

Jämställdhetsrapport

Jämställdhetsrapport

Innehåll

Förord	3
Jämställdhet berör alla	3
Medlemmar	4
Könsfördelning alla medlemmar	4
Förtroendevalda	4
Könsfördelning alla förtroendevalda	4
Könsfördelning förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb	5
Könsfördelning förtroendeuppdrag i region	6
Könsfördelning förtroendeuppdrag förbundet	7
Tjejsatsningen	9
Fem deltagare i Tjejsatsningen	9
Jämställda löner	11
Omotiverade löneskillnader ska utjämnas	11
Bra lönesystem, ett sätt att motverka diskriminering	12
Pensionssystemet är ojämnt	13
Avtalspension och delpension, kollektivavtalade kompletteringar i pensionssystemet	13
Arbetsmiljö	13
Slutsatser	14
Förslag till beslut	14

Förord

Sedan kongressen 2005 har det varit tydligt att förbundet står för en feministisk grundsyn. Som feministiskt förbund har vi tagit på oss att aktivt verka för att alla människor, oavsett kön, ska ha samma ekonomiska, politiska och sociala rättigheter och skyldigheter.

All förändring tar tid, så även arbetet mot ett mer jämställt samhälle och arbetsliv.

Denna rapport kommer belysa de förändringar som skett när det kommer till jämställdheten inom förbundets avtalsområde och inom förbundet den senaste kongressperioden men även genom en tillbakablick de senaste 20 åren.

Det är tydligt att män inom livsmedelsbranschen fortfarande tjänar mer än kvinnor även om skillnaden minskat något. Det är fortfarande större andel män som uppbar ett förtroendeuppdrag i förbundet än kvinnor även om andelen kvinnor som tagit på sig ledande roller, såsom till exempel uppdraget som ordförande, ökat. Trots de framsteg som gjorts genom åren finns det fortsatt mycket kvar att göra.

Denna rapport redovisar en bild över utveckling och resultat vad gäller förbundets jämställdhetsarbete under kongressperioden. Rapporten innehåller också förslag till beslut som syftar till att vägleda det fortsatta arbetet.

Jämställdhet berör alla

Jämställdhet är en fråga som berör alla och alla områden i livet. Jämställdhet handlar om att uppmärksamma de värderingar, normer och attityder som påverkar såväl kvinnors som mäns livsvillkor och rätten att forma sina egna liv. Förbundets verksamhet måste i alla lägen präglas av målet om ett jämställt samhälle oavsett om det handlar om löner, representation, inflytande, utbildningar, arbetsmiljö och hälsa eller andra frågor. Det är innebörden av att vara ett feministiskt förbund.

Den senaste Ungdomsbarometern (2024) visar att i takt med att jämställdheten ökar i landet anser färre unga kvinnor att jämställdhet är en viktig fråga. Det faktum att politiker inte pratar om jämställdhet påverkar hur viktig frågan anses vara. Undersökningen visar hur viktigt det är att vi som facklig organisation aktivt lyfter frågan om såväl ett jämställt arbetsliv som ett jämställt samhälle.

För att undersöka förbundets arbete för ökad jämställdhet görs kontinuerlig avstämning och uppföljning av fördelningen kvinnor och män i förbundet och inom olika förtroendeuppdrag.

Statistik är ett hjälpmedel för att se utvecklingen i förbundet. Den statistik som redovisas i denna rapport är hämtad från förbundets system och baseras på underlag per den 1 november respektive år.

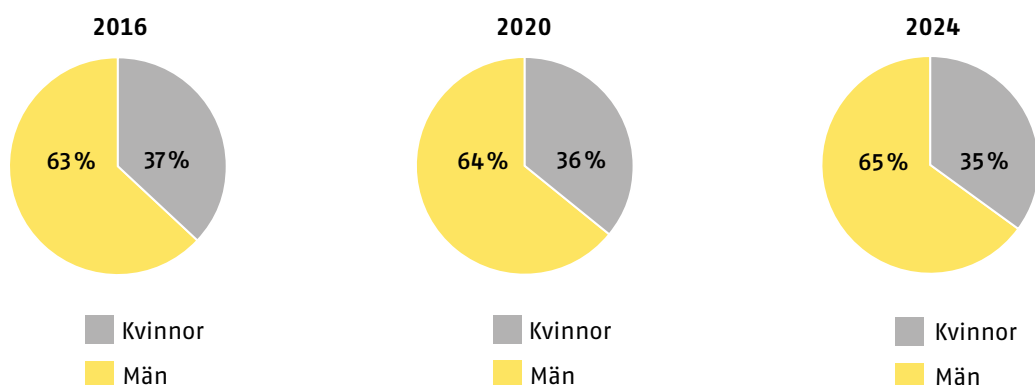
Medlemmar

Könsfördelning alla medlemmar

Könsfördelningen bland medlemmarna 2024 visar att 35,3 procent är kvinnor och 64,7 procent är män. Jämfört med 2020 har andelen kvinnor minskat med 0,7 procentenheter.

Sett till de senaste fyra kongressperioderna kan vi se att även om könsfördelningen bland medlemmarna varierat lite har andelen kvinnor stadigt minskat sedan 2012 då förbundet hade 39 procent kvinnor som medlemmar, vilket är högsta nivån sedan mätningarna påbörjats.

