

Ärende LED 2013/47 **handling** 10

Status Beslutad

Utökade tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Redovisning av regeringsuppdrag A2013/697/DISK

Inledning	3
Sammanfattning	4
Universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder.....	4
Lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner för jämställda löner	5
Universitet och högskolors arbete med aktiva åtgärder	6
Bakgrund.....	6
Genomförande av delprojektet om universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder	6
Förstudiefasen.....	7
Genomförandefasen	8
Resultat.....	10
Granskning av högskolor.....	11
Urval.....	11
Tillsynens genomförande i korthet.....	12
Resultat.....	13
Brister i högskolornas arbete	13
Vad DO i övrigt kunnat utläsa av arbetet med aktiva åtgärder	14
DO:s slutsatser.....	17
Lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner för jämställda löner	18
Bakgrund.....	18
Målgrupper	19
Temagranskningar: Landsting och privata företag	19
Urval.....	19
Tillsynens genomförande i korthet	20
Löneskillnader mellan likvärdiga arbeten - kartläggning.....	22
Löneskillnader mellan likvärdiga arbeten - analys	22
DO:s slutsatser	23

E-handledning Lönekartläggning och Analys lönelots.....	26
Bakgrund och behovsbeskrivning	26
Genomförande.....	27
Resultat	28

Bilagor

- Ekonomisk redovisning
- Regeringsuppdraget

Inledning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) fick den 14 februari 2013 i uppdrag av regeringen att utöka tillsyns- och främjandeinsatserna avseende arbetsgivares arbete med lönekartläggning och universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 14–16 §§ diskrimineringslagen (2008:567), DL. Insatser av främjande karaktär skulle ske i samråd med Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (dir. 2011:80) och Universitets- och högskolerådet (UHR). Uppdraget skulle redovisas senast den 1 mars 2015. Denna rapport redovisar resultatet av uppdraget. Den främjande och granskande verksamheten redovisas var för sig.

DO har genomfört uppdraget i två delprojekt:

- Delprojekt om universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder.
- Delprojekt om utökade tillsyns- och främjandeinsatser avseende lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner för jämställda löner.

Uppdraget är omfattande i relation till den tid som stått till förfogande. Trots det har uppdraget i huvudsak genomförts enligt projektplanen.

Sammanfattning

Universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder

Regeringsuppdraget i den del som rör universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder inleddes med en förstudie i vilken lärosätenas behov av stöd undersöktes. Kartläggningen av behoven innefattade dialog med representanter för lärosäten, likabehandlingssamordnare vid lärosätena, studentorganisationer, myndigheter, fackliga organisationer, olika nätverk och intresseorganisationer. De problem och behov som identifierades var främst att policyer och planarbete på central nivå inte når ut i verksamheten, att information inte når studenterna och att undervisande personals kunskaper behöver stärkas. Flera av intressenterna i förstudien efterfrågar utbildningsmaterial, gärna i interaktiv form, som ger möjlighet till flexibel användning beroende på den egna organisationens behov.

Med stöd i förstudiens resultat har DO anordnat nätverksmöten för lärosätenas likabehandlingssamordnare för att öka kunskaper om olika metoder i arbetet med aktiva åtgärder. DO har också tagit fram en e-utbildning för högskolors anställda och studenter. E-utbildningen är tillgänglig via DO:s webbplats.

DO har granskat samtliga högskolors arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 14–16 §§ DL. Granskningen visar att 38 av 48 högskolor har en likabehandlingsplan som innehåller åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter och förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Endast hälften av dessa högskolor visar dock i likabehandlingsplanen att de fullt ut följer bestämmelserna i 3 kap. 14–16 §§ DL.

Flertalet högskolor har brustit i sin redovisning av hur de planerade åtgärderna i föregående års plan har genomförts och det framkommer också att drygt en tredjedel av högskolorna brast i att årligen upprätta en likabehandlingsplan. Det saknas hos dessa högskolor en systematik i arbetet. DO noterade också i granskningen att 13 högskolor som har en likabehandlingsplan inte behandlar samtliga aktuella diskrimineringsgrunder och de åtgärder som omfattas för var och en av dessa.

Så gott som alla högskolor som deltog i en utvärdering instämde i att tillsynen i olika hög grad ökat deras kunskaper om vad som krävs för att de ska följa bestämmelserna om aktiva åtgärder.

Lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner för jämställda löner

Regeringsuppdraget som rör arbetsgivares arbete med lönekartläggningar delades upp i två så kallade temagranskningar. Temagranskning Landsting omfattade både landsting och landstingsägda bolag. I temagranskning Privata företag valdes arbetsgivare ut inom sektorer där det enligt Medlingsinstitutets statistik finns stora oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män.

DO:s granskning visar att det visserligen bedrivs ett arbete för jämställda löner hos de granskande landstingen och landstingsägda bolagen men – med betydande brister. Resultatet av granskningen av båda grupperna synliggör att bristerna är mest framträdande när det gäller att jämföra kraven i arbetena mellan olika grupper samt att analysera löneskillnaderna mellan grupperna.

DO:s tillsyn har bidragit till att flera arbetsgivare genomfört förbättringar som innebär att de nu lever upp till sina skyldigheter och därigenom tar ett större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter. Granskningen visar att tillsyn är ett viktigt verktyg i arbetet med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män då det kan stimulera arbetsgivarnas arbete inom området.

Universitet och högskolors arbete med aktiva åtgärder

Bakgrund

Utgångspunkten för förändringsarbete i organisationer i syfte att skapa lika rättigheter och möjligheter och att motverka diskriminering är ett långsiktigt och systematiskt arbete. Delegationen för jämställdhet i högskolan konstaterar i sitt slutbetänkande att ”Jämställdhetsaspekter måste integreras och tydliggöras i existerande reguljära system och rutiner för styrning, uppföljning och utvärdering.”¹ Detta bekräftas också i en av DO:s intervjustudier² av utbildningsanordnare och representanter för jämställdhets- och likabehandlingskommittéer på ett antal högskolor. I studien framkommer att brister i uppföljning och kartläggning försvårar arbetet med aktiva åtgärder. Studien pekar också på behovet av att likabehandlingsarbetet måste integreras i kärnverksamheten. Ytterligare aspekter är att likabehandlingssamordnarna saknar mandat att agera på egen hand i organisationen och att många lärare saknar kunskap om likabehandling och diskriminering.

I DO:s kontakter och löpande dialoger med likabehandlingssamordnare vid lärosätena framgår att det finns brister exempelvis avseende

- kunskap om likabehandlingsfrågor bland personalen, trots genomförda utbildningsinsatser
- rektorernas krav på måluppfyllelse gällande likabehandlingsarbetet på institutions- eller fakultetsnivå
- arbetet på institutions- och fakultetsnivå
- kartläggning och uppföljning av arbetet för studenters lika rättigheter och möjligheter
- kopplingen mellan plan och verksamhet.

Genomförande av delprojektet om universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder

Mål

Delprojektets övergripande mål var att stimulera högskolors arbete med aktiva åtgärder och bidra till ökad efterlevnad av lagstiftningen på området.

Delprojektets delmål var att

- främja universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder ur ett studentperspektiv
- ge relevanta målgrupper inom universitets- och högskolevärlden kunskap om diskriminerande strukturer inom sitt eget ansvarsområde

¹ Svart på vitt – om jämställdheten i akademien, SOU 2011:1, sida 159 och 186.

² Diskrimineringsombudsmannen (2014), Från plan till praktik: en studie om möjligheter och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

- ta fram relevant metodstöd och utbildningsmaterial avseende universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder.

DO etablerade i mars 2013 en samverkan med Universitets- och högskolerådet (UHR) och har under hela projektperioden genomfört löpande avstämningar med UHR:s avdelning för analys, främjande och tillträdesfrågor.

