



Innehållsområde
Jämställdhet
Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter/anvisningar grundar sig på 65 § i grundlagen, 13 och 19 § i reglementet för statsrådet
Målgrupper
Ministerierna och ämbetsverken
Giltighetstid
1.1.2018 – tills vidare
Ersätter rekommendation (datum, nummer)
17.4.2007, 2/2007; FM/807/00.00.01/2014

REKOMMENDATION OM FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KÖNEN VID STATENS ÄMBETSVERK

1 BAKGRUND

1.1 Utfärdande av rekommendationen

För statens ämbetsverk utfärdar finansministeriet följande rekommendation om främjande av jämställdheten. Rekommendationen har beretts i samarbete med statens huvudavtalsorganisationer.

1.2 Lagstiftning

I Finland har ambitionen redan länge varit att främja jämställdheten mellan kvinnor och män också genom lagstiftning. Detaljerade bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering ingår i [lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män \(609/1986\)](#), nedan jämställdhetslagen. Syftet med lagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetslagen håller sig således inte längre till enbart könsbegreppen man respektive kvinna.

Med *könsidentitet* avses hur en person uppfattar sitt kön. Hos de flesta motsvarar könsidentiteten det kön som fastställts vid födseln. Könsidentiteten är ändå alltid individuell och är inte nödvändigtvis densamma som fastställts vid födseln. Med *könsuttryck* avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. Könsuttrycket kan bestå i exempelvis klädsel som betraktas som typiskt kvinnlig eller manlig eller beteende eller gester som betraktas som kännetecknande för kvinnor eller män. Könsuttrycket är individuellt.

Statstjänstemannalagen (750/1994) och arbetsavtalslagen (55/2001) innehåller ytterligare bestämmelser om kravet på opartiskt bemötande. Enligt 11 § i statstjänstemanna-

lagen ska en myndighet bemöta sina tjänstemän opartiskt. Motsvarande bestämmelse finns i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Kravet på opartiskt bemötande kompletteras av de förbud mot diskriminering som finns i många olika bestämmelser, såsom i 8 § i diskrimineringslagen, 6 § i grundlagen, 11 kap. 9 § i strafflagen och 7–9 § i jämställdhetslagen.

Europeiska unionen har antagit många jämställdhetsdirektiv. Till dessa hör bland annat direktivet om lika lön (75/117/EEG) och direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (2006/54/EG). Bestämmelser om arbetarskyddet och hälsan för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar finns i direktivet 92/85/EEG. På initiativ av de europeiska arbetsmarknadsparterna har dessutom utfärdats ett direktiv om ett ramavtal om föräldraledighet.

Europeiska kommissionen har utfärdat en rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU). Dessutom har Europeiska kommissionen utarbetat ett strategiskt åtagande för jämställdhet och Europeiska rådet antagit den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet. För 2017–2019 har Europeiska kommissionen gjort upp en handlingsplan för att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män.

Förenta nationerna har antagit konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW, 1986).

1.3 Jämställdhetsarbetet

För att främja jämställdheten bedriver Finland ett bredbasigt arbete på olika nivåer. I de senaste regeringarnas regerings- och jämställdhetsprogram har man fört in mål för främjandet av jämställdheten och därutöver tillsatt expertgrupper inom olika områden för att omsätta målen i praktiken. Huvudsyftet med regeringens och arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma likalönsprogram 2016–2019 är att genom löne- och avtalspolitik, utveckling av lönesystemen, ökad kunskap om löner, avveckling av segregationen och främjande av föreningen av arbete och familjeliv minska skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga lön. Också arbetsmarknadsparterna har genom ömsesidiga avtal kommit överens om samarbete och utredningar för att främja jämställdheten. Utifrån detta ingås avtal och utfärdas rekommendationer områdesvis. På arbetsplatserna ska jämställdheten främjas utifrån exempelvis jämställdhetsplaner, som arbetsgivaren och personalföreträdarna utarbetar i samråd.

