



Det handlar om lika villkor

– undersökning om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar

Inledning

Under våren 2012 presenterade GS rapporten "Jämställt arbetsliv – ett arbete på lika villkor". Rapporten syftade till att beskriva kvinnors situation inom skogs-, trä- och grafisk bransch.

Ett avsnitt handlade om "Löner och anställningsformer".

"Lönestatistiken inom GS är inte tillgänglig för alla avtalsområden men inom förbundets största avtalsområde, träindustriavtalet, är kvinnors lön 97,5 procent av mäns löner.

För alla områden där vi har avtalsspecifik lönestatistik gäller dock att genomsnittslönen för kvinnor är lägre än för männen.

Denna bild bekräftas av statistik från SCB:s lönedatas där kvinnors lön i procent av mäns lön under 2010 var (se tabell 1):

Tabell 1: Kvinnors lön i procent av mäns lön (2010)

Sågverksoperatör	97 procent
Maskinoperatör, trävaruindustrin	98 procent
Maskinoperatör, tryckeri	83 procent
Maskinoperatör, bokbinderi	92 procent
Maskinoperatör, pappersvaruindustrin	97 procent
Montörer, träprodukter m.m.	98 procent

Källa: SCB:s lönedatabas

Det beror till viss del på att kvinnor ofta arbetar med andra arbetsuppgifter än män. Kvinnor arbetar t.ex. oftare med manuella arbetsuppgifter medan män oftare sköter maskiner.

Det vittnar om att det existerar en befattningsdiskriminering. Män får tillgång till de arbetsuppgifter som ger högre löner. Detta förklarar dock inte hela löneskillnaden mellan kvinnor och män.

På vissa arbetsplatser förekommer direkt lönediskriminering även om de i flera fall kan vara svåra att bevisa. Det beror bl.a. på att lönerna innehåller en individuell del som sätts utifrån subjektiva bedömningar."¹

I rapporten "Jämställt arbetsliv – ett arbete på lika villkor" var en av slutsatserna att GS måste intensifiera arbetet för jämställda löner, bl.a. genom att undersöka om man ute på arbetsplatserna har jämställdhetsplaner och genomför lönekartläggning samt, om det inte finns, försöka inhämta kunskaper kring vilka behov som finns hos de förtroendevalda. Denna undersökning är en del i detta arbete.

Genomförande

I slutet av februari 2012 skickades en enkät till förtroendevalda på alla arbetsplatser inom GS där medlemsantalet var 20 medlemmar eller fler. Det var 364 arbetsplatser som fick enkäten. Antalet respondenter var 231 stycken. Det ger en svarsfrekvens på 63,5 procent. Samtliga arbetsplatser i undersökningen hade 25 anställda eller fler.

Jämställdhetsplan

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare med 25 anställda eller fler upprätta en skriftlig jämställdhetsplan minst vart tredje år. Jämställdhetsplanen ska innehålla mål och åtgärder som behövs på arbetsplatsen för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön inom områdena arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering samt utbildning och kompetensutveckling. Jämställdhetsplanen ska enligt diskrimineringslagen även innehålla en redogörelse för vilka av åtgärderna som arbetsgivaren tänker påbörja eller genomföra under de kommande åren. Därtill ska planen även innehålla en översiktlig redovisning av handlingsplanen för jämställda löner.

Endast 32 procent av arbetsplatserna har en jämställdhetsplan som upprättats enligt lagen.

