



LÄNSSTYRELSEN I
STOCKHOLMS LÄN

Instruktion för metoden Jämställdhet i ledningssystem



EU-projektet BETSY januari 2002-mars 2003

Bakgrund

”Jämställdhet i ledningssystem” togs fram under 2000 för att åstadkomma effektivare metoder för ledning och styrning av jämställdhetsarbetet i företag och förvaltningar. ”Jämställdhet i ledningssystem” utvecklades fram genom ett samarbete mellan Länsstyrelsen i Västra Götaland och Länsstyrelsen i Stockholms län. Metoden är en vidareutveckling av JA-märkningssystemet¹.

För att göra metoden mer användarvänlig för EU-projektet *Benchmarking as a tool for realising equal pay* (BETSY) har den vidareutvecklats och förenklats inom området löner och förmåner. Tidigare var man beroende av en projektledare som betygsatte organisationen. Nu utgår metoden från att företaget/organisationen själv äger den och ska utföra en analys på sin egen organisation genom att besvara ett antal frågor.

En metod för att öka jämställdheten

Det övergripande syftet med metoden är att på ett effektivt sätt få in jämställdhetsaspekter i lednings- och styrstrukturer i organisationer och företag. Dessutom syftar metoden till att ge en beskrivning av jämställdhetssituationen hos organisationen och därmed vara ett underlag för att komma fram till åtgärder för att förändra.

Andra syften med metoden är:

- att organisera och utvärdera jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen
- att införliva ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer i verksamheten
- att göra jämställdhetsfrågor till en del av ledningens arbete
- att betygsätta jämställdhetsarbetet så att det kan jämföras med andra organisationers arbete

Metoden bygger på dokumentanalyser

Metoden grundar sig på en analys av dokument som finns inom respektive organisation som ska studeras. Det första som görs är därför att ta fram relevant dokumentation som organisationen har. Till exempel lokala kollektivavtal, årsredovisningar, jämställdhetsplaner, verksamhetsplaner, lönepolicy, utvärderingar eller liknande material som visar på jämställdhetsperspektiv i organisationernas kärnverksamhet eller i relationen arbetsgivare - arbetstagare. Även riktlinjer och verksamhet inom andra områden kan tas med, till exempel inom informations- och kommunikationsområdet, policy vid upphandling etc.

Metoden fångar också upp tillvägagångssätt inom organisationen som inte finns skriftligen beskrivet men som används i praktiken. Målet är dock att organisationen ska dokumentera sitt

¹Den första versionen av JA-märkningssystemet togs fram på uppdrag av Föreningen för arbetarskydd (FFA) våren 1997. Den hade som syfte att förse enskilda arbetsgivare med en märkning för profilering och marknadsföring av ett bra arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsarbete, bl.a. ur kommersiell synvinkel. Idén var att bidra till utvecklingen av ett märkningssystem i stil med de redan etablerade bl.a. inom miljöområdet.

jämställdhetsarbete för att det ska kunna utvärderas lättare och spridas inom hela organisationen.

Efter insamling och genomgång av dokumenten genomför deltagarna en analys på sin organisation genom att besvara normativa frågor beträffande olika procedurområden. Svaren noteras på ett mätkort och deltagaren skriver en motivering varför det valda alternativet kryssats för med referenser till relevanta dokument. Redovisning av svaren och motiveringarna sker sedan i arbetsgruppen tillsammans med projektledaren. Organisationen får en jämställdhetsprofil avseende löner och förmåner. Slutligen arbetar deltagarna fram en handlingsplan för hur deras organisation ska verka för att åstadkomma ökad jämställdhet inom området löner och förmåner.





Analyserna av de deltagande organisationernas jämställdhetsarbete utgår från en struktur uppbyggd kring två dimensioner: ”arbetsområden” och ”procedurområden” (se figur 1).

Figur 1: Matris för jämställdhet i ledningssystem

Kort för jämställdhetsmätning

ARBETSOMRÅDE	Omvärd och mainstreaming				Arbetsförhållanden och arbetsmiljö				Familjeliv och arbete				Utbildning och kompetensutveckling				Rekrytering och befordran				Löner och förmåner				Trakasserier på grund av kön				SUMMA							
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D				
Mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kartläggning och analys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Åtgärder och metoder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uppföljning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ansvar, delegering och samverkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledningens delaktighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUMMA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Svarsalternativ

			
Helt genomfört	Delvis genomfört	Genomfört, men inte dokumenterat	Inte genomfört
A	B	C	D

Poängberäkning
Räkna ihop svaren både horisontellt och vertikalt och för in i rutan "Summa".