2 JÄMSTÄLLDHETSARBETET – MÖJLIGHETER OCH SKYLDIGHETER

Resultatrik verksamhet förutsätter att ämbetsverken utnyttjar personalresurserna ändamålsenligt. En jämn könsfördelning bidrar exempelvis till att kunskap, erfarenhet samt olika egenskaper och färdigheter utnyttjas i vidare omfattning. En jämställd arbetsgemenskap är vanligen icke-diskriminerande, kunnig, motiverad, konkurrenskraftig och produktiv. Genom ett aktivt och fruktbart jämställdhetsarbete kan man väsentligt bidra till en positiv bild av arbetsgivaren och därigenom säkra tillgången på kunnig arbetskraft. Arbetsgivarna har också en lagstadgad skyldighet att främja jämställdheten på arbetsplatserna.

Det gäller att vara medveten om jämställdhetsarbetet och dess betydelse för arbetsgemenskapen och jämställdhetsarbetets syften med hänsyn till uppfyllandet av arbetsgivarnas skyldigheter enligt jämställdhetslagen. Jämställdheten ska dessutom framgå av exempelvis ledningens engagemang, värderingen av arbetet och allokeringen av resurser. Jämställdhetsprinciperna ska integreras i de program som gäller ämbetsverkens personal och i genomförandet av programmen. De ska beaktas också i förhandlingar

och avtal om anställningar. Bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalen får varken på centralnivå eller ämbetsverksnivå vara direkt eller indirekt diskriminerande. Med konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv avses att man analyserar vilka konsekvenser en åtgärd, såsom ett avtal, har dels för kvinnor, dels för män. Analysens syfte är att se till att en åtgärd inte behandlar könen på olika sätt. I bilaga 1 anges mer i detalj hur de preciserande tjänste- och arbetskollektivavtalen kan analyseras ur jämställdhetsperspektiv.

Enligt jämställdhetslagen har arbetsgivarna en allmän skyldighet att främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt. Enligt lagen ska arbetsgivarna

- verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen; med arbetsarrangemang avses exempelvis arbetstids- och semesterarrangemang samt beviljande av familjeledigheter och alterneringsledigheter
- verka för att förebygga diskriminering på grund av kön; förebyggande av diskriminering omfattar vid sidan om skyldigheten att förebygga sexuella dessutom förebyggande av andra former av diskriminering.

2.1 Förbud mot diskriminering enligt jämställdhetslagen

Enligt jämställdhetslagen är direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden.

Med direkt diskriminering på grund av kön avses att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning
- 3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med indirekt diskriminering på grund av kön avses att

- 1) personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön
- 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande är dock inte indirekt diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Med diskriminering avses också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön.

I jämställdhetslagen finns också uttryckliga bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. En arbetsgivares förfarande ska betraktas som förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen också om arbetsgivaren

- 1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art
- 2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön
- 3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete
- 4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön
- 5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 2–5 punkten ovan är förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

En arbetsgivare har dock inte brutit mot det förbud mot diskriminering som avses i 2–5 punkten, om arbetsgivaren genom förfarandet försökt nå ett godtagbart mål och de valda medlen till denna del kan anses befogade och behövliga.

3 JÄMSTÄLLDHETSPLANER

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivaren vid ämbetsverk med regelbundet minst 30 anställda utarbeta en jämställdhetsplan för arbetsplatsen minst vartannat år. För planen anger lagen minimiinhållet i tre punkter. Planen ska innehålla minst följande:

1. en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter
2. åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

På ämbetsverket kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

Formen för planerna är obunden, och deras innehåll och prioriteringar varierar beroende på det aktuella ämbetsverkets jämställdhetsläge. Jämställdhetsarbetet är ingen fristående verksamhet, utan det ska integreras i ämbetsverkets normala planering och vardagsarbete.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen iakttas och ger vid behov råd om hur en jämställdhetsplan görs upp. På jämställdhetsombudsmannens webbplats www.tasa-arvo.fi finns allmänna anvisningar om jämställdhetsplaneringen.

