

Jämställdhet

Vi som svarar på enkäten är :

Kvinnor: 80 %

Män : 20 %

Ålder: 22 – 60+ Medelålder 37,5 år

Arbetar som assistent

Heltid: 18 %

Deltid: 70 %

Vikarie: 5 %

Timanställd: 7 %

Jämställdhetsplan enligt Diskrimineringslagen (2008:567)

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

Bestämmelsen handlar bland annat om att arbetsgivaren ska se till att det inte finns några organisatoriska, fysiska eller psykosociala hinder för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda. Onödigt tunga arbetsmoment eller brist på omklädningsrum för båda könen är ett par exempel på sådana hinder. Många arbetstagare har monotona eller repetitiva arbeten, med litet eget ansvar och påtaglig risk för arbetsskador. Arbetsrotation och flexitider är effektiva åtgärder som minskar påfrestningarna för de mest utsatta grupperna. Friskvård på arbetstid kan vara en mycket bra åtgärd. Många monotona kvinnodominerade arbeten kan leda till hög sjukfrånvaro, vilket i sin tur kan leda till ökat ekonomiskt beroende av make/sambo eller statsmakterna. Har kvinnan dessutom deltidsarbete i stället för ett heltidsarbete ökar beroendet ytterligare.

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker.	Ja	Nej	Vet ej / inte aktuellt
Är verktyg, maskiner och andra arbetsredskap anpassade för både kvinnor och män?	M 17% K 68%		M 3% K 12%
Är utrustning (storlekar/justerbarhet) anpassade för både kvinnor och män?	M 17% K 59%		M 2% K 22%
Är personalutrymmen (omklädningsrum etcetera) anpassade för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda?	M 7% K 18%		M 12% K 63%
Är dina arbetsuppgifter tillräckligt varierande?	M 20% K 73%	K 5%	K 2%
Har du ett alltför stressigt arbete?	M 2%	M 17%	

	K 2%	K 79%	
Kan du påverka din arbetssituation?	M 19% K 61%	K 10%	K 10%
Kan du påverka dina arbetstider?	M 19% K 52%	K 24%	K 5%
Har du för litet ansvar i ditt arbete?		M 20% K 80%	
Har du för mycket ansvar i ditt arbete?	M 8% K 2%	M 12% K 70%	K 8%
Har kvinnor och män lika stor chans att välja arbetsuppgifter/ kunder etcetera som kan medföra högre lön, större karriärmöjligheter med mera?	M 15% K 9%	K 12%	M 6% K 58%
Om nej, har kvinnor sämre möjligheter?	K 11%	M 17% K 17%	M 5% K 50%
Kräver ditt arbete tunga lyft?	M 2% K 39%	M 18% K 39%	K 2%
Innehåller ditt arbete mycket repetitiva och monotona inslag?	M 12% K 27%	M 5% K 44%	K 12%
Arbetar du i samma kroppsställning (stillasittande eller stående) största delen av dagen?	M 2% K 22%	M 17% K 59%	
Har du möjlighet till friskvård (betald/subventionerad eller på arbetstid)?	M 18% K 54%	M 3% K 18%	K 7%
Får du ont i kroppen av ditt arbete?	M 7% K 32%	M 12% K 49%	
Tror du att du skulle få stöd av din närmaste chef/ledningen om du blev utsatt för utfrysning/osynliggörande etcetera?	M 17% K 77%		M 3% K 3%
Stannar du i bland hemma (sjukskriver dig eller tar ledigt) för att du inte trivs på ditt jobb?		M 20% K 80%	
Tycker du att stämningen på arbetsplatsen/i arbetsgruppen lämpar sig för både kvinnor och män?	M 19% K 71%	K 5%	K 5%
Blir du positivt bemött av dina närmaste arbetskamrater?	M 20% K 78%	K 2%	
Blir du positivt bemött av ledningen?	M 19% K 76%		K 5%
Trivs du i det stora hela på din arbetsplats?	M 20% K 80%		

I samförstånd med kollegorna så kan man påverka arbetstiden. Man kan ju byta pass med kollegorna.

Vid arbete med tynga lyft finns det hjälpmedel att tillgå.

Ibland kan man ha ont i kroppen.

Mycket eller nästan alltid ensamarbete.

De flesta frågorna är inte anpassade till mitt yrke.

