

# Jämställdhet på arbetsplatsen?



**Jämställdhetsarbete  
för förtroendevalda**

En jämställd arbetsplats handlar inte enbart om grundläggande respekt för kvinnors och mäns lika värde. Det handlar också om att arbetsplatsen och arbetsmiljön ska utformas så att de fungerar bra för alla. För Sveriges Ingenjörer är det självklart att såväl karriärutveckling som lönesättning ska baseras på kompetens och prestation och vara oberoende av kön.

Sveriges Ingenjörer anser också att både kvinnliga och manliga ingenjörer ska kunna ta ett aktivt föräldraansvar samtidigt med sitt yrkesarbete.

Diskrimineringslagen förbjuder bland annat könsdiskriminering och anger vilka påföljder som kan drabba den arbetsgivare som bryter mot lagen. Diskrimineringslagen innehåller även krav på att arbetsgivaren i samråd med er som är förtroendevalda, aktivt ska främja jämställdheten.

## Din roll som förtroendevald

Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagarna om aktiva åtgärder för att främja jämställdhet. Samverkan syftar särskilt till att skapa lika möjligheter till löneutveckling för män och kvinnor. Samverkan ska också innefatta frågor om arbetsförhållanden såväl som kartläggning och analys av lönestrukturen på arbetsplatsen. Samverkansansvaret gäller också vid upprättande av jämställdhetsplan och handlingsplan.

Det finns dock ingen skyldighet för arbetsgivaren att komma överens med arbetstagsidan under samverkan. Vid oenighet bestämmer därför arbetsgivaren hur arbetet ska genomföras.

Det är viktigt att du övervakar arbetsgivarens jämställdhetsarbete. Arbetsgivaren är ansvarig för att bedriva ett jämställdhetsarbete efter de normer som finns. Ditt ansvar är att tillvarata medlemmarnas intressen och påtala om jämställdheten blir eftersatt.

## Informationskyldighet och tystnadsplikt

Vid lönekartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner är arbetsgivaren skyldig att lämna den information som arbetstagsidan behöver för att samverkan ska bli meningsfull.

Arbetsgivarens informationskyldighet gäller endast om det finns en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation på arbetsplatsen. Organisationen har dock inte någon generell rätt att få information om enskildas löner, även om det i vissa fall kan bli fråga om att lämna ut sådan information. En förutsättning är att organisationen behöver informationen för att samverkan ska bli meningsfull. Det är främst vid jämförelser mellan kvinnor och män inom samma grupp, det vill säga med arbeten som är att betrakta som lika, som rätt till information om enskilda löner aktualiseras. Vid jämförelser mellan grupper med likvärdigt arbete är det oftast inte nödvändigt. Informationskyldigheten är inte begränsad till att endast avse uppgifter om den avtalsbundna organisationens medlemmar.

Informationskyldigheten kan avse uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagarare. Arbetsgivaren kan begära tystnadsplikt enligt reglerna som finns i Medbestämmandelagen. För offentliga arbetsgivare regleras tystnadsplikt i samband med fackliga förhandlingar i sekretesslagen.

» TILLVARATA  
MEDLEM-  
MARNAS  
INTRESSEN! »



## **Aktiva åtgärder från arbetsgivarens sida enligt diskrimineringslagen**

De aktiva åtgärderna innebär enligt diskrimineringslagen att:

- > se till att arbetsförhållandena i rimlig utsträckning lämpar sig för arbetstagare av båda könen
- > underlätta för både kvinnor och män att förena förvärsarbete och föräldraskap
- > förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön på arbetsplatsen
- > genom utbildning och kompetensutveckling främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbete
- > verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män i allmänhet och av det eventuellt underrepresenterade könet i synnerhet
- > vart tredje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män och, om arbetsgivaren har minst 25 arbetstagare, upprätta en handlingsplan för jämställda löner (se nedan)
- > förse kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation med den information som behövs för att samverka ska kunna ske när det gäller lönekartläggning och upprättande av handlingsplan
- > vart tredje år upprätta en plan för jämställdhetsarbetet (gäller arbetsgivare som sysselsätter minst 25 arbetstagare).