Ämbetsverkets ledning ansvarar för att en jämställdhetsplan görs upp. Ansvar för att jämställdhetsplanen omsätts i praktiken kan tilldelas exempelvis en projektgrupp, som ansvarar för planeringen och uppföljningen av jämställdhetsarbetet och som rapporterar om sitt arbete till ledningsgruppen. I gruppen ska vid sidan av arbetsgivaren ingå företrädare som utsetts av personalen. Jämställdhetsplanen ska göras upp i samråd så att personalföreträdarna har tillräckliga deltagande- och påverkansmöjligheter. Den färdiga planen ska behandlas i samarbetsförfarande. Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den, och på ämbetsverket ska planen finnas lättillgänglig för alla. Jämställdheten på arbetsplatsen kan integreras också i inskolningen av nyrekryterad personal.

Ämbetsverkets ledning ska följa upp jämställdhetsläget och uppdatera jämställdhetsplanen minst vartannat år. Samtidigt ska ledningen utvärdera i vilken mån åtgärderna i en tidigare plan har genomförts och resultaten av dessa.

En öppen jämställdhetsplanering på arbetsplatserna ökar medvetenheten om jämställdhet. Jämställdhetsplaneringen bidrar till insikt i arbetsplatsens jämställdhetsläge i praktiken. Planeringen kan öppna nya perspektiv på arbetsplatsens rutiner och därigenom befasta och nå allmänt godkännande för jämställd praxis.

3.1 Utredning om jämställdhetsläget på arbetsplatsen samt lönekartläggning

Formen för den redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen som ingår i jämställdhetsplanen är obunden. Redogörelsen kan basera sig på statistiska uppgifter, enkäter eller andra uppgifter om arbetsplatsen. Jämställdhetsläget kan granskas även bland de anställda i samband med arbetsklimatenkäter.

Genom lönekartläggning klargörs att det bland de anställda hos samma arbetsgivare inte finns ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män i samma eller likvärdigt arbete. Med lönekartläggning avses att uppgiftsklassificeringen för, lönerna för och löneskillnaderna mellan kvinnor och män granskas enligt uppgiftskategori. Vid lönekartläggningen kan man använda lönegrupperingarna i statens lönesystem eller lönegrupperingarna enligt statens löneanalyser (uppgifternas svårighetsklasser) eller andra vedertagna grupperingar. Om granskningen enligt uppgiftsgruppering avslöjar tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

En lönekartläggning ska omfatta alla personalgrupper som är anställda hos arbetsgivaren, också deltids- och visstidsanställda. Om månadslönerna kartläggs, ska den arbetade tiden beaktas för de deltidsanställdas del. Lönekartläggningen grundar sig på redan från tidigare tillämpad praxis vid lönestatistikföring. Uppgifterna om en enskild person får inte framgå av en lönekartläggning, vilket innebär att statistiken för en grupp för vilka uppgifterna offentliggörs måste omfatta minst tre personer.

Enligt jämställdhetslagen ska alla lönedelar vara icke-diskriminerande. Begreppet lön i en lönekartläggning definieras inte desto närmare. I praktiken kan man vid lönekartläggningen granska de totala lönerna så att lönedelarna specificeras. De inkomstbegrepp som granskas omfattar exempelvis den totala inkomsten och inkomsten för ordinarie arbetstid med de lönedelar som ingår i dessa.

Arbetsgivaren får de uppgifter som behövs för utredningen om jämställdhetsläget och lönekartläggningen ur statsarbetsgivarens personaldatasystem Tahti.

Ämbetsverkets ledning ska följa upp jämställdhetsläget och uppdatera jämställdhetsplanen minst vartannat år. Samtidigt ska ledningen utvärdera i vilken mån åtgärderna i en tidigare plan har genomförts och resultaten av dessa. I det följande uppräknas ännu i form av exempel några teman som kan tas upp i redogörelsen för jämställdhetsläget och eventuella åtgärder genom vilka ämbetsverken kan främja jämställdheten.

