbetsgivarna att inga fel eller missförhållanden hade rapporterats vid senaste arbetsmiljöronden eller personalenkäten. Men inget företag hade inventerat arbetsplatsen för att förvissa sig om att den passade alla anställda, oavsett etnisk eller religiös tillhörighet. Det är dock nödvändigt att inventera arbetsplatsen för att försäkra sig om att det inte förekommer några direkta eller strukturella diskriminerande hinder. Det kan innebära att man exempelvis granskar arbetsmiljön och arbetsförhållanden utifrån ett diskrimineringsperspektiv. Denna inventering kan sedan utgöra en grund för vidare åtaganden och är därför ett viktigt led i ett planmässigt arbete. Om ingen inventering görs kan arbetsgivaren inte säkert veta om arbetsförhållandena lämpar sig för alla eller vilka åtgärder som bör vidtas för att den ska lämpa sig för alla i framtiden.

Som mål angavs att arbetsgivaren skulle följa den egna arbetsmiljöpolicyn eller att arbetsklimatet skulle kännetecknas av ”värme”, ”förståelse” och ”kunskap om andra människors kultur, religion och trosuppfattning”.

Ett gott arbetsmiljöarbete är en god grund för att förebygga diskriminering. Det är också en struktur som mycket väl kan användas för att kartlägga att arbetsplatsen lämpar sig för alla och inte diskriminerar någon. Medvetenheten om etnisk diskriminering och erfarenheten om hur man förebygger den är fortfarande låg i Sverige. Det innebär att vi behöver tillägna oss ett nytt sätt att tänka och arbeta. När vi kartlägger arbetsmiljön måste vi därför göra detta med nya frågeställningar. Exempel på sådana frågeställningar kan vara: finns det någon av arbetstagarna som känner sig diskriminerad eller trakasserad utifrån sin etnicitet eller trosuppfattning? Hur är jargongen på arbetsplatsen? Finns det arbetskläder som fungerar för alla oavsett etnicitet eller religion? Har man rätt till ledighet vid annat än kristna/protestantiska högtider, om så är fallet, är detta

känt av alla arbetstagare? Hur ser rutiner för befordran och kompetensutveckling ut? Riskerar de att diskriminera någon? Om arbetsplatsen verkarsakna anställda med utländsk bakgrund kan en första åtgärd inom ramen för § 5 vara att kvalitetsgranska de egna rekryteringsrutinerna.

Etniska och religiösa trakasserier

6 § ålägger arbetsgivaren att ”vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier enligt denna lag.”

Bara ett av företagen hade både mål och åtgärder för att förebygga och motverka etniska och religiösa trakasserier. De företag som hade tillfredsställande handlingsplaner mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, saknade motsvarande plan mot trakasserier av etnisk och religiös art. Vikten av att förebygga sådana trakasserier nämndes, men inte vad som rent konkret gjordes.

Lagens definition på etniska och religiösa trakasserier och vilka uttryck de kan ta sig sänkades. Däremot angavs definitionen på sexuella trakasserier med exempel. Företagen bortsåg också från att religion och annan trosuppfattning som diskrimineringsgrund inte är beroende av etnisk tillhörighet. Inte heller fanns någon uppgift om vad man skulle göra eller vem man ska vända sig till om någon blev utsatt för sådana trakasserier. Arbetsgivarna verkade inte heller känna till att etniska och religiösa trakasserier, till skillnad från kränkande särbehandling, kan bli skadeståndsgrundande.

Rekrytering

7 § föreskriver att arbetsgivaren ska ”verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.”

Ett företag angav tydligt mål och som åtgärd att deras ”Policy for Recruitment and Selection” skulle revideras så att det tydligt framgick att policyn avsåg alla, oavsett etnisk eller religiös bakgrund.

Exempel på mål företagen angav var: ”mångfald är en tillgång vid rekrytering”, ”rekrytera medarbetare med olika bakgrund och erfarenhet”, samt ”ta tillvara den mångkulturella kompetensen”.

