

RAPPORT JÄMSTÄLLDHET

En grundläggande facklig fråga



RAPPORT JÄMSTÄLLDHET

En grundläggande facklig fråga

© 2013 Livsmedelsarbetareförbundet

PRODUKTION Bilda Förlag & Idé

OMSLAGSILLUSTRATION Anna Gunneström

TRYCK TMG Sthlm, Bromma, 2013.03

Li1301

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
Alla människors lika värde	6
Medlemmar	7
Könsfördelning alla medlemmar	8
Könsfördelning enskilt anslutna	8
Förtroendevalda	9
Könsfördelning förtroendevalda	9
Könsfördelning förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb	10
Könsfördelning förtroendeuppdrag region	10
Könsfördelning förtroendeuppdrag förbundet	11
Könsfördelning ombudsmän	11
Tjejsatsningen	12
Jämställda löner	16
Löner kvinnor och män	16
Genomsnittlig månadslön	16
Medellöneökning i Livs	17
Löner i Livs 2011	17
Lönespridning	18
Löneskillnaden innebär	19
Lönekartläggning	19
Två Livsklubbar beskriver lönekartlägningsarbetet	21
Slutsatser	23
Mål för jämställdhetsarbetet 2017	27
Förslag till beslut	28

Förord

Jämställdhetsarbetet i förbundet har varit prioriterat under kongressperioden. Insikter kring jämställda löner och vikten av en jämn könsfördelning bland förtroendevalda och anställda har ökat.

Viktiga framgångar i avtalsförhandlingarna och en satsning på lönekartläggningsarbetet utgör båda verktyg för ett mer jämställt arbetsliv. Tjejsatsningen har gett kvinnor styrka till ökat engagemang både i fackföreningen och i politiken.

Resultaten av jämställdhetsarbetet är trots det ganska blygsamma och innebär att mycket arbete återstår innan vi med full trovärdighet kan se oss som ett feministiskt förbund.

Ett jämställdhetsarbete måste tillåtas ta tid men samtidigt också visa på framgång för att få trovärdighet hos medlemmarna.

Kongressen antog målen att minst halvera löneskillnaderna mellan kvinnor och män och att öka den kvinnliga andelen förtroendevalda med minst 4 procentenheter till kongressen 2013.

Målen har inte uppnåtts. Det innebär att de insatser som gjorts under kongressperioden inte har räckt till.

Rapporten redovisar en bild över jämställdhetsarbetet under kongressperioden, utvecklingen och resultaten samt anger mål för kommande kongressperiod och innehåller förslag till beslut på kongressen.

Till förbundets kongress 2013 lämnar förbundsstyrelsen en rapport om arbetsmiljöarbetet. Med anledning av det lyfter vi inte arbetsmiljöperspektivet i denna rapport.

Sammanfattning

Förbundets tjejsatsning och arbete med lönekartläggning har fortsatt varit en del av förbundets verksamhet under den gångna kongressperioden. Trots det består löneskillnader mellan kvinnor och män och kvinnornas andel av de förtroendevalda har inte ökat, utan tvärt om minskat och speglar därmed inte fullt ut medlemskåren.

Målen som kongressen 2009 antog har inte uppnåtts på långa vägar. Löneskillnaderna har visserligen minskat något jämfört med 2007, men andelen kvinnor bland de förtroendevalda har blivit lägre.

Målen att minst halvera löneskillnaderna mellan kvinnor och män och att öka den kvinnliga andelen förtroendevalda med minst 4 procentenheter ligger fast.

Förslaget till kongressen är att besluta om

att godkänna rapporten,

att arbetet med jämställda löner ska ha fortsatt prioritet,

att arbetet med tjejsatsningen ska ha fortsatt prioritet.

Alla människors lika värde

Kongressen 2005 beslutade att förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn, samt att under demokratiska former, medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

I grunden handlar det om alla människors lika värde. Det handlar om att vi som fackförening ser och uttalar de orättvisor som våra medlemmar upplever. Och att vi också visar att vi vill göra något åt det.