Könsfördelning alla medlemmar



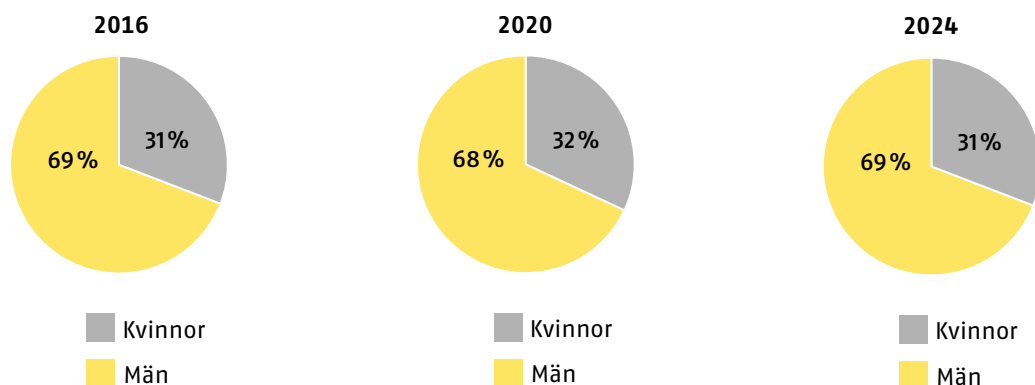
Förtroendevalda

Könsfördelning alla förtroendevalda

Könsfördelningen bland samtliga förtroendevalda i förbundet visar att 31,4 procent är kvinnor och 68,6 procent är män. Skillnaden i procentenheter mellan andelen kvinnor bland medlemmarna och andelen kvinnor bland de förtroendevalda har sedan 2020 minskat med 0,1 procentenheter till 3,9 procent.

Även om andelen medlemmar som är kvinnor minskat genom åren har andelen kvinnor som är förtroendevalda varit ganska stabilt runt 31-32 procent sedan 2008. Andelen kvinnor som är förtroendevalda speglar fortsatt inte andelen medlemmar som är kvinnor men skillnaden har minskat med 5,1 procentenheter från 9 procentenheter 2006 till 3,9 procentenheter 2024.

Könsfördelning alla förtroendevalda

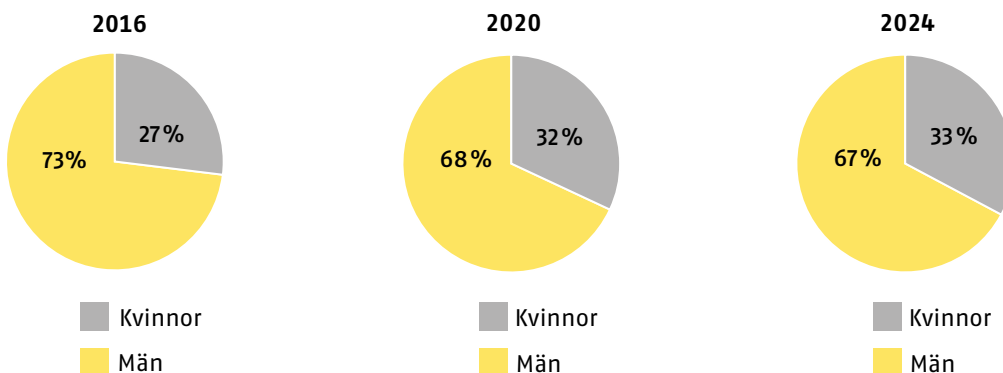


Könsfördelning förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb

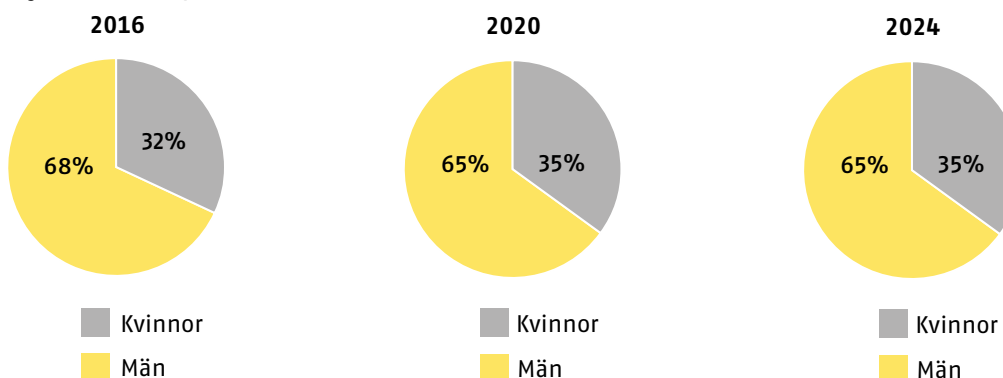
Andelen kvinnor som är klubbordförande har fortsatt öka. Jämfört med 2020 är ökningen 1,3 procentenheter och sedan 2012 hela 11 procent. 2024 motsvarade andelen kvinnor som är klubbordförande nästan könsfördelningen i förbundet. Även andelen kvinnor bland styrelseledamöterna har ökat om än inte i lika stor utsträckning som klubbordförande. Det är tydligt att allt fler kvinnor tar ledande uppdrag i förbundet vilket visar att satsningen på ökad jämställdhet inom förbundet haft effekt.

Tyvärr har andelen kvinnliga huvudskyddsombud minskat med 6,9 procentenheter sedan 2020 då det var en toppnotering med 29 procent kvinnor i rollen som huvudskyddsombud. Att arbetsmiljön är en viktig fråga för kvinnor är tydligt då vi kan se att andelen kvinnor som är skyddsombud varit stabil sedan mätningarna påbörjades 2012.

