



# En jämställd arbetsgivarpolitik

Nio punkter för arbetsgivare och förtroendevalda



Sveriges  
Kommuner  
och Regioner



# Ett jämställt arbetsliv - avgörande för välfärden!

SKR har tillsammans med alla arbetsgivare på svensk arbetsmarknad ett stort ansvar att identifiera och motverka alla arbetsmarknadsrelaterade ojämlikheter. Jämställdhet i arbetslivet är helt avgörande för att klara välfärdens utmaning att bemanna verksamheterna med tillräckligt många medarbetare med rätt kompetens. SKR har tagit fram ett arbetsgivarpolitiskt jämställdhetsprogram i nio punkter. Denna broschyr är en kortversion av webbrapporten [En jämställd arbetsgivarpolitik - ett program i nio punkter](#) som ger dig konkret stöd för att skapa jämställda arbetsplatser.



Använd QR-koden för att läsa rapporten i sin helhet.

Stockholm i februari 2023

Joakim Larsson

*Ordförande SKR:s förhandlingsdelegation*

Ulf Olsson

*Vice ordförande SKR:s förhandlingsdelegation*

Sveriges Kommuner och Regioner

## Heltidsarbete ska vara norm

Heltidsarbete ökar kvinnors möjlighet att vara ekonomiskt självförsörjande och minskar välfärdens rekryteringsbehov.



**”För att vårt samhälle ska vara jämställt mellan kvinnor och män måste vi sträva efter att heltidsarbete för kvinnor blir norm. Det möjliggör ekonomisk självständighet och minskar beroendet av annan part.”**

Evelyn Blomstrand, verksamhetschef, bemanning och kompetensförsörjning, Oxelösund kommun



Den här broschyren är en kortversion av [En jämställd arbetsgivarpolitik – ett program i nio punkter](#) som är en digital produkt. Använd QR-koden för att läsa niopunktsprogrammet i sin helhet. Där hittar du konkret stöd för ditt jämställdhetsarbete.

”

Genom att dela lika på föräldraledighet, VAB och obetalt hemarbete kan både kvinnor och män arbeta heltid. Detta är avgörande för kompetensförsörjningen, inkomsten, barnens rätt till båda föräldrar och för jämställdheten i stort!

Caroline Olsson,  
avdelningschef, arbetsgivarpolitiska  
avdelningen SKR

## Ett jämställt uttag av föräldraledighet är avgörande för ett jämställt arbetsliv

Genom att dela lika på ansvaret för familj och hem kan både kvinnor och män vara närvarande på arbetsmarknaden i lika hög utsträckning, vilket även bidrar till att tillgodose barnens rätt till och behov av båda sina föräldrar.

## Kommuner och regioner behöver arbeta systematiskt med friskfaktorer för att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser

Organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, en del av dessa kännetecken kallas friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer fungerar väl i vardagen, mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera.



**"Genom att jobba med friskfaktorer stärker man förutsättningarna för både medarbetare och verksamhet att utvecklas och må bra, vilket är grunden till attraktiva arbetsplatser."**

Joakim Larsson, ordförande SKR:s förhandlingsdelegation

”

**Kvinnors höga sjukfrånvaro går ofta att härleda till olika former av ojämställdhet. Här behöver vi arbeta brett; på individ-, arbetsplats- och samhällsnivå! Arbetsmiljöarbetet måste fungera i praktiken.**

Bodil Umegård,  
sektionschef, arbetsgivarpolitiska  
avdelningen SKR

## Kvinnors sjukfrånvaro ska minska

För att skapa förutsättningar för en låg och stabil sjukfrånvaro bör insatser primärt riktas mot att minska kvinnors sjukfrånvaro. Det förutsätter ett brett jämställdhetsarbete inom en rad områden; på individ-, arbetsplats- och samhällsnivå.