Kvinnor och män har inte lika möjligheter idag. Kvinnor arbetar mindre betald tid och mer obetald tid, har lägre löner och drabbas i högre grad av ohälsa i arbetet. Det påverkar kvinnors och mäns livsvillkor från födseln, genom hela livet fram till pension och äldreomsorg.

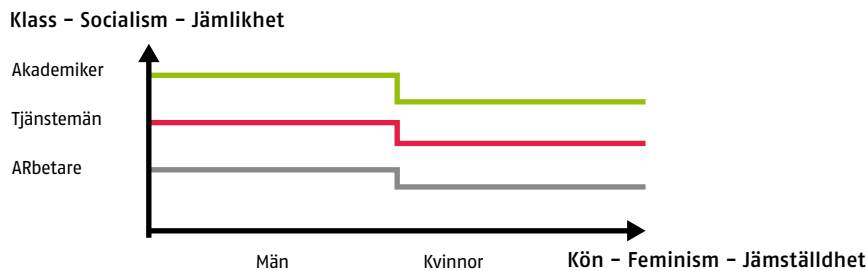
Det handlar om att inse hur olika typer av orättvisor förhåller sig till varandra. Kön tillsammans med klass skapar och förstärker orättvisor i samhället.

Klasskampen har sin grundvärdering i socialismen med jämlikhet som mål och könskampen sin grundvärdering i feminismen med jämställdhet som mål. Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från att alla människor har lika värde och rätt oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet m.m. Jämställdhet handlar om förhållandet mellan kvinnor och män.

Ett sätt att beskriva de två olika typerna av orättvisa på ett enkelt sätt är nedanstående bild. Där klass utgör den vertikala linjen och kön den horisontella. Orättvisorna mellan kvinnor och män slår igenom oavsett klasstillhörighet.

Feminist är den som ser att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp och som också vill göra något åt den orättvisan.

Det som skiljer facklig feminism från vissa andra organisationers synsätt är just att facklig feminism ser att både klass och kön hänger ihop.

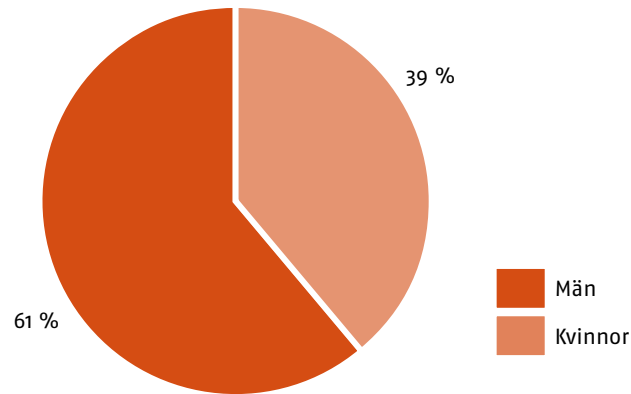


Medlemmar

Statistik säger sällan allt, men kan ändå ge en bra bild över tillstånd och utveckling på olika sätt. För att kunna genomföra ett aktivt jämställdhetsarbete så är det ofta nödvändigt med en analys av nuläget. Som stöd för en analys är det oundvikligt att redovisa siffror av olika slag.

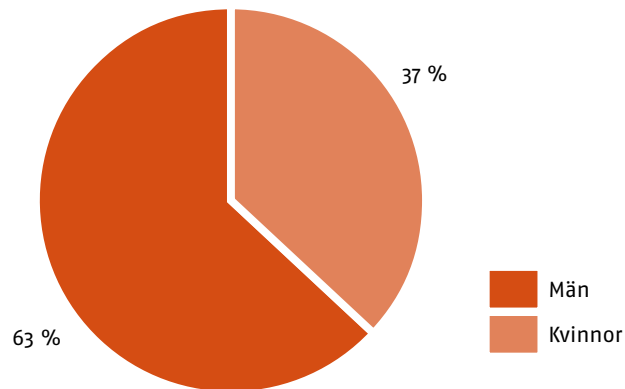
För att försöka skapa en bild av nuläget visas därför ett antal olika uppgifter från medlemsregistret.