Detta kan vara viktiga mål men för att uppnå dem bör man också fundera över hur. Hur gör man för att rekrytera medarbetare med olika bakgrund och erfarenhet? Hur tar man tillvara den mångkulturella kompetensen? Om företaget

inte har några konkreta metoder kan resultatet bli till intet förpliktigande policy uttalanden som inte leder till att man uppnår det angivna målet.

Samtidig uppgav att det ”under de närmaste åren sker en mycket begränsad extern rekrytering” eller att ”verksamheten under de kommande tre åren har ett mycket begränsat nyrekryteringsbehov”.

Alla angav att samtliga lediga tjänster annonseras internt. Lagens intention att alla ska få möjlighet att söka arbete oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kan inte förverkligas om uppgifter om lediga tjänster är tillgängliga enbart för redan anställda.

Där det fanns uppgifter om hur externa rekryteringsannonser utformades lockades underrepresenterat kön men ingen arbetsgivare angav att man välkomnade alla, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Begäran om kompletteringar

Synpunktsbrev med begäran om kompletteringar av varierande omfattning skickades till alla. DO godtog kompletteringar från två av företagen. Tre av företagen kallades till överläggning när begärda kompletteringar inte resulterade i förbättringar av tidigare insänd plan. Två av dessa tre överlät sedan till externa konsulter att upprätta planer för aktiva åtgärder.

När granskningen var färdig kunde DO godta planerna för tre av företagen, varav ett med smärre påpekanden. DO accepterade ett företags påbörjade arbete men ålade det att redovisa uppföljningen av de planerade åtgärderna senast i mars 2006. I ett fall var den redovisade planeringen för aktiva åtgärder otillräcklig, trots två överläggningar.

DO och företaget träffade därför en överenskommelse om vilka åtgärder företaget skulle åta sig att genomföra. Dessa grundade sig på DO:s förslag om vad ett större företag bör prestera för att förebygga diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

En uppföljning av företagets arbete ska ske i februari 2007.

4. Sammanfattning av DO:s granskning

Undersökta företag uttryckte sig överlag positivt om mångfald. Innebörden av begreppet föreföll något oklart och skiftade från ett företag till ett annat.



Diskrimineringsperspektivet saknades, det vill säga insikten om den lagliga rättigheten att inte bli diskriminerad och vad som behövs för att förebygga sådant.

De granskade företagen levde vid tillsynens inledning inte upp till den svenska lagens krav på hur en arbetsgivare ska driva ett aktivt anti-diskrimineringsarbete.

5. JämO:s granskning

Jämställdhetslagens krav på ett skriftligt, aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete har gällt sedan 1992. Samtliga arbetsgivare i Sverige omfattas av bestämmelserna i 4-11 § §. De arbetsgivare som sysselsätter tio eller fler anställda ska varje år upprätta en skriftlig plan för sitt jämställdhetsarbete.

Enligt jämställdhetslagen ska det aktiva åtgärdsarbetet föregås av en kartläggning för att synliggöra vilka åtgärder som behövs för att nå ökad jämställdhet. Utifrån kartläggningen ska företaget också sätta upp kortsiktiga och långsiktiga mål för sitt jämställdhetsarbete. Varje år ska jämställdhetsarbetet utvärderas. Om arbetsgivaren omfattas av plankravet ska åtgärderna och målen samt utvärderingen beskrivas i jämställdhetsplanen.

Tre av företagen inkom i tid med efterfrågad jämställdhetsplan. Två fick ytterligare anstånd en vecka respektive en månad.