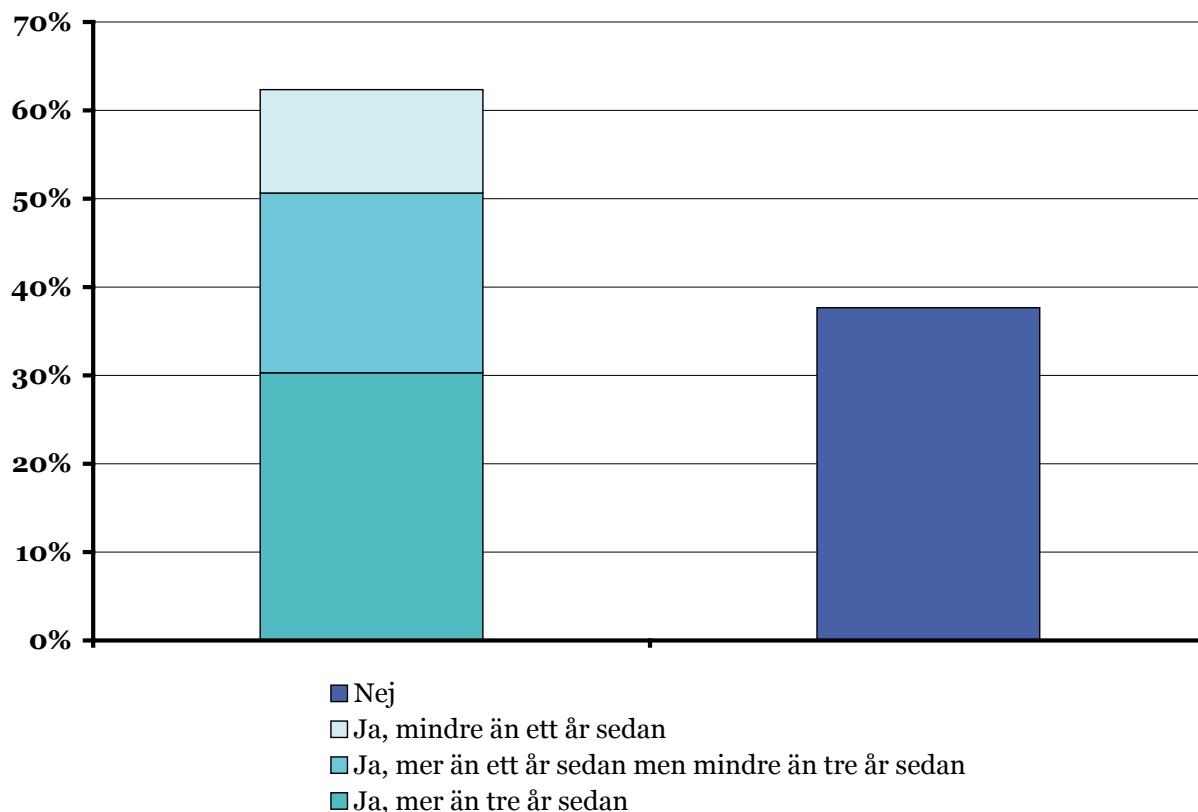
I handlingsplanen för jämställda löner ska resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. Handlingsplanen ska också innehålla uppgifter om vilka eventuella lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete samt en kostnadsberäkning och tidsplanering för eventuella lönejusteringar. De lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Jämställdhetsplanen ska också innehålla en redovisning av hur planerade åtgärder från föregående plan genomförts.²

Enkätundersökningen visar att 144 av 231 arbetsplatser, dvs. 62 procent, har en jämställdhetsplan, se diagram 1. På 27 arbetsplatser har jämställdhetsplan upprättats under det senaste året, på 47 har jämställdhetsplanen upprättats för mer än ett år sedan men mindre än tre år sedan och på 70 arbetsplatser har jämställdhetsplanen upprättats för mer än tre år sedan.

Detta innebär att endast 32 procent av arbetsplatserna har en jämställdhetsplan som upprättats enligt diskrimineringslagens krav, dvs. minst vart tredje år.

² <http://www.do.se/>

Diagram 1:



På 63 procent av arbetsplatserna som har jämställdhetsplan har denna framtagits i samverkan med facket.

Lönekartläggning

Resultatet av lönekartläggningen och analysen ska redovisas i handlingsplanen för jämställda löner. Handlingsplan för jämställda löner ska därefter översiktligt redogöras för i jämställdhetsplanen.³

På frågan om det har genomförts lönekartläggning med avseende på kön på arbetsplatsen svarar 94 av 228 att det har genomförts en sådan lönekartläggning, se diagram 2 (3 av respondenterna hade inte svarat på denna fråga).

