

# Innehåll

Förord.....	3
Sammanfattning av undersökningsresultaten.....	4
Inledning.....	7
Om undersökningen.....	8
Om rapporten .....	10
Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv.....	11
Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt.....	11
Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv.....	13
Så upplever de privatanställda tjänstemännen sin arbetsituation ur ett föräldraperspektiv.....	15
Förbättringsbehov för att uppnå ett föräldravänligt arbetsliv..	17
Karriär- och löneutveckling ur ett föräldraperspektiv .....	24
Hemma med sjukt barn .....	31
Vobba .....	34
Vabba .....	42
Slutsatser .....	48
Vad Unionen vill – 15 steg mot ett mer föräldravänligt arbetsliv.....	51
Vägledning till Unionens förtroendevalda .....	53
Rekommendationer till dig som är förtroendevald.....	53
Fakta: Vad säger diskrimineringslagen?.....	57
Fakta: Vad säger föräldraledighetslagen?.....	58
Läs mer.....	58
Referenser .....	59

Bilaga – information om de svarande.....60

# Förord

Ingen ska behöva välja mellan ett utvecklande arbetsliv och ett aktivt föräldraskap. Att arbetslivet ska vara föräldravänligt är därför en prioriterad fråga för Unionen.

Undersökningar och statistik visar dock att föräldraskap och föräldraledighet riskerar att få karriärhämmande effekter – och avsevärt fler kvinnor än män upplever att så är fallet. Eftersom kvinnor som grupp tar ett större ansvar för barn än vad män som grupp gör innebär det också att ett föräldravänligt arbetsliv är en av de viktigaste förutsättningarna för att uppnå en jämställd arbetsmarknad. Unionen vill utforma och driva lösningar på denna jämställdhetsutmaning som tar utgångspunkt i arbetslivet, inte privatlivet.

Av undersökningen som ligger till grund för denna rapport framgår att ekonomiska skäl är den tyngst vägande orsaken till att vissa föräldrar inte försöker att dela lika på vab-dagarna. Löneutfyllnad vid vab är den åtgärd som flest uppger skulle kunna få dem att dela mer lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn. Unionen driver därför i avtalsrörelse 2017 ett krav på löneutfyllnad upp till 90 procent av lönen vid vab.

Det är i mångt och mycket ute på arbetsplatserna som visionen om ett föräldravänligt arbetsliv ska förverkligas. Rapporten innehåller därför även en vägledning till Unionens förtroendevalda om hur de kan bidra till en positionsframflyttning på sina arbetsplatser.

Rapporten är utarbetad av Peter Tai Christensen och Anna Löfgren-Eriksson på Unionens enhet för avtal och politik

*Henrik Ehrenberg*  
Samhällspolitisk chef

Stockholm februari 2017

# Sammanfattning av undersökningsresultaten

I undersökningen ingår svar från 2046 privatanställda tjänstemän med barn i åldersspannet 0-11 år.

**Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt – och verkligheten lever till stor del upp till de höga förväntningarna**

68 procent av tjänstemännen upplever att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt.

62 procent bedömer att deras nuvarande arbetsplats är föräldravänlig. 8 procent av respondenterna anser att deras arbetsplats är föräldraovänlig.

**Framgångsfaktorer och förbättringsbehov i arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv**

Inflytande över den egna arbetstiden, föräldravänliga mötestider och möjligheten att jobba hemifrån är de tre viktigaste framgångsfaktorerna för ett föräldravänligt arbetsliv enligt de privatanställda tjänstemännen.

Det är samma tre faktorer som respondenterna är mest nöjda med i bedömningen av sin nuvarande arbetssituation.

**Karriär- och löneutveckling ur ett föräldraperspektiv**

Nästan hälften av kvinnorna men endast en femtedel av männen har gått ner i arbetstid för att kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

Tre av tio respondenter har avstått från att söka ett nytt jobb på grund av att de är föräldrar, 39 procent av kvinnorna jämfört med 25 procent av männen. Samtidigt har en av tio respondenter sökt nytt jobb för att de inte ansett att deras arbetsplats är tillräckligt föräldravänlig.

14 procent av de svarande som varit föräldralediga någon gång under den senaste treårsperioden svarar att de inte ingick i lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare på arbetsplatsen. 25 procent av kvinnorna svarar detta jämfört med 8 procent av männen.

En femtedel av de respondenter som varit föräldralediga någon gång under de senaste tre åren upplever att föräldraledigheten har påverkat deras möjligheter till karriärutveckling negativt. 34 procent av kvinnorna och 13 procent av männen svarar att så är fallet för deras del.

### **Hemma med sjukt barn – vabba och vobba**

Nästan tre av fyra samboende eller gifta respondenter försöker turas om med sin partner eller maka/make att vara hemma med sjukt barn.

Bland de respondenter som inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn är ekonomiska skäl den vanligaste orsaken. 38 procent svarar att löneutfyllnad vid vab skulle kunna få dem att vara hemma med sjukt barn i lika stor utsträckning.

Sju av tio tjänstemän vobbar<sup>1</sup> ibland istället för att vabba. Fyra av tio jobbar ofta eller alltid hemifrån istället för att vabba.

De vanligaste skälen till att man vobbar istället för att vabba är att hinna med sina arbetsuppgifter och att det inte finns någon att lämna över arbetet till.

Fyra av tio respondenter som vobbar skulle helst vilja slippa göra det. Drygt en tredjedel känner sig otillräckliga gentemot sitt sjuka barn när de vobbar och en femtedel upplever att det sjuka barnet visar att det ogillar när de vobbar.

Sex av tio tjänstemän uppger att de ofta eller alltid är tillgängliga för jobbet när de vabbar och endast 30 procent av de svarande upplever att de kan koppla ifrån arbetet när de vabbar.

<sup>1</sup> Med vobba menas att man jobbar hemifrån med bibehållen lön från arbetsgivaren samtidigt som man är hemma med sjukt barn.

En av tre respondenter känner dåligt samvete och fyra av tio känner sig stressade över att få ihop livspusslet när de vabbar. Fyra av tio känner att de måste jobba när de vabbar för att slippa en hög arbetsbelastning när de är tillbaka på arbetsplatsen.

Två av tre känner stöd från sin chef när de vabbar. En av tio upplever inte att de har chefens stöd. De respondenter som inte upplever att chefen stöttar dem när de vabbar är oftare tillgängliga, har svårare att släppa tankarna på jobbet, känner i högre grad stress och dåligt samvete samt utför i större utsträckning arbetsuppgifter för att slippa en hög arbetsbelastning efteråt.

# Inledning

Att arbetslivet är föräldravänligt är en av de viktigaste förutsättningarna för att det ska kunna bli jämställt. Syftet med denna rapport är därför att bredda och fördjupa kunskapen om hur arbetslivet kan bli mer föräldravänligt för privatanställda tjänstemän.

Eftersom kvinnor som grupp tar större ansvar för vård av barn än vad män som grupp gör kommer de negativa konsekvenser som uppstår som en följd av att arbetslivet ännu inte är fullt ut föräldravänligt att drabba kvinnor oftare och hårdare än män<sup>2</sup>. Det kan exempelvis handla om sämre möjligheter till karriär- och löneutveckling, känslor av otillräcklighet och i förlängningen risk för stressrelaterad ohälsa.

En viktig del av Unionens jämställdhetsarbete handlar därför om att identifiera framgångsfaktorer och förbättringsbehov för ett föräldravänligt arbetsliv. Unionen verkar också för att skapa förutsättningar och incitament för föräldrar att dela lika på ansvaret för vård av barn, bland annat i form av löneutfyllnad vid föräldraledighet och vård av sjukt barn.

Unionen tror på att lyfta förebilder som kan inspirera andra att höja ambitionsnivån i arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv. Unionen delar bland annat ut ett årligt jämställdhetspris, Guldnappen, till en arbetsplats som på ett föredömligt sätt underlättar för föräldrar att kombinera barn och jobb.

Unionen har även givit ut en lärande exempel-samling ”Allt att vinna – från ord till handling för jämställda arbetsplatser”. I skriften delar företrädare för ett antal tidigare vinnare av Guldnappen (Ramböll, Polarbröd, Boliden och IKEA) liksom Coca-Cola med sig av erfarenheter från sitt systematiska jämställdhetsarbete med särskilt fokus på tips och råd för att underlätta för föräldrar att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

<sup>2</sup> Se exempelvis SCB (2016), SOU 2015:50 och SOU 2015:86.

## Om undersökningen

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Unionen. Målgruppen för undersökningen är tjänstemän inom privat sektor som har barn i åldersspannet 0-11 år. Undersökningen har genomförts som webbenkät under perioden 15-30 november 2016. Totalt omfattar undersökningen 2046 intervjuer med en deltagarfrekvens på 59 procent.

36 procent av respondenterna identifierar sig som kvinnor och 64 procent som män. Det innebär att männens svar ger större utslag i totalen än kvinnornas eftersom svaren inte har viktats<sup>3</sup>.

För mer bakgrundsinformation om respondenterna se Bilaga – information om de svarande.

### Om rätten att definiera sig själv i könshänseende

Unionen värnar rätten att definiera sig själv. I undersökningen har respondenterna på bakgrundsfrågan om kön kunnat välja mellan följande svarsalternativ: kvinna, man, annat och vill ej definiera/vill ej uppge.

Andelen respondenter som svarade annat respektive vill ej definiera/vill ej uppge är dock för liten för att kunna redovisas separat. När svarsfördelningen presenteras könsuppdelat är det följaktligen endast grupperna kvinnor respektive män som särredovisas.

### Jämförbarhet över tid

Denna undersökning omfattar en del frågor som har ställts i tidigare undersökningar. Vissa frågor har justerats och andra har tillkommit. Det gör att utvecklingen över tid i vissa fall är svår att redovisa på ett korrekt och ändamålsenligt sätt. På några ställen i rapporten dras paralleller till resultat i tidigare undersökningar, om jämförbarheten bedömts vara tillräckligt god.

<sup>3</sup> Bland Unionens medlemmar är 44 procent kvinnor och 56 procent män. Även om fler män än kvinnor jobbar i privat sektor är män överrepresenterade i denna undersökning.



### Om gruppering av enkätsvaren på en tiogradig skala

Respondenterna i undersökningen har ombetts att på en skala från 1 till 10 ange hur viktiga de anser att ett antal faktorer är för att de ska uppleva sin arbetssituation som föräldravänlig samt hur de bedömer att verkligheten ser ut idag avseende samma faktorer.

När svaren har sammanställts har de delats in i tre grupper:

- Svartalternativen 1, 2 och 3 har grupperats i *bottom box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som inte instämmer i ett påstående, inte anser att en viss faktor är viktig eller är missnöjda.
- Svartalternativen 4, 5, 6 och 7 har grupperats i *middle box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av de svarande som varken instämmer eller inte instämmer i ett påstående alternativt varken är nöjda eller missnöjda.
- Svartalternativen 8, 9 och 10 har grupperats i *top box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som instämmer i ett påstående, anser att en viss faktor är mycket viktig eller är nöjda.

### Om gruppering av enkätsvaren på en femgradig skala

Respondenterna i undersökningen har ombetts att på en skala från 1 till 5 ange i vilken utsträckning de instämmer med ett visst påstående gällande att vara hemma med sjukt barn.

När svaren har sammanställts har de delats in i tre grupper:

- Svartalternativen 1 och 2 har grupperats i *bottom box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som inte instämmer i ett påstående.
- Svartalternativet 3 har grupperats i *middle box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av de svarande som varken instämmer eller inte instämmer i ett påstående.

- Svartalternativen 4 och 5 har grupperats i *top box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som instämmer i ett påstående.

## Om rapporten

Undersökningsresultaten presenteras i tre delar.

Första delen handlar om framgångsfaktorer och förbättringsbehov för ett föräldravänligt arbetsliv.

Andra delen belyser konsekvenserna av föräldraskap och föräldraledighet i fråga om karriär- och löneutveckling.

Tredje delen tar upp de möjligheter, utmaningar och problem som kan uppstå när föräldrar är hemma med sjukt barn.

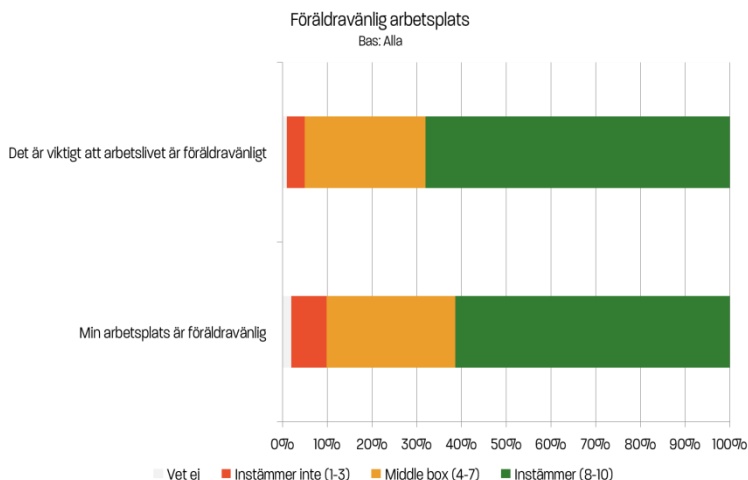
Rapporten avslutas med en vägledning till Unionens förtroendevalda om hur de kan vara pådrivande i det ständigt pågående arbetet för föräldravänliga arbetsplatser och ett jämställt arbetsliv.

# Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv

Att få ekvationen barn och jobb att gå ihop är en ständig – och tidvis svår – utmaning för många småbarnsföräldrar. Att arbetsplatsens villkor och rutiner är utformade med hänsyn till småbarnsföräldrars särskilda behov är en nödvändighet – det är det Unionen avser med ett föräldravänligt arbetsliv.

I detta avsnitt redovisas undersökningsresultaten avseende vilka faktorer respondenterna anser är viktigast för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt. De svarande har även bedömt hur väl deras nuvarande arbetssituation fungerar ur ett föräldraperspektiv. I skillnaden mellan den upplevda viktigheten och den bedömda verkligheten går det att identifiera ett antal förbättringsbehov som måste tillgodoses innan arbetslivet kan anses vara fullt ut föräldravänligt.

## Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt



### **Den upplevda viktigheten**

68 procent av respondenterna anser att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. En något högre andel kvinnor (76 procent) än män (63 procent) svarar detta.

Chefer upplever inte i lika stor utsträckning att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. 59 procent av cheferna som ingick i undersökningen uppger detta jämfört med 72 procent av de svarande som inte innehar en chefsbefattning.

Endast fem procent av respondenterna anser att det inte är viktigt att arbetslivet är föräldravänligt.

### **Den bedömda verkligheten**

62 procent av de svarande anser att deras arbetsplats är föräldravänlig.

En något högre andel medarbetare som inte är chefer (64 procent) än chefer (56 procent) anser att den egna arbetsplatsen är föräldravänlig.

Åtta procent av respondenterna anser inte att deras arbetsplats är föräldravänlig.

### **Verkligheten lever i hög grad upp till förväntningarna**

Gapet mellan andelen respondenter som anser att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt (68 procent) och andelen som anser att deras nuvarande arbetsplats är föräldravänlig (62 procent) är relativt litet. Verkligheten lever i mångt och mycket upp till de högt ställda förväntningarna vilket är glädjande.

71 procent av de respondenter som svarat att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt anser också att deras arbetsplats faktiskt är föräldravänlig. Det är en något högre andel jämfört med resultatet för samtliga respondenter som ligger på 62 procent.

## Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv

Nedanstående tabell visar respondenternas upplevelse av hur viktiga ett antal framgångsfaktorer är för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt. Procentangivelsen avser andelen som anser att faktorn är mycket viktig (top box).

I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring vad som är viktigt för dig rörande ditt arbetsliv?	Totalt	Kvinnor	Män	Chefer	Ej chef
Att jag har inflytande över min arbetstid	82 %	87 %	79 %	81 %	83 %
Att möten läggs på tider som möjliggör att hämta och lämna på förskola, skola eller motsvarande	70 %	80 %	65 %	66 %	72 %
Att jag har möjlighet att arbeta hemifrån	60 %	63 %	58 %	61 %	59 %
Att chefer som har barn föregår med gott exempel genom att exempelvis vara föräldralediga och vabba.	53 %	64 %	46 %	52 %	53 %
Att det bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv på min arbetsplats	53 %	62 %	48 %	46 %	56 %

### **Inflytande över den egna arbetstiden är den viktigaste framgångsfaktorn för ett föräldravänligt arbetsliv**

Inflytande över den egna arbetstiden är den viktigaste framgångsfaktorn för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt. Hela 82 procent av respondenterna anser att inflytande över arbetstiden är mycket viktigt. En något högre andel av kvinnorna anser att inflytande över den egna arbetstiden är mycket viktigt jämfört med männen.

Sju av tio tjänstemän upplever att det är mycket viktigt att möten läggs på tider som möjliggör lämning och hämtning på förskola, skola eller motsvarande. En avsevärt högre andel av kvinnorna anser att föräldravänliga mötestider är mycket viktiga jämfört med männen. Fler medarbetare som inte är chefer än chefer anser att föräldraanpassade mötestider är mycket viktiga.

Sex av tio respondenter anser att möjligheten att arbeta hemifrån är en mycket viktig framgångsfaktor för ett föräldravänligt arbetsliv.

Drygt hälften av respondenterna uppger att det är mycket viktigt att chefer som är föräldrar föregår med gott exempel genom att exempelvis vara föräldralediga och vabba. En avsevärt högre andel kvinnor än män anser att det är mycket viktigt att chefer som har barn är föräldravänliga förebilder på arbetsplatsen.

Drygt hälften av de svarande upplever också att det är mycket viktigt att det bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv på arbetsplatsen. En betydligt högre andel kvinnor och icke chefer än män och chefer anser så vara fallet.

## Så upplever de privatanställda tjänstemännen sin arbetssituation ur ett föräldraperspektiv

Nedanstående tabell visar respondenternas bedömning av deras nuvarande arbetssituation ur ett föräldraperspektiv. Procentangivelsen avser andelen svarande som instämmer i respektive påstående (top box).

I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring din arbetssituation?	Totalt	Kvinnor	Män	Chefer	Ej chef
Jag har inflytande över min arbetstid	69 %	66 %	70 %	72 %	67 %
Möten läggs på tider som möjliggör att hämta och lämna på förskola, skola eller motsvarande	59 %	58 %	59 %	57 %	60 %
Jag har möjlighet att arbeta hemifrån	51 %	48 %	53 %	54 %	50 %
Chefer som har barn föregår med gott exempel genom att exempelvis vara föräldralediga och vabba	48 %	51 %	46 %	46 %	48 %
På min arbetsplats bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv	36 %	31 %	38 %	34 %	36 %

### **Nöjdhetsgraden är högst gällande det som anses viktigast**

Respondenterna är liksom i tidigare års undersökningar mest nöjda med inflytandet över den egna arbetstiden. Sju av tio respondenter anser att de har stort inflytande över arbetstidens förläggning och omfattning. Något fler män än kvinnor är nöjda med graden av inflytande över den egna arbetstiden. En något högre andel chefer än medarbetare som inte innehar en chefsbefattning är nöjda med graden av inflytande över arbetstiden.

Näst nöjdast är de svarande med hänsynstagandet till behovet av att lämna och hämta på förskola, skola eller motsvarande när möten bokas in. Sex av tio respondenter är nöjda med de anpassningar som görs i detta avseende i deras nuvarande arbetssituationer.

Hälften av respondenterna uppger att de i stor utsträckning har möjlighet att arbeta hemifrån. Något fler män än kvinnor upplever att de har goda möjligheter att utföra sitt arbete hemifrån.

Knappt hälften av de svarande anser att chefer som har barn föregår med gott exempel bland annat genom att vara föräldralediga och vabba. En något högre andel av de kvinnliga respondenterna anser så vara fallet jämfört de manliga.

36 procent av de svarande anser att det bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv på deras arbetsplats. Manliga respondenter anser i något större utsträckning än kvinnliga att ett sådant aktivt arbete bedrivs.

I likhet med tidigare år är respondenterna mest nöjda avseende de framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv som de anser är viktigast.



## Förbättringsbehov för att uppnå ett föräldravänligt arbetsliv

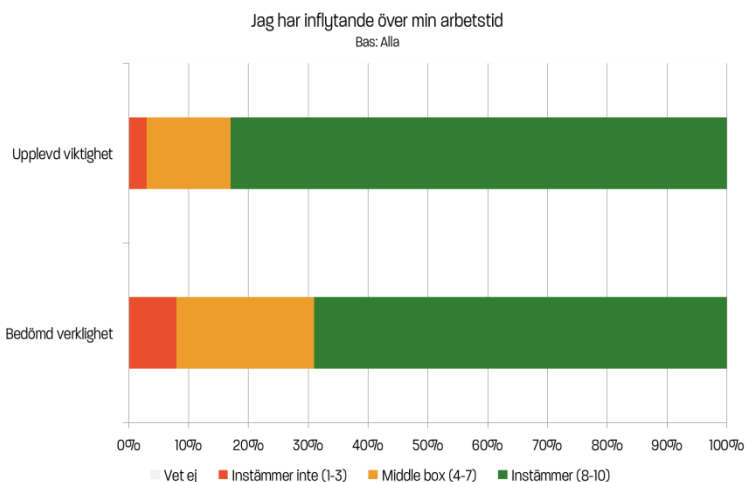
Respondenterna har först fått ange viktigheten av ett antal framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv och har därefter ombetts att bedöma sin nuvarande arbetssituation i detta avseende.

I gapet mellan den upplevda viktigheten och den bedömda verkligheten går det att identifiera ett antal förbättringsområden som behöver tillgodoses för att arbetslivet ska bli föräldravänligt fullt ut.

	Upplevd viktighet	Bedömd verklighet
Inflytande över den egna arbetstiden	82 %	69 %
Att möten läggs på tider som möjliggör att lämna och hämta på förskola, skola eller motsvarande	70 %	59 %
Möjlighet att arbeta hemifrån	60 %	51 %
Chefer som har barn föregår med gott exempel genom att exempelvis vara föräldralediga och vabba	53 %	48 %
Ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv	53 %	36 %

Av tabellen går att utläsa att det finns en överensstämmelse mellan den upplevda viktigheten och den bedömda verkligheten. De framgångsfaktorer som respondenterna anser är viktigast för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt är också de som de i störst utsträckning känner sig nöjda med i sina nuvarande arbetsituationer. Detta är givetvis positivt. Det finns dock genomgående ett glapp mellan andelen som anser att en viss framgångsfaktor är mycket viktig och andelen som är nöjda med sin arbetsituation i detta avseende.

### Fler behöver få ökat inflytande över den egna arbetstiden



Inflytande över den egna arbetstiden kan innefatta såväl inflytande över den egna arbetstidens förläggning som det totala antalet arbetade timmar.

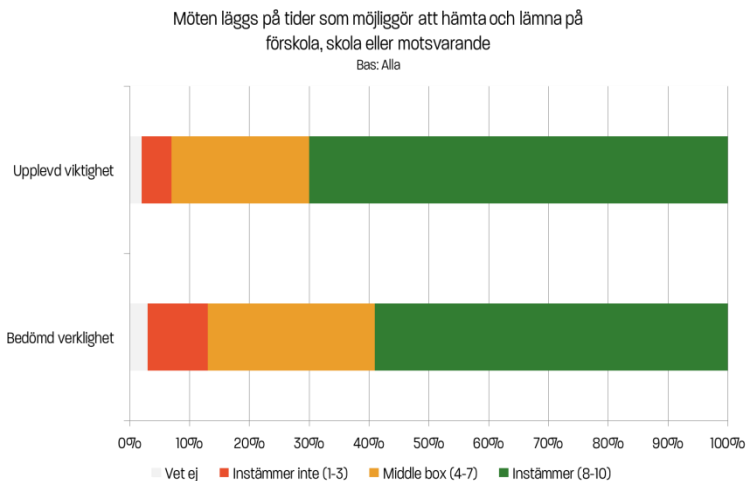
82 procent av respondenterna anser att det är mycket viktigt att de har inflytande över den egna arbetstiden, medan 69 procent är nöjda med graden av inflytande i detta avseende inom ramen för sina nuvarande anställningar.

Även om nöjdheten med just inflytandet över den egna arbetstiden är den framgångsfaktor för ett föräldravänligt arbetsliv som respondenterna är mest nöjda med är gapet mellan den upplevda viktigheten och den bedömda verkligheten relativt stort.

Unionen anser att det är viktigt att medarbetare har stort inflytande över den egna arbetstiden. Rutiner och regler gällande arbetstidens förläggning och omfattning bör underlätta kombinationen barn och jobb.

Bland dem som har svarat att det är mycket viktigt att ha inflytande över den egna arbetstiden är tre av fyra nöjda med sin nuvarande arbetssituation i detta avseende. De som tycker att det är viktigast är med andra ord något nöjdare än genomsnittet i undersökningen totalt.

## Mötestiderna behöver bli mer föräldravänliga



Något fler anser att det är mycket viktigt att möten läggs på tider som möjliggör att lämna och hämta på förskola, skola eller motsvarande (70 procent) än andelen som är nöjda med sin nuvarande arbetssituation i detta avseende (59 procent).