Inget av företagen kunde anses leva upp till jämställdhetslagens krav vid första granskningen och inte heller vid granskningen av deras kompletterade planer. Överläggning hölls med tre av företagen varefter de fick en ny möjlighet att göra kompletteringar. Omfattande telefonrådgivning gavs till samtliga fem i anslutning till JämO:s krav. Anstånd beviljades i olika skeden av granskningen och i olika längd beroende på de skäl som angavs för dröjsmålen. Ärendena kunde avslutas först under perioden december 2004 - februari 2005. JämO avser att följa upp ett av företagen som hade en del återstående kompletteringsbehov, men där bristerna inte var av sådan art att ett vitesföreläggande kunde begäras.

Övergripande planer och enhetsplaner

De granskade företagen uppvisade delvis olika brister i sina jämställdhetsplaner, men det fanns också en del generella problem som gällde alla.

De stora företagen hade delegerat upprättandet av delplaner till sina olika affärsområden/enheter. Generellt hade företagsledningen otillräckliga kunskaper om hur de olika enheterna bedrev sitt jämställdhetsarbete, samtidigt som det saknades en övergripande central plan.

Det finns ofta hos stora arbetsgivare en ambition att det aktiva jämställdhetsarbetet ska ske så nära de anställda som möjligt och ansvaret för det aktiva jämställdhetsarbetet delegeras. Det är i och för sig logiskt, eftersom anställningar, kompetensutveckling, lönesättning med mera, planeras och genomförs lokalt. Det är också på plats ute i organisationen som man har kännedom om vilka åtgärder som krävs för att åstadkomma jämställda förhållanden och vilka åtgärder som kan vara rimliga och relevanta.

Problemet uppstår när arbetsgivaren centralt inte har tillräcklig kontroll över vad som sker ute i enheter/affärsområden. JämO:s erfarenhet är att vissa lokala planer kan vara mycket bra medan andra inte alls lever upp till jämställdhetslagens krav på konkretion eller mätbarhet.

Ytterligare en komplikation uppstår då de centrala riktlinjerna, trots ett gott kontroll- och uppföljningsarbete av de lokala enhetsplanerna, prioriterar vissa bestämmelser och lägger mindre vikt vid andra. Det blir problematiskt eftersom det lokala planarbetet ofta utgår ifrån det centrala. Enheterna tenderar att följa den centrala planens skrivningar även om det lokalt finns behov av åtgärder inom områden som inte prioriteras i den centrala planen.

Arbetsförhållanden

4 § ställer krav på arbetsgivare att ”genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män”.

Av bestämmelsen framgår att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att skapa arbetsförhållanden som lämpar sig för både kvinnor och män. Arbetsgivare är generellt sett bra på att föra könsuppdelad statistik över sjukfrånvaro och arbetsskador samt se till att den fysiska arbetsmiljön är anpassad för både kvinnor och män. Rehabiliteringsåtgärder och friskvårdssatsningar är vanligt förekommande.

Att själva arbetsorganisationen ska vara lämpad för både kvinnor och män är något arbetsgivaren mera sällan för ett resonemang om. Begränsning av overtidsuttag, införande av arbetsrotation och arbetsbyte liksom satsningar för att

förhindra strukturer och attityder som är diskriminerande, nämns som exempel på åtgärder i förarbetena till lagen.

Ofta behandlas sådana åtgärder inom ramen för andra bestämmelser i jämställdhetsplanen. Samtliga granskade företag behövde dock komplettera med konkreta skrivningar. Exempelvis hade ett av företagen delegerat jämställdhetsplanerna till affärsområdena och det framgick inte av de inkomna handlingarna vilka åtgärder respektive affärsområde behövde eller avsåg att vidta. Ett annat företag hade tidigare genomfört verk samma åtgärder men det var oklart om alla hinder var undanröjda eller om ytterligare satsningar behövde genomföras. Ett tredje företag hade ännu inte kartlagt behoven av eventuella åtgärder.

Företräda arbetet med föräldraskap

5 § anger att ”arbetsgivare skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att företräda förvärvsarbete och föräldraskap”.

