



## ENKÄT

När ni inför planarbetet kartlägger jämställdheten på arbetsplatsen är det viktigt att ta reda på de anställdas åsikter.

Vi ger här exempel på frågor att ställa.

Byt ut dem som inte passar för er arbetsplats.

Med hjälp av enkäten kan ni:

- fånga upp stämningar och åsikter om jämställdhet på arbetsplatsen
- synliggöra de anställdas behov av och önskemål om jämställdhetsåtgärder

JämO kan tyvärr inte erbjuda någon analysmall av enkätsvaren.

För statistisk bearbetning kan ni använda statistikprogrammet SPSS eller för enklare statistisk analys, Excel.

Presentera gärna resultatet av enkätsvaren och bearbetningen i er jämställdhetsplan.

Det kan fungera motiverande när de i planen angivna åtgärderna ska genomföras.

## Enkät

- **FÅNGA UPP STÄMNINGAR OCH ÅSIKTER OM JÄMSTÄLLDHET PÅ ARBETSPLATSEN**
- **SYNLIGGÖRA DE ANSTÄLLDAS BEHOV AV OCH ÖNSKEMÅL OM JÄMSTÄLLDHETSÅTGÄRDER**

Jag som besvarar enkäten är:

Kvinna       Man

Ålder \_\_\_\_\_

Typ av befattning \_\_\_\_\_

*Om ni önskar kan ni givetvis även ha med fler personuppgifter om den som besvarar enkäten, såsom ålder, antal omyndiga barn, utbildningsnivå, anställningstyp - hel och deltid, osv. Tänk dock på att uppgifterna inte ska kunna röja individens identitet*

# HUR SER DET UT PÅ DIN ARBETSPLATS IDAG?

## ARBETSFÖRHÅLLANDEN UR ETT KÖNSPERSPEKTIV

### §4 JämL

*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 bl a om att arbetsgivaren ska se till att det inte finns några praktiska 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 flextider 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 till råga på allt deltidsarbete i stället för ett heltidsarbete ökar beroendet dramatiskt.

Den praktiska/organisatoriska arbetsmiljön	Acceptabelt	Inte acceptabelt	Vet Ej
Är verktyg, maskiner och andra arbetsredskap anpassade för både kvinnor och män?			
Är utrustning (storlekar/justerbarhet) anpassade för både kvinnor och män?			
Är personalutrymmen (omklädningsrum etc) anpassade för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda?			
	<b>Ja</b>	<b>Delvis</b>	<b>Nej</b>
Är dina arbetsuppgifter varierande?			
Har du ett stressigt arbete?			
Kan du påverka din arbetssituation/dina arbetstider?			
Arbetar du mycket övertid?			
Har du lagom mycket ansvar i ditt arbete?			
Har kvinnor och män lika stor chans att välja arbetsuppgifter/ kunder etc som kan medföra högre lön, större karriärmöjligheter mm?			

Den fysiska arbetsmiljön	Ja	Delvis	Nej
Kräver ditt arbete tunga lyft?			
Innehåller ditt jobb mycket repetitiva och monotona inslag?			
Arbetar du i samma kroppsställning (stillasittande eller stående) största delen av dagen?			
Har du möjlighet till friskvård (betald/subventionerad eller på arbetstid)?			
Får du ont i kroppen av ditt arbete?			

Den psykosociala arbetsmiljön	Acceptabelt	Inte acceptabelt
Hur trivs du i det stora hela på din arbetsplats?		
Tycker du att stämningen på arbetsplatsen/ i arbetsgruppen lämpar sig för både kvinnor och män?		
Blir du positivt bemött av dina närmaste arbetskamrater?		
Blir du positivt bemött av ledningen?		
Tror du att du skulle få stöd av din närmaste chef/ledningen om du blev utsatt för utfrysning/ osynliggörande etc.?		
	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
Stannar du i bland hemma (sjukskriver dig eller tar ledigt) för att du inte trivs på ditt jobb?		
<b>Kommentarer och synpunkter</b>		

## FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP

### §5 JämL

*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 föräldransvar.

Det kan handla om arbetstider, förläggning av möten o.dyl. 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 o.dyl.

### Familjeansvar och arbete (besvaras av alla)

Hur upplever du inställningen till mammaledighet på din arbetsplats?	Mycket positiv	Acceptabel	Mycket negativ
Hos arbetsgivaren			
Hos facket			
Hos medarbetare			
Hur upplever du inställningen till pappaledighet på din arbetsplats?			
Hos arbetsgivaren			
Hos facket			
Hos medarbetare			
	Ja	Nej	Vet ej
Är föräldraledighet en positiv erfarenhet/merit för ditt arbete?			

Familjeansvar och arbete (besvaras av dig som är eller varit föräldraledig)	Ja	Nej	Vet ej	
Om du själv varit föräldraledig under din nuvarande anställning, vilken kontakt hade du med arbetsplatsen?				
Möten				
Informationsbrev				
Arbetskamrater/Socialt				
Ingen				
	Ja	Delvis	Nej	Vet ej
Har din arbetsgivare gjort tillräckligt i syfte att underlätta för dig att ta föräldraledigt i önskad utsträckning?				
Förläggs möten på din arbetsplats normalt sett på tider som gör det lätt för dig att ta ansvar för barn?				
Kan du påverka dina arbetstider (flectid, schemaläggning etc)				
Har du möjlighet att arbeta hemifrån om du skulle önska?				
Har du egna förslag på hur arbetet kan organiseras för att passa anställda med ansvar för barn?				