Könsfördelning alla medlemmar



Könsfördelningen bland medlemmarna är 61 % män och 39 % kvinnor. Jämfört med 2008 har antalet medlemmar minskat medan andelen kvinnor ökat med 1 %. Uppgiften avser 2012.¹

Könsfördelning enskilt anslutna



Könsfördelningen bland de enskilt anslutna till a-kassan är 63 % män och 37 % kvinnor. Kvinnor väljer i lägre grad att enbart vara med i a-kassan jämfört med andelen kvinnor bland medlemmarna. Det är en skillnad mot 2008 då kvinnor i högre grad valde att enbart vara med i a-kassan. Jämfört med 2008 har antalet enskilt anslutna till a-kassan ökat med drygt 1200 personer.²

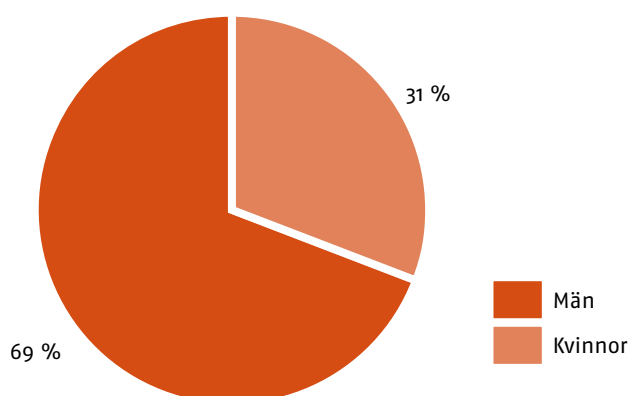
¹ Uppgiften avser maj 2012

² Uppgiften avser maj 2012

Förtroendevalda

Om könsfördelningen bland de förtroendevalda ska spegla andelen kvinnor bland medlemmarna måste vi rekrytera ytterligare 387 kvinnor till fackligt uppdrag. Det uppnås med råge om varje arbetsplatsklubb rekryterar ytterligare två kvinnor för fackligt uppdrag.

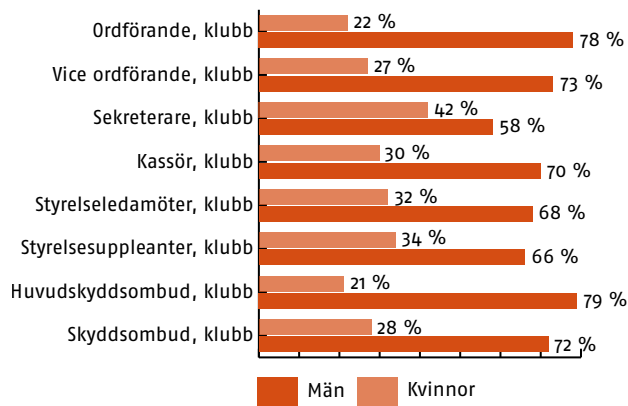
Könsfördelning förtroendevalda



Andel kvinnor bland de förtroendevalda speglar inte andelen kvinnor bland medlemmarna. Jämfört med 2008 har andelen kvinnor bland de förtroendevalda blivit lägre samtidigt som andelen kvinnor bland medlemmarna blivit högre. Skillnaden var 6 procentenheter 2008 och 2012³ är skillnaden 8 procentenheter. 2012 var det 41 färre kvinnor som var förtroendevalda jämfört med 2008.

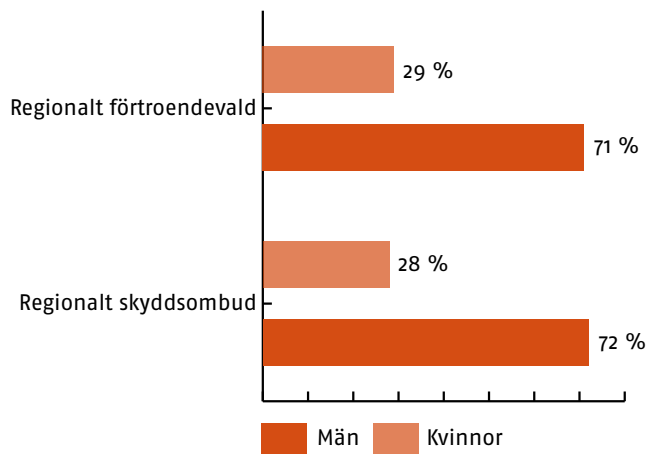
3 Uppgiften avser maj 2012

Könsfördelning förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb⁴



Könsfördelningen bland de redovisade förtroendeuppdragen på klubbarna speglar inte könsfördelningen bland medlemmarna. Män är överrepresenterade med undantag från uppdraget som sekreterare där 42% är kvinnor.