Förstudiefas

En förstudie har genomförts för att identifiera högskolors behov av stöd i arbetet med aktiva åtgärder. Förstudien baseras på en kartläggning av vilka främjandeinsatser som landets lärosäten har störst behov av. Den bygger också på DO:s och tidigare ombudsmäns kunskap inom området, forskning, analyser, anmälningar, dialoger och genomförda tillsynsinsatser.

I kartläggningen har DO intervjuat och fört dialog med representanter för Malmö högskola, Stockholms universitet, Örebro universitet, Sveriges förenade studentkårer, UHR, Attention, Arbetsmiljöverket, Nätverket Include, Sveriges förenade HBTQ-studenter, Sveriges ungdomsorganisationer (LSU), Saco Studentråd, Sveriges universitets- och högskoleförbund, Stockholms universitets studentkår, Lunds universitet och DO:s nätverk för likabehandlingssamordnare som representerar 32 av landets universitet och högskolor samt företrädare för studentkårer.

Några iakttagelser från förstudien

Förstudien pekade på flera gemensamma problemområden och behov hos de primära intressenterna.

Policyer och planarbete når inte ut i verksamheten

Vid de flesta högskolor och universitet bedrivs arbetet med aktiva åtgärder på central nivå. Ett problem är att institutionernas arbete inte alltid bedrivs utifrån vad som beslutats på central nivå. Vid vissa institutioner bedrivs ibland inget arbete alls. Likabehandlingssamordnarnas mandat att driva frågorna inom sin organisation är svagt.

Informationen når inte ut till studenterna

Studentkårerna har generellt sett ett gott samarbete med respektive högskola, men tillhandahåller inte utbildning för sina medlemmar i tillräcklig utsträckning. Informationen når inte heller alltid studenterna. Många studenter passerar relativt snabbt genom högskolan och studentrepresentanter byts ständigt ut, vilket innebär att exempelvis informationskampanjer får en begränsad effekt.

Undervisande personals roll behöver stärkas

Personalkategorin lärare pekas ut som särskilt viktig då de står för mycket av kontakterna med studenterna. Det finns tecken som tyder på att lärarna har behov av ytterligare kunskaper om diskrimineringsfrågor i allmänhet och studenters rättigheter i synnerhet.

Vad intressenterna efterfrågar

Flera intressenter ger uttryck för behov av ett utbildningsmaterial som ger lärosätenas egna utbildare möjlighet till flexibel användning beroende på den egna organisationens behov. Man efterfrågar också ett material som enkelt kan uppdateras. I stort sett alla intressenter uttrycker att de är positiva till interaktiva former av utbildning, exempelvis e-utbildningar. Filmer eller föreläsningar nämns också som betydelsefulla.

Genomförandefas

Delprojektets genomförandefas har huvudsakligen fokuserat på

1. nätverksmöten med lärosätenas likabehandlingssamordnare
2. utveckling och lansering av en e-utbildning för anställda och studenter vid högskolor.

Nätverk för lärosätenas likabehandlingssamordnare

I syfte att öka universitetens och högskolornas kunskaper om olika metoder i arbetet för att förbättra studenters lika rättigheter och möjligheter har DO etablerat ett nätverk för och anordnat nätverksträffar för landets likabehandlingssamordnare. DO har under projektperioden genomfört fyra nätverksträffar.

E-utbildningen Studenters rätt i högskolan

Beskrivningen av bakgrunden till regeringsuppdraget och resultatet av förstudien visar att det finns ett behov av utbildningsinsatser hos landets lärosäten. DO bedömde att sådana insatser bäst skulle nå sitt syfte i form av e-utbildning. Fördelar med e-utbildning jämfört med andra utbildningsformer är bland annat att

- e-utbildningar har potential att nå fler individer än reguljära utbildningar
- deltagarna har möjlighet att genomföra utbildningen när och där det passar dem och i den takt de vill
- e-utbildningen kan enkelt uppdateras och hållas aktuell med relativt begränsade resurser.

I samråd med externa aktörer inom universitets- och högskolesektorn (Linköpings universitet, Malmö högskola, Stockholms universitet, Örebro universitet och UHR) identifierade DO fyra primära målgrupper för e-utbildningen:

1. De som samordnar eller planerar arbetet (personer som arbetar med att upprätta likabehandlingsplaner eller är experter inom organisationen).
2. De som undervisar.
3. De som servar studenterna på andra sätt (administrativ personal, studenthälsan, studievägledare).
4. De som studerar samt deras representanter.

DO har valt att skapa fyra målgruppsingångar på e-utbildningens startside: www.e-utbildning.do.se/hogskolan. Varje ingång leder till målgruppsanpassat innehåll inom området.

E-utbildningen belyser områden som

- diskrimineringens uttrycksformer
- utbildningsanordnarens utredningsskyldighet
- normers betydelse
- intersektionalitet
- bemötande
- normkritiskt arbete
- introduktion av nya studenter
- arbetet med aktiva åtgärder utifrån 3 kap. 14–16§ DL
- krav på tillgänglighet
- inkluderande pedagogiska strategier
- breddad rekrytering
- antagning
- normkritisk pedagogik
- kursplanering
- kursvärdering
- examination
- betygssättning.

E-utbildningen innehåller också filmade intervjuer med experter inom respektive områden. Det finns såväl frågeställningar för enskild reflektion som övningar anpassade för interaktion och lärande i grupp. För den som vill lära sig mer om området finns också förslag till fördjupningar. Som delmoment i e-utbildningen finns möjlighet att testa sina kunskaper inom diskrimineringsområdet. E-utbildningen lanserades i december 2014.

Figur 1. Ingångssida för e-utbildning högskolan



Kommunikationssatsningar

Information om e-utbildningen har skickats individuellt till ett stort antal anställda och studenter vid landets samtliga lärosäten för e-utbildningen. Vid lanseringen av e-utbildningen i december 2014 samt i februari 2015 riktade DO sådan information till följande primära målgrupper vid lärosätena

- ledningsgrupper
- ansvariga för samordningen av lika villkorsfrågor
- studievägledare
- ansvariga för högskolepedagogiska kurser
- kuratorer
- studentorganisationer.

DO har också genomfört informationsinsatser riktade till följande sekundära målgrupper:

- Arbetstagarorganisationerna SULF, SSR, DIK, LR, SACO, Naturvetarna och Lärarförbundet
- Arbetsmiljöverket
- UHR
- Universitetskanslerämbetet
- Sveriges universitets- och högskoleförbund
- DO:s högskolenätverk
- Landets antidiskrimineringsbyråer
- Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter (RFSL) och RFSL ungdom
- Sveriges förenade HBTQ-studenter (SFQ-studenterna)
- Studieförbundet Ibn Rushd
- Kristna studentrörelsen
- Nätverket Include
- Riksförbundet Attention
- Attention – Unga vuxna
- Saco:s studentråd
- LSU
- Genussekretariatet vid Göteborgs universitet
- Sveriges unga muslimer
- Judiska studenter
- Afrosvenskarnas riksförbund
- Sveriges samordnarnätverk för studenter med funktionsnedsättningar

Resultat

Flera deltagare i de nätverksträffar som DO har anordnat har uttryckt att nätverket för lärosätenas likabehandlingssamordnare är uppskattat och utgör ett stöd i arbetet. DO gör också bedömningen att samverkan i nätverksform med denna grupp nyckelaktörer är fruktsam och effektiv i arbetet för att stärka lärosätenas arbete med aktiva åtgärder. DO bedömer att nätverket i hög grad har bidragit till uppfyllelse av delmålet att främja universitets och högskolors

arbete med aktiva åtgärder ur ett studentperspektiv. Nätverket har också bidragit med mycket värdefull kunskap till och förankring av arbetet med att utveckla e-utbildningen. DO avser att fortsätta arbetet med nätverket efter att regeringsuppdraget avslutats.