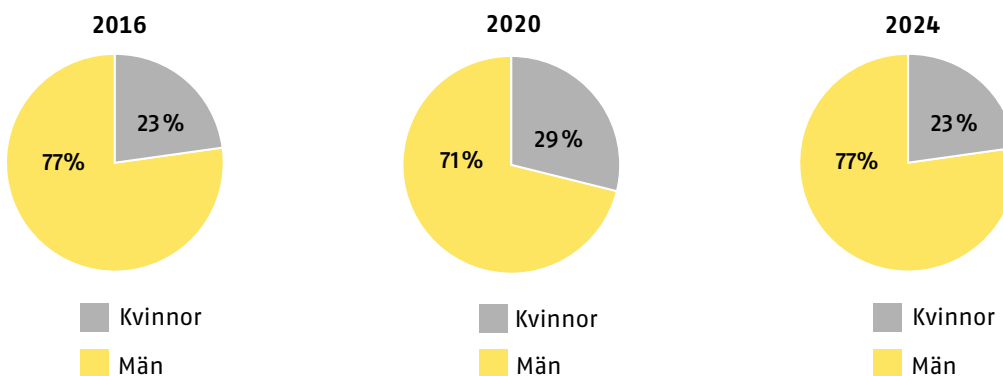
Ordförande, klubb

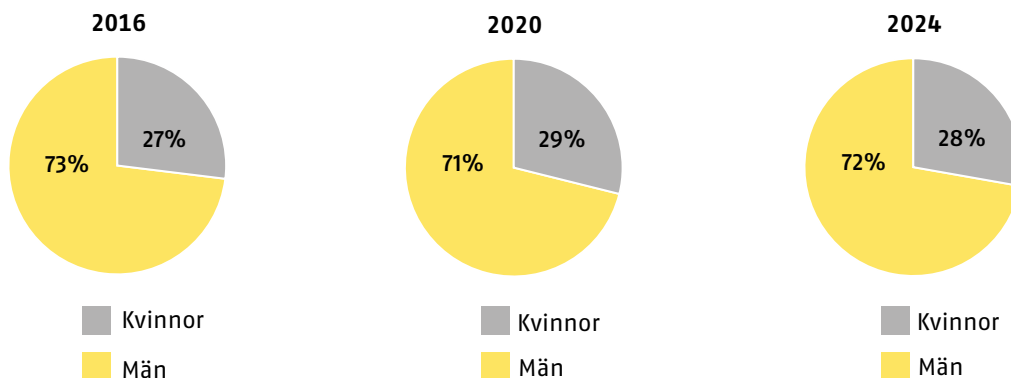


Styrelseledamot, klubb



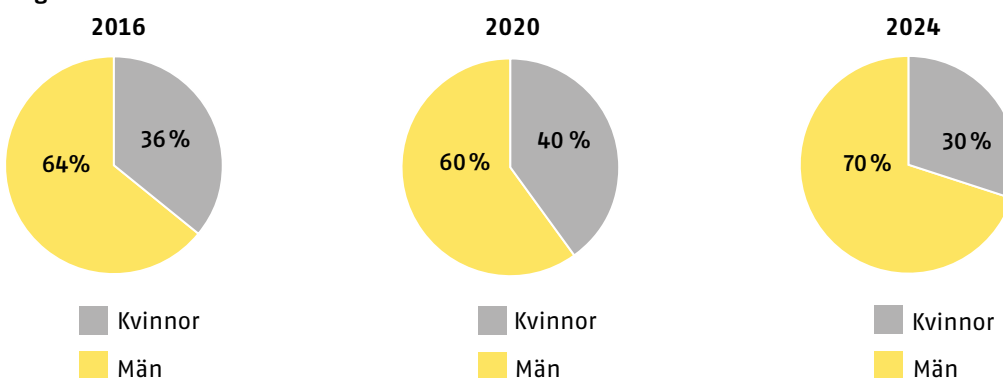
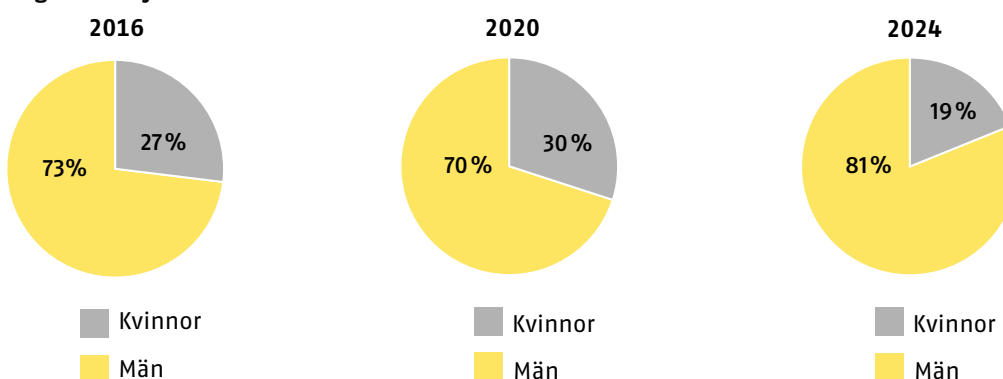
Huvudskyddsombud, klubb