3.2 Jämställt bemötande samt förebyggande av diskriminering och trakasserier på grund av kön

Jämställdheten har integrerats i statsförvaltningens värdegrund och utgör en naturlig del av en god arbetsgemenskap. Osakligt bemötande och diskriminering medför negativa konsekvenser för ämbetsverket och personalen i fråga: bland annat kan arbetsmotivationen och/eller hälsan försämrans, arbetseffektiviteten sjunka, arbetsklimatet hårdna, sjukfrånvaron öka och personalomsättningen tillta. Problem uppkommer ofta om ämbetsverken inte kan hantera konflikter. Om arbetsgivaren snabbt ingriper i problem, kan diskriminering och trakasserier också förebyggas.

Arbetsgivaren ska se till att ingen på arbetsplatsen utsätts för diskriminering, trakasserier eller antastande på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Sexuella trakasserier och antastanden kränker könens rättigheter och är alltid oönskade för offret. I allmänhet försämrar sexuella trakasserier även det allmänna arbetsklimatet på arbetsplatsen och trivseln i arbetet. Arbetsgemenskapen bör därför redan på förhand komma överens om handlingsätten och principerna i händelse av sexuella trakasserier så att alla känner till dem. Arbetsplatserna kan dessutom tillhandahålla information och utbildning för förhindrande av diskriminering och trakasserier.

Med hjälp av olika arbetslivsbarometrar kan man på ämbetsverksnivå klarlägga de anställdas erfarenheter och bedömningar av bland annat ledarskapet, organiseringen av arbetet och arbetets innehåll samt belastningar och konflikter i arbetet. Samtidigt kan man klarlägga åsikterna om hur jämställdheten har utfallit och problem i samband med detta. Om sådana utredningar görs tillräckligt ofta ger de information om förändringar i situationen och om verkningarna av de åtgärder som vidtagits.

3.3 Rekrytering

Också vid anställning av ny personal ska arbetsgivaren iaktta samma jämställdhetsskyldigheter som gäller i fråga om dem som är anställda från tidigare. Därför får man vid anställning inte gynna någon utifrån kön genom att förbigå någon som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön. Jämförelsen av sökandenas meriter ska grunda sig på urvalsgrunder som har fastställts på förhand. Finansministeriet har utfärdat en anvisning om de principer som ska iakttas när tjänster tillsätts (29.11.2016) och som har som syfte att trygga ett öppet och professionellt ansöknings- och urvalsförfarande som är opartiskt och jämlikt för alla sökande.

Vid rekrytering ska man också fästa uppmärksamhet vid att arbetsgivarens anställda i mån av möjlighet i alla uppgifter företräder båda könen på ett jämlikt sätt.

3.4 Möjligheter till utbildning och karriärutveckling

Antalet företrädare för minoritetskönet i vissa uppgifter eller positioner eller på en viss nivå i organisationen kan ökas på många olika sätt. Exempelvis bör urvalskriterierna och urvalsförfarandena för tjänster och uppgifter passa vartdera könet lika bra, och med hjälp av dem kan även personer av ett visst kön uppmuntras att söka sig till uppgiftsområden som avviker från de traditionella. I detta sammanhang är målet att minska yrkessegregationen.

Kvinnor kan uppmuntras att söka sig till mer krävande eller mångsidigare uppgifter med hjälp av till exempel karriärplanering, mentorskap, rörlighet och praktik. Olika motiveringsmetoder, såsom tilldelning av allt mer krävande uppgifter, bör utnyttjas.

I resultat- och utvecklingssamtalen kan man utreda en persons karriär- och utvecklingsönskemål samt komma överens om utbildning som lämpar sig för organisationens behov och om annan individuell utveckling. En central utvecklingsmetod, som man i samtalen kan komma överens om, är exempelvis tilldelning av nya och annorlunda uppgifter. I samtalen kan man också gå igenom möjligheterna till utveckling och utbildning på eget initiativ.

3.5 Lönejämställdhet

Lönesättningen och annan belöning ska vara rättvis. I de statliga lönesystemen är det viktigt att se till att systemet eller omsättningen av detta i praktiken inte omfattar faktorer som är problematiska ur jämställdhetsperspektiv. Likaså ska indirekta lönekonsekvenser beaktas. På ämbetsverksnivå kan man inom vissa gränser utveckla även alternativa incitamentsmetoder.