DO avser också att följa upp lanseringen av e-utbildningen under våren 2015 genom riktade frågor till den primära målgruppen om hur många

- av dessa som känner till e-utbildningen
- av landets likabehandlingssamordnare som anser sig ha inspirerat anställda och studenter att ta del av e-utbildningens innehåll
- unika användare som helt eller delvis har genomfört utbildningen
- användare som anser att e-utbildningen utgjort ett bra stöd.

Uppföljningen avses bidra till att ge underlag att bedöma om e-utbildningen uppfyller delmålen

- ge relevanta målgrupper inom universitets- och högskolevärlden kunskap om diskriminerande strukturer inom sitt eget ansvarsområde
- ta fram relevant metodstöd och utbildningsmaterial avseende universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder.

Erfarenhet av att utveckla e-utbildningen innebär att DO ser möjligheter att utveckla liknande verktyg inom exempelvis myndighetens kursverksamhet.

Granskning av högskolor

I regeringsuppdraget hänvisas till ändringar i diskrimineringslagen såsom att det inom utbildningsområdet numera finns en skyldighet att årligen upprätta en likabehandlingsplan och att denna skyldighet är vitessanktionerad.

Tillämpningen av bestämmelserna gjorde att regeringen bedömde att det, som en engångssatsning, fanns behov av en större och mer sammanhållen tillsyn.

DO har genomfört granskningar av samtliga högskolors arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 14–16 §§ diskrimineringslagen (DL).

Urval

Följande högskolor har ingått i granskningen.³

1. Beckmans Designhögskola
2. Chalmers tekniska högskola
3. Ericastiftelsen
4. Ersta Sköndal högskola
5. Evidens AB

³ Inledningsvis ingick Förbundet S:t Lukas utbildningsinstitut i granskningen. Efter utredning framgick att Förbundet S:t Lukas utbildningsinstitut inte utfärdar examina och därför inte omfattas av tillsynen.

6. Stiftelsen Värmlands och Örebro läns skogsskola (Gammelkroppa skogsskola)
7. Gymnastik- och idrottshögskolan
8. Göteborgs universitet
9. Högskolan Dalarna
10. Högskolan i Borås
11. Högskolan i Gävle
12. Högskolan i Skövde
13. Högskolan i Jönköping
14. Högskolan Kristianstad
15. Högskolan Väst
16. Johannelunds teologiska högskola
17. Karlstads universitet
18. Karolinska institutet
19. Konstfack
20. Kungliga musikhögskolan i Stockholm
21. Kungliga tekniska högskolan
22. Linköpings universitet
23. Linnéuniversitetet
24. Luleå tekniska universitet
25. Lunds universitet
26. Malmö högskola
27. Mittuniversitetet
28. Mälardalens högskola
29. Newmaninstitutet
30. Sophiahemmet Högskola
31. Stockholms Akademi för Psykoterapiutbildning
32. Stockholms konstnärliga högskola
33. Stockholms Musikpedagogiska Institut
34. Stockholms universitet
35. Svenska Institutet för Kognitiv Psykoterapi
36. Sveriges lantbrukaruniversitet
37. Södertörns högskola
38. Teologiska högskolan Stockholm
39. Umeå universitet
40. Uppsala universitet
41. Örebro Teologiska högskola
42. Örebro universitet

Tillsynens genomförande i korthet

Högskolorna har en skyldighet att årligen upprätta likabehandlingsplaner enligt 3 kap. 16 § DL.

DO skickade ut en begäran om uppgifter till högskolorna. I begäran ombads högskolan att skicka in sin nuvarande och sin föregående likabehandlingsplan till DO. DO granskade högskolornas nuvarande likabehandlingsplaner utifrån 3 kap. 14–16 §§ DL. Redovisningen av hur de planerade åtgärderna i föregående

plan har genomförts kontrollerades mot vilka åtgärder som högskolan hade planerat att genomföra.

Resultat

DO konstaterar att 38 av 48 högskolor har en likabehandlingsplan som innehåller åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter och att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Endast hälften av dessa högskolor visar i likabehandlingsplanen att de fullt ut följer bestämmelserna i 3 kap. 14–16 §§ DL.

Stiftelsen Värmlands och Örebro läns skogsskola inkom inte med uppgifter. DO kunde därför inte bedöma om högskolan följer bestämmelserna om aktiva åtgärder eller inte. Ärendet avslutades genom ett beslut där DO informerade högskolan att ärendet kommer att följas upp under 2015. DO planerar också att under 2015 följa upp övriga högskolor som inte fullt ut följt bestämmelserna om aktiva åtgärder.

Brister i högskolornas arbete

Högskolor som saknade en likabehandlingsplan med åtgärder för att motverka diskriminering

Nio högskolor saknade en likabehandlingsplan med åtgärder för att motverka diskriminering. Chalmers tekniska högskola och Högskolan Väst, som inte upprättat någon likabehandlingsplan under 2013 eller 2015, lämnade båda uppgifter om att de var medveta om sina brister men arbetade på att ta fram en likabehandlingsplan för 2015. Malmö högskola inkom med en policy för likabehandling av studenter som upprättats 2014 samt en likabehandlingsplan som upprättats 2012. Teologiska högskolan Stockholm redovisade en handlingsplan för 2011–2014 som antagits av styrelsen den 12 oktober 2011 och som gällde likabehandlingsarbetet för anställda och studenter.

Ericastiftelsen, Stockholms Akademi för Psykoterapiutbildning och Örebro Teologiska Högskola saknade helt planerade åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter och att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt en uppföljning av hur föregående års planerade åtgärder hade genomförts. Även Newmaninstitutet saknade planerade åtgärder.

Stockholms konstnärliga högskola, som bildades den 1 januari 2014, uppgav att den arbetar med att ta fram en likabehandlingsplan. Ärendet avslutades genom beslut där DO konstaterade att högskolan är skyldig att upprätta en likabehandlingsplan innan utgången av 2014 samt att ärendet kan komma att följas upp.

Högskolor som inte fullt ut följer bestämmelserna i 3 kap. 14–16 §§ DL

Hos 19 av högskolorna noterades brister i redovisningen av hur de planerade åtgärderna i föregående plan har genomförts. Sju av dessa högskolor⁴ hade inte redovisat hur alla de planerade åtgärderna hade genomförts. I åtta av högskolornas⁵ planer fanns uppgifter om att uppföljning på något sett hade skett men hur de planerade åtgärderna hade genomförts redovisades inte. Fyra högskolors⁶ likabehandlingsplaner saknade helt uppföljning.

Vad DO i övrigt har kunnat utläsa av arbetet med aktiva åtgärder

Genom att ha tillgång till både den nuvarande och den föregående likabehandlingsplanen kunde DO i granskningen se att drygt en tredjedel (35 procent) av högskolorna brister i att årligen upprätta planer.

DO noterade också i granskningen att 13 högskolor inte behandlar samtliga aktuella diskrimineringsgrunder och de åtgärder som omfattas för var och en av dessa. DO rekommenderade därför dessa högskolor att beakta detta i sitt fortsatta arbete. Endast hälften av högskolorna redovisar åtgärder för att motverka diskriminering utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder.

Vid en summering av åtgärder som har en tydlig koppling till någon diskrimineringsgrund kan DO se att de i princip behandlas i lika stor utsträckning med en liten övervikt för kön.

⁴ Beckmans Designhögskola, Gymnastik- och idrottshögskolan, Konstfack, Mittuniversitetet, Mälardalens högskola, Uppsala Universitet och Blekinge tekniska högskola.

⁵ Evidens AB, Högskolan Dalarna, Högskolan i Skövde, Högskolan Kristianstad, Johannelunds teologiska högskola, Kungliga musikhögskolan i Stockholm, Mittuniversitetet, Mälardalens högskola, Uppsala universitet.