Ett arbetsområde granskas

Den första dimensionen, den horisontella riktningen i matrisen består av sju arbetsområden. Dessa gör det möjligt att dela upp och strukturera en arbetsgivares jämställdhetsarbete. De beskriver de olika områden som företaget/organisationen bör arbeta med utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Löner och förmåner

I BETSY har vi begränsat oss till ett arbetsområde: ”Löner och förmåner”. Detta arbetsområde ska granskas med utgångspunkter från de sex procedurområdena. (Se figur 1.) Arbetsområdet är huvudsakligen framtaget utifrån den svenska jämställdhetslagen. För BETSY ska arbetet utformas både utifrån EG:s jämställdhetslagstiftning² och den nationella lagstiftningen i respektive land.

Bedömning utifrån sex procedurområden

Den andra dimensionen, den vertikala riktningen, syftar till att skapa en struktur för bedömning av hur väl organisationerna arbetar inom respektive arbetsområde. Varje procedurområde innehåller ett antal frågor som ska besvaras på mätkortet (Se figur 2) Med löner avses även anställningsförmåner³.

Mål

Det första procedurområdet - ”*mål*” – avser att bedöma hur väl eller konkret de deltagande organisationernas mål för jämställdhetsarbetet är formulerade. Målen ska formuleras i sådana termer att vart och ett går att utvärdera. Detta innebär att de måste vara tydliga och mätbara eller på annat sätt möjliga att följa upp kontinuerligt. Vidare ska målen vara realistiska, tidsbestämda, relevanta och utmanande samt gärna också inbegripa ett så brett engagemang och deltagande som möjligt.

Frågor

1. Finns det en uttalad *målsättning* om lika lön för *lika och likvärdigt arbete*⁴ mellan kvinnor och män?
2. Finns det en uttalad *målsättning* om att *anställningsförmånerna* ska vara lika mellan kvinnor och män?
3. Finns det en *plan* för hur eventuella löneskillnader och skillnader i löneförmåner ska åtgärdas?
4. Innehåller det lokala kollektivavtalet jämställdhetsaspekter?
5. Innehåller företagets *styrdokument* några jämställdhetsaspekter t.ex. i riktlinjer för upphandling, verksamhetsplan eller andra direktiv?

² ”Article 141 of the Treaty on European Union” i Amsterdamfördraget i Europeiska gemenskapens officiella tidning (EGT) C340, 1997, sid 1-308 och ”Direktive 75/117/EC” i EGT nr. L 45/19, sid 19-20.

³ Med **förmåner** menas exempelvis tjänstebil, mobiltelefon i tjänsten som även får användas för privat bruk, tillgång till att låna/hyra fritidsstugor som tillhör företaget, lunchsubventioner etc.

⁴ I svenska Jämställdhetslagen (1991:433) definieras **likvärdigt arbete** som ”Ett arbete är att beakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömning av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas:”

Kartläggning och analys

Inom procedurområdet ”*kartläggning och analys*” bedöms om organisationen genomför kartläggningar och tar fram relevant statistik för arbetsområdet. Utgångspunkten är att bra rutiner på detta område är en förutsättning för att dels få reda på vad som behöver åtgärdas, dels för att utvärdera arbetet. Det är viktigt att underlagen bygger på aktuella och relevanta källor samt att fakta och statistik självklart är uppdelad på kvinnor och män.

Frågor

1. Genomförs det en årlig kartläggning av löne- och förmånsstatistik för olika befattningsnivåer och områden (t.ex. avdelning, enhet) uppdelat på kön?
2. Analyseras lönerna för kvinnor och män med *lika och likvärdiga arbeten*?
3. Analyseras löneutvecklingen för *deltidsarbetande* och *föräldralediga* jämfört med heltidsarbetande?

