



Innehåll
Jämställdhet Anställningsvillkor
Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter / anvisningar grundar sig på
Lagen om statsrådet, 12 § Reglementet för statsrådet, 17 §
Målgrupper
Ministerier och ämbetsverk
Giltighetstid
1.4.2014 - 31.1.2017
Ersätter rekommendation (datum, nr)
16.4.2012, VM/716/00.00.01/2012

## **ANALYS AV PRECISERANDE TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALS KONSEKVENSER UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV**

Att främja jämställdhet mellan könen på arbetsplatsen är en lagstadgad skyldighet som skapar möjligheter att även utnyttja olika typer av information, kunskap och erfarenhet, stödja arbetshälsa och organisationens resultat samt förbättra arbetsgivarprofilen. Analys av tjänste- och arbetskollektivavtals konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv har ansetts vara ett sätt att minska ojämlikhet och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Finansministeriet utfärdar följande rekommendation till statens ämbetsverk om förfarandet vid analys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtals konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv. Rekommendationen har utarbetats i samarbete med statens huvudavtalsorganisationer.

### **Konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv**

Konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv innebär att en åtgärd eller något annat objekt för analysen analyseras med tanke på både kvinnor och män. Målet är att förhindra icke önskvärda konsekvenser för könen. Samtidigt bör beaktas att skenbart könsneutrala bestämmelser kan inverka på olika sätt på kvinnor och män.

## Analys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtals konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv

Vid analys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtals konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv granskar avtalsparterna enligt avtalsområde och/eller enligt lönesystem avtalens och ändringarnas inverkan på jämställdheten. Härvid bör beaktas att konsekvenserna med fog kan vara olika för könen av någon annan motiverad orsak än jämställdhet.

Vid konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv kan man använda statistiskmaterial som utarbetats för förhandlingarna och beroende på situation även sådant material som producerats i annat jämställdhetsarbete i ämbetsverket. Sådant statistiskmaterial som kan användas i förhandlingarna är bl.a. bestämmelserna om förtroendemännens rätt att få information, som ingår i bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, och finansministeriets föreskrift om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete (FM/741/00.00.00/2010). Den statistik som har gjorts upp enligt dessa bestämmelser för förhandlingarna kan användas vid konsekvensanalys av avtalen ur ett jämställdhetsperspektiv. Annat material som eventuellt kan utnyttjas är i tillämpliga delar bl.a. redogörelser för jämställdhetsläget (inklusive lönekartläggningar) enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt statistik och annat material som producerats vid uppföljning och utveckling av lönesystemen.

Parterna kan komma överens om det mest ändamålsenliga sättet för förfarandet vid konsekvensanalysen. Vid dimensioneringen av analysen är det skäl att beakta förhandlingarnas mål, omfattning och konsekvensernas betydelse. Ett noggrannare förfarande vid konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv beror på avtalsområde och de anställningsvillkor som man kommer överens om. Vilka förfaringsätt som ska iaktas i konsekvensanalysen och tidpunkten för dem har betydelse med tanke på hur analysen utfaller. Konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas redan när förhandlingarna förbereds.

När konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv utförs i förhandlingarna kan man fästa uppmärksamhet vid bl.a. följande frågor och de orsaker som ligger bakom svaren:

- Hur fördelas den totala lönen mellan könen?
- Hur fördelas könen på olika kravnivåer?
- Hurudan är könsfördelningen på de olika kravnivåerna i lönesystemet?
- Hur fördelar sig könen på prestationsnivåerna eller enligt motsvarande klasser som bedömer prestationen?
- Hurudan är könsfördelningen på de olika prestationsnivåerna i lönesystemet eller i motsvarande klasser som bedömer prestationen?
- Hur fördelas eventuellt andra sådana mellan parterna avtalade lönedelar, lönetillägg och tilläggsarvoden eller arbetstidsersättningar som inte är uppgiftsrelaterade eller baserade på den personliga arbetsprestationen, mellan könen?

Vid konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att undersöka om det finns löneskillnader mellan könen eller skillnader i fördelningen av arvoden eller ersättningar som ska 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 struktur är någonting sådant som är skäl att ändra i förhandlings- och avtalsverksamheten. Som exempel på sådan ändring kan nämnas att en pott eller en del av den som förhandlas på lokal nivå riktas på ändring av värderingskriterierna i lönesystemet, när det är möjligt med beaktande av pottens användningsändamål och användningssätt.

Konsekvensanalysen kan utföras även så att man i samband med förhandlingarna granskar konsekvenserna utifrån de termer och definitioner som använts i de värderingskriterier som hänför sig till avtalet eller lönesystemen.

För att konsekvent främja jämställdhet är det skäl att noggrant anteckna resultaten av konsekvensanalysen ur ett jämställdhetsperspektiv och de åtgärder som man eventuellt kommit överens om att vidta.

## Länkar

De föreskrifter, anvisningar och rekommendationer som ska tillämpas vid analys av tjänste- och kollektivavtalens konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv finns i följande dokument:

I statens rekommendation om främjande av jämställdheten mellan könen (FM 2/2007) ges allmänna rekommendationer om främjande av jämställdheten mellan könen vid statens ämbetsverk. Länk till rekommendationen

[http://www.vm.fi/vm/sv/04\\_publicationer\\_och\\_dokument/02\\_personalforvaltningens\\_dokument/03\\_anvisningar/20070417272007/22007\\_ru.pdf](http://www.vm.fi/vm/sv/04_publicationer_och_dokument/02_personalforvaltningens_dokument/03_anvisningar/20070417272007/22007_ru.pdf).

Att fylla i de blanketter om fördelning av ett engångsbelopp som ingår som bilaga till de förhandlings- och avtalsföreskrifter för avtalsperioden 2014-2017 är en del av konsekvensanalysen ur ett jämställdhetsperspektiv. Länk till förhandlings- och avtalsföreskrifterna

[http://www.vm.fi/vm/sv/04\\_publicationer\\_och\\_dokument/02\\_personalforvaltningens\\_dokument/03\\_anvisningar/20111222Foerhan/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/sv/04_publicationer_och_dokument/02_personalforvaltningens_dokument/03_anvisningar/20111222Foerhan/name.jsp)

I finansministeriets föreskrift om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete (FM/741/00.00.00/2010) har fastställts de principer för statistikarbetet som ska iaktas vid förhandlingarna. Länk till föreskriften

[http://www.vm.fi/vm/sv/04\\_publicationer\\_och\\_dokument/02\\_personalforvaltningens\\_dokument/03\\_anvisningar/2007103162007F/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/sv/04_publicationer_och_dokument/02_personalforvaltningens_dokument/03_anvisningar/2007103162007F/name.jsp)

Avdelningschef,  
statens arbetsmarknadschef

Juha Sarkio

Konsultativ tjänsteman

Mika Happonen