## SEXUELLA TRAKASSERIER

### §6 JämL

*Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.*

En arbetsgivare är skyldig att motverka uppkomst av sexuella trakasserier 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 kan vara så att samtliga anställda känner till vad som är otillåtet på arbetsplatsen.

Vidare bör ni upprätta en handlingsplan inkluderande rutiner för hur arbetsgivaren ska hantera en eventuell anmälan om sexuella trakasserier. Kravet på handlingsplan finns även i arbetarskyddsstyrelsens förordning "Kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17 där arbetsgivaren åläggs att ta fram en handlingsplan mot all sorts kränkande behandling på arbetsplatsen. Om en arbetsgivare inte utreder en anmälan om sexuella trakasserier från en anställd eller inte anstränger sig för att få stopp på trakasserier kan denna bli skadeståndsskyldig (22a § jämställdhetslagen).

#### **Definition av sexuella trakasserier:**

"Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet" jämställdhetslagens § 6.

<b>Förekomst av sexuella trakasserier Vet du om något av följande har förekommit (under senaste året) eller förekommer på din arbetsplats:</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Har förekommit men har upphört</b>
En sexistisk eller könskränkande jargong om kvinnor eller män som grupp			
Osynliggörande av kvinnor eller män vid möten.			
Bilder etc. av sexuell karaktär som någon tar illa vid sig av			
Tafsande eller annan beröring som är ovälkommen			
Ovälkomna förslag på sexuell umgänge			

<b>Om ja på någon av ovanstående:</b>	<b>Kvinna</b>	<b>Man</b>	<b>Både kvinnor och män</b>
Om ja, vem/vilka känner sig utsatta eller kränkta?			
Vem/vilka är det som utsätter eller kränker någon/några?	<b>Chef</b>	<b>Arbetskamrat</b>	<b>Klient/Kund</b>

	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Vet ej</b>
Har arbetsgivaren fått kännedom om att det pågår på arbetsplatsen?			
Har arbetsinsatsen/arbetsmiljön blivit negativt påverkad av att detta förekommer?			

	<b>I det dagliga arbetet</b>	<b>Konferenser</b>	<b>Fester</b>	<b>På fritid</b>
I vilka situationer förekommer trakasserier eller det ovälkomna uppträdandet?				

<b>Motverkande/förebyggande arbete</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>
Känner du till företagets policy mot sexuella trakasserier?		
Känner du till arbetsgivarens beredskapsplan (rutiner för att hantera sexuella trakasserier)?		
Vet du till vem på arbetsplatsen du ska vända dig om du blir utsatt?		
Behövs mer information på arbetsplatsen om sexuella trakasserier?		
Bör cheferna utbildas för att kunna bemöta och hantera denna problematik?		
<b>Synpunkter och kommentarer</b>		

## KOMPETENSUTVECKLING GENOM INTERN RÖRLIGHET

### §7 JämL

*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% kvinnor respektive män.

### Extern rekrytering

### §8 JämL

*Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. §9 JämL 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.

<b>Intern rörlighet</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Vet ej</b>
Har du haft samtal med din chef om Kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling?			
Skulle du vilja pröva arbetsuppgifter som på din arbetsplats till större del utförs av motsatt kön?			
Skulle du önska kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter (chefsjobb/specialistfunktioner /projektledare/arbetsledare e dyl)?			
Tar arbetsgivaren vara på din kompetens eller dina möjligheter till utveckling på ett bra sätt?			

<b>Rekrytering</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Vet ej</b>
Ställdes frågor till dig under intervjun som kan anses vara könsdiskriminerande (frågor om framtida graviditeter mm)			
Finns det krav/tester eller annat i rekryteringsförfarandet som missgynnar kvinnor eller män på ett onödigt/olämpligt sätt?			
Känner du till om din arbetsgivare ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön?			
Tycker du att det är viktigt att det är en jämn könsfördelning på arbetsplatsen (inom varje kategori av arbetstagare, inte på arbetsplatsen som sådan)?			
<b>Synpunkter och kommentarer/På vilket sätt kan arbetsplatsen/arbetsgrupper förbättras om det finns både kvinnor och män?</b>			

## JÄMSTÄLLDHETSANALYS AV LÖNER

### 2 § JämL

*Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.*

Jämställdhetslagen har from den 1 januari 2001 ändrats vad gäller jämställda löner, se 2 §(i dess helhet)samt 10-12 §§.

	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Vet ej</b>
Tror du att kvinnor och män har lika lön för lika arbete (exempelvis snickare/snickare) på din arbetsplats?			
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?			
Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?			
Har du möjlighet att påverka din lön genom utbildning och kompetensutveckling?			
Är lönesättningen kopplad till utvecklingssamtal?			
Har du undvikit att vara föräldraledig p.g.a. hot om sämre löneutveckling?			
Tror du att villighet till att jobba övertid premieras i bedömningen av prestation i löneförhandlingarna(vilket kan missgynna anställda med ansvar för barn)?			
Tror du att eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?			
Tror du att eventuella bonuslöner eller prestationslöner blir rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?			
<b>Synpunkter och kommentarer</b>			