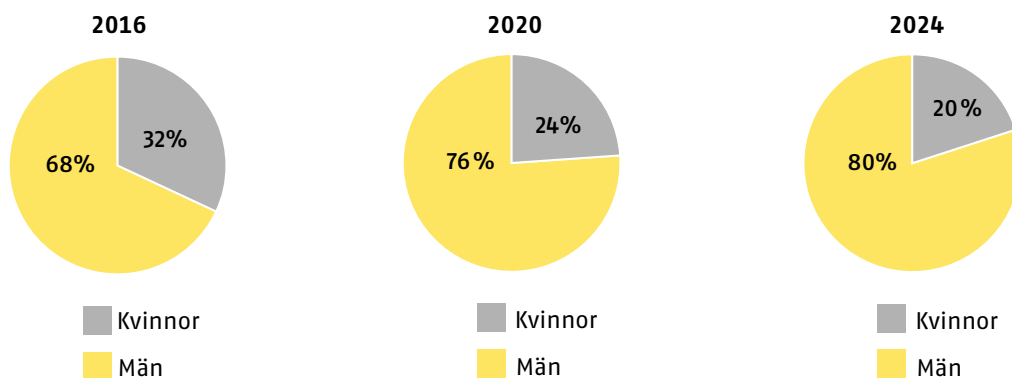


Skyddsombud, klubb**Könsfördelning förtroendeuppdrag i region**

När det gäller regionala uppdrag har det hänt en del sedan 2012 då mätningarna påbörjades.

Andelen kvinnor med uppdrag som regionalt förtroendevald har ökat stadigt från 29 procent 2012 till 40 procent 2020 men 2024 var andelen regionalt förtroendevalda som var kvinnor nästan tillbaka på utgångsläget då det varit en minskning med 9,9 procentenheter under senaste kongressperioden. Andelen kvinnor som är regionala skyddsombud har minskat drastiskt med 10,8 procentenheter under senaste kongressperioden. Även andelen kvinnor som är klubbansvariga har minskat, 4 procentenheter sedan 2020 men 12 procentenheter sedan 2016. Den senaste kongressperioden visar på vikten av fortsatt satsning på att engagera fler kvinnor i den lokala fackliga verksamheten för att framöver få fler kvinnor som engagerar sig regionalt.

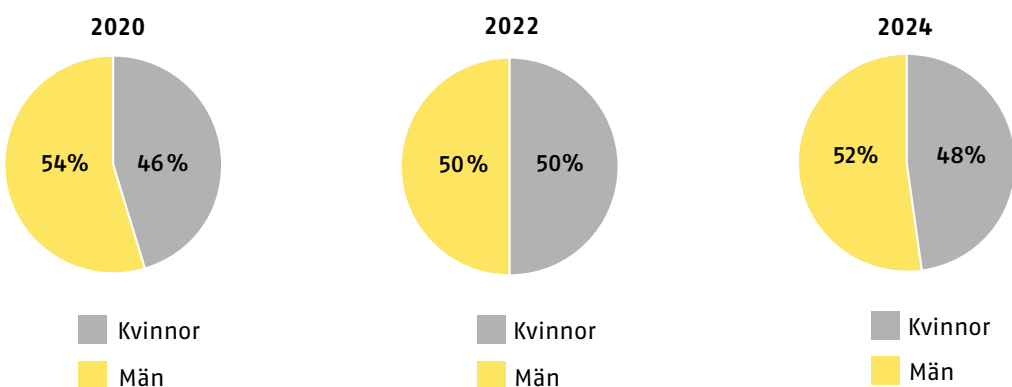
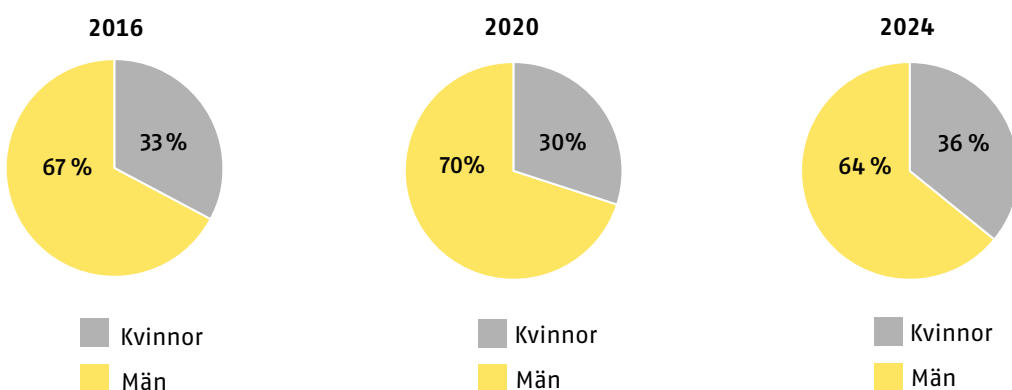
Regionalt förtroendevald**Regionalt skyddsombud**