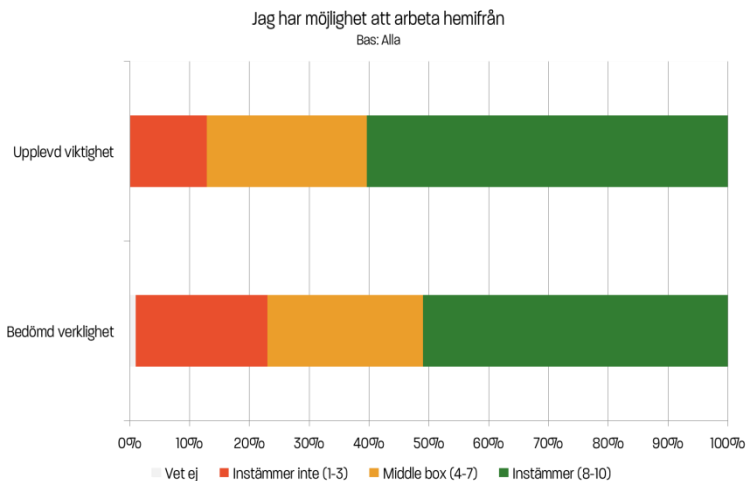
En av de vanligast förekommande jämställdhetsåtgärderna på arbetsplatserna är att möten inte förläggs tidigt på morgonen eller sent på eftermiddagen för att underlätta för föräldrar.

Svaren visar dock att mer behöver göras. Det kan dels handla om att det förhållningssätt som finns på arbetsplatsen behöver tillämpas mer konsekvent och dels om att riktlinjer i förekommande fall behöver anpassas ytterligare för att svara upp mot de anställda föräldrarnas faktiska behov.

Som ett komplement till föräldravänliga mötestider kan möjligheten att delta på möten via videolänk eller telefon undersökas och om möjligt införas.

Av de svarande som bedömer att föräldravänliga mötestider är mycket viktiga är sju av tio nöjda med hur detta fungerar på deras arbetsplats.

## Möjligheterna att jobba hemifrån är relativt goda

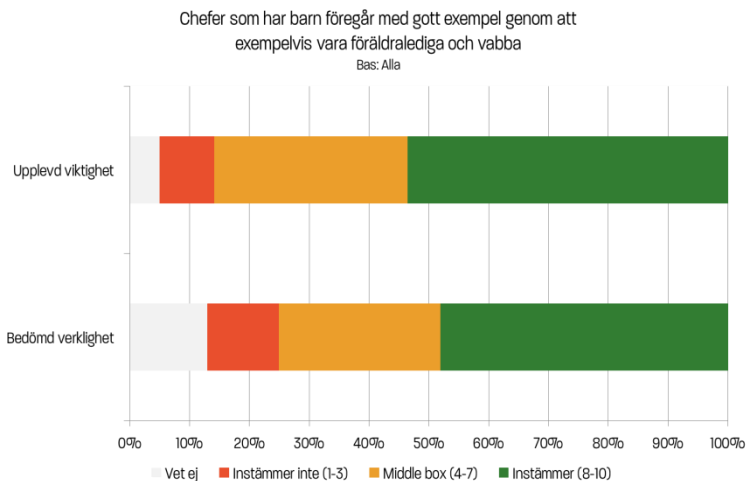


Sex av tio respondenter uppger att möjligheten att arbeta hemifrån är mycket viktig för att arbetslivet ska upplevas som föräldravänligt. Hälften av de svarande är nöjda med sin nuvarande arbetsituation i detta avseende.

Tre av fyra respondenter som anser att möjligheten att jobba hemifrån är mycket viktig är nöjda med de möjligheter de har att göra detta inom ramen för sina nuvarande anställningar.

Unionen anser att arbetsgivare i den mån arbetsuppgifterna kan utföras på distans bör underlätta för medarbetare att jobba hemifrån.

## Chefer föregår med gott exempel



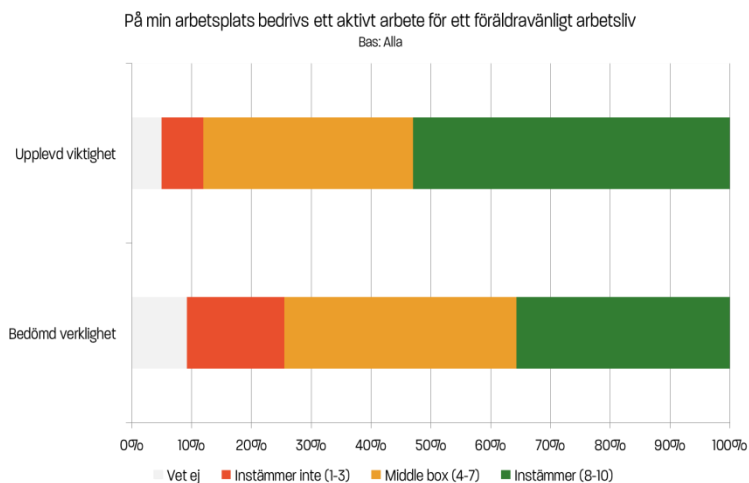
Chefers attityder och agerande spelar en viktig roll för arbetsplatskulturen och det är i mångt och mycket cheferna som lägger ribban för vad som anses vara ett gångbart och önskvärt beteende på arbetsplatsen.

Att chefer som har barn är föräldravänliga förebilder och exempelvis själva är föräldralediga och vabbar sänder ut viktiga signaler till medarbetarna om att tillfällig, oplanerad frånvaro på grund av sjukt barn ses som ett självklart inslag i tillvaron som småbarnsförälder och inte felaktigt tolkas som ett lågt intresse för jobbet.

Drygt hälften av respondenterna upplever att det är mycket viktigt att chefer som har barn är föräldravänliga förebilder och nästan hälften anser att cheferna faktiskt föregår med gott exempel på arbetsplatserna där de jobbar.

Två av tre respondenter som upplever att det är mycket viktigt att chefer som har barn föregår med gott exempel anser att cheferna på deras arbetsplatser agerar föredömligt i detta avseende.

## Arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv behöver intensifieras



Drygt hälften av respondenterna uppger att det är mycket viktigt att det bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv på deras arbetsplats, men endast 36 procent anser så vara fallet i dagsläget.

Det kan ses som en tydlig indikation på att det systematiska arbetet för ett föräldravänligt arbetsliv behöver intensifieras.

Den 1 januari 2017 trädde ett antal ändringar i diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i kraft. De innebär bland annat att arbetsgivare i samverkan med företrädare för arbetstagarna årligen ska undersöka risker för diskriminering och repressalier liksom andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, bland annat gällande möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Orsaken till identifierade risker och hinder ska sedan analyseras och de åtgärder som skäligen kan krävas för att avvärja riskerna och undanröja hindren ska vidtas. Arbetet ska årligen följas upp och utvärderas. Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska också skriftligen dokumentera arbetet.

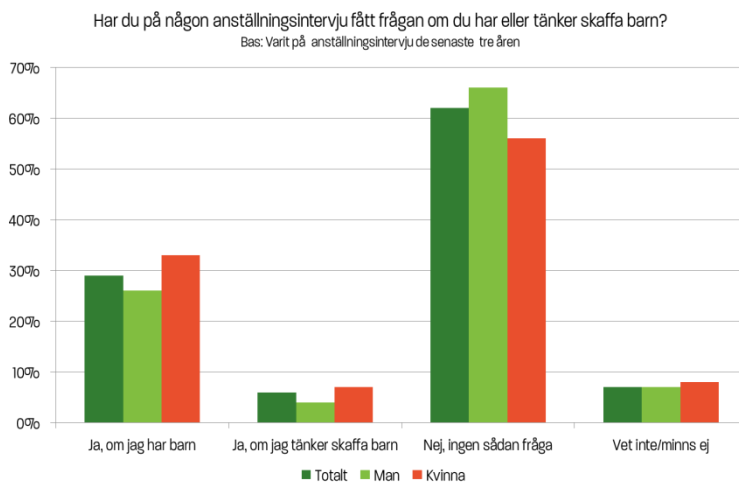
Det är viktigt att Unionens företrädare på arbetsplatsnivå aktivt driver på och samverkar med arbetsgivarna i detta angelägna arbete.

## Karriär- och löneutveckling ur ett föräldraperspektiv

Föräldraskap får olika konsekvenser för kvinnor och män. Merparten av föräldraledigheten och vab-dagarna tas ut av kvinnor. Mammor tar generellt sett ut längre sammanhängande perioder av föräldraledighet än pappor och kvinnor går oftare än män ner i arbetstid under småbarnsåren. Dessa mönster riskerar att medföra problem för kvinnor i arbetslivet och får även konsekvenser för exempelvis pensionen.

I detta avsnitt presenteras de undersökningsresultat som ur ett jämställdhetsperspektiv belyser de konsekvenser föräldraskapet får i fråga om karriär- och löneutveckling.

### Få får frågan om de tänker skaffa barn – men unga kvinnor får den oftare än övriga



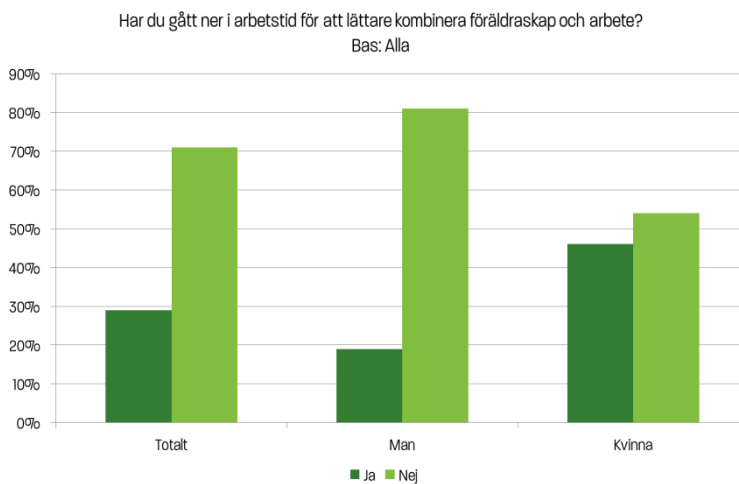
Sex procent av de svarande som varit på anställningsintervju under den senaste treårsperioden uppger att de har fått frågan om de tänker skaffa barn.



Något fler respondenter i åldersspannet 25-35 år har fått en sådan fråga på en anställningsintervju än respondenter som är 36 år eller äldre.

Tre av tio svarande uppger att de har fått frågan om de har barn på en anställningsintervju. En något högre andel kvinnor (33 procent) än män (26 procent) svarar att så är fallet.

### Fler kvinnor än män går ner i arbetstid för att kombinera föräldraskap och arbete

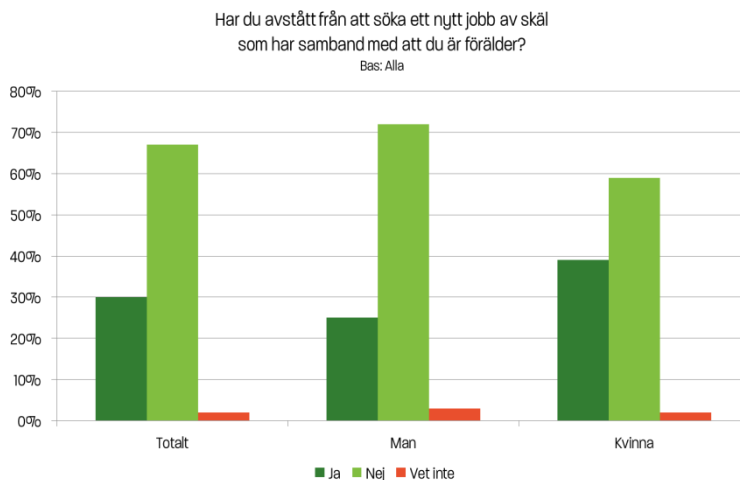


Tre av tio respondenter uppger att de har gått ner i arbetstid för att lättare kunna kombinera föräldraskap och arbete.

Skillnaden mellan kvinnor och män är markant. 46 procent av kvinnorna har gått ner i arbetstid för att möjliggöra kombinationen föräldraskap och arbete. Motsvarande andel av de manliga svarande är 19 procent.

Chefer är mindre benägna att gå ner i arbetstid än medarbetare som inte innehar en chefsbefattning. 22 procent av cheferna har valt att gå ner i arbetstid för att kombinera föräldraskap och jobb medan 32 procent av respondenterna som inte är chefer har valt att göra detta. För män spelar det ingen roll om de är chefer eller inte, det är framförallt de kvinnliga cheferna som arbetar deltid i betydligt lägre grad än kvinnor som inte innehar en chefsbefattning.