⁶ Kungliga tekniska högskolan, Luleå tekniska universitet, Lunds universitet och Sophiahemmet högskola.

Tabell 1. Åtgärder för att motverka diskriminering på olika diskrimineringsgrunder

Åtgärder för att motverka diskriminering på grund av	Antal högskolor som behandlar respektive diskrimineringsgrund (totalt 38 högskolor)
Kön	36
Etnisk tillhörighet	31
Funktionsnedsättning	31
Sexuell läggning	29
Religion eller annan trosuppfattning	28

Exempel på främjande åtgärder som högskolorna planerar att vidta

Enligt 3 kap. 14 § DL ska utbildningsanordnare bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Följande exempel visar på främjande åtgärder som högskolor planerar att vidta:

- All personal som arbetar med marknadsföring och information erbjuds utbildning i frågor kring lika villkor. Granska marknadsförings- och informationsmaterial ur ett likabehandlingsperspektiv. Utbilda informationsambassadörerna om vilka program som har en sned könsfördelning (utanför spannet 40/60 procent). Informationsambassadörerna ska vid informationstillfällen lägga extra tonvikt vid dessa program. (Högskolan i Gävle)
- Erbjuder kurs i bemötande av heterogena studentgrupper, riktad till lärare, administrativ personal och andra som i sitt arbete har kontakt med studenter. (Uppsala universitet)
- Antagningsprover ska vara könsneutrala. Till exempel ska repertoaren innehålla både kvinnliga och manliga tonsättare. Vid uttagning till jurygrupper ska jämställdhetsaspekten noga beaktas både för lärares och studenters deltagande. (Kungliga musikhögskolan)
- Skyltningen på campus ska vara tvåspråkig, svenska och engelska, för att underlätta för studenter och anställda. (Mittuniversitetet)
- I dialog med systemansvarig undersöka möjligheterna att lägga in de större religiösa högtiderna i schemaläggningssystemet Time Edit. (Linköpings universitet)
- Bevaka att universitetets webbpubliceringsverktyg tillhandahåller mallar som underlättar att webbmaterial är så tillgängligt som möjligt. (Örebro Universitet)

- Erbjudna anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna normkritisk utbildning, vilket innefattar kunskap om hbtq-frågor och bemötande. (Umeå universitet)

Exempel på förebyggande åtgärder som högskolorna planerar att vidta

DO har noterat att 17 högskolor i sin likabehandlingsplan har en policy som klart slår fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras.

16 högskolor har i sin likabehandlingsplan en beskrivning av rutiner för att hantera akuta situationer. Att ta fram en policy eller rutiner är åtgärder som kan vidtas för att förebygga och förhindra trakasserier i enlighet med 3 kap. 15 § DL. Andra förebyggande åtgärder som har framkommit är bland annat följande:

- Information om trakasserier ska tas fram och publiceras på högskolans hemsida; målgrupperna är studenter, presumtiva studenter och anställda. Här ska finnas information om trakasserier enligt diskrimineringslagen, diskrimineringsgrunderna och handlägningsordningen vid diskrimineringsärenden. (Beckmans Designhögskola)
- Bevaka affiseringen på Högskolan utifrån ett likabehandlingsperspektiv. (Ersta Sköndal Högskola)
- Informera om och diskutera diskrimineringslagen i den högskolepedagogiska grundkursen där bemötande av studenter och förhindrande av trakasserier inklusive sexuella trakasserier är i fokus. (Högskolan i Borås)

Hur högskolorna organiserat sitt arbete

Av uppgifter i likabehandlingsplaner har DO i vissa fall också kunnat utläsa information om hur högskolorna valt att organisera sitt likabehandlingsarbete. 22 högskolor har valt att ha en plan som omfattar både anställda och studenter. I granskningen har DO endast bedömt den del som rör studenter och skyldigheterna i 3 kap. 14–16 §§ DL. I egenskap av arbetsgivare har högskolan en skyldighet att vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. I tre ärenden har DO noterat att högskolan har en treårig plan där de årligen följer upp de åtgärder som riktar sig mot studenterna. Att endast följa upp arbetet årligen är dock inte tillräckligt eftersom en likabehandlingsplan årligen ska upprättas.

I 18 likabehandlingsplaner beskrevs det tydligt att studenter på något sätt varit delaktiga i att upprätta likabehandlingsplanen. I granskningen har även framkommit att nio högskolor delegerar arbetet med att upprätta planer till fakultets- eller institutionsnivå.

DO:s slutsatser

Flertalet högskolor har brustit i sin redovisning av hur de planerade åtgärderna i föregående års plan har genomförts och det framkommer också att drygt en tredjedel av högskolorna brast i att årligen upprätta en likabehandlingsplan. Det saknas hos dessa högskolor en systematik i arbetet.

DO:s granskningar bekräftar tidigare slutsatser⁷ om att lärosätena brister i uppföljning av arbetet och att de har svårt att mäta framgången i arbetet för studenters lika rättigheter och möjligheter. Den vanligaste bristen är att högskolorna inte har en fullständig redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts. Utan den informationen är det svårt att veta om högskolorna i praktiken vidtar några aktiva åtgärder.

Att förhållandevis många högskolor inte fullt ut följer bestämmelserna om aktiva åtgärder visar att det återstår en del arbete. Det är viktigt att högskolorna har ett aktivt arbete på det sätt som lagen föreskriver i syfte att alla studenter och presumtiva studenter får tillgång till en högskola fri från diskriminering. Huruvida högskolorna i större utsträckning följer bestämmelserna om aktiva åtgärder i och med att skyldigheten är vitessanktionerad är svårt att dra några slutsatser om då det är första gången som alla högskolor granskats på detta sätt.

Att tillsynen har haft en direkt effekt har framkommit genom en utvärdering som DO har genomfört. Av de 31 högskolor som deltog i utvärderingen instämde 28 av dem till viss del, till stor del eller helt i ett påstående om att tillsynen ökat deras kunskaper om vad som krävs för att de ska följa bestämmelserna om aktiva åtgärder. Flertalet högskolor uppgav också att de helt eller till stor del förstår varför DO bedömde att de inte fullt ut följer bestämmelserna.

⁷ Delegationen för jämställdhet i högskolan och Diskrimineringsombudsmannen (2014), Från plan till praktik: en studie om möjligheter och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

Lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner för jämställda löner

Bakgrund

Enligt SCB:s statistik från 2011 låg den sammanräknade förvärvsinkomsten för kvinnor i yrkesverksam ålder på 79,3 procent av mäns inkomst.⁸

32 procent av alla sysselsatta kvinnor arbetade 2011 deltid jämfört med 10 procent av alla sysselsatta män.⁹ Kvinnor riskerar som en konsekvens av deltidsarbetet att släpa efter i löne- och karriärutveckling.

När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken, har kvinnor i genomsnitt 86,6 procent av mäns lön. Den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick 2013 till 13,4 procent.¹⁰ Efter att ha jämfört kvinnors och mäns löner givet samma ålder, utbildning, arbetstid, sektor- och yrkestillhörighet, är kvinnors lön i genomsnitt 94,2 procent av männens lön.¹¹ Den återstående löneskillnaden på 5,8 procent kan idag inte förklaras utifrån det underlag som finns i den officiella lönestatistiken.

För att komma tillrätta med en ojämförd lönesättning har lagstiftaren ansett det nödvändigt med krav på arbetsgivare avseende jämställda löner. Arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner innebär en skyldighet för arbetsgivare att kvalitetssäkra den egna lönesättningen ur ett jämställdhetsperspektiv. Det är ett arbetsätt som potentiellt sett kan motverka löneskillnader som har samband med kön, inom och mellan grupper av arbetstagare.