## **Några konkreta exempel på åtgärder som främjar jämställdheten**

Här följer några exempel på hur ni i lokalavdelningen och arbetsgivaren kan främja jämställdheten och konkretisera de aktiva åtgärderna enligt diskrimineringslagen;

- > På olika sätt uppmuntra och underlätta för anställda av båda könen att ta ut föräldraledighet. Exempelvis via en ekonomisk utfyllnad av föräldrapenningen och genom att ha planeringssamtal både inför ledigheten och vid återgången till arbetet. Möjlighet till kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten är också viktigt.
- > Anpassa arbetstider så att de anställda hinner lämna/hämta barn.
- > Inte förlägga konferenser och dylikt till skolavslutningsdagar eller skollov.
- > En god arbetsmiljö för både kvinnor och män. Kontorsmöbler och annan utrustning som är anpassade för båda könen.
- > Utforma platsannonser så att personer av båda könen uppmuntras att söka lediga tjänster.
- > Kompetensutveckling i syfte att uppnå en jämn könsfördelning i chefsbefattningar.
- > Karriärplanering och till exempel mentorsprogram för både män och kvinnor.
- > Tydlig policy mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.
- > En välkänd och spridd handlingsplan att följa om trakasserier ändå skulle förekomma.

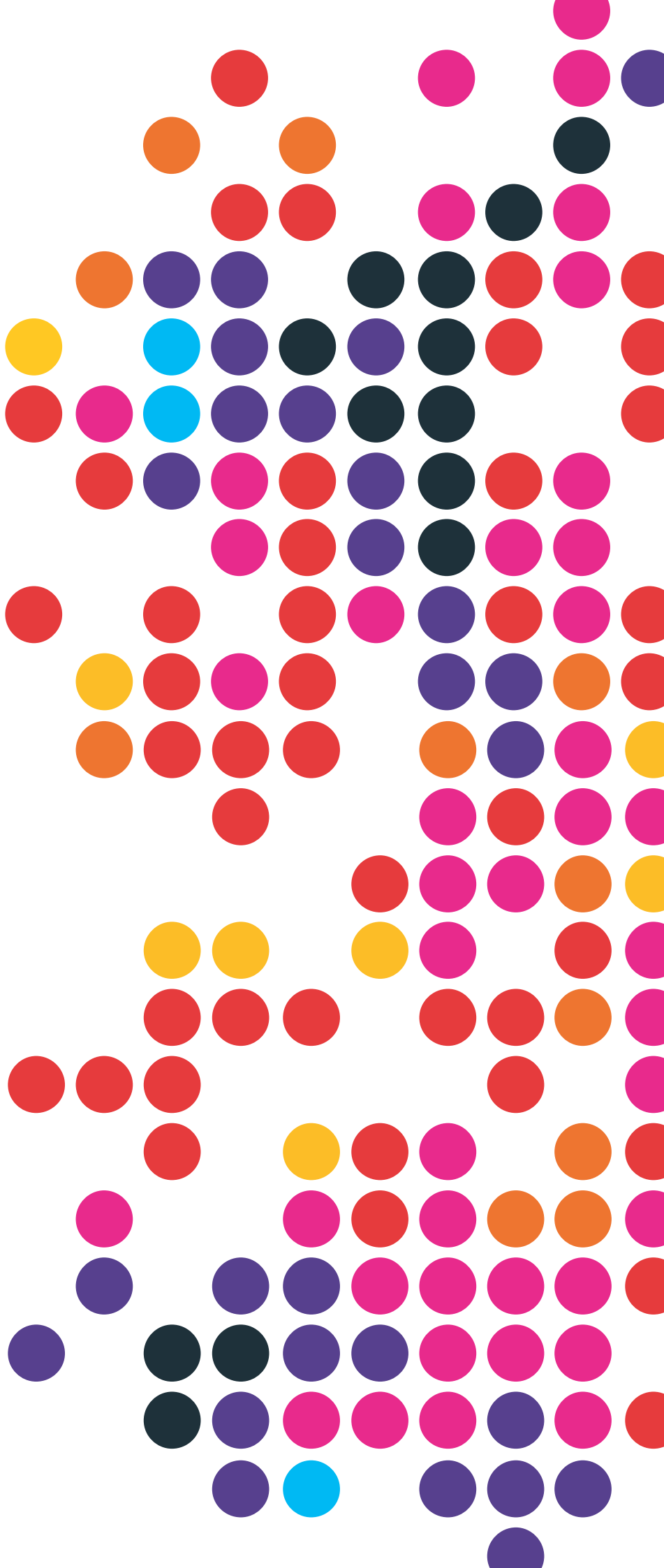
## Vad gör du när det inte fungerar?