## En högre andel kvinnor än män avstår från att söka ett nytt jobb för att de är föräldrar



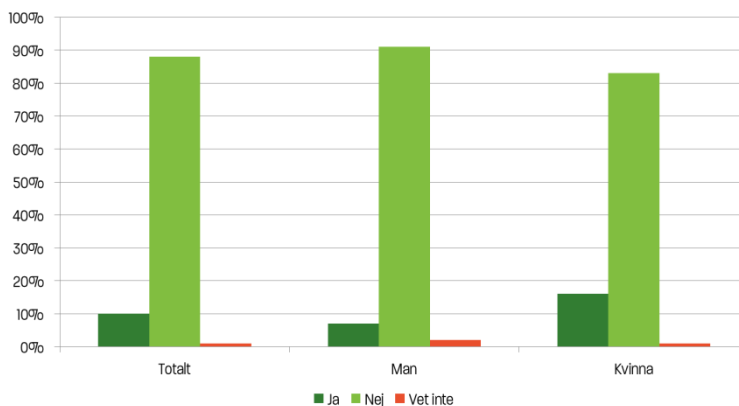
Tre av tio respondenter har låtit bli att söka ett nytt jobb av skäl som har samband med att de är föräldrar. Fyra av tio av de kvinnliga svarande uppger att så är fallet jämfört med en fjärdedel av de manliga respondenterna. Kvinnors karriärutveckling får med andra ord i högre grad än mäns stå tillbaka under småbarnsåren.

Svarande som fått barn under de senaste tre åren, har varit föräldralediga i mer än sex månader inom den senaste treårsperioden liksom ensamstående har i något större utsträckning än övriga låtit bli att söka ett nytt jobb på grund av sitt föräldraansvar.

## En av tio har sökt nytt jobb för att deras arbetsplats inte upplevts vara tillräckligt föräldravänlig

Har du sökt nytt jobb av skäl som har samband med att du inte anser att din arbetsplats är tillräckligt föräldravänlig?

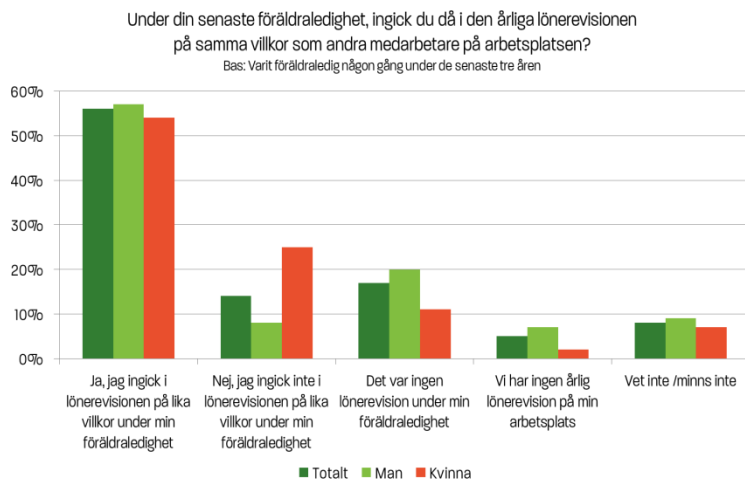
Bas: Alla



En av tio respondenter uppger att de sökt nytt jobb för att deras arbetsplats inte upplevts vara tillräckligt föräldravänlig. 16 procent av kvinnorna svarar att så är fallet jämfört med 7 procent av männen.

En något högre andel av de som varit föräldralediga längre än sex månader uppger att de har sökt nytt jobb eftersom de inte upplever att deras arbetsplats är tillräckligt föräldravänlig.

## En högre andel kvinnor än män ingår inte i lönerrevisionen på samma villkor som sina kollegor när de är föräldralediga



Enligt föräldraledighetslagen<sup>4</sup> får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Som anställd ska man inte halka efter i löneutvecklingen för att man planerar att vara, är eller har varit föräldraledig. Utgångspunkten är att föräldralediga medarbetare i lönehänseende ska behandlas som om de vore i tjänst. De bör därför ingå i lönerrevisionen på samma villkor som övriga anställda på arbetsplatsen.

56 procent av de svarande uppger att de under sin senaste föräldraledighet ingick i den årliga lönerrevisionen på samma villkor som sina kollegor. 57 procent av männen och 54 procent av kvinnorna svarar att så var fallet.

17 procent svarar att ingen lönerrevision ägde rum under tiden de var föräldralediga. 20 procent av männen och 11 procent av kvinnorna svarar så. Detta kan antas bero på att män i genomsnitt tar ut kortare perioder av föräldraledighet än kvinnor och att sannolikheten för att män varit föräldralediga just när lönerrevisionen genomfördes följaktligen varit mindre.

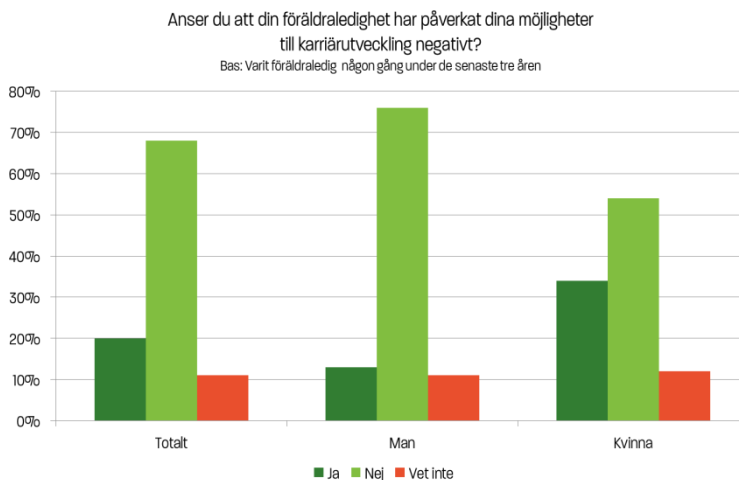
<sup>4</sup> Föräldraledighetslag (1995:584).

14 procent av svarande uppger att de inte ingick i lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare på arbetsplatsen under deras senaste föräldraledighet. En fjärdedel av de kvinnliga respondenterna svarar att så var fallet för dem, jämfört med åtta procent av de manliga.

Det finns ett samband mellan längden på föräldraledigheten och risken för att inte ingå i lönerevisionen på lika villkor som övriga anställda på arbetsplatsen. 23 procent av de respondenter som varit föräldralediga längre än sex månader ingick inte i lönerevisionen på lika villkor, jämfört med 17 procent av de som varit föräldralediga mellan tre och sex månader och nio procent av de svarande som varit föräldralediga kortare än månader.

Det finns alltså ett behov av att säkerställa att alla föräldralediga medarbetare ingår i lönerevisioner på lika villkor som övriga anställda på arbetsplatsen och att de i samband med dessa behandlas och bedöms som om de vore i tjänst. Det är uppenbart att detta skulle bidra till ett minskat lönegap mellan kvinnor och män eftersom en högre andel kvinnor än män riskerar att hamna på efterkälken i löneutvecklingshänseende av skäl som har samband med föräldraledighet.

## En högre andel kvinnor än män anser att föräldraledigheten har påverkat möjligheterna till karriärutveckling negativt



En femtedel av de svarande som varit föräldralediga någon gång under den senaste treårsperioden anser att föräldraledigheten har påverkat deras möjligheter till karriärutveckling negativt. En tredjedel av de respondenter som är kvinnor anser så vara fallet, motsvarande andel av männen är 13 procent.

Det är anmärkningsvärt att en av fem respondenter, trots det lagstadgade missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen, anser att föräldraledigheten har påverkat möjligheten till karriärutveckling negativt.

Att en högre andel kvinnor än män upplever så vara fallet är dock föga förvånande. Det är en logisk följd av att kvinnor som grupp tar ett större ansvar för barn än vad män som grupp gör. I ett arbetsliv som ännu inte är fullt ut föräldravänligt får det fler och större negativa konsekvenser för kvinnor än för män om föräldraledighet ses som en olägenhet snarare än en tillgång.

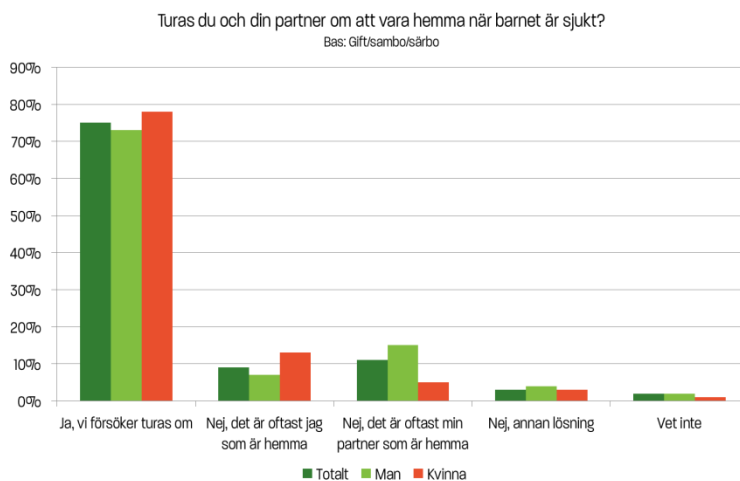
31 procent av de respondenter som varit föräldralediga längre än sex månader anser att föräldraledigheten har påverkat möjligheterna till karriärutveckling negativt jämfört med 19 procent av de svarande som varit föräldralediga mellan tre och sex månader och 16 procent av de respondenter som varit föräldralediga kortare än tre månader.

# Hemma med sjukt barn

Statistik från Försäkringskassan visar att kvinnor tar ett större ansvar än män för att vara hemma med sjukt barn. År 2015 betalades tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn ut för drygt sex miljoner dagar. 62 procent av dessa dagar betalades ut till kvinnor och 38 procent till män<sup>5</sup>.

Vad är det som är avgörande för vem som är hemma när barnen är sjuka? Hur stor andel av de privatanställda tjänstemännen jobbar samtidigt som de är hemma med sjukt barn – och varför? Och hur förhåller de sig till att vabba eller vobba?

## Tre av fyra försöker turas om att vara hemma med sjukt barn



Nästan tre av fyra samboende eller gifta försöker turas om med sin partner eller maka/make att vara hemma när ett barn är sjukt.

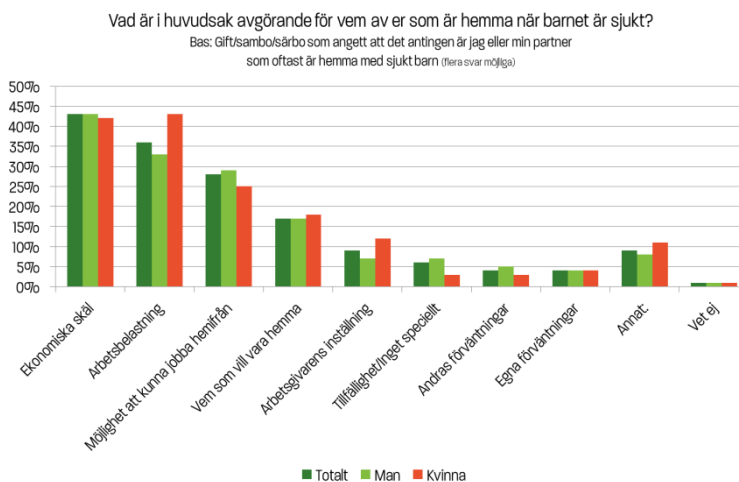
Elva procent uppger att det oftast är deras partner som är hemma. 15 procent av de manliga respondenterna svarar detta jämfört med fem procent av de kvinnliga.

<sup>5</sup> Statistik från Försäkringskassans webbplats [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se)

Nio procent svarar att det är oftast de som är hemma. 13 procent av de kvinnliga respondenterna svarar detta jämfört med 7 procent av de manliga.

Bland de som inte turas om finns ett mönster som innebär att kvinnor tar huvudansvaret för att vara hemma med sjukt barn i betydligt större utsträckning än män.

### Ekonomiska skäl viktigast för dem som inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn



Bland de samboende eller gifta svarande som uppger att de inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn är ekonomiska skälen anledningen som flest uppger är avgörande (43 procent). Det finns inga signifikanta skillnader kopplade till kön, ålder eller chefsbefattning.

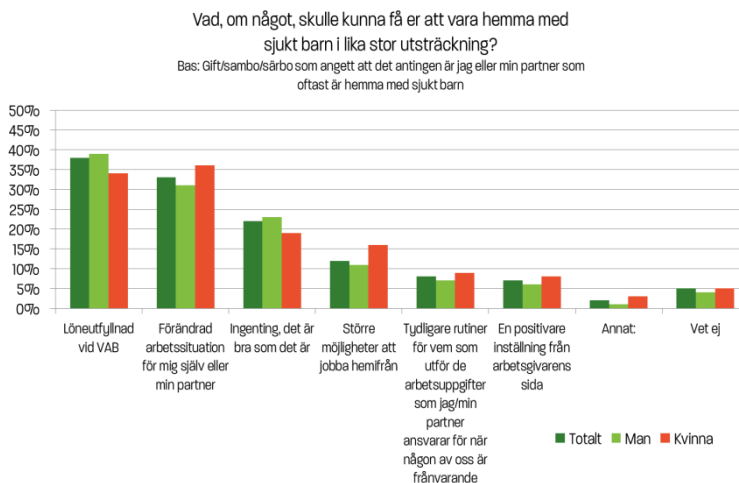
Arbetsbelastning är den näst vanligaste avgörande faktorn (36 procent). En något högre andel av kvinnorna uppger att arbetsbelastningen är avgörande (43 procent) jämfört med männen (33 procent).