Klubbansvarig**Könsfördelning förtroendeuppdrag förbundet**

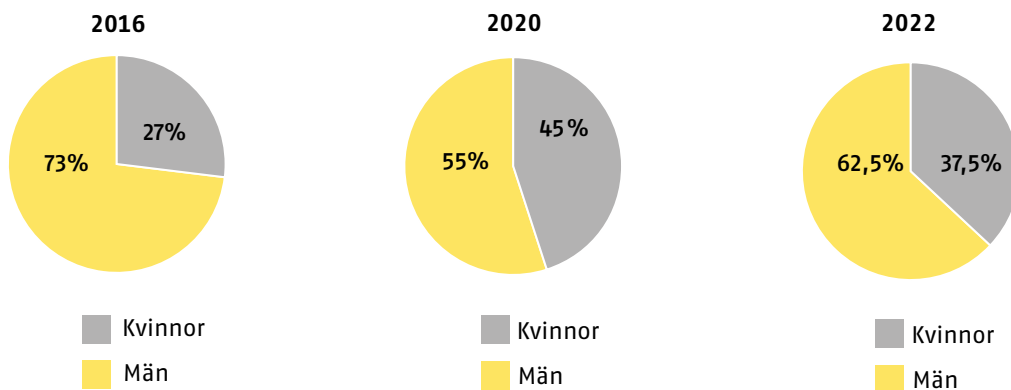
Jämför vi den förhandlingsdelegation som valdes 2012 för Livsmedelsavtalet och jämför med den som valdes 2024 kan vi se att andelen kvinnor ökat med 24 procentenheter på 12 år. 2020 var det en helt jämställd förhandlingsdelegation, förhandlingsdelegationen 2024 bestod av 47,8 procent kvinnor och 52,3 procent män.

När det gäller andelen kvinnor i förbundsmötet kan vi se att det skett en ökning motsvarande 5,6 procentenheter jämfört med 2020 och att andelen därmed ligger i nivå med andelen kvinnor i förbundsmötet 2012 som var 35 procent.

Andelen kvinnor i förbundsstyrelsen har varierat en del de senaste tre kongressperioderna. 2012 var andelen kvinnor i förbundsstyrelsen 55 procent att jämföra med 37,5 procent 2024. Nuvarande förbundsstyrelse speglar könsfördelningen i förbundet.

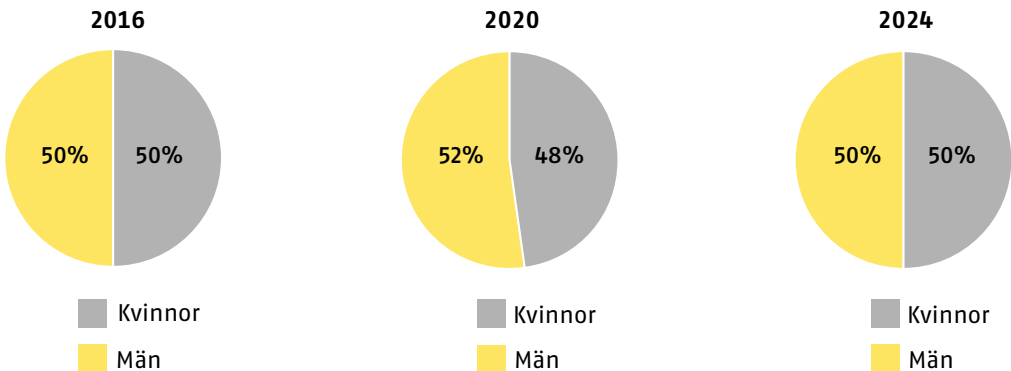
Förhandlingsdelegation**Förbundsmötet**

Förbundsstyrelsen

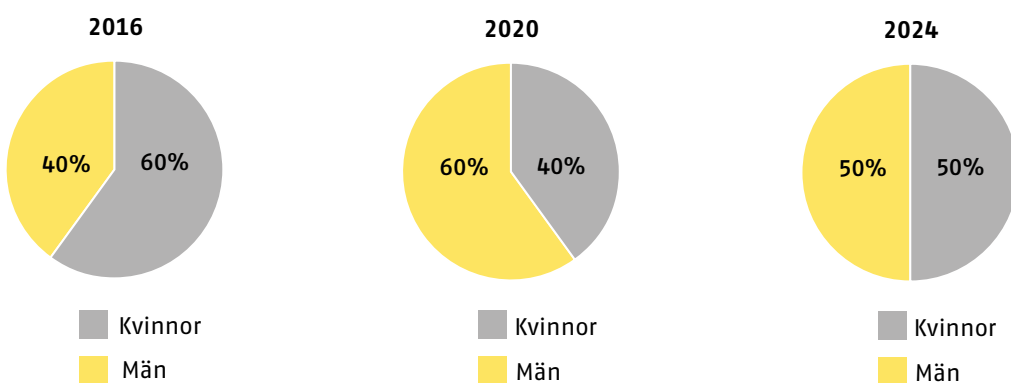


Av förbundets ombudsmän är 50 procent kvinnor såväl lokalt som centralt. När det gäller lokala ombudsmän innebär det en positiv utveckling motsvarande 24 procent sedan 2012. Antal lokala ombudsmän var den 1 november 2024, 22 stycken och motsvarande för centrala ombudsmän var 10.

Lokalombudsmän



Centralombudsmän



Tjejsatsningen

Sedan starten 2006 har totalt 246 kvinnor deltagit i Tjejsatsningen. Under den senaste kongressperioden har förbundet fortsatt att genomföra Tjejsatsningen som en årligen återkommande prioritering. Syftet med satsningen är att stärka kvinnliga medlemmar och få fler kvinnor att aktivt delta i förbundets verksamhet. Målet är att säkerställa att olika perspektiv och erfarenheter tas tillvara för att skapa en mer inkluderande och representativ organisation.

Tjejsatsningen är en utbildning i tre steg som fokuserar på den fackliga idén samt på hur samhällliga och politiska strukturer påverkar vardagen för alla. Utbildningen lyfter vikten av jämställdhet och medlemsnära facklig verksamhet. Ett inslag i utbildningen är att deltagarna, mellan andra och tredje utbildningstillfället, genomför uppsökande verksamhet på arbetsplatser utan klubb i syfte att främja organisering.