Bakgrunden till DO:s uppdrag anges i regeringsuppdraget, under 2009 infördes några väsentliga förändringar i diskrimineringslagen i fråga om arbetsgivares skyldighet att genomföra lönekartläggningar, analyser och att upprätta handlingsplaner för jämställda löner. Arbetsgivare är numera skyldiga att göra lönekartläggningar och upprätta handlingsplaner vart tredje år till skillnad från tidigare då detta krävdes varje år. Regeringen har ansett att det mot bakgrund av detta har funnits behov av att avsätta särskilda medel för en större och mer sammanhållen tillsyn över tillämpningen av bestämmelserna om lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner enligt 3 kap. 10–11 §§ DL. Regeringen har vidare ansett att det finns behov av information och utbildning om de aktuella bestämmelserna och att insatsen kan bidra till att DO:s arbete inom området intensifieras.

⁸ Sammanräknad förvärvsinkomst består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet. I inkomst av tjänst ingår förutom löneinkomst även inkomst från pension, A-kassa, sjukpenning och andra skattepliktiga ersättningar från Försäkringskassan.

⁹ På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet. SCB 2011.

¹⁰ Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013? Medlingsinstitutet, 2014.

¹¹ Ibid.

DO har valt att dela upp genomförandet av regeringsuppdraget i en tillsynsdel, bestående av två så kallade temagranskningar, och en främjandedel, innefattande framtagandet av en e-handledning och vidareutveckling av DO:s verktyg för lönekartläggning, Analys Lönelots. Temagranskningen Landsting innefattade både landsting och landstingsägda bolag. I temagranskningen Privata företag valdes arbetsgivare ut inom sektorer där det enligt Medlingsinstitutets statistik finns stora oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Målgrupper

Skyldigheten att bedriva ett arbete för jämställda löner enligt 3 kap. 10 § DL åvilar alla arbetsgivare. Arbetsgivare med 25 eller fler anställda har också en redovisningsplikt jämlikt 3 kap. 11 § DL.

DO granskat arbetsgivare med 25 eller fler anställda. Urvalet framgår under respektive temagranskningens avsnitt.

Den främjande delen riktar sig till alla arbetsgivare och fackliga representanter.

Temagranskningar: Landsting och privata företag

Urval

Temagranskning Landsting innefattade både landsting och landstingsägda bolag och syftade till att bedriva tillsyn hos arbetsgivare som sysselsätter arbetstagare i många olika typer av arbeten, eventuellt över branschgränserna, och därmed möjligen synliggöra så kallad värdediskriminering av vissa arbeten. Av det skälet kom framför allt större arbetsgivare ifråga. Ett exempel på sådana större arbetsgivare är landstingen. Hos landstingen finns även stora skillnader i lön innan standardvägning och också stora inkomstskillnader.

Urvalet till temagranskningen utgjordes därför av landets landsting och landstingsägda bolag. Efter att det ursprungliga urvalet om 50 tillsynsobjekt kvalitetssäkrats återstod 45 landsting och landstingsägda bolag.

I temagranskningen Privata företag valdes arbetsgivare ut inom sektorer där det enligt Medlingsinstitutets statistik finns stora oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Särskilt stora löneskillnader finns i privata företag med en hög andel tjänstemän, varför tillsynsobjekten valdes ut bland dem.

Tillsynsobjekten som ingick i temagranskningarna i DO:s ordinarie verksamhet 2013 var antingen stora arbetsgivare¹² eller små¹³. För att i möjligaste mån nå arbetsgivare som inte tidigare granskats gjordes även urvalet utifrån att arbetsgivarna skulle sysselsätta mellan 150 och 199 arbetstagare. Efter att det

¹² DO:s Miljögranskningen 2013.

¹³ DO:s granskning Aktiva åtgärder i småföretag 2013.

ursprungliga urvalet om 100 tillsynsobjekt kvalitetssäkrats återstod 99 privata företag som mötte urvalskriterierna.

Tillsynens genomförande i korthet

För att genomföra uppdraget att utöka tillsynen över arbetsgivares arbete med lönekartläggning, valde DO att granska inte enbart arbetsgivares handlingsplaner för jämställda löner enligt 3 kap. 11 § DL, utan även den bakomliggande metoden för att upprätta dessa. Granskningarna har därmed omfattat också den så kallade lönekartläggningen enligt 3 kap. 10 § DL.

Lönekartlägningsbestämmelsen är den bestämmelse i kapitlet om aktiva åtgärder som föreskriver att arbetsgivaren vart tredje år aktivt ska undersöka om det finns behov av åtgärder, framför allt lönejusteringar. Den föreskriver två moment, en kartläggning och en analys, inom de tre områdena lönebestämmelser, löneskillnader i lika arbete och slutligen löneskillnader mellan likvärdiga arbeten.

Granskningen av de sex delarna innebar att DO som ett första led i tillsynen begärde att få ta del av uppgifter från arbetsgivarna som visar om de

- kartlagt bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- analyserat bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- kartlagt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- kartlagt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt
- analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt.

DO begärde även att få ta del av arbetsgivarnas handlingsplan för jämställda löner enligt 3 kap. 11 § DL.

DO efterfrågade vidare uppgifter om samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Dessa uppgifter gällde enbart temagranskningen Privata företag.

DO har därefter genomfört tillsynen utifrån samma systematik, det vill säga att DO har kontrollerat utifrån 3 kap. 10 § DL

- periodicitet: att arbetet med kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan genomförts inom den senaste treårsperioden.

- omfattning: att arbetet med kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan omfattar de arbetstagare som ska omfattas och att arbetsgivarbegreppet använts på korrekt sätt.
- avseende kartläggning av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren: att en kartläggning genomförts över de bestämmelser om lönesystemet som tillämpas vid lönesättningen.
- avseende analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren: att arbetsgivaren granskat de kartlagda bestämmelserna om lönesystemet utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- avseende kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika: att arbetsgivaren indelat arbetstagarna i grupper, lika arbete, och därigenom synliggjort eventuella löneskillnader inom dessa grupper.
- avseende analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika: att en analys gjorts av de kartlagda löneskillnaderna och att arbetsgivaren gjort en bedömning av huruvida löneskillnaden har direkt eller indirekt samband med kön.
- avseende kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt: att arbetsgivaren kartlagt om det finns grupper som utför kvinnodominerat arbete som är likvärdigt med arbete som utförs av grupper som inte är kvinnodominerade, och därigenom synliggjort eventuella löneskillnader mellan dessa grupper.
- avseende analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt: att en analys gjorts av de kartlagda löneskillnaderna och att arbetsgivaren gjort en bedömning av huruvida löneskillnaden har direkt eller indirekt samband med kön.

Samt, utifrån 3 kap. 11 § DL

- periodicitet: att handlingsplanen för jämställda löner är upprättad inom den senaste treårsperioden.
- tidsplanering: att eventuella lönejusteringar är tidsplanerade.
- kostnadsberäkning: att eventuella lönejusteringar är kostnadsberäknade.
- uppföljning av föregående handlingsplan för jämställda löner: att arbetsgivaren har följt upp åtgärder från tidigare handlingsplan.

Den metod som föreskrivs enligt 3 kap. 10 § DL är inte detaljreglerad utöver vad som följer av punkterna ovan. DO:s slutsats om huruvida ett moment är genomfört blir därför en sammantagen bedömning av de upplysningar om tillvägagångssätt som arbetsgivaren lämnat. Vid bedömningen av exempelvis kartläggningen och analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt undersöks därför såväl att en

bedömning av kraven i arbetena är gjord, så kallad arbetsvärdering, att eventuellt kvinnodominerat arbete är identifierat, att löneskillnaden är analyserad och att en bedömning därvid är gjord beträffande det eventuella sambandet med arbetstagarnas kön.