## Trakasserier, kränkande särbehandling eller könsrelaterat våld i arbetslivet ska inte förekomma

Arbetsgivare behöver arbeta förebyggande för att minska trakasserier, kränkande särbehandling och könsrelaterat våld i arbetslivet genom det systematiska arbetsmiljöarbetet och med utgångspunkt i de nya reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

”

**Alla former av trakasserier, kränkningar och våld i nära relation är oacceptabelt. Som arbetsgivare måste vi stå upp för att få stopp på allt sådant och stödja de som ändå drabbas.**

Carl Bartler, kommundirektör, Varberg kommun





## Det ska vara lika lön för lika arbete, osakliga löneskillnader ska försvinna och lönespridningen i kvinnodominerade yrken ska öka

Framgångsrik lokal lönebildning förutsätter att varje arbetsgivare tar ställning till bland annat önskvärd lönestruktur och löneökningens behov och att chefer får relevant stöd för att ansvara för lönesättningen i praktiken.



**"I den årliga lönekartläggningen analyseras om kvinnodominerade grupper tjänar mindre än likvärdiga icke kvinnodominerade grupper och om detta beror på kön. Det är ett led i det strategiska arbetet med kommunens kompetensförsörjning och att vara en attraktiv arbetsgivare."**

Ulrika Granat, HR-chef, Mellerud kommun

”

Alla chefer oavsett kön, bakgrund eller verksamhet ska ha samma förutsättningar att utöva ledarskap.

Lena Sturk, HR-strateg,  
Piteå kommun

## Chefer, oavsett kön, ska ha lika goda arbetsvillkor

För att skapa attraktiva arbetsplatser och chefsuppdrag för både män och kvinnor i kommuner och regioner krävs kunskap och medvetenhet om de villkor och förutsättningar som stärker möjligheten att lyckas och må bra.



# Föreställningar om kön ska inte begränsa studie- och yrkesval

Genom att motverka stereotyper och utmana normer om hur kvinnor och män förväntas vara kan medarbetarens kompetens användas rätt och utvecklas utifrån verksamhetens behov.

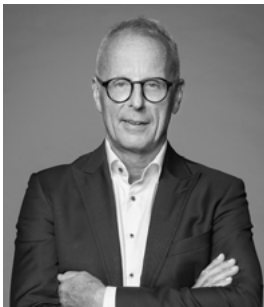
”

**Vi behöver en gång för alla bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och nyansera bilden av välfärdsyrkena. Så många som åtta av tio anställda i kommuner och regioner tycker att de har ett arbete som är mycket meningsfullt!**

Peter Danielsson, ordförande SKR

## Fler utvecklingsvägar ska skapas inom välfärdens kvinnodominerande verksamheter

Fler och tydliga karriärvägar kan bidra till att attrahera nya medarbetare och att behålla kompetenta medarbetare. Att karriärvägarna är både tydliga och synliga är viktigt för att visa på, stödja och ge möjlighet till vidareutveckling och karriär inom yrket.



**"Det är ett hinder att kvinnodominerade yrken fortfarande har färre karriärvägar! Här har vi arbetsgivare ett stort ansvar att visa på utvecklingsmöjligheter och att aktivt jobba för att erbjuda fler vägar till karriär."**

Palle Lundberg, VD SKR

Upplysningar om innehållet:

Charlotta Undén, [Charlotta.Unden@skr.se](mailto:Charlotta.Unden@skr.se)

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2023

Bestnr: 5531

Foto: Johnér Bildbyrå, SKR:s bildarkiv

Produktion: Advant

Tryck: LTAB, 2023



Den här broschyren är en kortversion av [En jämställd arbetsgivarpolitik – ett program i nio punkter](#) som är en digital produkt. Använd QR-koden för att läsa niopunktsprogrammet i sin helhet. Där hittar du konkret stöd för ditt jämställdhetsarbete, statistik på kvinnors och mäns heltidsarbete, sjukfrånvaro och löneskillnader med mera.

**Bestnr:** 5531

Beställ eller ladda ner på [skr.se/publikationer](http://skr.se/publikationer)

**Post:** 118 82 Stockholm | **Besök:** Hornsgatan 20

**Telefon:** 08-452 70 00 | [skr.se](http://skr.se)



**Sveriges  
Kommuner  
och Regioner**