



DISKRIMINERINGSLAGEN

≠

JÄMSTÄLLDA ARBETSVILLKOR?

**Nyckeltals
Institutet**



Rapport av Nyckeltalsinstitutet 2022:01

Leder lagstiftningen till mer jämställda arbetsvillkor?

Nyckeltalsinstitutet kartlägger sedan 20 år tillbaka jämställdheten i drygt 300 företag och organisationer, både privata och offentliga. I kartläggningen ingår även att dokumentera hur väl respektive organisation följer det regelverk som finns kring jämställdhet, numera reglerat i Diskrimineringslagen. Jämställdheten bland medverkande organisationer, mätt i form av könsstrukturer bland anställda och chefer, lönestrukturer, sjukfrånvaro, anställningsformer mm., varierar, från väldigt jämställt till stora jämställdhetsutmaningar. Även omfattningen av hur väl organisationerna följer regelverken varierar, från att regelverket följs till 100 procent till att det finns många brister i arbetet.

Frågan vi söker svar på är hur väl arbetet enligt regelverket samvarierar med en i övrigt jämställd organisation? Har företag som helt och hållet följer regelverket också mer jämställda förutsättningar för män och kvinnor? Är det så att organisationer som har många brister i jämställdhetsarbetet också visar dåliga resultat på andra jämställdhets-nyckeltal? Och om det finns samvariationer, vilka frågeställningar i regelverket har då störst påverkan på resultatet? Och på vilka nyckeltal? Vi bör beakta att svaren på hur väl organisationen uppfyller arbetet enligt regelverket är självskattningar från representanter för de olika organisationerna.

Vad säger Diskrimineringslagen?

Enligt Diskrimineringslagen är alla arbetsgivare skyldiga att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med aktiva åtgärder omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder där vi har valt ut frågorna som berör jämställdhet, då det är centralt i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetskartläggning. Aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren kontinuerligt ska undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp arbetet.

Nyckeltalsinstitutets checklista omfattar det arbetsgivaren är skyldig att utföra enligt lag. Checklistan¹ innehåller 16 frågor som omfattar Diskrimineringslagen 3 kap 3–13§§. Medverkande organisationer och företag svarar *JA* eller *NEJ* på respektive fråga om åtgärderna uppfylls, och om frågan besvaras med *JA* erhålls 1 poäng. Alla svaren på frågorna är värda lika mycket (1 poäng) och någon prioritering av vilka frågor som är viktigast inte har gjorts.

