

Jämställdhetsavtal

1. Jämställdhetsavtalet
2. Mål för jämställdhet i arbetslivet
3. Arbetsgivarens ansvar
4. 4. lokala parternas uppgifter
5. Personalrekrytering
6. Arbetsförhållanden
7. Arbetsledning
8. Utveckling av den anställde i arbetet
9. Utveckling på jämställdhetsområdet
10. Meningsskiljaktigheter
11. Giltighetstid

1. Jämställdhetsavtalet

Det råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället, bl.a. inom arbetslivet. Parterna är ense om att kvinnor och män ska ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Härigenom kan också den nuvarande, ojämna fördelningen mellan kvinnor och män i olika sysselsättningar ändras. Detta leder i sin tur till att skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män kan försvinna.

Parterna har den gemensamma uppfattningen att den bristande jämställdheten främst är en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet. Parterna konstaterar att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om könsbestämda yrkesroller. Detta arbete försvåras av att könsfördomar ofta är omedvetna. Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet måste därför vara att sprida kunskap och skapa opinion i frågan.

Parterna är också eniga om att jämställdhetsåtgärder på arbetslivets område inte ensamma kan åstadkomma jämställdhet i samhället i dess helhet, men att de verksamt kan bidra till en utveckling i den riktningen. Det är därför väsentligt att åtgärder för jämställdhet vidtages i företagen. Vikten härav har också markerats i § 2 mom. 1 i utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK.

2. Mål för jämställdhet i arbetslivet

1 §

SAF, LO och PTK är ense om att viktiga mål för ett fortlöpande och planmässigt jämställdhetsarbete är att:

- kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet;
- kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor;
- arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållandena i övrigt ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män;
- en jämnare fördelning mellan kvinnor och män uppnås i sådana sysselsättningar där yrkesval och rekrytering visat sig vara könsbundna;
- förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar.

Protokollsanteckning

Särbehandling som syftar till att uppnå dessa mål ska, med beaktande av vad som anges i 3 § jämställdhetslagen, inte betraktas som diskriminerande.

3. Arbetsgivarens ansvar

§ 2

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget. Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalsammansättning, storlek, geografiska belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

4. De lokala parternas uppgifter

§ 3

De lokala parterna ska bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte ska de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som ska vidtas. Detta arbete ska bedrivas i former enligt § 8 utvecklingsavtalet.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda jämställdhetsmålen. Vidtagna jämställdhetsåtgärder ska regelbundet utvärderas.

5. Personalrekrytering

§ 4

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav vid platsannonsering samt befattningsbeskrivningar ska utformas på ett könsneutralt sätt. Könsneutrala yrkesbenämningar eftersträvas.

Om ojämn fördelning råder mellan kvinnor och män inom en viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan detta anges i platsannons samt det underrepresenterade könet särskilt uppmanas söka tjänsten (s.k. riktad annonsering).

6. Arbetsförhållanden

§ 5

En av förutsättningarna för könsneutral personalrekrytering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållandena i övrigt utformas så att de inte utgör hinder för att anställa män eller kvinnor.

Detta kan bl.a. ske genom att det finns tillgång till omklädnings- och hygienutrymmen för både kvinnor och män samt att tekniska hjälpmedel när så erfordras ställs till förfogande för att underlätta arbetet.

7. Arbetsledning

§ 6

Det är väsentligt att personer med arbetsledande funktioner erhåller erforderlig information och utbildning i jämställdhetsfrågor och att arbetsledningen utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

8. Utveckling av den anställda i arbetet

§ 7

Med tillämpning av § 3 mom. 4 utvecklingsavtalet bör möjligheter skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vikariatstjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden, som domineras av det ena könet.

Utbildningsbehoven i företaget bör bedömas även från jämställdhetssynpunkt.

Vid rekrytering till utbildning ska män och kvinnor erbjudas lika möjligheter. Riktade utbildningsinsatser i syfte att bryta en ojämn fördelning mellan kvinnor och män i viss sysselsättning bör dock eftersträvas.

9. Utvecklingen på jämställdhetsområdet

§ 8

Utvecklingen på jämställdhetsområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt ska följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

10. Meningsskiljaktigheter

§ 9

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska, i tillämpliga delar, behandlas i enlighet med § 16 mom. 2–5 utvecklingsavtalet.

Protokollsanteckning

Parterna är eniga om att tvist rörande skälig omfattning och inriktning av åtgärderna enligt § 2 detta avtal av endera parten för slutgiltigt avgörande kan hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

SAF, LO och PTK åtar sig att verka för att skiljenämndens utslag efterföljes.

Om rättelse ej sker inom av skiljenämnden fastställd tid må nämnden förelägga arbetsgivare att vid vite rätta sig efter skiljenämndens beslut.

Utdömt vite disponeras av Rådet för utvecklingsfrågor för jämställdhetsåtgärder.

Skadeståndspåföljd ska ej ifrågakomma i tvist som avgörs av skiljenämnd.

11. Giltighetstid

§ 10

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.