Åtgärder och metoder

Procedurområdet ”*åtgärder och metoder*” tar sikte på att bedöma hur väl organisationen formulerar och använder sig av konkreta, aktiva och iakttagbara handlingar och aktiviteter som ska leda fram till att uppsatta mål nås. Allmänna formuleringar i studerad dokumentation som ”främja”, ”verka för”, ”stimulera till” ska undvikas. Det är viktigt att det finns en klar och tydlig koppling mellan hur varje åtgärd avser att nå målen samt vem/vilka som ansvarar för att så sker. Ett bra exempel är följande:

”I syfte att uppnå målet om en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom samtliga yrkeskategorier, ska personal från båda könen medverka aktivt vid allt gallringsarbete i rekryteringsärenden. Detta gäller såväl arbetets planering, genomförande, uppföljning och utvärdering”.

Frågor

1. Elimineras upptäckta osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män omedelbart vid nästa tillfälle för översyn av lönen?
2. Har någon åtgärd vidtagits för att kvinnor och män ska få lika lön för *lika och likvärdigt arbete* vid nyanställningar?
3. Finns särskild ekonomisk kompensation för *föräldralediga* kvinnor och män?
4. Har någon konkret åtgärd vidtagits för att påverka *attityderna* till jämställda löner och förmåner?

Uppföljning

Inom procedurområdet ”*uppföljning*” bedöms hur resultatet av analyserna används och hur åtgärder, handlingar, kartläggningar och övriga aktiviteter genomförs. Leder arbetet till att målen nås? Om inte ska uppföljnings- och revideringsrutinerna ge underlag dels för att upptäcka avvikelser, dels för att ange vilka korrigeringar som är nödvändiga för att nå målen (eller eventuellt justera/komplettera målen).

Frågor

1. Följer arbetsgivaren regelbundet upp kartläggningar och åtgärdsplan för jämställda löner?
2. Följer de fackliga förbunden/förtroendevalda upp kartläggningar och åtgärdsplan för jämställda löner?

Ansvar, delegering och samverkan

Området ”ansvar, delegering och samverkan” avser att bedöma hur olika ansvars-, delegerings- och samverkansförhållanden preciseras och används för att säkerställa att målen uppnås. Ansvaret att följa lagar bärs alltid ensamt av företaget/arbetsgivaren, medan ansvaret för att arbetet genomförs, följs upp, etc. kan delas med de fackliga organisationerna och kan delegeras till t.ex. arbetsledare. Dessutom ska alla arbetstagare samverka.

Frågor

1. Har varje lönesättande chef formellt och faktiskt ansvar för att kvinnor och män får lika lön för lika och likvärdigt arbete?
2. Ges medarbetarna möjligheter att påtala osakliga skillnader beträffande löner och förmåner mellan män och kvinnor?
3. Ges de fackliga organisationerna möjlighet att påtala osakliga skillnader beträffande löner och förmåner mellan män och kvinnor?

Ledningens delaktighet

Detta procedurområde är det sjätte och viktigaste - ”*ledningens delaktighet*”. Här bedöms hur uppsatta mål och jämställdhetsarbetet som sådant utvärderas. Det allra viktigaste är att ledningens utvärdering bekräftar att positiva resultat enligt uppsatta mål kontinuerligt uppnås.

Utgångspunkten är att ledningen årligen bör genomföra en övergripande utvärdering av jämställdhetsarbetets planering, genomförande och resultat. I den ska ledningen granska hur målen uppfyllts, hur arbetet planerats, organiserats, genomförts och vidareutvecklats (t.ex. vilka nya metoder som utvecklats och tillämpats, vilka resurser i form av personal, tid och pengar som använts för jämställdhetsarbetet, samt eventuella nödvändiga revideringar av mål och åtgärder). Dessutom bedöms i hur hög grad ledningen medverkar direkt i arbete som berör övergripande resultat, samt om extern expertis, revisor eller liknande anlitas i utvärderingsarbetet.

Frågor

1. Tar företagets högsta ledning aktivt ansvar och initiativ för att kvinnor och män ska få lika lön för *lika och likvärdigt arbete*?
2. Beställer ledningen årligen en övergripande utvärdering beträffande löner och förmåner mellan kvinnor och män ?
3. Finns det något underlag som kan bekräfta att uppsatta mål nås vad gäller lika lön för *lika och likvärdigt arbete* mellan kvinnor och män?