Eftersom själva redovisningen av metoden inte heller är detaljreglerad i vidare mån än vad som följer av 3 kap. 11 § DL varierar materialet kraftigt mellan olika arbetsgivare. Det gäller både omfattning och kvalitet. För DO är det därför av stor vikt att kunna säkerställa att liknande fall bedöms på samma sätt, oavsett redovisningens utseende. Det är också nödvändigt att kunna anpassa bedömnings- och kravpunkterna¹⁴ efter hand, då ett senare handlagt ärende kan aktualisera andra frågeställningar än tidigare handlagda ärenden.

Till hjälp för bedömningen utarbetades i projektet ett registreringssystem med protokoll, enligt nedanstående exempel, för att notera eventuella brister i arbetsgivarens arbete (exemplet visar likvärdigt arbete).

Figur 2. Exempel: Utdrag ur bedömningsprotokoll, likvärdigt arbete

<p>Löneskillnader mellan likvärdiga arbeten – kartläggning</p> <p>Kompletteringskrav/påpekanden</p> <ul style="list-style-type: none">• arbetsgivaren har endast kartlagt löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbeten.• det framgår att vissa arbeten inte omfattas av kartläggningen.• det framgår inte att arbetsgivaren har kartlagt löneskillnader mellan likvärdiga arbeten. <p>Löneskillnader mellan likvärdiga arbeten – analys</p> <p>Kompletteringskrav/påpekanden</p> <ul style="list-style-type: none">• arbetsgivaren har endast analyserat löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbeten.• arbetsgivaren har inte analyserat där individerna i arbetena är färre än X individer• arbetsgivaren har inte analyserat där löneskillnaden är mindre än X.• arbetsgivaren hänvisar till marknaden utan att ta ställning till könssambandet.• arbetsgivaren har inte analyserat hela löneskillnaden.• arbetsgivaren har inte bedömt om löneskillnaderna saknar samband med kön.• det saknas några analyser av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten.• det saknas analyser av löneskillnader mellan de likvärdiga arbetena.

¹⁴ Med bedömningspunkter avses punkter som DO dels registrerar för eget statistiskt bruk, och dels använder för att ge arbetsgivaren rekommendationer för det framtida arbetet med jämställda löner. Med kravpunkter avses punkter som, vid brist, föranleder kritik från DO av innebörden att lagens krav inte är tillgodosedda.

Granskningen har skett utifrån drygt 80 sådana bedömnings- eller kravpunkter, där brister vid genomförandet av lönekartläggningen noteras och därefter använts som ledning i efterföljande ärenden. Utredaren kan även notera övriga stödanteckningar och vissa noteringar för internt bruk på myndigheten, till exempel att arbetsgivaren som förklaring till löneskillnader hänvisar till

- ålder (ej erfarenhet/anställningstid)
- historiska löner
- annat ansvar än övriga inom samma arbete.

Granskningsarbetet har därför inneburit att successivt notera brister i individuella ärenden, men också att utveckla de olika bedömnings- och kravpunkterna för att dels samla erfarenheterna från de olika ärendena dels kunna anpassa kommunikationen gentemot individuella tillsynsobjekt.

Ärendena som handlagts inom regeringsuppdraget är drygt fem gånger fler till antalet än motsvarande granskning 2013. Det fanns därför även ett behov av att ta fram en metod och ett registreringssystem som kunde bidra till att effektivisera handläggningen.

Ett ytterligare led i att myndigheten ska kunna tillgodogöra sig erfarenheter från granskningarna har varit att samla erfarenheterna och bedömningarna som utredarna gör vid handläggningen. Det fanns därför även ett behov av en dokumenthanteringsfunktion för beslut, protokoll, föredragningspromemorior med mera.

Efter slutförd granskning har DO meddelat tillsynsobjektet sin bedömning i ett beslut.

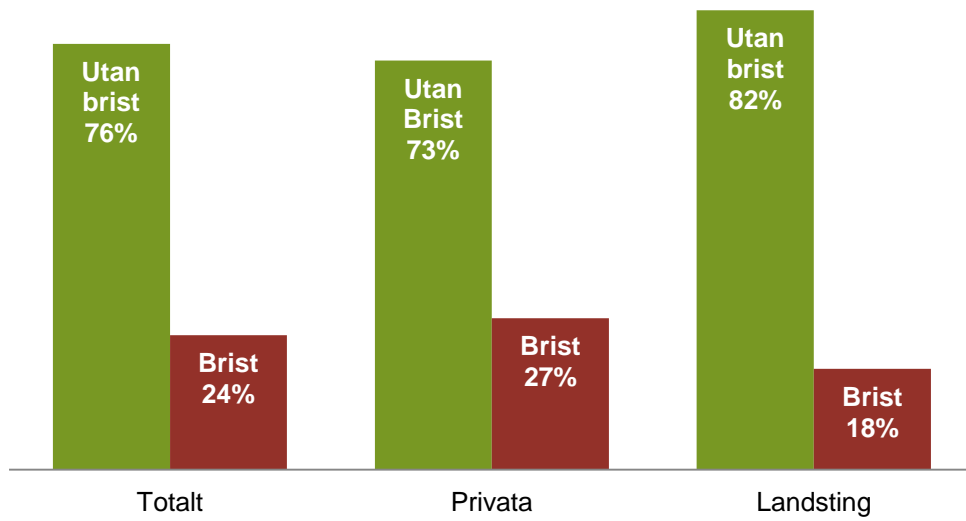
DO:s slutsatser

Det kan konstateras¹⁵ att landstingen och de landstingsägda bolagen bedriver ett arbete för jämställda löner. Samtliga tillsynsobjekt har redovisat ett pågående arbete. I en majoritet av fallen brister emellertid arbetet på en eller flera punkter.

Resultatet av granskningen visar att det är i jämförelsen mellan olika typer av arbeten som arbetsgivarnas kartläggnings- och analysarbete uppvisar brister. Det gäller både när det gäller att jämföra kraven i arbetena mellan olika grupper och att analysera löneskillnaderna mellan grupperna. Bristerna i kartläggningen är inte lika vanligt förekommande vid jämförelser inom grupperna, lika arbete eller beträffande själva lönesystemet. En femtedel av de granskade arbetsgivarna visar brister redan vid kartläggningen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt.

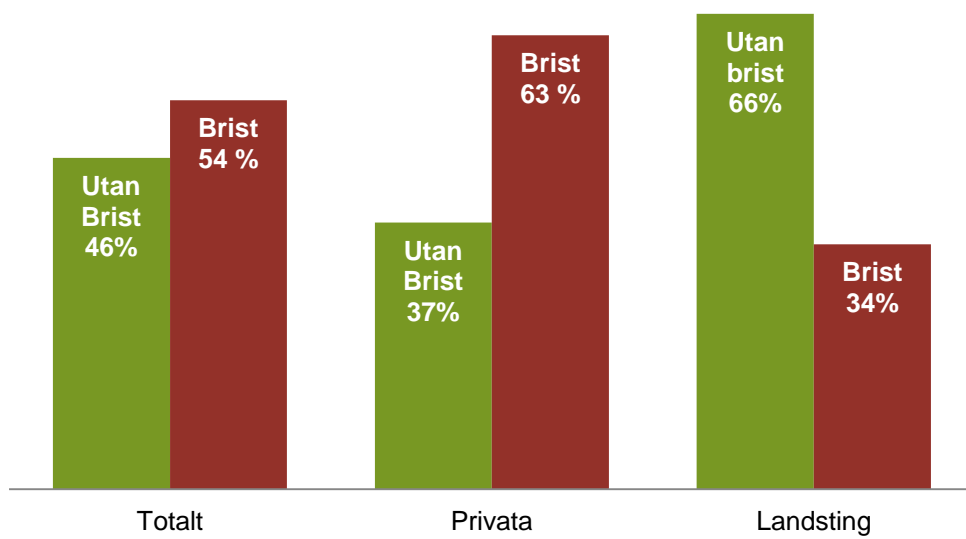
¹⁵ Redogörelsen omfattar vid beslut om denna rapport 141 av de 144 granskade landstingen, landstingsägda bolagen och privata arbetsgivarna.