I arbetsgivarens skyldigheter att vidta aktiva åtgärder för att främja jämställdhet ingår arbetet med lönekartläggningen, analysen och upprättandet av en handlingsplan och en jämställdhetsplan. Arbetet omfattas därmed av diskrimineringsombudsmannens tillsyn.

Om arbetsgivaren inte fullföljer sina skyldigheter kan lokalavdelningen för Sveriges Ingenjörer i ett första steg ta initiativ till en förhandling med arbetsgivaren. Vid förhandlingen kan lokalavdelningen påtala de brister som finns och begära att ett aktivt jämställdhetsarbete kommer igång (till exempel med att upprätta en jämställdhetsplan eller att göra en lönekartläggning och analys).

Om arbetsgivaren fortsätter att vara passiv kan det ytterst leda till att arbetsgivaren föreläggs vid vite att fullgöra sina skyldigheter. Diskrimineringsombudsmannen eller Sveriges Ingenjörer kan då driva ärendet till nämnden mot diskriminering.

Om så är fallet så kontakta Jouren på 08-613 80 01 så kan vi diskutera hur vi bör gå till väga.



# Jämställdhetsplan

Jämställdhetsplan ska vart tredje år upprättas av arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte 25 eller fler arbetstagare.

Planen ska innehålla en översikt över de aktiva åtgärder rörande arbetsförhållanden som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. I efterföljande års plan ska sedan redovisas hur de planerade åtgärderna har genomförts.

Även vid arbetet med jämställdhetsplan ska samverkan med arbetstagsidan ske! Jämställdhetsplanen ska innehålla en redovisning av handlingsplanen för jämställda löner. Det går också bra att bifoga hela handlingsplanen som en bilaga till jämställdhetsplanen.

## Beskrivning av nuläget, exempelvis:

- > antal kvinnor och män i olika befattningar och på skilda nivåer
- > arbetstiderna och skillnader i arbetstidsuttag mellan kvinnor och män
- > skillnader i sjukfrånvaro och arbets-skador mellan kvinnor och män
- > hur föräldraledighet utnyttjas
- > i vilken mån kvinnor och män omfattas av kompetensutveckling/utbildning
- > den fysiska arbetsmiljön (ev maskiner, skyddsutrustning, lyfthjälpmiddel m m)
- > den psykiska arbetsmiljön (stress, arbetsbelastning, kontakter med kunder, jargong/språkbruk mm)

Därpå kan en beskrivning följa av målen för företagets aktiva jämställdhetsarbete avseende arbetsförhållanden. Där förhållandena inte redan är jämställda bör planerade aktiviteter, ansvarig person och tidpunkt för åtgärder anges.

## Exempel på åtgärder i jämställdhetsplan enligt diskrimineringslagen

- > fysisk och psykisk arbetsmiljö
- > möjligheter att förena arbete och föräldraskap
- > aktiviteter för att motverka sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön
- > åtgärder för att utveckla medarbetarna, till exempel för att få fler kvinnor på mansdominerade områden och nivåer
- > verka för att både kvinnor och män söker lediga arbeten
- > locka personer av underrepresenterat kön vid nyrekrytering.

I planen bör åtgärderna/målen göras så konkreta och mätbara som möjligt.

Målen från föregående års jämställdhetsplan ska även följas upp. Resultatet av uppsatta mål och åtgärder ska sedan redovisas i efterföljande plan.



# Lönekartläggning och analys

Alla arbetsgivare är ansvariga att försöka upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Genom skyldigheten att vart tredje år kartlägga och analysera lönerna och andra anställningsvillkor på företaget kan diskriminerande skillnader mellan kvinnor och män upptäckas och åtgärdas.