Föräldraskap

5 § Förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Denna bestämmelse infördes i jämställdhetslagen mot bakgrund av den obalans som råder mellan förvärvsarbetande kvinnor och män när det gäller att ta ansvar för hem och barn. Det är i regel kvinnorna som bär det största ansvaret för barn och familj, vilket på ett negativt sätt påverkar deras möjligheter att bli jämställda männen i arbetslivet. För arbetsgivare handlar det om att försöka organisera arbetet så att man möjliggör för småbarnsföräldrar att förena arbetet med föräldraansvar. Det kan handla om arbetstider, förläggning av möten och dylikt. Det kan också handla om åtgärder som förbättrar möjligheterna att kunna vara både chef och förälder – delat chefskap är ett exempel. Beträffande pappaledighet är det ofta viktigt att ta reda på de eventuella hinder som finns för män att ta föräldraledighet. Det kan handla om attityder från arbetsgivaren men också från arbetskamrater. En del arbetsgivare ser föräldraledighet som meriterande, vilket gynnar både kvinnor och män. I syfte att förhindra att de anställda tappar nödvändig kompetens – farhågan om dylikt kanske medför att vissa avstår från att vara föräldralediga i önskvärd utsträckning – vid ledigheten är det viktigt att hålla dem uppdaterade samt kanske även bjuda in dem till konferenser, möten och så vidare.

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	I huvudsak positiv	I huvudsak negativ	Vet ej / inte aktuellt
Är din arbetsgivare positivt inställd till att kvinnor är föräldralediga?	M 3% K 15%		M 18% K 64%
Är de fackliga organisationerna positivt inställda till att kvinnor är föräldralediga?	K 10%		M 21% K 69%
Är medarbetarna positivt inställda till att kvinnor är föräldralediga?	M 3% K 25%		M 17% K 55%
Är din arbetsgivare positivt inställd till att män är föräldralediga?	K 5%		M 21% K 74%
Är de fackliga organisationerna positivt inställda till att män är föräldralediga?	K 8%		M 20% K 72%
Är medarbetarna	M 3%		M 17%

positivt inställda till att män är föräldralediga?	K 20%		K 60%
--	-------	--	-------

Familjeansvar och arbete

Besvaras av dig som är eller har varit föräldraledig

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej
Har du haft någon kontakt med arbetsgivaren under din föräldraledighet?	K 60%	K 40%
Hade du önskat mer kontakt?		K 100%
Har din arbetsgivare gjort tillräckligt i syfte att underlätta för dig att ta föräldraledigt i önskad utsträckning?	K 100%	
Förläggs möten på din arbetsplats normalt sett på tider som gör det lätt för dig att ta ansvar för barn?	K 83%	M 17%
Om du behöver – kan du påverka dina arbets-tider om du skulle behöva gå tidigare eller liknande?	M 10% K 45%	K 45%
Har du möjlighet att arbeta hemifrån om du skulle önska?	M 100%	
Har din arbetsgivare gjort tillräckligt för att underlätta för dig att kombinera arbete med barn?	K 80%	M 20%

Trakasserier

6 § Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

En arbetsgivare är skyldig att motverka uppkomst av sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön även om man tror sig veta att denna form av kränkningar inte förekommer på arbetsplatsen. Det bör i jämställdhetsplanen, vars innehåll ska delges samtliga anställda, klart framgå att denna form av kränkningar är förbjudna på arbetsplatsen. Man bör i detta sammanhang även ge exempel på vad sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön kan vara så att samtliga anställda känner till vad som är otillåtet på arbetsplatsen. Vidare bör det upprättas en beredskapsplan inkluderande rutiner för hur arbetsgivaren ska hantera en eventuell anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Om en arbetsgivare inte utreder en anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön från en anställd eller inte anstränger sig för att få stopp på trakasserier kan denna bli skadeståndsskyldig (22a§ jämställdhetslagen).

Har du under senaste året upplevt dig utsatt för:	Ja	Nej
En sexistisk eller könskränkande jargong?		M20%

		K 80%
Osynliggörande eller förlöjligande vid möten som du tror har med ditt kön att göra?		M20% K 80%
Bilder, skärmläckare eller dylikt av sexuell karaktär som du tagit illa vid dig av?		M20% K 80%
Ovälkomna kommentarer eller ovälkommen uppmärksamhet som har med ditt utseende att göra?		M20% K 80%
Tafsande eller annan beröring som är ovälkommen?		M20% K 80%
Ovälkomna förslag på sexuellt umgänge?		M20% K 80%
Har du blivit utsatt av person eller personer i chefsbefattning?		M20% K 80%
Har du blivit utsatt av kollega/kollegor?		M20% K 80%
Har du blivit utsatt av klienter/patienter eller kunder?		M20% K 80%
Har din arbetsinsats blivit negativt påverkad av att detta förekommer eller har förekommit?		M16% K 84%
Har arbetsgivaren fått kännedom om att det pågår eller pågick på arbetsplatsen?		M16% K 84%
Har du gjort en anmälan till arbetsgivaren?		M24% K 76%
Om ja, har arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att få stopp på de sexuella trakasserierna eller trakasserierna på grund av kön?		M17% K 83%
Är du utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av ditt kön i dagsläget?		M21% K 79%
Känner du till		
Företagets policy mot sexuella trakasserier?	M 8% K 37%	M 9% K 46%
Arbetsgivarens beredskapsplan (rutiner för att hantera sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön)?	M 6% K 29%	M11% K 54%
Vem på arbetsplatsen du ska vända dig om du blir utsatt?	M18% K 76%	K 6%
Behövs mer information på arbetsplatsen om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön?	M 3% K 3%	M17% K 77%

Känner mig trygg med arbetsgivaren om det skulle uppstå någon konflikt/trakasserier.