Figur 3. Kartläggning av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten



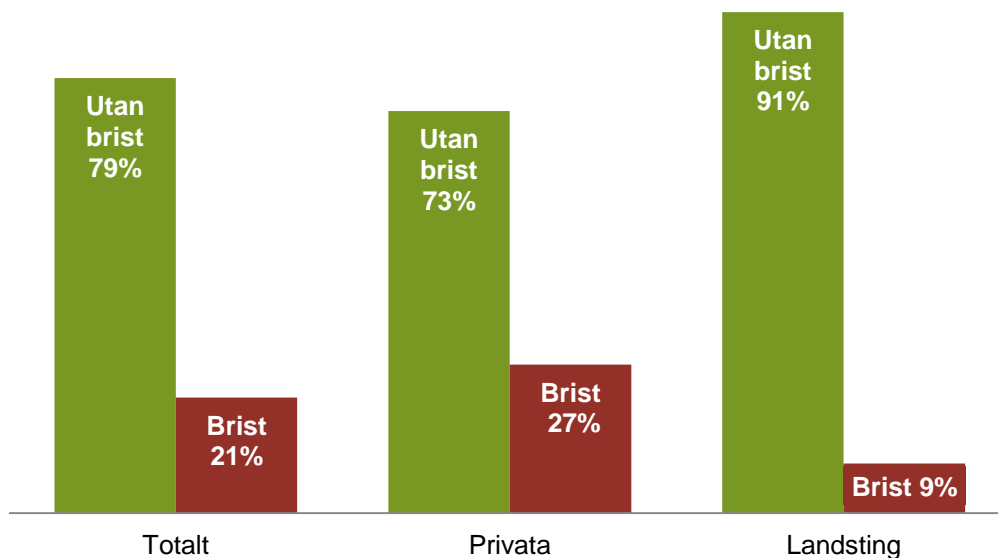
Analyserna av dessa löneskillnader brister i ännu högre grad, ca en tredjedel.

Figur 4. Analys av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten



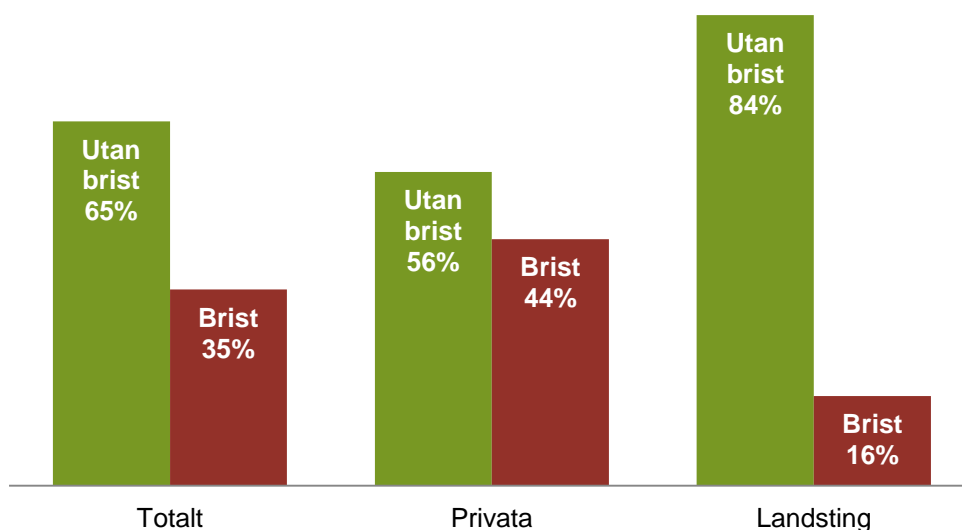
Användandet av handlingsplaner som ett sätt att arbeta målinriktat för jämställda löner kan också förbättras. Var tionde arbetsgivare saknar handlingsplan för innevarande period.

Figur 5. Upprättande av handlingsplan



Av de som har en handlingsplan är det en knapp femtedel som inte följt upp åtgärder från tidigare handlingsplan.

Figur 6. uppföljning av åtgärder från tidigare handlingsplan



Det kan även konstateras att de privata företagen bedriver ett arbete för jämställda löner. Samtliga tillsynsobjekt har redovisat ett pågående arbete. I en majoritet av fallen brister emellertid arbetet på en eller flera punkter.

Även gällande de privata företagen är det i jämförelsen mellan olika typer av arbeten som arbetsgivarnas kartläggnings- och analysarbete uppvisar brister. En dryg fjärdedel av de granskade arbetsgivarna visar brister redan vid kartläggningen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt (Figur 3. Kartläggning av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten), och analyserna av dessa löneskillnader brister i ännu högre grad, ca två tredjedelar (Figur 4. Analys av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten).

Användandet av handlingsplaner som ett sätt att arbeta målinriktat för jämställda löner kan också förbättras. Var fjärde arbetsgivare saknar handlingsplan för jämställda löner (Figur 5. Upprättande av handlingsplan), och av dem som har en sådan handlingsplan är det drygt två femtedelar som inte följt upp åtgärder från tidigare handlingsplan (Figur 6. uppföljning av åtgärder från tidigare handlingsplan).

Granskningen av arbetsgivarnas arbete med lönekartläggningar, analyser och upprättande av handlingsplaner för jämställda löner är ett viktigt verktyg i arbetet med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Rätt genomförda kan också granskningarna stimulera arbetsgivarnas arbete inom området.

DO har också kunnat visa att mer än tre fjärdedelar av de arbetsgivare som granskades i dåvarande JämO:s Miljögranskning 2006–2008 har fortsatt det aktiva arbetet, och ungefär hälften av arbetsgivarna har dessutom identifierat behov av lönejusteringar.

På grund av tillsynen har flera arbetsgivare genomfört förbättringar som innebär att de nu lever upp till sina skyldigheter. Granskningen har med andra ord bidragit till att ansvarig part har tagit ett större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter.

E-handledning Lönekartläggning och Analys lönelots

Bakgrund och behovsbeskrivning

DO såg hos målgrupperna ett behov av en e-handledning i lönekartläggning samt en vidareutveckling av DO:s verktyg för lönekartläggning, Analys Lönelots.

DO:s motiv till att ta fram en e-handledning var att denna kan nå betydligt fler än de som kan nås via DO:s ordinarie kurs- och utbildningsutbud. Ytterligare ett motiv för att rikta in projektet mot en webbaserad lösning är att det är ett långsiktigt hållbart alternativ. En e-handledning kan justeras (till exempel vid en lagändring) och uppdateras allt eftersom behov uppstår hos användarna. Den kommer ytterligare tillgängliggöra DO:s information om metoder för att motverka lönediskriminering som har samband med kön.

Arbetsmarknadens parter har därtill i kontakter med DO och med tidigare Jämställdhetsombudsmannen (JämO) efterfrågat metodstöd och utbildningar.

Erfarenheter från tidigare granskningar visar också att kunskapsnivån om bestämmelserna i vissa fall är låg hos de arbetsgivare som då granskats.

Det fanns sedan tidigare ett utbildningskoncept för arbetsgivares och arbetstagares arbete med lönekartläggning och upprättande av handlingsplan som utvecklats och reviderats kontinuerligt sedan JämOs tid. Mot bakgrund av att utbildningskonceptet innehållsmässigt i stort sett var färdigt bedömdes e-handledningen kunna tas fram med små resurser och på kort tid.