Möjligheten att jobba hemifrån uppges vara avgörande för vem som stannar hemma med sjukt barn för 28 procent av de svarande.



Vem som vill vara hemma uppges vara avgörande av 17 procent för respondenterna medan arbetsgivarens inställning är avgörande för nio procent av de svarande.

### Löneutfyllnad vid vab skulle få många att vara hemma med sjukt barn i lika stor utsträckning



De samboende eller gifta respondenter som inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn fick frågan om vad, om något, som skulle kunna få dem att vara hemma med sjukt barn i lika stor utsträckning.

38 procent svarar att löneutfyllnad vid vab skulle kunna få dem att dela mer lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn.

En tredjedel uppger att en förändrad arbetssituation för dem själva eller deras partner skulle kunna få dem att vara hemma med sjukt barn i lika stor utsträckning.

Drygt en femtedel är nöjda med att inte försöka turas om och uppger att ingenting skulle kunna förmå dem att dela mer lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn.

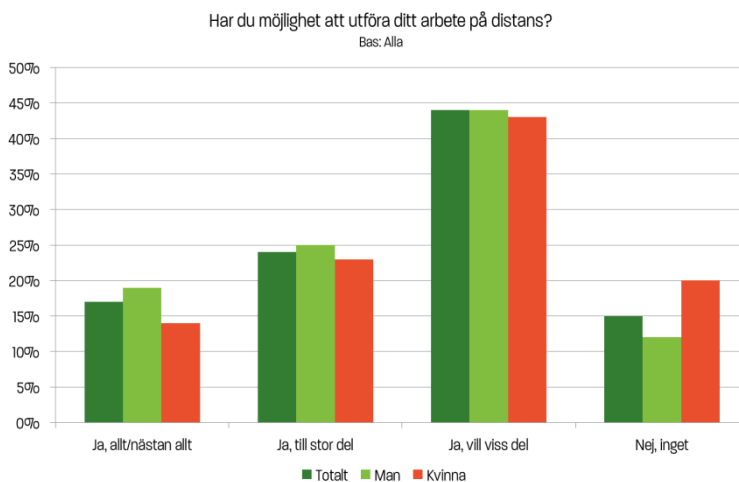
Något färre svarar att större möjligheter att jobba hemifrån (12 procent), tydligare rutiner för vem som utför den som är frånvarandes arbetsuppgifter (8 procent) eller en positivare inställning från arbetsgivarens sida (7 procent) skulle kunna få dem att dela mer lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn.

## Vobba

Allt fler jobbar samtidigt som de är hemma med sjukt barn. Det har föranlett ett nytt uttryck: vobba.

Med vobba menas att man jobbar hemifrån med bibehållen lön från arbetsgivaren samtidigt som man tar hand om sitt sjuka barn.

### En majoritet av tjänstemännen i privat sektor kan distansarbeta



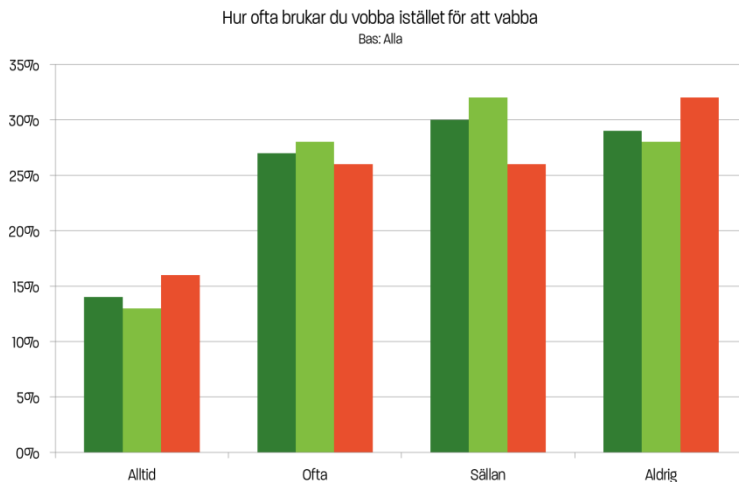
För en stor majoritet av de privatanställda tjänstemännen är det rent praktiskt ett alternativ att jobba samtidigt som de är hemma med sjukt barn. Hela 85 procent av respondenterna uppger nämligen att de kan utföra hela eller delar av sitt arbete på distans.

17 procent av respondenterna, en något högre andel män än kvinnor, kan utföra hela eller nästan hela arbetet på distans.

24 procent av de svarande kan till stor del utföra sina arbetsuppgifter på annan plats än jobbet. 44 procent uppger att de till viss del har möjlighet att utföra sina jobb på distans.

15 procent av respondenterna, en något högre andel kvinnor än män, saknar helt möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter på distans.

### Det blir allt vanligare att vobba istället för att vabba



Sju av tio respondenter vobbar ibland istället för att vabba.

Fyra av tio privatanställda tjänstemän vobbar ofta eller alltid istället för att vabba. Jämfört med år 2014 är det en ökning med 10 procentenheter.

Det är vanligare att svarande som innehar en chefsbefattning ofta eller alltid vobbar istället för att vabba. 52 procent av cheferna svarar ofta eller alltid jämfört med 36 procent av respondenterna som inte är chefer.

**Vanligaste orsaken till att det vobbas är att hinna med sina arbetsuppgifter och att det saknas någon att lämna över sitt arbete till**

Jag vobbar för att ... <sup>6</sup>	Totalt	Kvinnor	Män	Chefer	Ej chef
hinna med mina arbetsuppgifter	72 %	79 %	68 %	75 %	70 %
jag inte har någon att lämna över mitt arbete till	68 %	73 %	66 %	75 %	64 %
underlätta för mina kollegor	53 %	53 %	52 %	57 %	50 %
hålla mig uppdaterad om vad som händer på jobbet	41 %	44 %	40 %	51 %	36 %
jag inte vill få den lägre ersättningen från Försäkringskassan	40 %	36 %	42 %	36 %	42 %
kunder/klienter förväntar sig att jag gör det	24 %	24 %	23 %	29 %	21 %
mina kollegor vobbar	20 %	22 %	19 %	19 %	20 %

<sup>6</sup> Fler svar var möjliga.

det är krångligt att begära ersättning från Försäkringskassan	20 %	16 %	23 %	26 %	17 %
jag upplever det som ett krav från arbetsgivaren att jag gör det	12 %	15 %	10 %	16 %	10 %

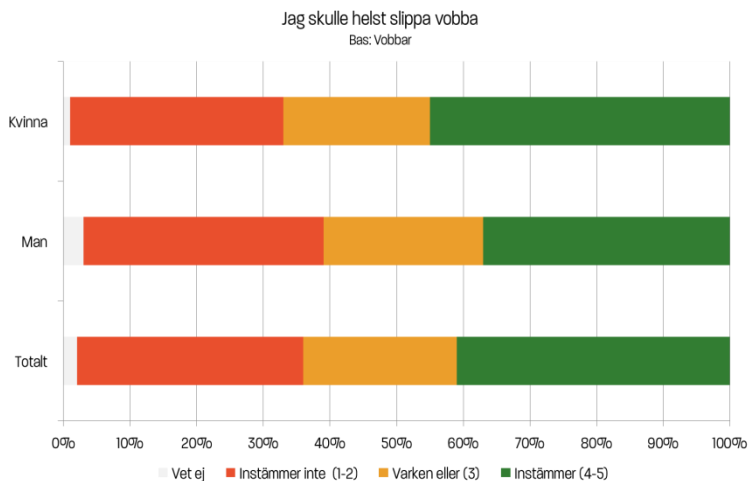
De vanligast uppgivna orsakerna till att en stor del av de privatanställda tjänstemännen vobbar istället för att vabba är, i likhet med tidigare års undersökningar, för att hinna med deras arbetsuppgifter (72 procent) och att det saknas någon att lämna över arbetet till (68 procent).

Vobbandet kan med andra ord främst förklaras med att organisatoriska alternativ saknas. En högre andel kvinnor än män upplever att så är fallet.

Drygt hälften uppger att de vobbar för att underlätta för sina kollegor. Fyra av tio svarar att de vobbar för att slippa den lägre ersättningen från Försäkringskassan.

Endast 12 procent av de respondenter som vobbar upplever att det är ett krav från arbetsgivaren. En högre andel av de kvinnliga respondenterna (15 procent) jämfört med den manliga (10 procent) upplever vobbandet som ett krav från arbetsgivaren.

## Fyra av tio skulle helst slippa vobba



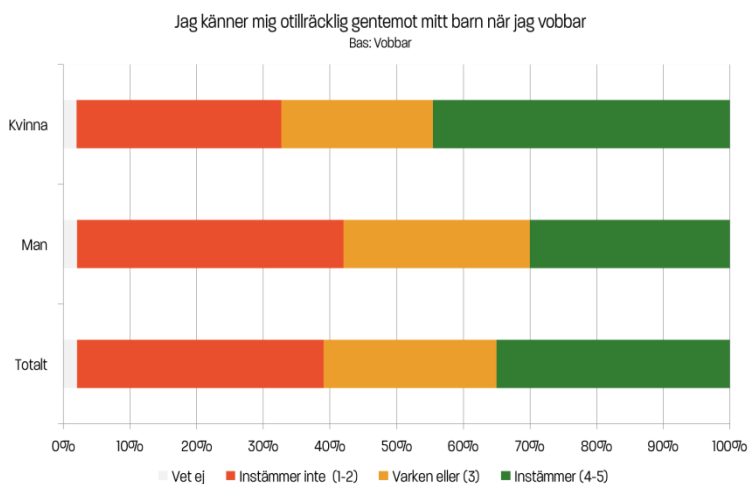
Fyra av tio respondenter som vobbar skulle helst vilja slippa göra det. Det är en ökning jämfört med 2015 och 2016 då en tredjedel av de vobbande uppgav att de helst skulle vilja slippa.

46 procent av kvinnorna hade helst sluppit vobba, jämfört med 37 procent av männen. 43 procent av medarbetarna som inte är chefer, jämfört med 35 procent av cheferna, uppger att de skulle föredra att slippa vobba.

En tredjedel av de vobbande tar avstånd från påståendet att de helst skulle slippa vobba.

Svarsfördelningen visar, i likhet med tidigare år, att vobbandet av vissa betraktas som en möjlighet som uppskattas och som underlättar kombinationen barn och jobb, medan andra upplever att det saknas faktiska alternativ till att jobba när de är hemma med sjukt barn.

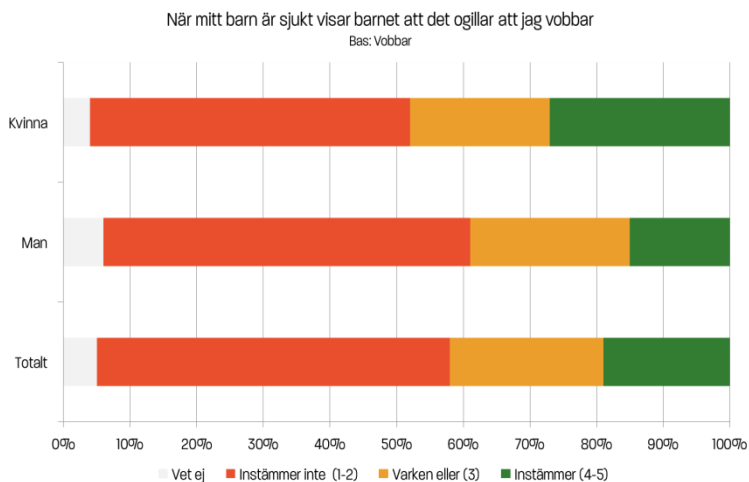
## Drygt en tredjedel känner sig otillräckliga gentemot sitt sjuka barn när de vobbar



Drygt en tredjedel av de svarande som vobbar känner sig otillräckliga gentemot sina barn när de vobbar. En högre andel av de kvinnliga respondenterna (44 procent) uppger detta jämfört med de manliga (30 procent).

Det är bekymmersamt att en så pass hög andel av de vobbande respondenterna upplever att arbetet begränsar deras möjligheter att ge sina sjuka barn tillräcklig vård och omsorg. Det kan tolkas som ett tecken på att jobbets behov ofta får gå före det sjuka barnets behov.