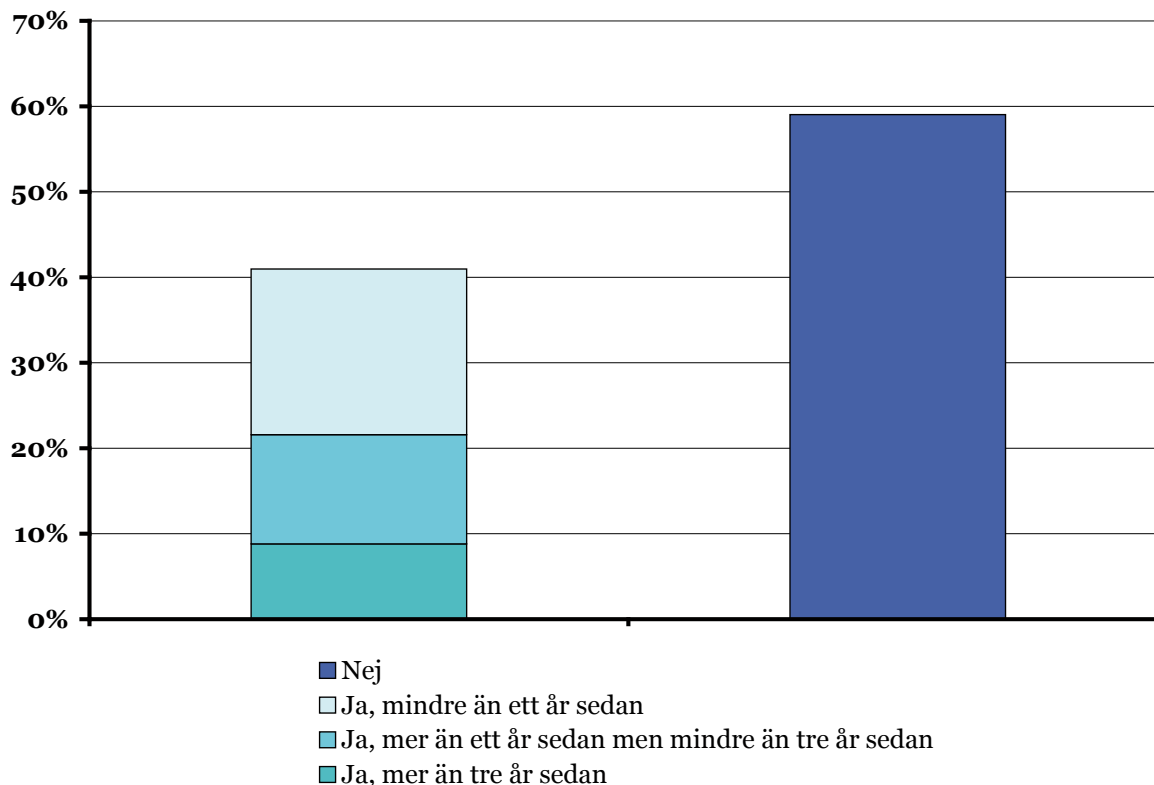
På 44 arbetsplatser har det skett under det senaste året, på 29 arbetsplatser har det skett för mer än ett år sedan men mindre än tre år sedan och för 20 arbetsplatser har det skett för mer än tre år sedan. (1 av de 94 hade inte svarat på denna fråga).

Detta innebär att endast på 32 procent av arbetsplatserna har genomförts en lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagens krav. På 90 procent av dessa sker lönekartläggning regelbundet.

Endast 32 procent av arbetsplatserna har genomfört lönekartläggning enligt lagen.

³ <http://www.do.se/>

Diagram 2:



På de arbetsplatser där det genomförts lönekartläggning med avseende på kön hade 90 procent av dessa gjorts i samverkan med facket.