Arbetsgivaren ska bedöma om de löneskillnader som finns har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader:

- > Mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- > Mellan grupp med arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete (d v s arbete som till mer än 60% utförs av kvinnor) och grupp med arbetstagare som utför arbete som är likvärdigt med sådant arbete men som inte anses kvinnodominerat.

Det är meningen att kartläggningen ska omfatta alla slags löneförmåner, det vill säga även tjänstebil, reseförmåner, bonus-system etc. Även om löne- och förmånsbestämmelserna är könsneutralt skrivna, är det viktigt att titta på hur de tillämpas. Samtliga anställda, oavsett anställningsform, bör ingå i kartläggningen.

## Vad är likvärdigt arbete?

Med likvärdigt arbete menas enligt lagen ett arbete som, efter en samlad bedömning av de krav arbetet ställer och arbetets natur, kan anses ha lika värde i jämförelse med ett annat arbete. Bedömningen ska göras utifrån krav på kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska även arbetsförhållandena beaktas.

Det är själva tjänsten, inte den individ som utför arbetet, som är det centrala i begreppet

likvärdigt arbete. Respektive arbetstagares skicklighet och prestation ska således inte vägas in i bedömningen om ett arbete är att anse som likvärdigt med ett annat. Skillnader i arbetsprestationer spelar givetvis roll för lönen men kommer in vid ett senare skede av analysen.

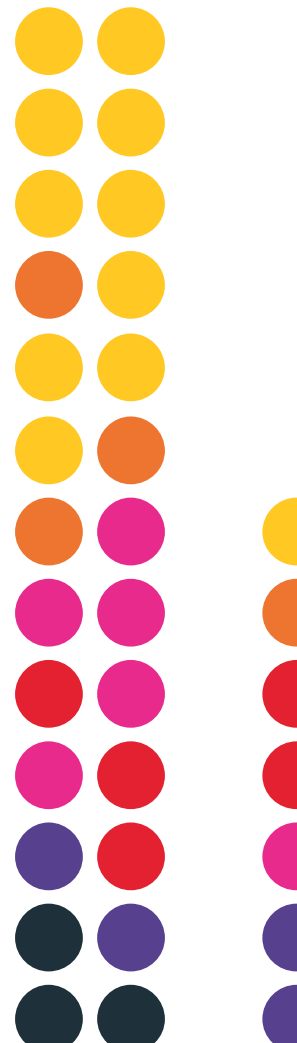
## Så genomförs en lönekartläggning

Lagen kräver inte att arbetsgivaren vid lönekartläggning använder sig av en specifik värderingsmetod. Det väsentliga är att arbetsgivaren gör en strukturerad genomgång av allas arbeten och belyser alla viktiga krav i arbetet och jämför denna genomgång med den aktuella lönestrukturen. I praktiken krävs dock oftast någon form av arbetsvärdering för att göra en ordentlig lönekartläggning.

Lönekartläggningen ska omfatta alla anställda på arbetsplatsen, oavsett anställningsform eller facklig tillhörighet. Kartläggningen är alltså inte begränsad till att avse Sveriges Ingenjörers medlemmar.

Många arbetsgivare genomför lönekartläggning enligt lagens krav, andra inte. Ofta beror detta på antingen tidsbrist, ointresse eller att det saknas kunskap hur de ska genomföras. Som förtroendeman har du en viktig roll att bevaka och påtala om osakliga löneskillnader uppstår och att uppmärksamma om lönekartläggning inte görs. Oavsett om arbetsgivaren genomför lönekartläggning eller inte så är det bra om även lokalavdelningen analyserar lönestrukturen ur ett jämställdhetsperspektiv.

På större arbetsplatser blir en obalans ofta lättare att påvisa, eftersom ett större statistiskt underlag finns. På mindre arbetsplatser får ni i lokalavdelningen lösa problemet främst i en dialog med arbetsgivaren.



## Handlingsplan för jämställda löner

Arbetsgivare som vid senaste årsskiftet sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I planen ska arbetsgivaren redovisa resultatet av lönekartläggningen och analysen samt ange vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behövs för att komma till rätta med osakliga löneskillnader.