## En femtedel uppger att det sjuka barnet visar att det ogillar när de vobbar



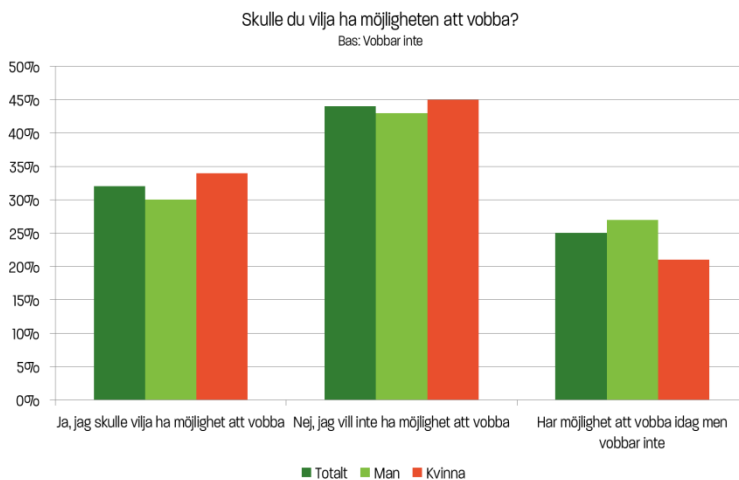
En femtedel av de vobbande respondenterna uppger att det sjuka barnet visar att det ogillar att de vobbar.

26 procent av de kvinnliga respondenterna svarar att barnet visar ogillande när de vobbar jämfört med 15 procent av de manliga.

I likhet med svaren på frågan om man känner sig otillräcklig gentemot sina barn när man vobbar är svaren på denna fråga en indikation om att krav och förväntningar, uttalade eller outtalade, från jobbet allt för ofta upplevs inkräkta på möjligheten att faktiskt ägna sitt sjuka barn den uppmärksamhet som det behöver. Det är ett problem som i större utsträckning behöver uppmärksammas på arbetsplatser där vobbande förekommer.



## Respondenter som inte vobbar är ambivalenta till möjligheten att göra det



Det går att utläsa av svaren på denna fråga att inställningen till att vobba är ambivalent även bland de respondenter som inte vobbar.

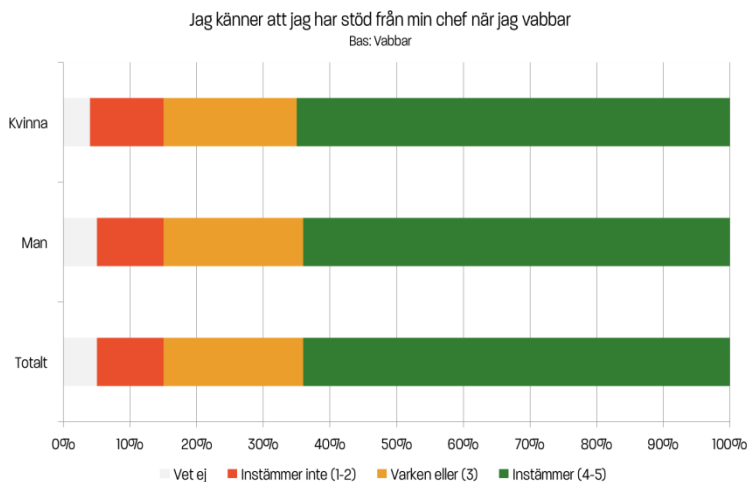
44 procent av de svarande som uppger att de aldrig vobbar önskar inte heller att få den möjligheten. En fjärdedel uppger att de i sin nuvarande arbetsituation redan har möjlighet att vobba men att de inte använder den.

Sammantaget är sju av tio respondenter som aldrig vobbar nöjda med detta.

Samtidigt skulle en tredjedel av de respondenter som inte vobbar vilja ha den möjligheten.

## Vabba

### Två av tre känner stöd från sin chef när de vabbar



Två av tre respondenter som vabbar upplever att de har stöd från sin chef när de vabbar.

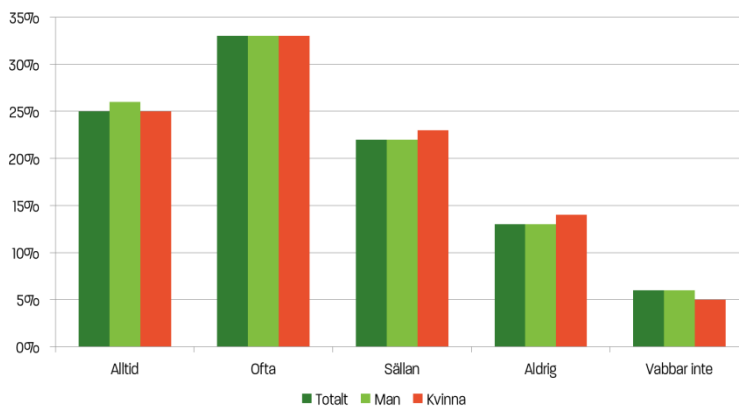
Drygt en femtedel av respondenterna svarar varken eller på frågan och en av tio uppger att de inte känner att de har chefs stöd när de är borta från jobbet på grund av vab.

Unionen anser att det ska vara en självklarhet att som anställd känna att man har sin chefs stöd när man behöver vara hemma med sjukt barn. Om chefs stöd saknas är det ett problem som behöver uppmärksammas eftersom detta kan orsaka stress och dåligt samvete för att man inte är på jobbet.

## Vanligt att vara tillgänglig för jobbet när man vabbar

Hur ofta är du tillgänglig för jobbet samtidigt som du är hemma för vård av sjukt barn, med tillfällig föräldrapenning (VAB)?

Bas: Alla

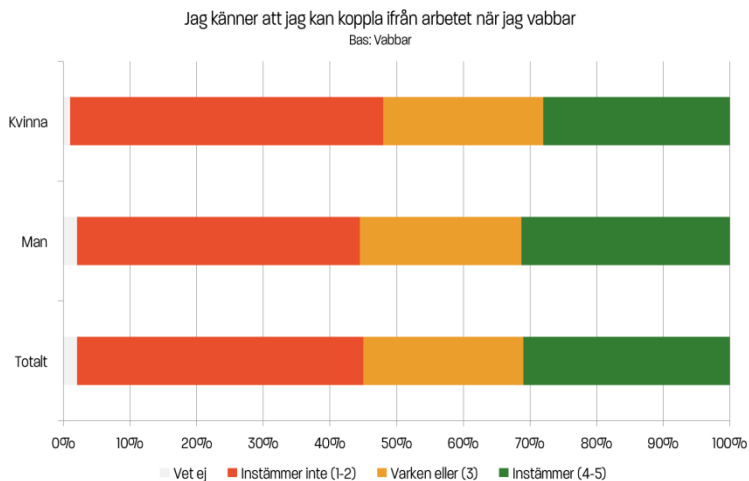


Sex av tio privatanställda tjänstemän uppger att de ofta eller alltid är tillgängliga för jobbet när de vabbar. Detta trots att de får ersättning från Försäkringskassan och därmed inte får lön från arbetsgivaren.

En något högre andel chefer (65 procent) är ofta eller alltid tillgängliga när de vabbar jämfört med medarbetare som inte är chefer (55 procent).

38 procent av de respondenter som inte upplever att de har chefs stöd när de vabbar är alltid tillgängliga för jobbet när de är hemma med sjukt barn.

## Få kan koppla bort jobbet när de vabbar



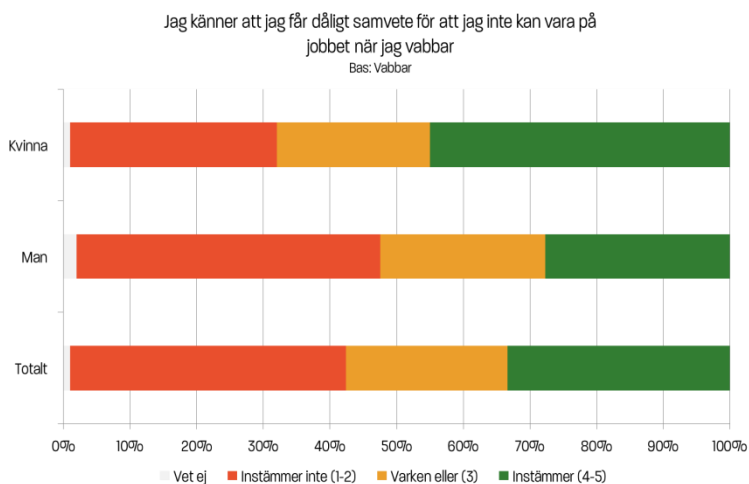
Endast 30 procent av de som vabbar upplever att de kan koppla ifrån arbetet.

44 procent svarar att de inte kan koppla bort tankarna på jobbet när de vabbar. Det är oroväckande och ett symptom på orimligt pressade arbetssituationer.

Det är framförallt chefer som uppger att de har svårigheter att koppla bort jobbet när de vabbar.

Hela 71 procent av de respondenter som inte upplever att de har chefens stöd när de vabbar svarar att de inte kan koppla ifrån jobbet när de vabbar jämfört med 37 procent av de som uppger att de har chefens stöd.

## En av tre får dåligt samvete för att de inte kan vara på jobbet när de vabbar



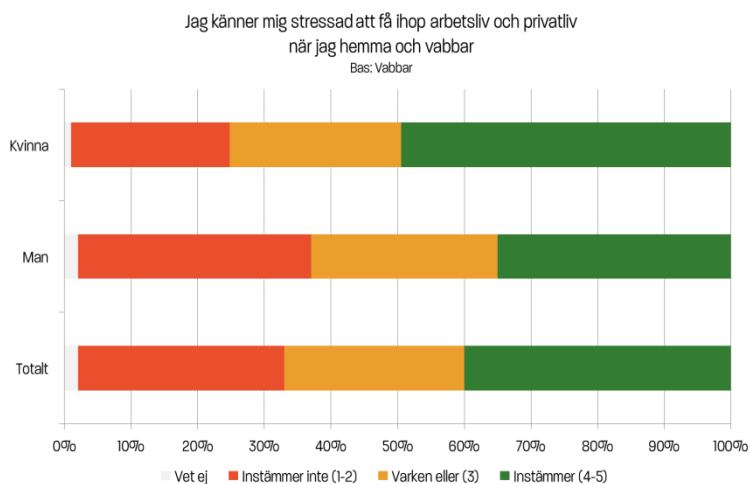
En tredjedel av de svarande som vabbar uppger att de känner dåligt samvete för att de inte kan vara på jobbet.

En avsevärt högre andel av de kvinnliga respondenterna svarar detta (45 procent) jämfört med de manliga (28 procent).

En något högre andel chefer (38 procent) än icke-chefer (32 procent) känner dåligt samvete för att de inte kan vara på jobbet när de vabbar.

Risken för dåligt samvete på grund av vab ökar om man inte har chefens stöd. Hälften av de respondenter som inte upplever sig ha detta stöd när de vabbar känner dåligt samvete jämfört med tre av tio av dem som känner att de har det.

## Fyra av tio känner sig stressade över att få ihop livspusslet när de vabbar



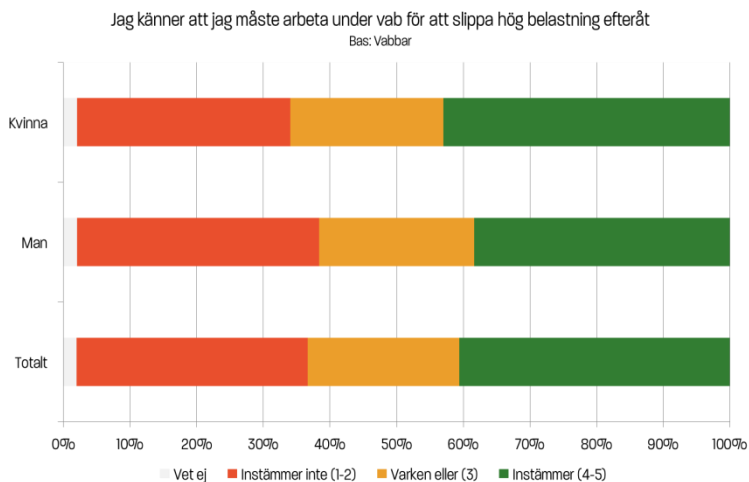
Fyra av tio svarande som vabbar känner sig stressade över att få arbetslivet och privatlivet att gå ihop när de är hemma och vabbar.

Hälften av de kvinnliga respondenterna svarar detta jämfört med 35 procent av de manliga.

En något högre andel chefer än icke-chefer uppger att de känner sig stressade över att få ihop livspusslet när de vabbar.

56 procent av de som inte upplever sig ha chefers stöd när de vabbar känner denna stress jämfört med 36 procent av dem som svarar att de har detta stöd.

## Fyra av tio känner att de måste jobba när de vabbar för att slippa en hög arbetsbelastning efteråt



Fyra av tio respondenter som vabbar känner att de måste jobba för att slippa en hög arbetsbelastning när de är tillbaka på jobbet.

Det gäller i betydligt större utsträckning chefer (52 procent) än medarbetare som inte är chefer (35 procent).

Fler än hälften av de svarande som inte upplever att de har chefs stöd när de vabbar känner att de måste jobba för att slippa en hög arbetsbelastning efteråt jämfört med drygt en tredjedel av de respondenter som upplever sig ha chefs stöd.