Vet att min arbetsgivare skulle vidta åtgärder.

Rekrytering

7 § Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet

Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Syftet med denna bestämmelse är att kvinnor ska "bryta in" på mansdominerade arbetsområden och män på kvinnodominerade. Det handlar inte om fortbildning inom det egna yrket eller den egna befattningen utan om sådan utbildning och kompetensutveckling som leder till ett nytt och annorlunda arbetsinnehåll för kvinnor respektive män. Med jämn könsfördelning menas att alla typer av arbeten och kategorier av arbetstagare ska innehålla minst 40 procent kvinnor respektive män.

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej	Vet inte
Har du haft samtal med din chef om kompetens-utveckling eller möjlig karriärutveckling?	M 2,5% K 2,5%	M 15,5% K 77%	M 2,5%
Skulle du vilja pröva arbetsuppgifter som på din arbetsplats till större del utförs av motsatt kön?	M 3% K 3%	M 16% K 66%	M 3% K 9%
Skulle du önska kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter (chefsjobb/specialistfunktioner/projekt-ledare/ arbetsledare eller liknande)?	M 8% K 23%	M 10% K 46%	M 3% K 10%
Tar arbetsgivaren vara på din kompetens eller dina möjligheter till utveckling på ett bra sätt?	M 16% K 56%	K2%	M 2% K 24%

8-9 §§ Jämnare könsfördelning genom extern rekrytering

Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Arbetsgivaren ska aktivt anstränga sig för att få sökande av underrepresenterat kön samt bemöda sig att möjliggöra anställning av dessa. Hur detta konkret ska genomföras ska beskrivas i jämställdhetsplanen.

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej	Vet inte
Ställdes frågor till dig under intervjun som kan anses vara könsdiskriminerande (frågor om framtida graviditeter mm)?		M 20% K 80%	
Finns det krav/tester eller annat i rekryteringsförfarandet som missgynnar kvinnor eller män på ett onödigt/olämpligt sätt?		M 15% K71%	M 25% K 9%
Känner du till om din arbetsgivare ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön?	K 2%	M 10% K 18%	M 10% K 60%
Tycker du att det är viktigt att det är en jämn könsfördelning på arbetsplatsen (inom varje kategori av arbetstagare, inte på arbetsplatsen som sådan)?	M 7% K 31%	M 4% K 31%	M 10% K 17%

Tycker att personlig lämplighet oavsett kön är det viktigaste.

Jämställdhetsanalys av löner

10-11 §§ Jämställdhetsanalys av löner

"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställnings villkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

– bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

– kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och – grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.”

”Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.”

Välj det alternativ som stämmer överens med vad du tycker	Ja	Nej	Vet inte
Tror du att kvinnor och män har lika lön för lika arbete (exempelvis snickare/snickare) på din arbetsplats?	M 12% K 12%	M 3% K 24%	M 5% K 44%
Tror du att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete (exempelvis barnmorska/medicintekniker som har likvärdiga arbeten med hänsyn till kraven i respektive arbete) på din arbetsplats?	M 10% K 13%	M 7% K 7%	M 3% K 60%
Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?	M 3% K 12%	M 12% K 44%	M 5% K 24%
Har du möjlighet att påverka din lön genom utbildning och kompetensutveckling?	K 2%	M 10% K 12%	M 10% K 66%
Är lönesättningen kopplad till utvecklingssamtal?	K 5%	M 12% K 35%	M 8% K 40%
Har du undvikit att vara föräldraledig på grund av hot om sämre löneutveckling?		M 14% K 78%	M 3% K 6%
Anser du att villighet till att jobba övertid (vilket kan missgynna anställda med ansvar för barn) premieras i bedömningen av prestation i löneförhandlingarna?	K 2%	M 5% K 16%	M 14% K 63%
Tror du att eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?	M 13% K 32%	K 5%	M 8% K 42%
Tror du att eventuella bonuslöner eller prestations-löner blir rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?	M 12% K 21%	K 8%	M 8% K 51%
Har du fått ta del av den årliga lönekartläggning och analys av löneskillnader som din arbetsgivare är skyldig att göra?	M 3%	M 7% K 45%	M 10% K 35%
Har du fått ta del av den årliga handlingsplanen för jämställda löner som din arbetsgivare är skyldig att upprätta?	K 2%	M 10% K 48%	M 10% K 30%

Hade varit intressant att ta del av den årliga lönekartläggningen & analys av löneskillnader t ex på nätet.