Att en lön ska bli föremål för lönejustering enligt planen betyder inte nödvändigtvis att det har förekommit en lönediskriminering. Arbetsgivaren kan av andra orsaker önska justera en anställds lön.

Handlingsplanen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplan. Lämpliga lönejusteringar ska genomföras så snart som möjligt med målsättningen att de ska vara genomförda senast inom tre år. En översiktlig redovisning av handlingsplanen ska tas in i jämställdhetsplanen. Påföljande handlingsplan ska innehålla en redovisning och utvärdering av hur de angivna åtgärderna genomförts.

## Steg för steg – för lönekartläggning och analys

Inför de lokala löneförhandlingarna blir lönekartläggningen tillsammans med lokalavdelningens egen analys av löneläget en viktig del av förberedelsen. Det är därför viktigt att arbetet med lönekartläggningen påbörjas i god tid före lönerevisionen. Mer om förberedelser för löneförhandlingar hittar du under Löneprocessen på hemsidan.

Enligt diskrimineringslagen ska samverkan ske mellan arbetsgivare och arbetstagar-sidan. Det är dock arbetsgivaren som är ansvarig för att en kartläggning blir genomförd. Läs mera om samverkan och rätt till information på första uppslaget.



## 1 Kartläggning och analys av lönebestämmelser

I steg ett kartläggs och analyseras de bestämmelser och rutiner som arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning. Syftet är att bedöma om de tillämpas olika för kvinnor och män. Även arbetsgivare med anställda enbart av ena könet bör genomföra kartläggningsfasen för att tydliggöra lönestrukturen.

Inled med en gemensam överläggning om hur arbetet ska läggas upp. Här följer ett antal frågor som kan vara bra att använda i diskussionen med arbetsgivaren. Alla frågor passar inte alla lokalavdelningar – om exempelvis arbetsplatsen ni arbetar på är väldigt liten. Använd de som ni tycker passar.

- > De anställdas kön, ålder, utbildning, anställningsform etc?
- > Finns det avtal, centrala eller lokala, som specificerar grupper av arbeten och löner?
- > Hur ser könsfördelningen ut i de eventuella lönegrupperna?
- > Finns någon intern lönepolicy med riktlinjer för lönesättningen?
- > Vilka kriterier gäller för placering i en viss lönegrupp eller på en viss nivå?
- > Tillämpas kriterierna på samma sätt för kvinnor och män?
- > Enligt vilka kriterier bedöms individens kvalifikationer och prestationer?
- > Förekommer sidoförmåner som t ex tjänstebil, bonussystem, städhjälp, bostads- eller reseförmåner?
- > Om så är fallet, enligt vilka kriterier kan man som anställd komma i åtnjutande av dessa förmåner och är det lika vanligt att anställda av båda könen får ta del av dem?
- > Vilka olika nivåer av chefsarbete förekommer och hur ser könsfördelningen ut på de olika nivåerna?
- > Övriga faktorer av betydelse för lönesättningen?

## 2 Gruppindelning (arbetstagare med lika eller i det närmaste lika arbete)

I steg två placeras de anställda i olika grupper, där arbetstagare med lika (eller i det närmaste lika) arbete inordnas i samma grupp. Arbetstagarnas eventuella fackliga anslutning respektive avtalstillhörighet är ointressant, själva arbetet är det avgörande. Arbetstagare som utför lika arbeten, men på olika driftsenheter inom företaget, bör inordnas i samma grupp.

Det är arbetsgivaren som avgör hur gruppindelningen ska ske, dock med risk att diskrimineringsombudsmannen reagerar om indelningen är uppenbart felaktig. Om ni tycker att arbetsgivarens indelning är felaktig och kanske även diskriminerande och behöver hjälp att övertyga arbetsgivaren, kontakta Sveriges Ingenjörer eller diskrimineringsombudsmannen.

**a** Vilka olika typer av arbete finns inom företaget och vilka arbetstagare sysselsätts inom respektive arbete?

**b** Är några arbetstagare sysselsatta i arbete som kan betraktas som lika eller i det närmaste lika? Dessa arbetstagare ska i så fall inordnas i samma grupp.