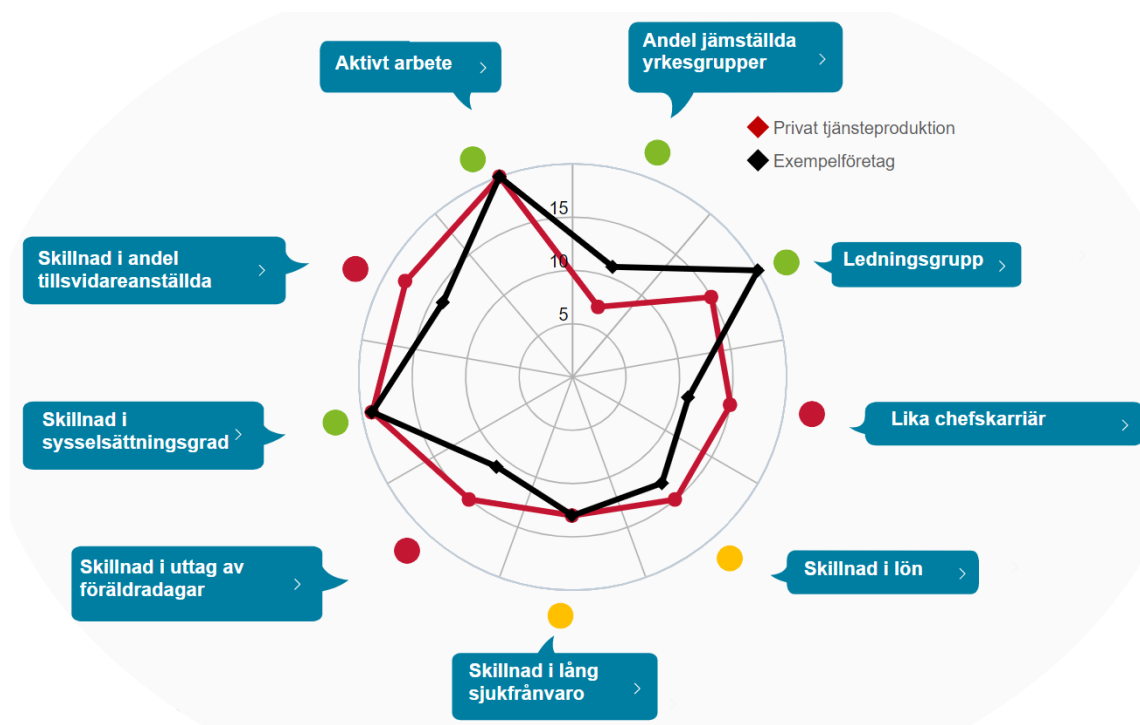
¹ Checklista i appendix

Jämställdhetsindex

Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex Jämix® ger fakta på hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor en organisation har. Indexet omfattar nio centrala områden som tagits fram efter samtal med den tidigare Jämställdhetsombudsmannen och nyckeltalen belyser viktiga aspekter av jämställdhet. Respektive nyckeltal värderas och poängsätts innebärande ju högre poäng, desto bättre. Till exempel ger en jämställd ledningsgrupp en hög poäng i jämställdhetsindexet.

Nyckeltalen som ingår Jämix och som används i analysen är Andel jämställda yrkesgrupper, Ledningsgrupp, Lika chefskarriär, Skillnad i medianlön, Skillnad i långtidssjukfrånvaro, Skillnad i uttag av föräldradagar, Skillnad i sysselsättningsgrad, och Skillnad i andel tillsvidareanställda.

Jämställdhetsindex JÄMIX®





Genomförande

Vi har granskat 130 företag och organisationer som har lämnat uppgifter kring arbetsvillkor samt hur väl de uppfyller regelverket. Dessa företag är inte slumpmässigt utvalda utan utgör hela populationen som har lämnat in fullständiga uppgifter. Vårt antagande är att dessa utgör ett positivt urval ur databasen och i svenskt arbetsliv. Det är troligt att dessa företag och organisationer har kommit längre i sitt jämställdhetsarbete än ett genomsnittsföretag i landet.

Vår hypotes är att arbetsgivare som följer den lagstiftning som finns kring diskriminering och jämställdhet även uppnår bättre resultat kring jämställda arbetsvillkor och jämställda arbetsplatser. Vi bygger vårt antagande på att det finns ett engagemang hos de som väljer att kartlägga sina arbetsvillkor och att det är verksamheter som vill lyckas inom området och tar frågan på allvar.

Vi har genomfört korrelationsanalyser mellan respektive frågeställning i regelverket med respektive nyckeltal i Jämix® för att se hur en uppfyllnad av regelverket samvarierar med hur jämställda arbetsvillkoren är i en organisation.

Vad har vi hittat?

I våra analyser hittar vi ingen samvariation mellan i vilken omfattning en organisation följer regelverket och uppnådd jämställdhet inom chefs- och lönestrukturer, anställningsformer och andra områden som Nyckeltalsinstitutet kartlägger. Det finns dock tecken på en tendens i att skillnaden i uttag av föräldraledighet mellan kvinnor och män kan vara något mindre i organisationer som i hög grad analyserar praxis och bestämmelser kring löner och anställningsvillkor. Även löneanalyser kring skillnader kopplade till kön har en samvariation med skillnad i uttag av föräldraledighet. Det betyder att organisationer som inte arbetar med löneanalyser har större skillnader i uttag av föräldraledighet mellan män och kvinnor. Det handlar om korrelationer på 0,2 – 0,3 vilket indikerar att det finns å ena sidan finns en samvariation mellan skillnad i uttag av föräldradagar och aktivt arbete men att det, å andra sidan, är den samvariationen så låg att det inte går att dra några större slutsatser kring resultatet. I stället kan det vara en slump eller andra bakomliggande faktorer som möjligen skulle kunna förklara dessa korrelationer. Som vi tidigare har nämnt är svaren självskattningar, vilket kan innebära att det finns mätfel som eliminerar den eventuella samvariationen som finns. Vi bör därför vara försiktiga i vår tolkning av det relativt svaga sambandet vi ser.