Analys lönelots är en metod för bedömning av arbetskraven inför en lönekartläggning. Materialet togs fram av JämO och DO har anpassat metoden till diskrimineringslagen. Analys lönelots finns i form av en handledning samt ett datorstöd. Det har i olika sammanhang framkommit behov av att revidera både handledningen och datorstödet. Det ansågs rimligt att detta skedde i samband med att en ny e-handledning tas fram så att innehållet i dessa överensstämmer. Ett bättre och mer tillämpligt stöd kommer att leda till större användning och därigenom bidrar DO till att relevanta aktörer tillämpar kunskap om sambandet mellan struktur och individ.

Genomförande

Det har funnits behov av att revidera DO:s verktyg Analys lönelots och tillhörande handledningsmaterial och datorstöd för att kunna utgöra ett förbättrat stöd för målgrupperna i arbetet med att följa lagstiftningens krav. Synpunkter och förslag på förbättringar från DO, enkätundersökning från Markör samt från användare genom supportfunktionen för Analys Lönelots sammanställdes i en kravspecifikation som lämnades till extern konsult. Verktuget och tillhörande stödmaterial lanserades den 8 mars 2014.

E-handledningen Lönekartläggning har tagits fram som en webbaserad version av DO:s utbildning "Jämställda löner – steg för steg". Under hösten 2013 och tidig vår 2014 sammanfogades material från "Jämställda löner – steg för steg" med DO:s övriga material och lämnades till extern konsult för färdigställande. E-handledningen lanserades i november 2014.

Samråd med delegationen för jämställdhet i arbetslivet

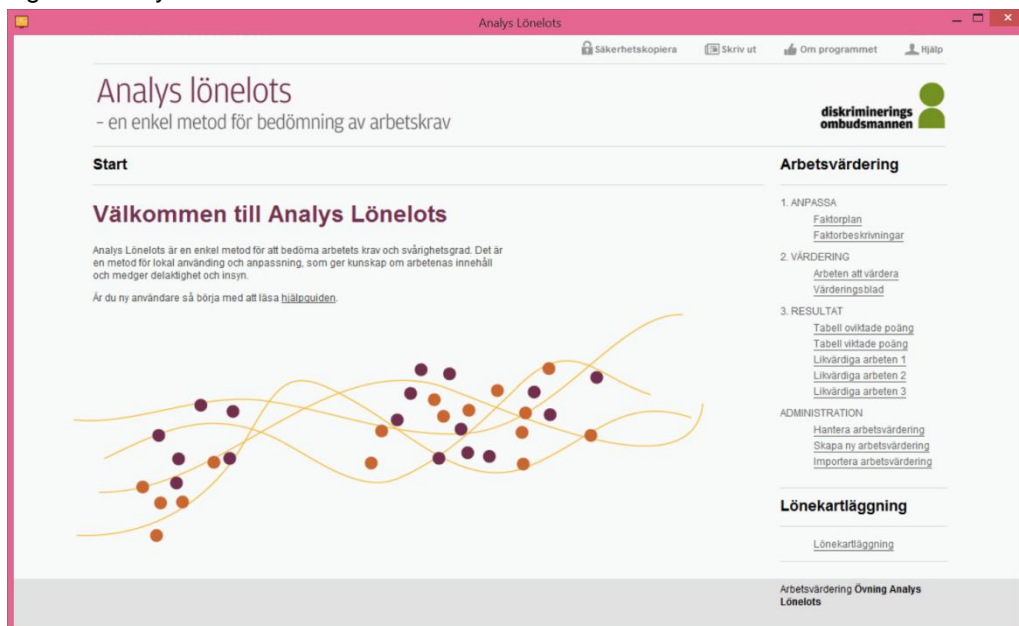
I samband med inledningen av de båda främjande delarna av regeringsuppdraget hölls ett möte med Delegationen för jämställdhet i arbetslivet i syfte att komma fram till hur ombudsmannen och delegationen på bästa sätt kunde samverka. Delegationen redogjorde för sitt arbete och uppdrag och ombudsmannen redogjorde för regeringsuppdraget och hur det planerades genomföras. DO gav även en bakgrundsbeskrivning utifrån de erfarenheter som myndigheten gjort vid tidigare granskningsinsatser.

Delegationen intresserade sig framför allt för hur väl arbetsgivarna hade dokumenterat sitt arbete med lönekartläggning och DO åtog sig att delge sina erfarenheter i den mån sådana slutsatser kan dras av granskningsmaterialet.

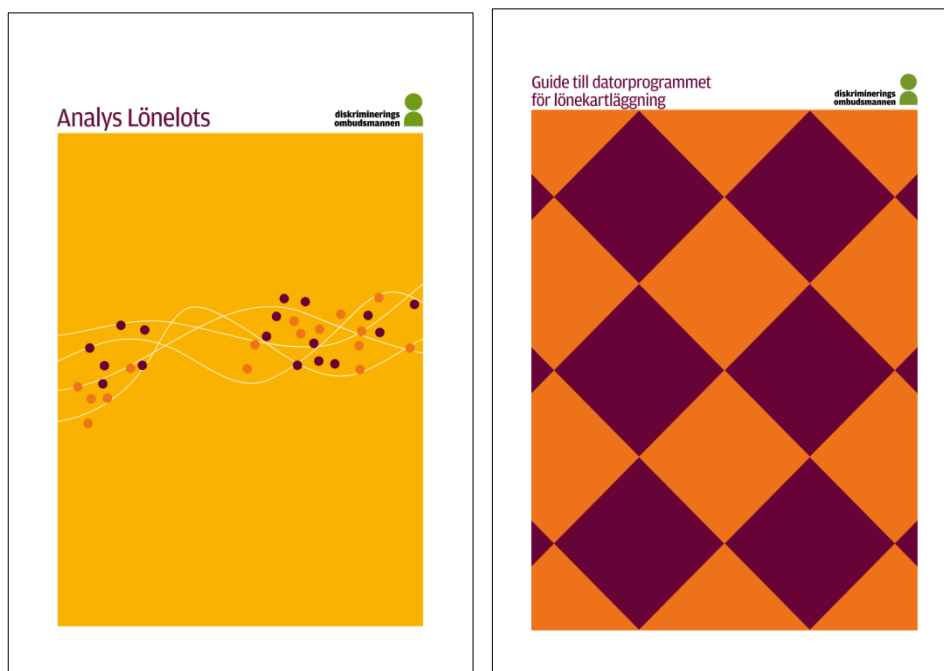
Resultat

Datorstödet för lönekartläggning är uppdaterat utifrån det behov av metodmässiga justeringar som DO identifierat. Vidare är datorstödet förbättrat i enlighet med behov som framkommit i enkätundersökningen och synpunkter från supporten. Funktioner för att underlätta användningen av vanliga filformat har förbättrats, diagram har blivit tydligare och handledning och annan dokumentation har uppdaterats i överensstämmelse med datorstödet. Datorstödet och tillhörande dokumentation är tillgängligt på DO:s webbplats.

Figur 7. Analys Lönelots



Figur 8. Handledning till Analys lönelots och Guide till datorprogrammet



E-handledningen Lönekartläggning är tillgänglig på DO:s webbplats. Den är uppbyggd kring de centrala begreppen som används i tillsynen, det vill säga kartläggningen och analysen av lönebestämmelserna och löneskillnader i lika och mellan likvärdiga arbeten enligt 3 kap. 10 § DL.

När det gäller upprättandet av handlingsplan för jämställda löner ligger tyngdpunkten på vilka åtgärder som kan beslutas och vilka som behöver tidsplaneras och kostnadsberäknas. Vikten av att återkomma till och följa upp beslutade åtgärder sedan tidigare handlingsplan för jämställda löner betonas.

E-handledningen innehåller tips och råd, frågor och svar och ett enkelt slutttest för användaren.

Figur 9. Ingångssida till e-handledningen för lönekartläggning