### 3 Analys av löneskillnader inom respektive grupp

I steg tre analyseras och förklaras orsakerna till förekommande skillnader beträffande löner och andra förmåner mellan kvinnor och män som är indelade i samma grupp. Här vägs arbetstagarnas prestation och skicklighet in. En löneskillnad som beror på att en arbetstagares arbetsprestation är bättre än en annan arbetstagares är således godtagbar, under förutsättning att prestationerna bedöms enligt samma kriterier och könsneutralt.

**a** Finns det några löneskillnader mellan kvinnorna och männen inom respektive grupp?

**b** Om svaret är ja, vad beror dessa på? Kan några löneskillnader antas bero på kön? Eller är det skillnader i arbetsprestationer som är avgörande? Har prestationerna i så fall bedömts enligt könsneutrala kriterier? Finns det kanske andra speciella omständigheter som förklarar en löneskillnad?

### 4 Rangordning av grupperna med hänsyn till arbetenas svårighetsgrad

Nu är det dags att rangordna grupperna i förhållande till varandra med hänsyn till svårighetsgraden i arbetena.

Om det finns många olika typer av arbeten kan ett lösbladssystem, med de olika grupperna på var sin flyttbar lapp eller motsvarande underlätta rangordningsproceduren. Använd samma kriterier som när ni avgjorde vad som var likvärdigt arbete, det vill säga kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning. Även andra kriterier kan naturligtvis påverka rangordningen.

**a** Finns det grupper som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med det som andra grupper inom företaget utför?

**b** Utför i så fall någon eller några av dessa grupper kvinnodominerat arbete (arbete där minst 60 procent av arbetstagarna är eller brukar vara kvinnor)?

## 5 Analys av löneskillnad mellan grupp med kvinnodominerat arbete och likvärdigt arbete som inte är kvinnodominerat

Börja med att räkna ut genomsnittslönen eller ange lönespridningen för arbetstagar- na inom respektive grupp som ska vara med i jämförelsen.

a Ligger genomsnittslönen på olika nivåer i de grupper som ska jämföras med varandra? (Grupp med kvinnodominerat arbete jämförs alltså med grupp med likvärdigt arbete som inte är kvinnodominerat.)

b Om så är fallet, vilka orsaker till löneskillnaderna kan finnas? Finns några sakliga förklaringar, oberoende av kön, till de olika lönenivåerna? (Förklaringar av typen att man betalar enligt kollektivavtal eller att arbetstagarare med det kvinnodominerade arbetet inte har någon alternativ arbetsmarknad är normalt inte tillräckliga.)

En kvinna och en man med likvärdiga (men inte lika) arbetsuppgifter ska naturligtvis inte heller ha skillnader i lön som beror på könstillhörigheten. Att den jämförelsen inte finns med i femstegsförfarandet beror på att lagstiftaren har sett det ogörligt att en stor arbetsgivare korsvis ska jämföra var- enda enskild kvinna med varje man i syfte att utröna om deras arbeten kan anses likvärdiga. I stället föreskrivs indelningen i grupper och jämförelse grupperna emel- lan.

## Handlingsplan

Vart tredje år ska arbetsgivare, med 25 eller fler arbetstagarare, sammanställa en handlingsplan för jämställda löner. Hand- lingsplanen ska innehålla förslag på prak- tiska åtgärder som motverkar lönediskrimi- nering på arbetsplatsen. En redovisning av resultatet av lönekartläggningen och analysen ska föras till handlingsplanen.

Handlingsplanen ska innehålla en tidsplan (så snart som möjligt, senast inom tre år) och de uppskattade kostnaderna som uppkommer vid lönejusteringar för att motverka de osakliga löneskillnaderna. I förekommande fall ska även en redo- visning och utvärdering av föregående handlingsplan finnas med.

En redovisning av handlingsplanen för jämställda löner ska biläggas jämställd- hetsplanen.

## Frågor till hjälp i arbetet

> Visar kartläggningen några löneskill- nader, som kan antas bero på kön, mellan kvinnor och män i grupper med arbetstagarare som utför lika, eller i det närmaste lika, arbete (punkt 3 i kartläggningen/analysen)?