Under perioden 2022–2024 har 51 kvinnor deltagit i Tjejsatsningen. På grund av coronapandemin sköts utbildningen för 2021 fram till 2022 vilket ledde till att två utbildningstillfällen avslutades samma år. Av de 246 kvinnor som varit med sedan starten 2006 är 134 fortfarande aktiva i organisationen och 96 innehar förtroendeuppdrag eller anställningar inom förbundet.

Fem deltagare i Tjejsatsningen



Alexandra Stenlund
Norrmejerier, Umeå

Fackliga uppdrag: skyddsombud och ledamot i förbundsmötet/VU.

"Jag hade blivit vald till skyddsombud och hade gått de utbildningar som hörde till det när studieorganisationen frågade om jag ville gå Tjejsatsningen. Det var en mycket bra utbildning med många intressanta diskussioner. Kul att träffa kvinnor i alla åldrar från hela landet. Har verkligen fått upp ögonen för vad facket kan göra och andra sätt att tänka. Kommer att gå fler utbildningar inom facket och funderar på att bli regionalt skyddsombud. En lustig grej: Jag har aldrig i hela mitt liv träffat någon annan som heter Alexandra, här var vi 3 stycken, en fjärdedel av deltagarna".



Caroline Ferdinandsson
Kronfågel, Valla

Fackligt uppdrag: ledamot och sekreterare i klubbstyrelsen, skyddsombud, studieorganisatör på klubb, försäkringsinformatör, jämställdhetsansvarig region Öst, LO-facken Katrineholm.

"Jag hade gått på några utbildningar innan Tjejsatsningen men ingen annan utbildning har lyft mig så mycket som människa eller stärkt mig som kvinna som denna. Under denna utbildning har jag fått träffa helt fantastiska kvinnor, en del av dom visste inte ens om hur fantastiska och starka dom är. Vid tre tillfällen har vi träffats i tre dagar och dessa tillfällen har varit utspridda över hela året, vår, höst och vinter. Så vi har känt varandra i nästan ett helt år

fast vi bara har träffats i nio dagar. Under dessa nio dagar har vi blivit utmanade av våra handledare att göra saker som vi verkligen inte var bekväma med eller trodde att vi skulle klara av. Men vi gjorde det! Varenda en av oss! Vi är alla olika men har hittat varandra och förstår nu genom denna utbildning hur viktigt det är att vi kvinnor står på oss och håller varandra bakom ryggen. Efter den här utbildningen har jag börjat tagit mer plats och jag är så glad för det beslutet, ett beslut jag nog inte tagit om jag inte gått Tjejsatsningen."



Malin Kvist
Fazer Bageri, Lidköping

Fackliga uppdrag: styrelseledamot, ledamot, medlemsrekryteringsansvarig.

"Jag har gått några utbildningar innan jag gick tjejsatsningen. Tjejsatsningen är en mycket speciell och bra utbildning, den stärkte mig både fackligt, privat, mitt självförtroende och självkänsla. Det var mycket bra ledare och föreläsare som peppade och gav oss mycket inspiration. Att se allas utveckling och få höra om så många livsöden, dela skratt och tårar, det har gjort att man har knutit kontakter för resten av livet. Tack vare den här utbildningen som stärkt mig och mitt självförtroende så vågar jag prova ett regionalt och ett centralt uppdrag."



Anki Moberg
Leksands Bröd

Fackliga uppdrag: klubbstyrelseledamot, förhandlingsdelegation Spisbröd och Tunnbröd.

"Angående tjejsatsningen så har jag bara positiva kommentarer. Lärorikt. Man får bra kunskaper och mer självförtroende. Prata inför grupper när man inte känner någon var något jag hatade men det släppte ganska mycket. Jag hade turen och få lära känna massa bra tjejer. Uppsökerierna som vi var på var intressant och man fick en bra inblick hur en del har det på mindre företag. Många av dom hade det kämpigt på grund av covid."



Marika Wideberg
Lindvalls Chark

Fackliga uppdrag: huvudskyddsombud, suppleant klubbstyrelse och RFV.

"Jag blev varmt rekommenderad att gå Tjejsatsningen när jag gick SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete). Jag hade gått några utbildningar innan på grund av att jag är skyddsombud. Tjejsatsningen gav mig självförtroende och att jag vågade mycket mer än jag trodde. Vi var tjejer från hela Sverige som stöttade varandra och utbytte erfarenheter. Kursledarna var inspirerande och kunniga. Det var bra träning med rollspelen som vi hade. Jag hoppas att många tjejer vill gå utbildningen för Tjejsatsningen är varmt om hjärtat hos mig. Idag är jag huvudskyddsombud och regionalt förtroendevald."

Jämställda löner

Att hindra konkurrens om jobb genom att erbjuda arbete mot lägre lön är grundidén med facket. Av den anledningen tecknar vi som förbund nationella kollektivavtal med motparten. Trots framsteg vad gäller att utjämna löneskillnaderna mellan könen kvarstår stora löneskillnader mellan kvinnor och män inom livsmedelsbranschen.

2007 motsvarade kvinnors andel av mäns löner 93,2 procent. 2023 var kvinnors andel av mäns löner 95,1 procent vilket innebär att kvinnors andel av mäns löner har ökat under de senaste 16 åren. Lönestatistiken för 2023 visar en positiv utveckling jämfört med 2022 utifrån att kvinnors löner ökade mer än männens. Kvinnors löner steg med 5,2 procent, motsvarande 1 432 kronor per månad, medan männens löner ökade med 4,7 procent, eller 1 350 kronor per månad.