På de arbetsplatser där det inte hade genomförts någon lönekartläggning med avseende på kön uppgavs följande orsaker (observera att de tillfrågade hade möjlighet att ange fler alternativ); 27 förtroendevalda uppgav okunskap om hur lönekartläggningsarbete ska genomföras, 9 uppgav att lönekartläggningen tar för mycket tid, 7 uppgav att det fanns en rädsla hos arbetsgivaren att det ska kosta för mycket pengar medan 30 uppgav att orsaken var okunskap hos arbetsgivaren. Positivt var att ingen uppgav att arbetsgivaren vägrade. Den vanligaste orsaken som uppgavs, 75 stycken, var dock att man inte ansåg att det förekom osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor så det känns onödigt.

Ovanstående svar var de som de tillfrågade kunde välja mellan men de kunde också lägga till andra anledningar, vilket 27 stycken också gjorde. Den vanligaste orsaken, ett tiotal, som då nämndes handlade om att man på arbetsplatsen hade ett lönesystem, eller lika lön för alla, oavsett kön. Detta svar ligger i linje med dem som ansåg att det inte fanns osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor på arbetsplatsen. Andra orsaker var t.ex. tidsbrist, att fackklubben var ny eller att företaget var på väg att läggas ner.

Det bör dock påpekas att det inte alltid är samma arbetsplatser som har en jämställdhetsplan och som genomfört lönekartläggning med avseende på kön. Undersökningen visar att endast 20 procent har både en jämställdhetsplan och genomfört lönekartläggning med avseende på kön i enlighet med diskrimineringslagen.

Endast 20 procent av arbetsplatserna har både en jämställdhetsplan och genomfört lönekartläggning i enlighet med lagen.

Vilka behov finns?

Avslutningsvis ställdes frågan om vilka behov som finns för att komma igång med arbetet med jämställdhetsplan och lönekartläggning. Det var cirka 50 stycken av respondenterna som antingen inte hade någon jämställdhetsplan eller genomfört lönekartläggning som svarade på denna fråga.

Utav dessa svarade 25 stycken, på olika sätt, att det inte fanns något behov. Argumenten var oftast att det inte förekom några skillnader, att kvinnor och män har lika lön för lika arbete och att man hade könsneutrala lönesystem. Flertalet påpekade dock att detta gällde bland kollektivarbetarna och inte bland tjänstemännen.

9 enkätsvar påtalade behovet av kunskap och utbildning om hur man tar fram en jämställdhetsplan eller genomför en lönekartläggning och 4 enkätsvar påtalade att de tagit upp frågan med arbetsgivaren men inte fått något gensvar.

Från ett tiotal arbetsplatser meddelade man att arbetet är på gång eller har påbörjats (i flera fall på grund av den utskickade enkäten).

Övriga svar handlade till exempel om att klubben var nybildad och att de inte hunnit tagit tag i detta eller att man ansåg att det behövs tydligare direktiv utifrån att det ska göras.

Sammanfattning

Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivare med 25 anställda eller fler ska upprätta en skriftlig jämställdhetsplan och därmed även en lönekartläggning minst vart tredje år.

Det är därför beklämmande att endast 1 av 5 företag har en jämställdhetsplan samt genomfört lönekartläggning med avseende på kön i enlighet med lagen.

Företagen har en skyldighet att uppfylla diskrimineringslagens krav. Därför bör arbetsgivarorganisationerna ta sitt ansvar och informera, samt utbilda, sina medlemsföretag om deras skyldigheter.

Många hänvisar också till befintliga lönesystem, eller att det inte förekommer några osakliga löneskillnader på arbetsplatsen, som anledning till att lönekartläggning inte genomförts. Lagen tar inte hänsyn till detta, lönekartläggning ska genomföras ändå.

Lönediskriminering är oacceptabelt och i arbetet mot osakliga löneskillnader är jämställdhetsplaner och lönekartläggningar viktiga verktyg. Denna undersökning indikerar även att kunskapen kring jämställdhetsplaner inte är tillfredsställande bland förtroendevalda inom förbundet. GS kommer därför att intensifiera arbetet kring dessa frågor, genom enskilda satsningar men också genom ytterligare insatser på lokala och centrala utbildningar.

Det handlar om lika villkor – undersökning om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar

Undersökning: Torbjörn Dalin och Madelene Engman

Form: Mats Carlson

Endast PDF, juni 2012

CC BY



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH

www.gsfacket.se