# Slutsatser

## **Mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt**

68 procent av de privatanställda tjänstemännen med barn i åldersspannet 0-11 år anser att det är mycket viktigt att arbetslivet är föräldravänligt. 62 procent anser att deras nuvarande arbetssituation är föräldravänlig. Verkligheten lever i mångt och mycket upp till de högt ställda förväntningarna.

För att arbetslivet ska bli fullt ut föräldravänligt behöver fler få ökat inflytande över den egna arbetstiden och möten behöver i större utsträckning läggas på tider som möjliggör lämning och hämtning på förskola och skola. Det är också viktigt att hemarbete underlättas i den mån arbetsuppgifterna kan utföras på distans.

## **Föräldraskap riskerar att hämma karriär- och löneutvecklingen**

En oroväckande hög andel av de privatanställda tjänstemän som varit föräldralediga någon gång under den senaste treårsperioden upplever att föräldraledigheten och föräldraskapet har varit bromsklossar i karriärutvecklingshänseende, kvinnor i större utsträckning än män. Detta påverkar jämställdheten i arbetslivet negativt.

I ett jämställt arbetsliv är föräldraskap inte en karriärbroms. Parallellt med att vi behöver få till stånd ett arbetsliv som i ännu högre grad än vad som är fallet idag underlättar kombinationen barn och jobb är det ytterst angeläget att minska och på sikt helt eliminera de karriärhämmande effekter som föräldraskapet får för småbarnsföräldrar, framförallt mammor.

Unionens undersökning visar att en betydligt högre andel kvinnor än män riskerar att hamna på efterkälken i lönehänseende av skäl som har samband med föräldraledighet. Därför är det viktigt att få till stånd rutiner i den lokala lönebildningen som säkerställer att föräldralediga ingår i lönerevisioner på samma villkor som övriga anställda på arbetsplatsen och att de i dessa bedöms som om de vore i tjänst.



Undersökningen visar också att de negativa konsekvenserna i karriärutvecklings- och lönehänseende i större utsträckning drabbar medarbetare som tar ut längre perioder av föräldraledighet.

### **Löneutfyllnad vid vab skulle leda till ett jämnare uttag**

Tre fjärdedelar av respondenterna försöker dela lika på ansvaret för att vara hemma med sjukt barn. Det är glädjande att ambitionen att dela lika på ansvaret finns hos de allra flesta. Men i de par där man inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn är det oftare en kvinna än en man som tar huvudansvaret.

Statistik över uttaget av tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn bekräftar denna bild. År 2015 tog kvinnor ut 62 procent och män 38 procent av vab-dagarna.

Bland de svarande som inte försöker turas om att vara hemma med sjukt barn är ekonomiska skäl den vanligaste orsaken till att denna ambition saknas. Löneutfyllnad vid vab är enligt dessa respondenter den åtgärd som skulle förmå flest att börja dela mer lika på ansvaret att vara hemma med sjukt barn.

Unionen driver därför i den pågående avtalsrörelsen ett krav om löneutfyllnad upp till cirka 90 procent av lönen för föräldrar som tar ut tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn.

Den privata sektorn av arbetsmarknaden är mansdominerad. Om ekonomiska incitament att ta ansvar för vård av sjukt barn införs inom just denna sektor är därför sannolikheten att fler män än kvinnor ändrar sitt beteende i vab-hänseende stor. Detta skulle i sin tur få positiva effekter för jämställdheten i arbetslivet.

### **Tillfällig, oplanerad frånvaro en utmaning i ett pressat arbetsliv**

Arbetslivet präglas av slimmade organisationer. Ett arbetsliv i vilket en majoritet av tjänstemännen, oavsett om de är föräldrar eller ej, inte upplever att de har någon att lämna över sina arbetsuppgifter till om de inte hinns med och där en majoritet vittnar om besvär till följd av stress i arbetet<sup>7</sup>. Det är problem som behöver hanteras och lösas inom ramen för arbetsmiljöarbetet.

Som ett komplement till arbetsmiljöarbetet behöver särskilda lösningar som utgår från föräldrars behov av att kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap att utarbetas inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Att vobba är en möjlighet som kan gynna såväl den enskilde medarbetaren som arbetsgivaren. Det är dock oroväckande att de vanligaste skälen till att man väljer att vobba istället för att vabba är för att hinna med sina arbetsuppgifter, för att det inte finns någon att lämna över sitt arbete till och för att underlätta för kollegor. Det är också bekymmersamt att fyra av tio privatanställda tjänstemän som vobbar uppger att de helst skulle vilja slippa göra det. Det tyder på att det alltför ofta är arbetsplatsens behov snarare än barnets behov av vård, omsorg och uppmärksamhet som är styrande i valet mellan att vabba och vobba.

För att vobbande ska vara en positiv möjlighet och inte ett tvång behöver det finnas rutiner på arbetsplatsen för att hantera tillfällig, oplanerad frånvaro på grund av vård av sjukt barn.

### **Det gränslösa arbetslivet ska underlätta, inte försvåra, kombinationen barn och jobb**

Dagens arbetsliv är också gränslöst. Digitaliseringen innebär att gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir flytande och att allt fler tjänstemän kan utföra hela eller delar av sina arbeten från hemmet.

Den ständiga uppkopplingen riskerar att försvåra möjligheterna till återhämtning och öka risken för stress, faktorer som kan göra det svårare att hålla hela arbetslivet.

<sup>7</sup> När färre ska göra mer, artikel i Kollega i 1/2017.

Därför är det angeläget att den nya teknikens möjligheter används på ett ansvarsfullt och hållbart sätt så att fördelarna för såväl arbetsgivarna som den enskilde arbetstagaren faller ut samtidigt som riskerna i möjligaste mån undanröjs och förebyggs.

Unionen anser att arbetsgivare ska underlätta för medarbetare som önskar att arbeta på distans. Samtidigt ska möjligheten att vara uppkopplad hemifrån inte leda till att arbetet inkräktar på möjligheten att ta ett aktivt föräldraansvar.

Chefens attityd och agerande har en avgörande betydelse i detta avseende. Undersökningen visar att respondenter som inte upplever att de har chefens stöd när de vabbar upplever större stress, är mer tillgängliga för jobbet, utför i högre utsträckning arbetsuppgifter och har svårare att koppla ifrån jobbet när de vabbar.

Chefer ska föregå med gott exempel på arbetsplatsen. Detta förutsätter att de ges faktiska förutsättningar att utöva ett föräldravänligt ledarskap. Exempelvis måste de själva ha en rimlig arbetsbelastning och mandat att skjuta upp deadlines vid tillfällig, oplanerad frånvaro på grund av sjukt barn.

### Vad Unionen vill – 15 steg mot ett mer föräldravänligt arbetsliv

- Unionen vill att arbetsplatserna ska se över sina villkor och rutiner så att de passar småbarnsföräldrar
- Unionen vill synliggöra det obetalda arbetet i hemmet och dess konsekvenser för kvinnors insatser på arbetsmarknaden
- Unionen vill se en attitydförändring i arbetslivet gällande graviditet och föräldraskap
- Unionen vill att fler kvinnor gör karriär och blir chefer
- Unionen vill se ett jämnare uttag av föräldraledigheten mellan vårdnadshavarna
- Unionen vill att alla arbetsplatser ska betala ut föräldralön
- Unionen vill att arbetsplatserna ska ha en policy med rutiner och handlingsplaner för föräldralediga

- Unionen vill att chefer utövar ett föräldravänligt ledarskap
- Unionen vill att chefer ska ha samma möjlighet som andra att kunna gå ner i arbetstid och dela chefstjänst med någon annan
- Unionen vill att arbetsgivare uppmuntrar män som är chefer att ta ut längre föräldraledighet
- Unionen vill att medlemmarna ska ha ökat inflytande över när arbetet utförs
- Unionen vill att medlemmarna ska ha ökat inflytande över var arbetet utförs
- Unionen vill att uttag av övertid ska vara anpassat efter föräldrars särskilda villkor
- Unionen vill att fler arbetsplatser erbjuder friskvård på arbetstid
- Unionen vill verka för att även ensamstående föräldrars behov ska uppmärksammas i likabehandlingsarbetet

Unionen ska i såväl det dagliga fackliga arbetet på arbetsplatserna som i det opinionsbildande arbetet på regional och nationell nivå verka för att dessa steg tas och att målet om ett föräldravänligt arbetsliv nås.

# Vägledning till Unionens förtroendevalda

## Rekommendationer till dig som är förtroendevald

Arbetet för att underlätta för medarbetare med föräldransvar att förena förvärsarbete och föräldraskap ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och representanter för arbetstagarna, vanligtvis fackligt förtroendevalda om sådana finns på arbetsplatsen.

Arbetet ska alltid utgå från faktiska förhållanden och förbättringsbehov på den aktuella arbetsplatsen. Unionens undersökning ger dock en fingervisning om hur de lokala parterna med fördel kan påbörja arbetet för att göra arbetsplatsen föräldravänligare.

### Följ upp och utvärdera

- Säkerställ att redan genomförda åtgärder för att underlätta förenandet av förvärsarbete och föräldraskap följs upp. Utvärdera tillsammans med arbetsgivaren vilka effekter de genomförda åtgärderna ledde till. Uppnåddes den önskade effekten? Om ja – grattis! Om så inte är fallet kan det bero på att fel åtgärder vidtagits. I sådana fall bör ni överväga om andra eller flera åtgärder behöver genomföras för att uppnå det önskade resultatet.

### Undersök

- Enligt diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder ska arbetsgivaren i samverkan med facken undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter inom ett antal områden i verksamheten. Ett av dessa områden är möjligheten att förena förvärsarbete med föräldraskap.

- Undersök om medarbetare med föräldraansvar upplever att de har möjlighet att påverka arbetets förläggning både avseende *när* de jobbar och *var* de utför arbetet.
- Fråga medarbetare med föräldraansvar om de upplever att de har möjlighet att påverka hur många timmar de arbetar och om arbetsbelastningen är anpassad efter normalarbetstiden enligt arbetstidsavtalet. Ensamstående föräldrars situation bör också särskilt undersökas och uppmärksammas.
- Ta reda på om medarbetare som arbetar deltid upplever att deras arbetsbelastning är anpassad efter deras tjänstgöringsgrad.
- Kartlägg förekomsten av mer- och övertid på arbetsplatsen. En arbetsplatskultur där övertid är vanligt förekommande och en förutsättning för att kunna göra karriär är inte föräldravänlig.
- På en föräldravänlig arbetsplats bokar man inte in möten tidigt på morgonen eller sent på eftermiddagen. Undersök om detta förhållningssätt finns på arbetsplatsen och i så fall tillämpas i praktiken.
- Uppmuntra ledningen att föregå med gott exempel. Betona nödvändigheten i att chefer ges faktiska förutsättningar för att utöva ett föräldravänligt ledarskap. Det kan exempelvis handla om en rimlig arbetsbelastning och tillräckligt mandat att hantera tillfällig, oplanerad frånvaro på grund av sjukt barn

### Analysera

Utifrån resultatet av undersökningen ska ni sedan analysera orsakerna till upptäckta risker för diskriminering och repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.

### Åtgärda

Mot bakgrund av analysen av risker och hinder ska ni sedan komma fram till vilka åtgärder som behöver vidtas för att skapa en

föräldravänlig arbetsplats. Nedan följer ett antal exempel på tänkbara åtgärder som kan genomföras, beroende på vad ni har kommit fram till att det föreligger för förbättringsbehov på just er arbetsplats.

- Diskutera möjligheten till delat chefskap med arbetsgivaren. Om arbetsgivaren signalerar en positiv inställning till delat chefskap kan det leda till att medarbetare som tidigare inte velat träda in i chefsrollen tänker om.
- Ta upp frågan om kompetensutveckling av chefer gällande konkreta åtgärder som kan leda till ett mer föräldravänligt arbetsliv.
- Utarbeta rutiner för hur frånvaro som beror på att en medarbetare är hemma med sjukt barn ska hanteras. Det kan exempelvis handla om rutiner för vem som tar över medarbetarens arbetsuppgifter om hen behöver vabba och hur en orimligt hög arbetsbelastning vid återkomsten till arbetet ska undvikas. Om vobbande är en möjlighet bör en självklar och uttalad grundprincip vara att det är barnets behov som ska väga tyngst i valet mellan att vabba eller vobba, inte arbetsplatsens behov.
- Ta fram en policy som klart och tydligt slår fast att frågan om den arbetssökande har eller planerar att skaffa barn aldrig ska ställas på anställningsintervjuer. Ta tillsammans fram en rutin som säkerställer att alla som är inblandade i arbetet med rekrytering på arbetsplatsen känner till policyn och dess innebörd.
- Utarbeta en policy om föräldraledighet på arbetsplatsen. Av policyn bör arbetsgivarens positiva inställning till att medarbetare, oavsett kön, är föräldralediga framgå. Mot bakgrund av det ojämna uttaget av föräldrapenning mellan kvinnor och män bör arbetsgivaren särskilt uppmuntra män att ta ut längre föräldraledigheter. Gör policyn känd för alla chefer och medarbetare.
- Ta fram rutiner för hur föräldraledigheter hanteras på arbetsplatsen. Av rutinerna bör exempelvis framgå vad

överlämningssamtalet inför föräldraledigheten och medarbetarsamtalet inför återgången till arbetet ska syfta till och innehålla för moment samt vilka alternativ som finns gällande kontakt med och information från arbetsplatsen under föräldraledigheten. Rutinerna bör även innehålla information om hur man ska gå tillväga för att ta del av den löneutfyllnad som man vid föräldraledighet har rätt till enligt kollektivavtalet samt annan formalia som man som medarbetare behöver känna till.