År 2023 uppgick kvinnors genomsnittliga månadslön till 28 876 kronor, jämfört med männens 30 328 kronor. Under senaste kongressperioden har kvinnors snittlön ökat med 2 285 kronor per månad, jämfört med en ökning på 2 038 kronor per månad för män.

Trots denna utveckling kvarstår betydande skillnader. Kvinnors lön är fortfarande i genomsnitt 1 452 kronor lägre än männens lön per månad. På årsbasis motsvarar detta 17 424 kronor mindre i lön, och under ett helt arbetsliv kan skillnaden uppgå till cirka 696 000 kronor.

Den ekonomiska ojämlikheten påverkar inte bara kvinnors nuvarande inkomst utan får också långsiktiga konsekvenser. Lägre löner innebär lägre semesterlön och lägre pensionsavsättningar vilket hotar kvinnors ekonomiska trygghet både under och efter arbetslivet. Att fortsätta arbetet med att eliminera löneskillnader baserade på kön är därför av största vikt för att uppnå verklig jämställdhet inom livsmedelsbranschen.

Omotiverade löneskillnader ska utjämnas

I de centrala kollektivavtalen har parterna fastställt att sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, ska utjämnas och förhindras. Inför löneförhandlingarna ska de lokala parterna analysera kvinnornas löner i relation till männens. Om analyserna visar på omotiverade löneskillnader inom företaget, ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Som ett stöd till lokala parter på väg mot mer jämställda löner tog förbundet tillsammans med Livsmedelsföretagen, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer fram en vägledning för arbetet med lönekartläggning inför avtalsrörelsen 2007, *10 steg till jämställda löner*. Av tidigare jämställdhetsrapporter går det att utläsa att när vi som förbund samverkar med arbetsgivaren och övriga lokala fackförbund på arbetsplatsen har tidsåtgången för arbete med lönekartläggning minskat och processen mot jämställda löner påskyndats. Av rapporterna har det även gått att utläsa vikten av utbildningsinsatser för förtroendevalda och ombudsmän i syfte att hålla frågan om lönekartläggning levande i förbundet.

Under innevarande kongressperiod har förbundet genomfört tre utbildningstillfällen med fokus på lönekartläggning under temat "Lönekartläggning – ett verktyg för att motverka diskriminering och osakliga löneskillnader utifrån kön". Vid dessa tre tillfällen har frågor såsom lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv, hur klubbens förtroendevalda kan verka för att få till en förändring på arbetsplatsen och hur normer och diskriminering påverkar oss diskuterats.

Utöver det har det genomförts en handledarutbildning för de som ska stötta klubbarnas arbete med lönekartläggning.

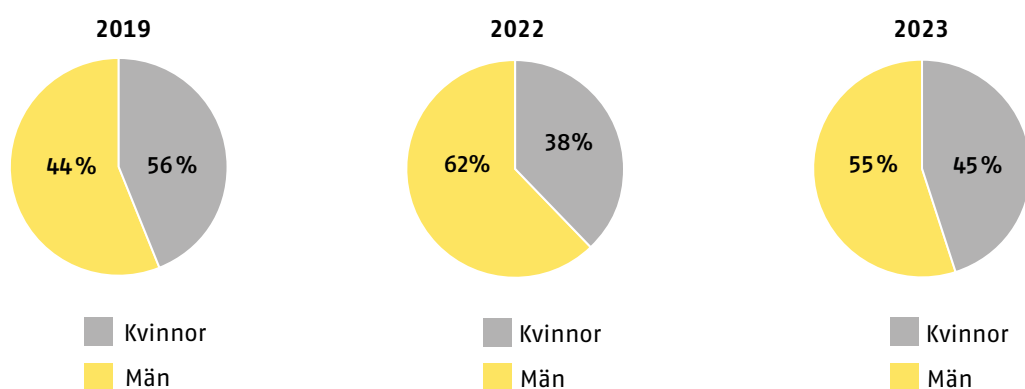
Totalt antal deltagare på dessa fyra utbildningar var 158 deltagare varav 84 var kvinnor och 74 var män.

Bra lönesystem, ett sätt att motverka diskriminering

Kongressen 2021 fastställde i framtidsdokumentet "Livsmedelsarbetare för framtiden" att fungerande lönesystem är ett viktigt redskap för lönesättning och utveckling på arbetsplatsen. Rättvisa lönesystem tillsammans med lönekartläggning är ett verktyg för jämställda löner och för att motverka värdediskriminering av kvinnors arbete.

För att fler ska omfattas av bra lönesystem har förbundet fortsatt haft fokus på jämställda och jämlika löner bland annat genom utbildningen "Att sätta lönen i system". Utbildningen, som syftar till att ge den lokala fackliga organisationen verktyg och medel i arbetet med att säkerställa det fackliga inflytandet över lönerna på arbetsplatsen, har genomförts vid olika tillfällen sedan 2016. Totalt har 204 deltagare genomgått utbildningen mellan åren 2016-2023 och då fått kunskap om hur värderingen av arbetsuppgifter påverkar lönefördelningen.

Könsfördelning deltagande "Att sätta lönen i system"



Det har varit övervägande män som deltagit på utbildningen bortsett från 2017 då 52 procent av deltagarna var kvinnor. I snitt har 38 procent av deltagarna varit kvinnor. Det är alltså en relativt stor andel kvinnor som är delaktiga i lönebildningen vilket ger bra förutsättningar för att frågan om jämställda löner lyfts i samband med löneförhandlingar.