FRÅGOR CHECKLISTA ²	r
11	0,23
12	0,24
13	0,2
14	0,25

Tabell 1 Korrelationskoefficienter med nyckeltalet Skillnad i föräldradagar

² Se frågor i appendix

Analys och lärdom

Vad blir vår slutsats av att vi inte kan hitta någon nämnvärd samvariation mellan det aktiva arbetet enligt lagstiftning och resultaten kring jämställd arbetsplats enligt Jämix? En slutsats är att det är andra faktorer utöver det aktiva arbetet enligt regelverket som påverkar och driver jämställdheten i en organisation. Även om det aktiva arbetet kanske påverkar så syns inte effekterna av det aktiva arbetet eftersom det finns andra faktorer som i högre grad påverkar jämställdheten i organisationen. En annan slutsats är att det aktiva arbetet som genomförs i många organisationer mest görs för att uppfylla regelverket men utan ambition att generera någon verklig påverkan i organisationen.

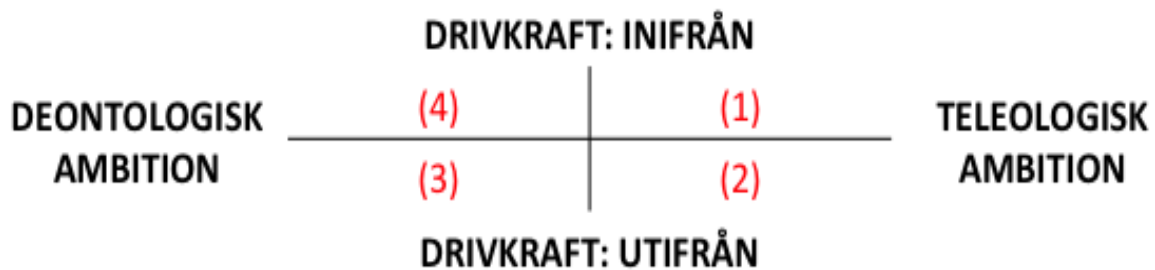
Det finns andra tänkbara slutsatser till att vi inte hittar någon nämnvärd samvariation. Det kanske handlar om att regelverket är alltför "tamt", d.v.s. för att insatser ska ge effekt måste det till betydligt skarpare insatser än de som regelverket kräver. Det är inte heller orimligt att regelverken blir hygienfaktorer och inte längre är tillräckliga för att kunna möta de krav vi har på en jämställd organisation.

4N-modellen

Men varför ska vi ändå följa regelverket? Ett givet svar på detta är att organisationer måste göra det; det finns regler. Om det är det enda svaret vi ger, finns risken att vi ser på regleringar som bara något nödvändigt ont. Ett annat sätt att ta sig an frågan är att ta fram ett bredare perspektiv på varför vi gör saker. Vi vill därför introducera 4N-modellen.

Ett sätt att resonera om varför organisationer gör som de gör är att kombinera två motsatspar. Det ena motsatsparet har med ambitionen att göra. Vi kan tänka oss att människor i organisationer gör saker (eller rättare sagt – argumenterar varför de gör saker) för att de tycker att det är rätt beslut. Detta så kallade deontologiska förhållningssätt innebär att det finns vissa saker som organisationen gör som det inte behöver argumenteras för. Ett exempel skulle kunna vara att jämställdhet är något som organisationen ska sträva efter. Detta skiljer sig från det så kallade teleologiska synsätt som bygger på idén att organisationens medlemmar gör saker för att uppnå något annat. Ett exempel kan vara att organisationen ser jämställdhetsarbetet som ett sätt att utöka sin rekryteringsbas.

Det andra motsatsparet i 4N-modellen behandlar varifrån **drivkraften** är att göra något kommer. I organisationer kan drivkraften komma inifrån (exempelvis ägarna/styrelsen/ledningen vilja), men den kan också komma utifrån (exempelvis regler och lagar). Vi kan nu koppla ihop ambition och drivkraft och får fram följande fyrfältsmodell:



Figur 1 4N-Modellen

- (1) I denna kvadrat (1) – som kallas för NYTTA – kommer drivkraften till handlingen (eller de argument som används) från organisationen och ambitionen är att uppnå något annat än det som just behandlas. Jämställdhetsfrågor är härvidlag en fråga som är viktig för att den leder till något gott (exempelvis vinst, anseende, lägre kostnader).
- (2) I denna kvadrat (2) – som kallas för NÖD – kommer drivkraften till handling (eller de argument som används) från andra än organisationen. Det kan vara tryck från regleringar (som i exemplet ovan) men det kan också vara tryck från exempelvis kunder, underleverantörer eller media. Jämställdhetsfrågor är härvidlag en fråga som är viktig för att den hjälper organisationen att undvika problem.
- (3) I kvadrant (3) – som kallas för NORM – är drivkraften något som kommer utifrån och är något som uppfattas som rätt-i-sig. Det skulle kunna betyda att jämställdhetsfrågorna inte är någon ”fråga” utan en självklarhet. Det är således en norm i samhället som organisationen accepterar utan något aktivt beslut: ”Det är så vi gör här!”
- (4) Kvadrant (4) – NÖJE (mest för att vi inte hittade något annat bra ord på ”N”) – kommer drivkraften inifrån och ambitionen är att göra det organisationen tycker är rätt. Här beslutar och agerar organisationen medvetet om jämställdhetsfrågor utifrån en egen uppfattning om vad som är bra. Det behöver inte vara ”lönsamt”, det behöver inte vara ”krav” och det behöver inte drivas av att ”vara som alla andra”.

4N-modellen är förstås en idealmodell – som betyder att det är en förenkling av en situation men som en sådan kan den hjälpa organisationen att förstå vilket ”N” som är viktigast. Det är dessutom – även detta kvalificeras med ett ”förstås” – osannolikt att alla beslut och alla handlingar hamnar inom ett ”N”: Vi gör saker av många olika anledningar hela tiden.

Slutord

Vår analys är att jämställdhet på arbetsplatser är betydligt mer komplext arbete än att endast arbeta med att följa de regelverk som finns. För att bli en jämställd arbetsplats behöver vi ha en stabil grund med jämställda arbetsvillkor, jämställda löner, heterogena strukturer och likvärdiga karriärmöjligheter. Utöver detta handlar det om att skapa kultur, normer och ledarskap som förvaltar och utvecklar jämställdheten. Så att det blir en arbetsplats som attraherar rätt kompetens oavsett kön, en arbetsplats som utvecklar sina medarbetare och som får medarbetare att vilja stanna kvar i framtiden oavsett kön. En jämställd arbetsplats är en del av framgången.



Mer information om Nyckeltalsinstitutet

www.nyckeltal.se

08-402 00 29

info@nyckeltal.se

**Nyckeltals
Institutet**



Appendix

Checklista

3 § Aktiva åtgärder inom samtliga sju diskrimineringsgrunder

1. Arbetet med aktiva åtgärder tidsplaneras och genomförs fortlöpande.

4 § Aktiva åtgärder inom samtliga sju diskrimineringsgrunder

2. Arbetet bedrivs i enlighet med de fyra områden som anges i 2 §. (se inledningen ovan: Undersöka risker, Analysera orsaker till upptäckta hinder och risker, Vidta förebyggande åtgärder samt följa upp och utvärdera arbetet)

5 § Aktiva åtgärder inom samtliga sju diskrimineringsgrunder'

3. Aktiva åtgärder omfattar arbetsförhållanden.
4. Aktiva åtgärder omfattar bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.
5. Aktiva åtgärder omfattar rekrytering och befordran.
6. Aktiva åtgärder omfattar utbildning och övrig kompetensutveckling.
7. Aktiva åtgärder omfattar möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap.

6 § Aktiva åtgärder

8. Det finns riktlinjer och rutiner med syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller andra repressalier (2 kap § 18).

7 § Aktiva åtgärder

9. Genom utbildning/kompetensutveckling samt olika åtgärder görs insatser för att främja en jämn könsfördelning i olika typer av arbeten, olika kategorier av arbetstagare samt på ledande positioner.
10. Åtgärderna för att främja en jämn könsfördelning enligt ovan följs upp och utvärderas kontinuerligt.

8 § Arbete med lönekartläggning

11. Årligen kartläggs bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor för kvinnor och män.
12. Årligen analyseras bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor för kvinnor och män.
13. Årligen kartläggs och analyseras löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika/likvärdigt arbete.

9, 10 § Lönekartläggning - analys

14. Årligen analyseras om löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

11, 12 § Samverkan kring arbetet med aktiva åtgärder

15. Arbetsgivare och arbetstagare har samverkat och information kring samverkan har delgivits berörd arbetstagarorganisation.

Arbetsgivare som sysselsatte 25 eller fler arbetstagare under året.

16. Vårt arbete med aktiva åtgärder enligt 4 - 10 §§ har dokumenterats i enlighet med 13 §.