En arbetsgivare får inte försvåra för en anställd som vill utnyttja sin föräldradighet och ska även underlätta för dem genom exempelvis personalplanering, översyn av arbetstider, stimulera män att ta sitt föräldraansvar, räkna vård av barn som merit, begränsa övertid och så vidare. Ett av företagen hade bra skrivningar som levde upp till jämställdhetslagens krav, medan övriga behövde komplettera. Ett av dessa saknade utvärdering av tidigare genomförda åtgärder, varför JämO inte kunde bedöma om dessa varit tillräckliga. Två av företagen hade delegerat ut till affärsområdena att vidta lämpliga åtgärder vilka inte redovisades i de övergripande jämställdhetsplanerna. Ett av företagen behövde konkretisera sina i övrigt tillfredsställande åtgärder.

Förhindra och förebygga sexuella trakasserier

6 § stadgar att ”arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering”.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Arbetsgivaren ska tillse att det inte förekommer sexuella trakasserier genom att bland annat upprätta en policy där arbetsgivarens synsätt framgår, samt en beredskapsplan för hur arbetsgivaren avser hantera problemet om det ändå



uppstår. Arbetsgivaren ska också vidta särskilda åtgärder om det är känt att problem förekommer, exempelvis avseende språkbruk, uppsatta bilder eller annat som kränker arbetstagarnas integritet. Stora arbetsgivare bör utse särskilda kontaktpersoner.

Fyra av företagen redovisade tillfredsställande riktlinjer och beredskapsplaner och några redogjorde för hur dessa presenteras för de anställda. Ett företag fick komplettera sin beredskapsplan eftersom den ännu inte var färdigställd. JämO skrev till några av företagen att de bör vidta förebyggande åtgärder utöver policyskrivningar såsom exempelvis utbildningssatsningar.

Intern och extern rekrytering

Enligt 7 § ska arbetsgivaren ”genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare”.

Intern rörlighet

Bestämmelsen syftar till att med hjälp av intern rörlighet åstadkomma jämnare könsfördelning inom de arbeten som domineras av ett kön. Men bestämmelsen missförstås ofta. Arbetsgivare tror att den handlar om rättvis fördelning av andelen utbildningstillfällen mellan kvinnor och män. Men de utbildningar som arbetsgivare redogör för har sällan någon koppling till interna avancemangplaner eller projekt för arbetsrotation.

De granskade företagen kunde presentera ändamålsenliga och innovativa åtgärder, men flera av dem behövde konkretisera sina skrivningar. Arbetsrotation nämndes av flera som en möjlig åtgärd, men det framgick inte i vilken utsträckning eller i vilket syfte åtgärden användes.

Ett företag utmärkte sig särskilt och presenterade väl genomtänkta strategier för att med intern rörlighet få fler kvinnliga chefer. Ett annat företag med stark kvinnodominans hade begränsade möjligheter till intern rörlighet och ett annat behövde konkretisera vad en särskilt utvecklingsåtgärds satsning lett till. Ett företag hade delegerat till affärsområdena att beakta bestämmelsen och det framgick inte vilka åtgärder dessa enheter hade vidtagit eller avsåg att vidta.

Rekrytering

8 § föreskriver att ”arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män”.

9 § stadgar att ”när det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar”.

Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Det är vanligt att arbetsgivare satsar på att åstadkomma en jämn könsfördelning i vissa av de arbeten som inte är jämställda och då ofta lokalt ute i verksamheterna. Det redogörs sällan för åtgärder och mål i syfte att öka andelen kvinnor på chefsbefattningar eller män i administrativa befattningar. Det är heller inte ovanligt att arbetsgivarna presenterat en policy som anger att de ska ”sträva” efter en jämnare fördelning, utan att ange hur detta konkret ska gå till eller vilket kortsiktigt mål de ska försöka nå.