> Om så är fallet, vilka lönejusteringar avses att vidtas för att kvinnor och män med lika arbete ska erhålla lika lön?

> Visar kartläggningen några löneskill- nader, som kan antas bero på kön, mellan en grupp som utför kvinno- dominerat arbete och en grupp med likvärdigt arbete som inte är kvinnodo- minerat?

> Om så är fallet, vilka lönejusteringar avses att vidtas för att komma till rätta med de osakliga löneskillnaderna mel- lan grupperna?



# Diskrimineringsförbud

Lagen förbjuder både direkt och indirekt könsdiskriminering samt trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier från arbetsgivarens sida. Förbuden gäller även gentemot inhyrd personal och praktikanter. Som arbetsgivare räknas i dessa sammanhang vanligtvis även chefer. Överträdelse mot lagen kan leda till att arbetsgivaren blir skyldig att betala diskrimineringsersättning och ersättning för ekonomisk förlust.

## Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en arbetssökande eller en arbetstagare behandlas mindre förmånligt på grund av sin könstillhörighet än en annan person av motsatt kön i en likartad situation. Det räcker dock att göra en hypotetisk jämförelse. Någon verklig person av motsatt kön behöver inte finnas för att diskriminering ska kunna uppkomma. Att en gravid kvinna nekats anställning kan alltså vara ett exempel på könsdiskriminering även om hon är den enda sökande till tjänsten. Kan arbetsgivaren visa att det saknas samband mellan missgynnandet och könstillhörigheten föreligger det inte någon diskriminering.

**Exempel:** Ett klart fall av direkt diskriminering skulle vara att arbetsgivaren säger till den i övrigt kvalificerade Eva att "några kvinnor vill vi inte ha i ledningsgruppen, då vet man ju hur det blir".

När det blivit en tvist i ett diskrimineringsärende måste arbetsgivaren motivera sina beslut. Arbetsgivaren får försöka förklara att särbehandlingen är tillåten därför att ett visst kön är nödvändigt på grund av

arbetets natur (exempelvis för en roll i en teaterföreställning). I andra fall av diskriminering än lönediskriminering är behandlingen också tillåten om den ingår som ett led i positiv särbehandling, det vill säga om den är en del i strävan att främja jämställdhet. Däremot utgör exempelvis inte motiveringen "kunderna litar mera på manliga konsulter" något giltigt skäl för undantag.

## Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering föreligger om arbetsgivaren i förhållande till en arbetssökande eller arbetstagare tillämpar ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som får till effekt att personer av det ena könet missgynnas särskilt.

Kriteriet eller förfaringssättet är tillåtet, även om det missgynnar personer av det ena könet, om åtgärden i fråga kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

## Arbetssökande

Förbudet mot diskriminering omfattar även arbetssökande. Detta innebär att förbudet är tillämpligt under hela rekryteringsförloppet. Det är exempelvis inte tillåtet med gallring av ansökningshandlingar och urval av arbetssökande till anställningsintervjuer utifrån kön. Förbudsreglerna är tillämpliga även om ingen faktiskt anställs och även i den situationen att det endast finns en enda arbetssökande.

Den som inte har anställts, befordrats eller tagits ut till utbildning har rätt att, på begäran, få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om den antagnes meriter.

# Trakasserier

Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier från arbetsgivarens sida räknas också som könsdiskriminering. Arbetsgivaren är skyldig att förebygga sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Det bör därför finnas en tydlig policy mot trakasserier och en väl känd och spridd handlingsplan att följa om trakasserier ändå skulle förekomma.

## Vad menas med sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön?

Lagen avser ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som är av sexuell natur eller har samband med kön.

En ömsesidig flört på arbetsplatsen är tillåten – även en vänskaplig kram – så länge båda parter tycker att det är trevligt. Jämställdhetslagen förbjuder trakassering och det är inte trakasseraren som ska bedöma om den utsatte är överkänslig eller saknar humor, utan den utsatte som bestämmer om beteendet upplevs som kränkande. Det krävs oftast – dock inte i uppenbara fall – att den utsatte visar eller talar om att ett visst beteende är ovälkommet för att det ska bli fråga om trakasserier.

