

# Från ord till (för)handling



**Använd kollektivavtalen för  
ett jämställt arbetsliv**

# Om vårt arbete...

- Projekt med stöd av VINNOVA
- Hur kollektivavtal kan användas för att främja jämställdhet och hur ett jämställdhetsperspektiv kan öka kvaliteten på förhandlingsarbetet
- Jämställdhetsråd med expertkompetens inom förhandling och jämställdhet

**SVERIGES  
KVINNOLOBBY**

**VINNOVA**  
Sveriges innovationsmyndighet

# Upplägg för passet...

13.00-14.00

- Jämställdhetsperspektiv på kollektivavtal- hur och varför?
- Exempel på jämställdhetsanalys
- Verkstad!
- Avslutande diskussion



# Varför ett jämställdhetsperspektiv på kollektivavtal?

- Påverkar över fyra miljoner arbetstagare och reglerar mycket stora värden på arbetsmarknaden
- Ett viktig verktyg för förändring
- Både arbetsgivare och arbetstagare skulle vinna på ökad jämställdhet! - frågor att enas kring



# Jämställdhetsintegrering

- Jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, i alla steg av processen, **av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.**
- Jämställdhet ska vara en del av **kärnverksamheten inte ett sidospår.**



# Jämställdhetsintegrera er förhandlingsprocess!

- Finns mål för jämställdhet och prioriteras de i förhandlingar? Använder ni förhandlingar som verktyg för att främja jämställdhet? Finns kunskapen?
- Vilka genomför och påverkar förhandlingar?
- Vad blir effekterna för kvinnor och män och för jämställdheten? På kort och lång sikt?
- Är könsneutralt samma sak som jämställt?
- Är arbetsvillkoren utformade efter kvinnors och mäns villkor?

# Ett exempel på en jämställdhetsanalys...

*Kollektivavtalet ger rätt till föräldralön...*

- 360 dagar.
- Ges för dagar när Försäkringskassan betalar ut hel föräldrapenning.
- 18 månader från födelsen eller adoptionstillfället.
- För att få bidrag ska medarbetaren förbinda sig att återgå i tjänst, minst motsvarande medarbetarens uppsägningstid.



# Vad kan den här regeln få för effekt ur ett jämställdhetsperspektiv?

## **Kort sikt: Lönsamt framförallt för kvinnor**

- **Kvinnor** tar i genomsnitt tar ut betydligt mer föräldraledighet och kommer alltså få ut mer av den här förmånen.
- **Män** får ut mindre av förmånen eftersom de är hemma färre dagar. Färre män kan sannolikt också ta del av förmånen på grund av kravet att återgå i tjänst. Män byter nämligen jobb betydligt oftare, särskilt i familjebildande ålder.

## **Lång sikt: Riskerar att befästa ojämställda strukturer**

- Många par kommer tjäna på att dela ojämställt med den här konstruktionen
- Den som har avtalet uppmuntras att ta ut en väldigt stor del av de gemensamma dagarna.
- Den stora ekonomiska förlusten för kvinnor är inte själva föräldraledigheten utan det ojämna ansvaret för hem och barn som befäst under den tiden.

# Bra att tänka på!

- Antal dagar bör motsvara halva föräldrapenningen (195 dagar om föräldralönen ges för dagar med hel föräldrapenning på sjukpenningnivå)
- Låga kvalifikationskrav
- Individuell förmån



# Testa själva!

Ni eller er motpart vill införa ett "vab-tillägg" som innebär att den som vårdar sjukt barn får ett tillägg från arbetsgivaren som ger 90% av lönen vid vab.

- Vad kan det här få för konsekvenser för jämställdheten på kort och lång sikt?
- Spelar det någon roll om ert avtal omfattar flest kvinnor eller män?



# Hur kan avtalen främja jämställdhet?



- **En jämn fördelning av makt och inflytande:** Män blir oftare chefer än kvinnor.
- **Ekonomisk jämställdhet:** Kvinnor har högre utbildningsnivå än män. Trots det har kvinnor lägre lön, lägre inkomst och så småningom lägre pension än män.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet:** Kvinnor tar ut över 70 procent av alla föräldradagar och 62 procent av alla vab-dagar och arbetar betydligt oftare deltid.
- **Jämställd hälsa:** Kvinnor har högre sjukfrånvaro, men får mer sällan stöd från företagshälsovården. Män drabbas oftare av allvarliga olyckor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra:** Nästan var tredje ung kvinna har upplevt sexuella trakasserier på jobbet senaste året.

# TACK!

Håll utkik efter vårt metodmaterial! Metod och konkreta tips.