Ett av företagen hade könsneutrala annonser men JämO ansåg inte att det var tillräckligt, utan att de istället borde rikta annonserna och särskilt uppmuntra underrepresenterat kön att söka ledigt arbete. Ett annat företag behövde komplettera med både mål och konkreta åtgärder. Det företag som hade delegerat till affärsområdena behövde komplettera, dels med en beskrivning av könsfördelningen per enhet, dels med vilka åtgärder enheterna avsåg uppnå en jämnare fördelning.

Ett annat företag behövde också sända in en kartläggning av könsfördelningen för att JämO skulle kunna bedöma huruvida åtgärder var nödvändiga. De åtgärder som redovisades var dock i sig ändamålsenliga, men företaget hade satsat särskilt på ett par yrkesgrupper och JämO kände inte till om det fanns ytterligare ojämställda arbeten.

Ett företag redovisade tidigare genomförda åtgärder men förde inte något resonemang om dessa åtgärder hade varit lyckosamma och om de hade nått sina mål (även detta företag hade delegerat till sina enheter att upprätta egna rekryteringsåtgärder).

Jämställda löner

10 § säger att ”i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgiva-

ren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt”.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete, men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

När det gäller jämställda löner ska en arbetsgivare kartlägga och analysera sin lönepolitik ur ett könsperspektiv samt åtgärda eventuellt förekommande osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten. Detta förutsätter ett centralt och övergripande arbetssätt. Lönekartläggningar och analyser kan visserligen göras lokalt, förutsatt att samtliga enheter gör likartade bedömningar av exempelvis vad som är att betrakta som lika arbete eller gör sina analyser utifrån samma kriterier och bedömningsgrunder. Men kartläggningar och analyser måste också göras mellan enheterna och affärsområdena, både av lika och likvärdigt arbete. Det är också naturligt att det görs en central kartläggning och analys av de kriterier som bestämmer lön hos arbetsgivaren, så att de i sig är könsneutrala, men framförallt att de tillämpas på ett sakligt och könsneutralt sätt.

Inget av de granskade företagen kunde inledningsvis presentera en fullständig handlingsplan för jämställda löner. Ett företag hänvisade till att man höll på att gå över till ett nytt lönestatistiksystem. De visste vid den tidpunkten inte vilka



arbeten som kunde betraktas som lika. Någon analys av likvärdiga arbeten var således inte möjlig.

Ett par av företagen hade en ofullständig analys av löneskillnaderna och ett hade missförstått kravet på att jämföra kvinnodominerade arbeten med icke kvinnodominerade och enbart jämfört med mansdominerade. Ett företag hade inte samtliga anställda med i sin lönekartläggning och analys och något av dem saknade en kostnadsberäkning i sin handlingsplan för jämställda löner.

Inget av de granskade företagen kunde uppvisa någon handlingsplan för jämställda löner som levde upp till lagens krav, trots att bestämmelsen om lönekartläggning gällt sedan 1994 med skärpning 2001.

6. Sammanfattning av JämO:s granskning

Samtliga fem företag hade en jämställdhetsplan och vissa av dem arbetade mycket aktivt och målinriktat med delar av planen, men inget av företagen kunde uppvisa en jämställdhetsplan som levde upp till samtliga jämställdhetslagens bestämmelser. Detta trots att kravet på skriftliga jämställdhetsplaner har funnits sedan 1992. Dock kunde de presentera utvärderingar av tidigare års jämställdhetsplaner, vilket många andra arbetsgivare inte kan eftersom de inte gjort någon plan förrän JämO kontaktat dem.

Flera av företagen hade delegerat upprättandet av jämställdhetsplaner till sina enheter/affärsområden. JämO:s uppfattning och erfarenhet är att en arbetsgivare som delegerar ansvaret till enheter som de inte är nära, vare sig verksamhetsmässigt eller geografiskt, måste ha en övergripande jämställdhetsplan där de lokala planerna integreras, såväl utvärderingar av tidigare jämställdhetsarbete som det framåtsyftande planerade jämställdhetsarbetet. I annat fall är det svårt att bedriva ett jämställdhetsarbete utifrån jämställdhetslagens intentioner.