**Exempel: Adams ständiga komplimanger om Evas utseende skulle kunna bli ansedda som sexuella trakasserier, om de inte upphör trots att Eva undanber sig sådana kommentarer. Ett exempel på trakasserier på grund av kön är att Adam på sin arbetsplats allt som oftast får höra skämtsamt nedsättande kommentarer om manssläktet i allmänhet och dessa inte upphör trots att Adam påpekat att han känner sig illa berörd av lustigheterna. Trakasserier på grund av kön kan också vara att Eva, mot sin uttalade vilja, blir kallad "lilla gumman" vid mötesbordet.**

## Förbud mot trakasserier

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön – från arbetsgivarens sida – omfattas av förbudet mot könsdiskriminering och kan ge ersättning för både själva kränkningen och eventuell ekonomisk förlust.

Trakasserier utövade av en arbetskamrat, ger endast möjlighet till ersättning för den kränkning det kan innebära om arbetsgivaren inte har utrett det inträffade.

## Utredningsskyldighet

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön på arbetet, alltså även från andra arbetskamrater, är skyldig att utreda omständigheterna kring och i förekommande fall vidta åtgärder mot trakasserier.

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att trakasserier upphör samt att den person som har trakasserat en arbetskamrat får klart för sig att detta inte accepteras. Vilka åtgärder i övrigt arbetsgivaren bedömer vara nödvändiga och lämpliga beror på allvaret i situationen.

Den som exempelvis har avvisat arbetsgivarens sexuella trakasserier, eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering, får inte utsättas för repressalier.

Även personal som är inhyrd på arbetsplatsen och praktikanter omfattas av reglerna kring utredningsskyldighet och förbud mot repressalier.

## Att göra en handlingsplan mot sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön

Finns det en policy och en handlingsplan mot mobbning och trakasserier, och hur ser den ut? Är den bra kan den utgöra stommen för vad som ska gälla på arbetsplatsen vid sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön? Arbetet med att motverka sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön är både en arbetsmiljöfråga och en del i jämställdhetsarbetet.

Arbetsgivaren bör ha en policy mot sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön och där ha med definitionen av begreppen. Hjälプ dem att klargöra vilka beteenden som inte kan accepteras på arbetsplatsen. Ta gärna fram exempel på beteenden som kan uppfattas som kränkande, till exempel att könsdiskriminerande jargong vid kaffebordet inte får förekomma och att det inte är tillåtet med almanackor med nakenbilder vid arbetsplatsen. En koppling till företagets internetpolicy kan också ske, till exempel att det råder förbud mot surfande på porrsajter med arbetsgivarens datorer.

Handlingsplanen bör innehålla handfasta råd till den som utsätts för trakasserier, vem man ska vända sig till hos arbetsgivaren, vem i lokalavdelningen som är kontaktperson och om det ska finnas andra kontaktpersoner.

Arbetsgivarens skyldighet att utreda fall av trakasserier ska framgå av handlingsplanen, och namn eller befattning på den som är ytterst ansvarig för utredningen ska anges. Vidare ska framgå att arbetsgivaren är skyldig att vidta relevanta åtgärder i syfte att komma till rätta med problemen. Även om inte sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön kan styrkas behöver de inblandade personerna ofta stöd och hjälp att bearbeta det inträffade. De kanske inte kan arbeta ihop i fortsättningen, vilket arbetsgivaren måste ta hänsyn till ur arbetsmiljösynpunkt. I allvarliga och bekräftade fall av trakasserier kan andra åtgärder mot den som utövat trakasserierna ofta bli aktuella, ytterst uppsägning eller avsked.

Policy och handlingsplan ska förankras hos alla i verksamheten och vara väl kända och spridda på arbetsplatsen. Nyanställda ska informeras om vad som gäller.

Uppföljning och utvärdering bör ske löpande och policydokumentet och handlingsplanen ska vara aktuella.





# Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm, Besöksadress Malmskillnadsg 48, Tel 08-613 80 00, fax 08-796 71 02  
info@sverigesingenjorer.se, www.sverigesingenjorer.se