Pensionssystemet är ojämnt

Även om arbetslivet plötsligt skulle bli jämställt idag skulle det, enligt Jämställdhetsmyndigheten, ta någonstans mellan 40 till 50 år tills kvinnor och män får lika mycket i pension. Framför allt beror det på ett ojämnt arbetsliv vilket påverkar intjänandet av allmän pension men även på att pensionssystemet inte kompenserar för könsskillnaderna på arbetsmarknaden. Gapet i inkomster mellan kvinnor och män över 65 år var 28 procent skillnad 2022.

För att åtgärda denna ojämlikhet måste pensionssystemet förändras.

Avtalspension och delpension, kollektivavtalade kompletteringar i pensionssystemet

Utöver den allmänna pensionen består den framtida pensionen även av tjänstepension. Tjänstepensionens avsättning bestäms via kollektivavtal. För att få mer jämlika och jämställda pensioner är det viktigt att avsättning till tjänstepension görs under hela arbetslivet. Efter förhandlingar mellan LO och Svenskt Näringsliv gällande avtalsförsäkringarna har åldersgränsen för avsättning till tjänstepensionen stegvis justerats. Från och med 2023 påbörjas inbetalningen till tjänstepension från det att den anställde fyller 22 år.

Pensionens storlek påverkas som sagt inte bara av lörens storlek utan även av hur långt arbetslivet blir. Många av de som arbetar inom livsmedelsindustrin har svårt att arbeta heltid fram till pensioneringen vilket påverkar deras ekonomiska förutsättningar som pensionärer negativt. Pensionen blir lägre för dem som inte kan arbeta heltid hela arbetslivet.

För att ge den som inte orkar jobba heltid ända till pension ett tryggare liv som pensionär har Livs, tillsammans med övriga förbund inom ramen för Facken inom industrin, förhandlat fram införande av delpension. Det görs därmed en extra avsättning till tjänstepensionen som gör det möjligt för den som inte orkar jobba heltid att gå ner i arbetstid i slutet av arbetslivet utan att det får allt för stor påverkan på pensionen. Från och med den 1 april 2024 är avsättningen till delpension 1,6 procent.

Arbetsmiljö

För att säkerställa ett jämställt arbetsliv krävs mer än jämställda löner och arbetsgivaren är därför skyldig att undersöka och utreda om det kan finnas risk för annan diskriminering på arbetsplatsen. Till hjälp i det arbetet finns det en av parterna inom industrin framtagna handledning, *Diskriminering och likabehandling*, som syftar just till att underlätta arbetet mot diskriminering och för likabehandling på arbetsplatsen. Handledningen redogör för hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas.

Det är arbetsgivarens skyldighet att vid behov vidta åtgärder mot trakasserier samt aktivt arbeta med förebyggande och främjande arbete, att säkerställa en bra arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Stöd till medlemmar som trakasseras på arbetsplatsen är en del av den fackliga verksamheten, något som särskilt belystes i samband med #metoo som startade 2017. Det var det året frågan om sexuella trakasserier på arbetsplatsen och i samhället tillsammans med sexuellt våld uppmärksammades särskilt. Ett fortsatt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna, och inom fackföreningsrörelsen, behövs fortsatt i syfte att förändra jargonger, normer och förlegade maktstrukturer. Att Livs som förbund inte accepterar trakasserier av något slag tydliggörs av förbundets uppförandekod.

När det kommer till den fysiska arbetsmiljön visar den senaste statistiken från Afa Försäkring att livsmedelsarbetare har en betydligt högre risk att drabbas av en allvarlig arbetsolycka och långvarig sjukfrånvaro än genomsnittet för samtliga yrkesgrupper och det gäller både kvinnor och män.

Antalet anmälda arbetsskador inom livsmedelsindustrin har, både totalt och sett till enskilda år, minskat under perioden 2020-2023. 2019 stod kvinnor för 32 procent av de anmälda arbetsskadorna. Tyvärr har andelen kvinnor som drabbas av arbetsskador ökat till 34 procent 2022.

Slutsatser

Sedan kongressen 2005 har andelen medlemmar som är kvinnor minskat men andelen förtroendevalda som är kvinnor har ökat. Kvinnors andel av mäns lön har ökat sett till de senaste 16 åren. Trots de framsteg som gjorts kvarstår betydande utmaningar för att uppnå full jämställdhet inom livsmedelsbranschen. De löneökningar som kvinnor fått under de senaste fyra åren är ett steg i rätt riktning men skillnaderna i lön, pension och andra anställningsvillkor visar att det fortfarande finns mycket kvar att göra för att få ett jämställt arbetsliv.

För att skapa en rättvis och jämställd arbetsmarknad krävs fortsatt arbete för att förändra hårt rotade strukturer, jargonger och normer som bygger på att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp.

Genom att hålla jämställdhetsarbetet högt på agendan och prioritera insatser som Tjejsatsningen i syfte att få fler förtroendevalda kvinnor, speciellt inom arbetsmiljöområdet, och lönekartläggning i syfte att få mer jämställda löner kan förbundet fortsatt vara en drivkraft för förändring. Tillsammans kan vi skapa en jämställd livsmedelsbransch.

Förslag till beslut

Kongressen föreslås besluta:

att godkänna rapporten

att Tjejsatsningen fortsatt ska vara prioriterad verksamhet

att arbetet med jämställda löner ska ha fortsatt prioritet.