3.6 Ledarskap

3.6.1 Ledarskapspotential

Inom statsförvaltningen har man fäst uppmärksamhet vid att systematiskt utveckla personalen för lednings- och sakkunniguppgifter. I samband med detta har man understrukt identifieringen av ledarskapspotential samt jämställdhet, arbetsrotation, rörlighet och mentorskap. Ett av de viktigaste målen är ofta att förbättra jämställdheten mellan könen. När de framtida nyckelpersonernas karriärer planeras kan man långsiktigt påverka även kvinnors och mäns lika möjligheter att avancera till krävande chefs- och sakkunniguppgifter.

I ledningsuppgifter är andelen kvinnor mindre än andelen män. Regeringens och arbetsmarknadsorganisationernas mål är att höja andelen kvinnor och balansera könsrepresentationen. I praktiken kan man påverka kvinnornas vilja att söka sig till ledningsuppgifter genom att utveckla rekryteringspraxisen, ledarskapsutbildningen, chefsarbetet, karriärplaneringen och möjligheterna att förena arbete och familjeliv. Olika metoder anges exempelvis i den rapport som arbetsgruppen för främjande av kvinnors karriärutveckling upprättat (Naisten urakehityksen edistäminen työryhmä, loppuraportti 15.1.2009).

3.6.2 Kriterier för val av ledning

Urvalskriterierna delas in i föreskrivna behörighetsvillkor för vissa tjänster och i allmänna egenskaper som förutsätts av alla högsta tjänstemän. Föreskrivna behörighetsvillkor är exempelvis högre högskoleexamen, i uppgiften förutsatt mångsidig erfarenhet och i praktiken visad ledarförmåga och ledarskapserfarenhet. Allmänna urvalskriterier är exempelvis samarbetsförmåga samt interaktions- och uttrycksförmåga. Urvalskriterierna gäller förutom vid tjänsteutnämningar dessutom vid utnämningar till tjänsteförhållande på viss tid och situationer där en tjänsteman förordnas till chef för exempelvis en resultatenhet eller motsvarande.

3.7 Förening av arbete och familjeliv

Arbetsgivaren ska underlätta möjligheterna att förena arbete och familjeliv. För tjänstemännen och arbetstagarna finns många stödformer och arrangemang genom vilka arbete och familjeliv kan förenas. Genom olika flexibla arbetstidsarrangemang kan man underlätta situationen för småbarnsföräldrar och för tjänstemän och arbetstagare som

tar hand om sina gamla föräldrar. Till exempel partiell föräldraledighet, vårdledighet, alterneringsledighet och flexibel arbetstid möjliggör olika arbetstidsarrangemang.

Arbetsgemenskapen bör förhålla sig positivt till olika familjesituationer och uppmuntra även pappor att ta ut familjeledigheter och utnyttja flexibla arbetstider. I praktiken kan föreningen av arbete och familjeliv omfatta sådana åtgärder genom vilka man eliminerar och förebygger obefogad rädsla för att utnyttjandet av familjeledigheter ska ha negativa konsekvenser för en persons arbetsbeskrivning eller karriärutveckling. Åtgärderna kan också vara sådana att man med hjälp av dem håller kontakt med personer som har föräldraledighet och informerar om förändringar i arbetsgemenskapen osv. Också vid organisationsomställningar där personalen inom samma ämbetsverk tvingas flytta till en annan ort kan särskilt stöd behövas för att förena arbete och familjeliv.

Avdelningschef, överdirektör

Juha Sarkio

Konsultativ tjänsteman

Mika Happonen

Bilaga 1.