Så här går mätningen till

Efter att deltagarna samlat ihop relevanta styrdokument mm. får de ett mätkort att fylla i för att få en jämställdhetsprofil på sitt företag (se figur 2). Mätkortet innehåller de frågor som redovisats ovan. Dessa frågor besvaras genom att kryssa för det svarsalternativ som motsvarar uppnådd status på området.

Figur 2: Kort för jämställdhetsmätning

Kort för jämställdhetsmätning (I)

Löner och förmåner

Land:	Deltagare:
-------	------------

Procedurområde	Svarsalternativ			
	 Helt genomfört	 Delvis genomfört	 Genomfört, men inte dokumenterat	 Inte genomfört
MÅL	A	B	C	D
1. Finns det en uttalad målsättning för lika lön för lika och likvärdigt arbete mellan kvinnor och män?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Finns det en uttalad målsättning om att anställningsförmånerna ska vara lika mellan kvinnor och män?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Finns det en plan för hur eventuella löneskillnader och skillnader i löneförmåner ska åtgärdas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Innehåller det lokala kollektivavtalet jämställdhetsaspekter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Innehåller företagets styrdokument några jämställdhetsaspekter, t.ex. i riktlinjer för upphandling, verksamhetsplan eller andra direktiv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delsumma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Svarsalternativen

På mätkortet finns följande alternativ att välja på:

A	Helt genomfört
B	Delvis genomfört
C	Genomfört, men finns inte dokumenterat
D	Inte genomfört

Alternativen A, B och D avser analys av skriftligt material som organisationen redan har. C avser de fall då organisationen arbetar utifrån ett jämställdhetsperspektiv beträffande frågan men inte har dokumenterat det i skriftlig form. Målet är dock att det bör finnas skriftliga dokument.

Det alternativ som ska väljas efter analysen av data, ska vara den som enligt företagsrepresentantens uppfattning är mest relevant för nuläget i organisationen. Observera att det valda alternativet ska kortfattat kunna motiveras och/eller argumenteras för i relation till de andra alternativen.

Kriterier för poängberäkning

Kryssen på mätkortet räknas samman utifrån de fyra olika svarsalternativen. Det vill säga antalet helt genomfört; delvis genomfört; genomfört, men finns inte dokumenterat; och inte genomfört, räknas samman till fyra summor. För att få full ”poäng” måste man ha svarat ”helt genomfört” på samtliga frågor.

Analysen ska gå till så här

1. Deltagarna ska samråda med de fackliga representanterna på sitt företag/organisation och tillsammans komma överens om hur mätkortet ska fyllas i.
2. Efter detta ska deltagarna tillsammans med projektledaren gå igenom alla frågor. En diskussion ska föras om hur deltagarna har kommit fram till sina resultat för att kunna jämföra resonemang och slutsatser med varandra.
3. Projektledaren ska avgöra om mätningen är korrekt eller om den bör justeras.

Resultatet ger en jämställdhetsprofil

Efter projektledarens granskning och gruppens diskussion har varje deltagande organisation fått en profil på det egna jämställdhetsarbetet. Profilen är en summering av svarsalternativen. Jämställdhetsprofilen som organisationen får ska ses som en indikator på hur väl organisationen beaktar jämställdhetsaspekterna när det gäller löner och förmåner. Den är en indikator på hur ambitiöst organisationen arbetar med jämställdhetsfrågorna och vilken nivå den har uppnått.

Handlingsplan för ökad jämställdhet

Utifrån profilen ska en handlingsplan utformas. Börja med att välja ut minst 1-2 frågor där organisationen angett ”Inte genomfört”. Formulera sedan hur organisationen under kommande ettårsperiod ska arbeta för att åstadkomma förändringar som leder till ökad jämställdhet beträffande löner och förmåner. Redovisa åtgärderna i en handlingsplan.

Litteraturförteckning

Samtliga dokument som företagsrepresentanterna använt för studien av sin organisation ska redovisas i en litteraturförteckning uppdelad efter procedurområdena.

