
Föräldraskap



Innehållsförteckning

5 § Förvärvsarbete och föräldraskap	5
Exempel på vad som bör kartläggas	5
Exempel på analys av kartläggningen	6
Exempel på långsiktigt mål	6
Exempel på kortsiktigt mål	6
Exempel på åtgärder	6

5 § Förvärvsarbete och föräldraskap

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

Eftersom kvinnor fortfarande har huvudansvaret för barn och hem försvårar det möjligheterna till jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivaren ska därför anstränga sig för att skapa arbetsförhållanden som underlättar för både kvinnliga och manliga anställda att dela familjeansvaret.

Arbetsgivaren ska kartlägga hur kvinnliga och manliga arbetstagare använder föräldraledighetsdagar och fördelningen vid uttag av dagar för vård av barn med mera. Kartläggningen kombineras med fördel av en enkät där de anställda kan lyfta fram behov och önskemål om underlättande åtgärder. Arbetsgivaren kan även få viktig kännedom i samband med utvecklingsamtal eller personaldagar om arbetstagarna anser att de kan förena sitt arbete med ansvar för barn och om de anställda upplever att det finns en acceptans för att de tar sitt föräldraansvar. Mål kan bestå av att öka andelen män som är föräldralediga, att samtliga anställda ska uppleva att det är okej att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Åtgärderna kan gå ut på att säkerställa att samtliga anställda med barn kan utnyttja flexibel eller individuell arbetstid, att inte möten, konferenser eller dylikt förläggs på tid eller plats som försvårar för anställda att kunna hämta och lämna i barnomsorg, att se vård av barn som meriterande i arbetslivet och så vidare.

Kvinnliga anställda kan behöva särskilda garantier så att de inte släpar efter i kompetens- eller löneutvecklingen på grund av att de är eller förväntas vara borta längre föräldraledighetsperioder. För manliga anställda är det viktigt att få bort hinder i arbetsmiljön eller i arbetsorganisationen när de vill vara föräldralediga. Det kan finnas negativa attityder hos arbetsgivare och arbetskamrater gentemot män som vill vara aktiva fäder. Både kvinnor och män löper risken att under föräldraledigheten osynliggöras och uteslutas ur arbetsgemenskapen.

Exempel på vad som bör kartläggas

- » Uttag av föräldraledighet, vård av sjuka barn, pappadagar med mera. Hur mycket föräldraledighetstid tar kvinnor respektive män ut? Finns det hinder för kvinnor eller män att vara föräldralediga eller för att vårda sjuka barn?
- » Övertidsfrekvens och synen på övertid. Är övertid ett krav på arbetsplatsen, uttalat eller kanske mer underförstått? Är villighet att jobba kvällar och helger meriterande, uttalat eller underförstått?
- » Undersök om det finns behov av flexibla arbetstider eller att arbeta hemma periodvis eller vissa dagar i veckan.
- » Förläggs möten till tider och platser som försvårar för föräldrar att hämta och lämna på dagis?

Exempel på analys av kartläggningen

- » Anställda med små barn har påtalat att konferenser och möten förläggs till plats och tid som försvårar för dem att kunna lämna och hämta på dagis. De manliga anställda anser att det finns attityder på arbetsplatsen som försvårar för dem att vara pappalediga.
- » Om er kartläggning visar att det inte finns några behov av åtgärder därför att jämställda förhållanden redan råder så beskriv detta (gärna med statistik).

Exempel på långsiktigt mål

- » Antal dagar som män är föräldralediga ska öka med x % till år y.
- » Det ska vara möjligt för alla anställda att förena förvärvsarbetet med ansvar för barn.

Exempel på kortsiktigt mål

- » Inom två månader ska vi ha funnit former för att hålla föräldralediga informerade om vad som händer i verksamheten och på arbetsplatsen.
- » Sedan vår pappaledighetskampanj och försöket med delat chefskap inletts ska uttaget ha ökat med y%. Alla möten ska ligga på tider som passar också för småbarnsföräldrar.

Exempel på åtgärder

- » Fatta ett policybeslut om att föräldraledighet är meriterande.
- » Håll de föräldralediga informerade om vad som händer på arbetsplatsen, sänd hem mötesprotokoll, bjud med dem på personalresor/konferenser, med andra ord: **Underlätta återkomsten till arbetet.**
- » Minska övertiden.
- » Inför flexibel eller individuell arbetstid.
- » Inför delat chefskap så att även chefer kan vara föräldralediga eller ha flexibel arbetstid under den period de är småbarnsföräldrar.
- » Många arbetsgivare uppmuntrar männens uttag av föräldraledighet genom att fylla ut föräldrapenningen med lön. Obs: Det är viktigt att arbetsgivaren ger de kvinnliga anställda en lika stor förmån. Antingen i samma slags kompensation eller exempelvis att de kvinnor som så vill kan få ta ut motsvarande belopp i kompetensutveckling. Det är en realitet att män tar korta föräldraledigheter och ofta anger ekonomiska skäl för det medan kvinnor halkar efter i karriären under sina långa föräldraledigheter.
- » Besluta att föräldralediga inte ska missgynnas av lönerrevisioner.

▮ Detta är exempel på VAD som ska göras. Glöm inte att även ange HUR det ska göras, NÄR det ska göras och VEM som är ansvarig för genomförandet.

Hur ska åtgärderna vidtas

Exempel: Snabbenkät om vilka tidpunkter som inte passar att ha möten på. Chefer och arbetsledare informerar om att arbetsgivaren ser positivt på pappaledighet. En utredning kartlägger organisatoriska hinder för föräldraledighet.

När ska åtgärderna vidtas

Exempel: Enkäten görs omedelbart och den ska vara klar senast den ...
Informationen börjar vecka ... Utredningen om organisatoriska hinder ska vara klar den ...

Vem är ansvarig för åtgärderna

Exempel: VD Anna A för enkäten. Chefer och arbetsledare informerar.
Personalassistent Pelle P gör utredningen.

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, övervakar att flickor och pojkar/kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet, i högskolan, i skolan samt inom flera andra viktiga samhällsområden. JämO tar även emot anmälningar från personer som anser att de blivit missgynnade på grund av föräldraledighet. Grunden för JämOs arbete är jämställdhetslagen, lagen om likabehandling i högskolan, lagen om förbud

mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, lagen om förbud mot diskriminering och föräldraledighetslagen. Lagarna innehåller förbud mot könsdiskriminering. Jämställdhetslagen, likabehandlingslagen och barn- och elevskyddslagen innehåller även krav på ett målinriktat arbete för att främja lika behandling och motverka diskriminering. JämO utreder diskrimineringsanmälningar, utövar tillsyn, informerar, utbildar, ger råd till fack och arbetsgivare, andra myndigheter, näringsidkare, mfl.

JämO

Jämställdhetsombudsmannen
Drottninggatan 92-94
Box 3397
103 68 Stockholm
Tel 08-440 10 60
Fax 08-21 00 47
info@jamombud.se
www.jamombud.se