KONSEKVENSANALYS AV PRECISERANDE TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL UR JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV**Konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv**

Konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv innebär att konsekvenserna av en åtgärd eller något annat analysobjekt analyseras för både kvinnors och mäns del. Syftet är att se till att en åtgärd inte behandlar könen olika. Samtidigt gäller det att ge akt på att även skenbart könsneutrala bestämmelser kan ha olika konsekvenser för kvinnor respektive män. Konsekvensanalys av tjänste- och arbetskollektivavtal ur jämställdhetsperspektiv har betraktats som ett medel för att minska ojämlikheten och främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Konsekvensanalys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal ur jämställdhetsperspektiv

Vid konsekvensanalys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal ur jämställdhetsperspektiv analyserar avtalsparterna för varje avtalsområde och/eller lönesystem hur avtalen och eventuella ändringar av dem påverkar jämställdheten. I detta fall bör man lägga märke till att konsekvenserna av annat än ett godtagbart könsrelaterat skäl med fog kan vara olika.

Vid konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv kan man också utnyttja statistiskt material som tagits fram för förhandlingarna och vid behov även material som utarbetats i det aktuella ämbetsverkets övriga jämställdhetsarbete. För statistiskt material som används i förhandlingar gäller bland annat bestämmelserna om förtroendemäns rätt att få information enligt bilaga 2 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal och finansministeriets föreskrift om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistik-samarbete (FM/892/00.00.00/2015). Statistik som tagits fram för förhandlingar i enlighet med dessa kan användas vid konsekvensanalys av avtalen ur jämställdhetsperspektiv. Annat material som eventuellt utnyttjas kan i tillämpliga delar bestå av bland annat redogörelser för jämställdhetsläget (inklusive lönekartläggningar) enligt jämställdhetslagen samt statistiska uppgifter och annat material som tagits fram vid uppföljning och utveckling av lönesystemen.

Parterna kan komma överens om det mest ändamålsenliga analysförfarandet. Vid dimensioneringen av analysen finns det skäl att beakta förhandlingarnas mål och omfattning samt konsekvensernas betydelse. Det mer detaljerade förfarandet vid konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv beror på avtalsområdet och de anställningsvillkor som förhandlas fram. Analysförfarandena och tidpunkten för dem påverkar analysens utfall. Konsekvensanalysen ur jämställdhetsperspektiv bör beaktas redan när förhandlingarna förbereds.

Vid konsekvensanalysen ur jämställdhetsperspektiv i själva förhandlingarna kan man fästa uppmärksamhet vid bland annat följande frågor och de orsaker som ligger bakom svaren:

- Hur fördelas den totala lönen mellan könen?
- Hur fördelas könen på olika kravnivåer?
- Hurdan är könsfördelningen på de olika kravnivåerna i lönesystemet?
- Hur fördelar sig könen på prestationsnivåerna eller i motsvarande klasser utifrån vilka prestationsdelen bestäms?
- Hurdan är könsfördelningen på de olika prestationsnivåerna i lönesystemet eller i andra klasser utifrån vilka prestationsdelen bestäms?

- Hur fördelas eventuellt andra sådana mellan parterna avtalade lönedelar, lönetillägg och tilläggsarvoden eller arbetstidsersättningar som inte är uppgiftsrelaterade eller grundar sig på den personliga arbetsprestationen mellan könen?

Vid konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att granska om det finns löneskillnader mellan könen eller skillnader i fördelningen av de arvoden eller ersättningar som avtalas mellan parterna. Om det finns skillnader är det viktigt att även granska vad de beror på och om de har godtagbara orsaker. Vidare kan man granska om det i avtalens eller lönesystemens strukturer finns något som det finns skäl att och som går att ändra i förhandlings- och avtalsverksamheten. Som exempel på en sådan ändring kan nämnas att en lokal pott eller en del av en sådan kanaliseras till ändring av bedömningskriterierna i lönesystemet när det är möjligt med beaktande av pottens användningsändamål och användningssätt.

Analysen kan genomföras även så att man i samband med förhandlingarna granskar konsekvenserna ur jämställdhetsperspektiv utifrån de termer och definitioner som använts i de bedömningskriterier som hänför sig till avtalet eller lönesystemen.

För att systematiskt främja jämställdheten finns det skäl att teckna ned resultaten av konsekvensanalysen ur ett jämställdhetsperspektiv och de åtgärder som man eventuellt kommit överens om att vidta.