Tid för genomförande

Studien ska genomföras under sex månader, mellan 1 maj 2002 fram till 30 oktober 2002. Slutanalysen och ikryssning av mätkortet ska påbörjas under den sista månaden, alltså under oktober.

Sammanfattning över arbetsgången

1. Deltagarna börjar med att samla in och noggrant studera organisationens dokumentation för att kunna besvara frågorna på mätkortet. Litteraturlista tas fram.
2. Frågorna på mätkortet besvaras genom att kryssa för det svarsalternativ som motsvarar hur långt organisationen kommit i sitt jämställdhetsarbete beträffande löner och förmåner. Avstämning med fackförbunden på arbetsplatsen.
3. Redovisning och motivering i grupp varför man har valt det ikryssade alternativet.
4. Organisationen får en jämställdhetsprofil avseende löner och förmåner.
5. Handlingsplan för hur företaget/organisationen ska arbeta för att åstadkomma förändringar som leder till ökad jämställdhet.

Kort för jämställdhetsmätning (I)

Löner och förmåner

Land:

Företag/organisation:

Procedurområde

MÅL

1. Finns det en uttalad *målsättning* för lika lön för *lika och likvärdigt arbete* mellan kvinnor och män?
2. Finns det en uttalad *målsättning* om att *anställningsförmånerna* ska vara lika mellan kvinnor och män?
3. Finns det en *plan* för hur eventuella löneskillnader och skillnader i löneförmåner ska åtgärdas?
4. Innehåller det lokala kollektivavtalet jämställdhetsaspekter?
5. Innehåller företagets *styrdokument* några jämställdhetsaspekter, t.ex. i riktlinjer för upphandling, verksamhetsplan eller andra direktiv?

KARTLÄGGNING OCH ANALYS

6. Genomförs det en årlig kartläggning av löne- och förmånsstatistik för olika befattningsnivåer och områden (t.ex. avdelning, enhet) uppdelat på kön?
7. Analyseras lönerna för kvinnor och män med *lika och likvärdiga arbeten*?
8. Analyseras löneutvecklingen för *deltidsarbetande* och *föräldralediga* jämfört med heltidsarbetande?

ÅTGÄRDER OCH METODER

9. Elimineras upptäckta osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män omedelbart vid nästa tillfälle för översyn av lönen?
10. Har någon åtgärd vidtagits för att kvinnor och män ska få lika lön för *lika och likvärdigt arbete* vid nyanställningar?
11. Finns särskild ekonomisk kompensation för *föräldralediga* kvinnor och män?
12. Har någon konkret åtgärd vidtagits för att påverka *attityderna* till jämställda löner och förmåner?

UPPFÖLJNING

13. Följer arbetsgivaren regelbundet upp kartläggningar och åtgärdsplan för jämställda löner?
14. Följer de fackliga förbunden/förtroendevalda upp kartläggningar och åtgärdsplan för jämställda löner?

Svarsalternativ



Helt genomfört

A



Delvis genomfört

B



Genomfört, men inte dokumenterat

C



Inte genomfört

D

Svarsalternativ



Helt genomfört

A



Delvis genomfört

B



Genomfört, men inte dokumenterat

C



Inte genomfört

D

ANSVAR, DELEGERING OCH SAMVERKAN

15. Har varje lönesättande chef formellt och faktiskt ansvar för att kvinnor och män får lika lön för lika och likvärdigt arbete?

16. Ges medarbetarna möjligheter att påtala osakliga skillnader beträffande löner och förmåner mellan män och kvinnor?

17. Ges de fackliga organisationerna möjlighet att påtala osakliga skillnader beträffande löner och förmåner mellan män och kvinnor?

LEDNINGENS DELAKTIGHET

18. Tar företagets högsta ledning aktivt ansvar och initiativ för att kvinnor och män ska få lika lön för lika och likvärdigt arbete?

19. Beställer ledningen årligen en övergripande utvärdering beträffande löner och förmåner mellan kvinnor och män?

20. Finns det något underlag som kan bekräfta att uppsatta mål nås vad gäller lika lön för lika och likvärdigt arbete mellan kvinnor och män?

SUMMA

POÄNGBERÄKNING

Bästa möjliga resultat ger 27 poäng under A.

Företag/organisation:.....

Namn:.....

Facklig representant för:.....

Namn:.....