En annan ytterlighet är när stora arbetsgivare har en gemensam jämställdhetsplan för flera olikartade verksamheter, vilket kan bli problematiskt eftersom det kan vara svårt att täcka in samtliga behov av jämställdhetsförbättrande åtgärder i verksamheten. Det kan också medföra att exempelvis enhetschefer och anställda inte känner sig delaktiga i processen och därmed inte bidrar till jämställdhetsarbetet.

En annan komplikation uppstår när arbetsgivare i så pass hög grad koncentrerar sig på vissa bestämmelser att andra helt faller bort. Rekrytering av kvinnliga chefer är en vanlig och viktig fokus för arbetsgivarna, som ett par av de



granskade företagen presenterade mycket väl genomtänkta mål och åtgärder för. Att en arbetsgivare satsar extra resurser på vissa specifika bestämmelser är något JämO i och för sig ser mycket positivt på. Dock hänger de bestämmelser som behandlar aktiva åtgärder tätt samman med varandra och planens åtgärder och mål ska alltid utgå ifrån de behov arbetsplatsen har av jämställdhetsåtgärder. Därför är det viktigt att samtliga bestämmelser behandlas i planerna och särskilt viktigt att de inte saknas i de övergripande planerna vid delegering till enheter och affärsområden.

7. Myndighetssamverkan mellan DO och JämO

Ombudsmännen såg flera fördelar med att samverka i granskningen av de företag som anslutit sig till Global Compact och/eller Globalt Ansvar. En fördel var att kunna ta del av varandras erfarenheter att bedriva granskning av aktiva åtgärder. En annan att ta del av varandras respektive lagstiftningar och tillämpningen av dem.

De svårigheter som uppstod under granskningen berodde främst på olikheter i lagarna. JämO har möjlighet att ställa mer bestämda och detaljerade krav på arbetsgivarna än vad DO har, vilket bland annat innebär att DO:s utredare måste lägga ner mer tid på att förklara och försvara de bestämmelser som ska granskas.

Vid gemensamma överläggningar med de företag som inte levde upp till lagarnas krav efter komplettering, uppstod en tydlig skillnad i exempelvis den tidsmässiga fördelningen mellan DO och JämO. JämO tog merparten av överläggningstiden i anspråk för att gå igenom jämställdhetslagens krav (i synnerhet med avseende på lönebestämmelserna), eftersom dessa är mer detaljerade, tydligare och fler än kraven i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet.

Det blev uppenbart under den gemensamma granskningen att arbetsgivarna hade bättre kunskap om jämställdhetslagens aktiva åtgärder mot diskriminering p.g.a. kön än om diskrimineringslagens åtgärder mot diskriminering p.g.a. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och att man drev ett mycket bättre arbete för jämställdhet än mot etnisk diskriminering.

Fördelen med den gemensamma granskningen för DO:s del var den pedagogiska vinsten då arbetsgivare såg att erfarenheter från jämställdhetsarbetet går att tillämpa när man ska förebygga diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.





Appendix:

Tio principer för Global Compact

Global Compact bygger på tio principer som utgår från FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen om miljö och utveckling samt FN:s deklaration mot korruption.

Mänskliga rättigheter

1. Företagen uppmanas att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och
2. att försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor

3. Företagen uppmanas att upprätthålla föreningsfrihet och att erkänna rätten till kollektiva förhandlingar;
4. att främja avskaffandet av alla former av tvångsarbete;
5. att främja ett faktiskt avskaffande av barnarbete; samt
6. att avskaffa diskriminering vid anställning och yrkesutövning.

Miljö

7. Företag uppmanas att stödja försiktighetsprincipen avseende miljörisker;
8. att ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande; och
9. att stödja utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Korruption

10. Företaget bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.