- Ta tillsammans med arbetsgivaren fram rutiner som säkerställer att föräldralediga medarbetare ingår i lönerrevisionen på samma villkor som övriga medarbetare. Föreslå som en åtgärd att löne- och karriärutvecklingen för medarbetare som är eller inom den senaste femårsperioden har varit föräldralediga särskilt följs upp i samband med den årliga löneanalysen eller i samband med arbetet med lönekartläggning och analys.
- Föreslå att möjligheten till friskvård på arbetstid införs, om den inte redan finns.
- Säkerställ att det utses personer eller funktioner som är ansvariga för att genomföra de åtgärder ni kommer överens om, att det framgår när respektive åtgärd ska genomföras och att det anges när de olika åtgärderna ska följas upp.
- Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är cykliskt. När det är dags att följa upp och utvärdera arbetet, gå till första punkten i denna lista.



### Fakta: Vad säger diskrimineringslagen?

Diskrimineringslagens<sup>8</sup> 3 kapitel innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet och inom utbildningsväsendet. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder ska bland annat omfatta möjligheten att förena förvärsarbete med föräldraskap. Detta framgår av diskrimineringslagens 3 kapitel 5 §.

Arbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och representanter för arbetstagarna, vanligtvis fackliga representanter i de fall sådana finns på arbetsplatsen.

Den metod som ska användas i arbetet framgår av diskrimineringslagens tredje kapitel 2 § och innehåller följande steg:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

Hos arbetsgivare som har 25 eller fler anställda ska arbetet för att underlätta förenandet av förvärsarbete och föräldraskap årligen dokumenteras skriftligt. Detta framgår av diskrimineringslagens tredje kapitel 13 §. Även arbetsgivare som har färre än 25 anställda ska bedriva detta arbete men de behöver inte dokumentera det skriftligt.

<sup>8</sup> Diskrimineringslag (2008:567)

### Fakta: Vad säger föräldraledighetslagen?

Av föräldraledighetslagens<sup>9</sup> 16-17 §§ framgår att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Det kan handla om beslut om anställning, befordran, lön, arbetsledning, omplacering eller avskedande.

### Läs mer

Allt att vinna – från ord till handling för jämställda arbetsplatser, Unionen, 2015.

Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv (SOU 2015:50), Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, 2015.

Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, DO, 2013.

Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser (SOU 2014:28), Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, 2014.

Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86), Uppföljning av utvecklingen mot jämställdhet samt jämställdhetspolitikens genomförande och effektivitet, 2015.

<sup>9</sup> Föräldraledighetslag (1995:584)

## Referenser

Diskrimineringslag (2008:567), Riksdagens webbplats, [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/#K3](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/#K3)

Föräldraledighetslag (1995:584), Riksdagens webbplats, [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584\\_sfs-1995-584](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584)

Kollega 1/2017, När färre ska göra mer.

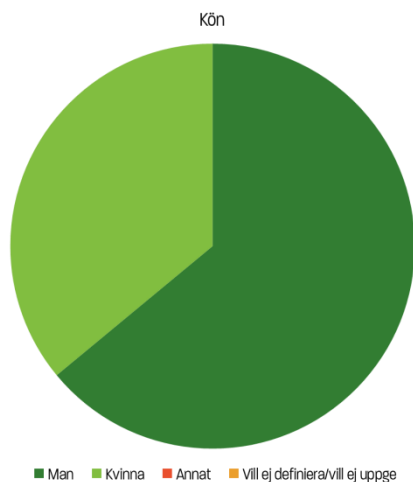
SCB (2016), På tal om kvinnor och män 2016.

SOU 2015:50, Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv.

SOU 2015:86, Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.

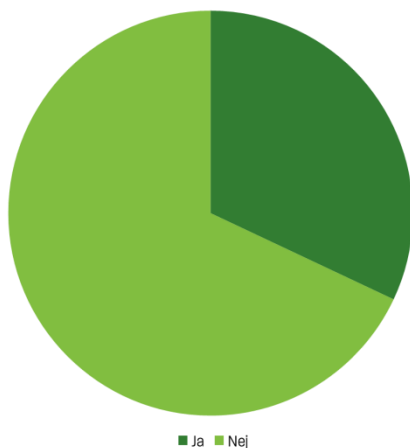
Unionen (2015), Allt att vinna – från ord till handling för jämställda arbetsplatser.

## Bilaga – information om de svarande



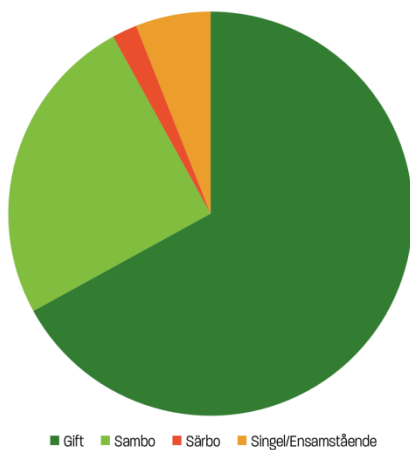
64 procent av respondenterna i undersökningen identifierar sig som män, 36 procent som kvinnor. Ett fåtal av de svarande identifierar sig utanför tvåkönsnormen och valde svarsalternativet annat. Ett fåtal respondenter ville inte definiera sig i könshänseende alternativt inte uppge sitt kön.

Har du en chefsbefattning?

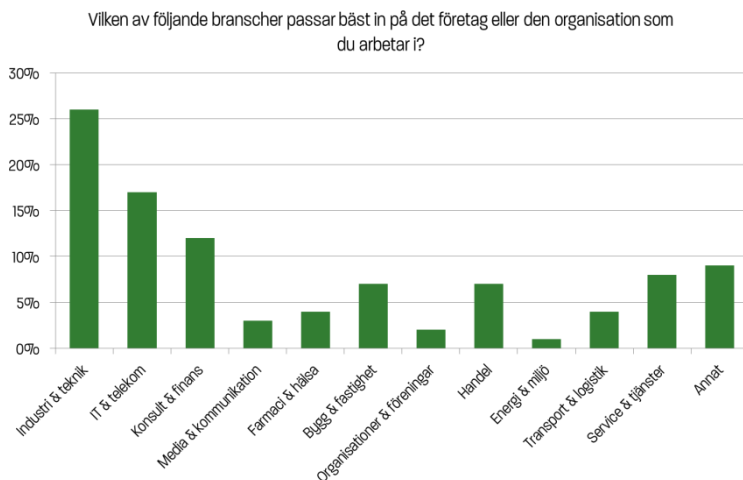


32 procent av de svarande har en chefsbefattning. En något högre andel av de manliga respondenterna (35 procent) än de kvinnliga (26 procent) är chefer.

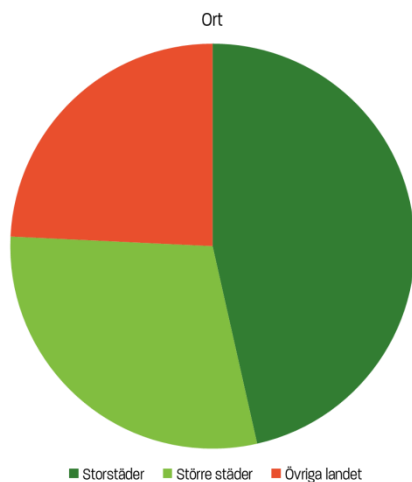
Civilstånd:



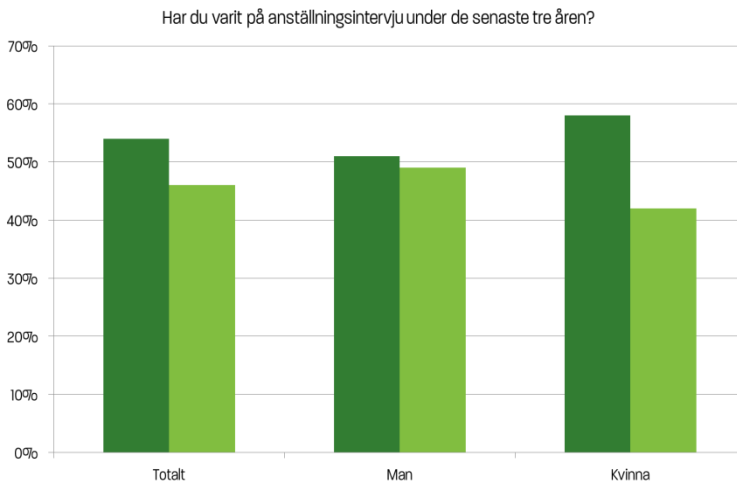
92 procent av respondenterna är samboende eller gifta. Två procent är särboende och 6 procent är singlar eller ensamstående.



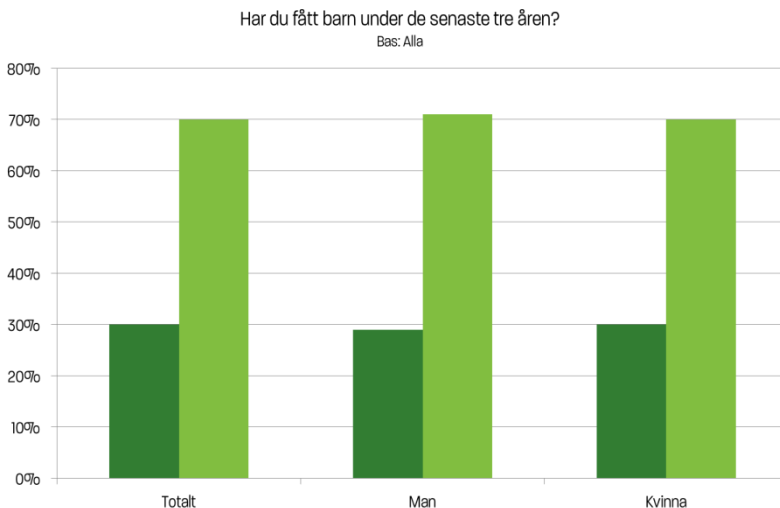
Diagrammet visar inom vilka branscher respondenterna är verksamma. De branscher som är mest välrepresenterade i undersökningen är Industri och teknik (26 procent), IT & telekom (17 procent) och Konsult och finans (12 procent).



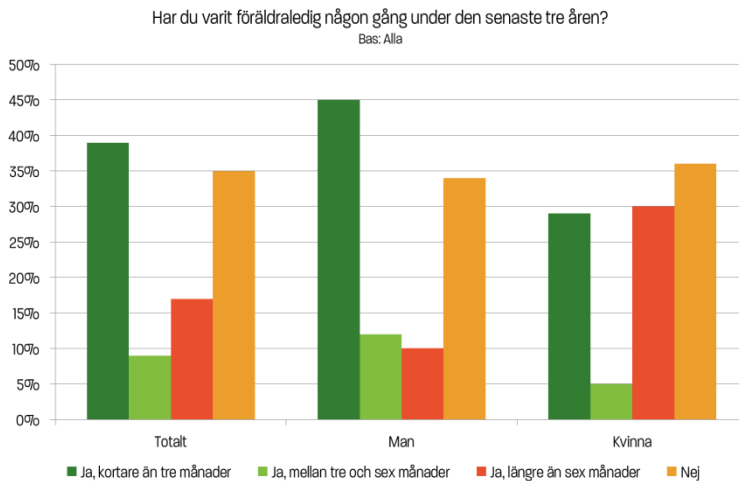
46 procent av de svarande bor i storstäder, 29 procent i större städer och 24 procent i övriga landet.



54 procent av respondenterna har varit på anställningsintervju någon gång under den senaste treårsperioden. En något högre andel av de kvinnliga respondenterna (58 procent) än de manliga (51 procent) uppger att de varit på anställningsintervju någon gång under de senaste tre åren.



Tre av tio respondenter har fått barn någon gång under de senaste tre åren.



39 procent av respondenterna har varit föräldraledig kortare än tre månader under de senaste tre åren. En högre andel män än kvinnor uppger detta.

9 procent av de svarande, 12 procent av männen och 5 procent av kvinnorna, har varit föräldralediga mellan tre och sex månader under den senaste treårsperioden.

17 procent av respondenterna, 30 procent av kvinnorna och 10 procent av männen, har varit föräldralediga längre än sex månader under de senaste tre åren.