Könsfördelning förtroendeuppdrag region⁵

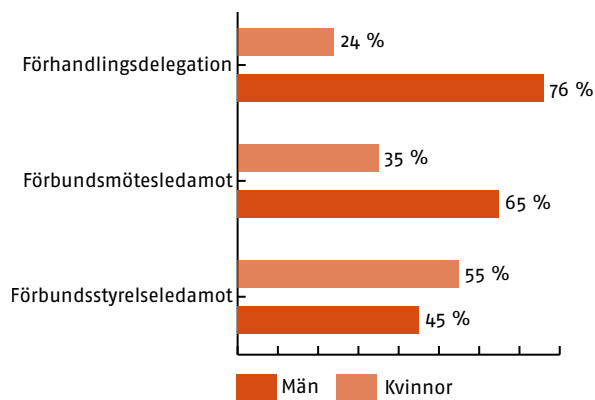


Könsfördelningen bland de redovisade förtroendeuppdragen i regionerna speglar inte könsfördelningen bland medlemmarna. Män är överrepresenterade i båda uppdragen.

⁴ Uppgiften avser oktober 2012

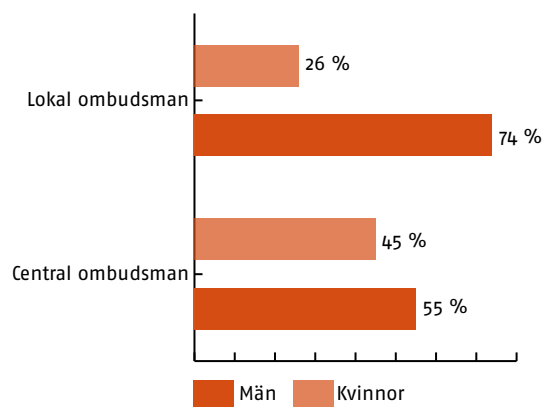
⁵ Uppgiften avser oktober 2012

Könsfördelning förtroendeuppdrag förbundet⁶



Könsfördelningen bland de redovisade uppdragen på central nivå speglar inte könsfördelningen bland medlemmarna. I förhandlingsdelegationerna och i förbundsmötet är män överrepresenterade. I förbundsstyrelsen är det omvänt, där är kvinnor överrepresenterade.

Könsfördelning ombudsmän⁷



Könsfördelningen bland anställda ombudsmän speglar inte könsfördelningen bland medlemmarna. När det gäller lokalombudsmän är män överrepresenterade och när det gäller centralombudsmän är kvinnor överrepresenterade. Totalt sett är 32% av ombudsmännen kvinnor.

⁶ Uppgiften avser oktober 2012

⁷ Uppgiften avser oktober 2012

Tjejsatsningen

Under kongressperioden har förbundet genomfört en tjejsatsning med målet att öka andelen kvinnor med fackligt uppdrag. Totalt sedan förbundet påbörjade tjejsatsningen 2006 har 86 kvinnor deltagit. Satsningen har utgjorts av en utbildningsinsats och av ett arbete lokalt i regionerna. Bakgrunden på deltagarna har skiftat både avseende ålder och fackliga uppdrag. Utbildningen har innehållit en mix av Facklig grundutbildning, Informera och agitera, Fackligpolitisk grundkurs och Jämställdhetsutbildning.

Arbetet lokalt har i de flesta fall handlat om medlemsrekrytering och uppsökeri på arbetsplatserna. Flera av kvinnorna vittnar om ett utökat fackligt och politiskt engagemang med nya uppdrag som en direkt följd av tjejsatsningen.

Av de 86 kvinnor som genomgått tjejsatsningen har 63 fackliga uppdrag idag. 12 kvinnor har inga uppdrag och 11 är inte längre medlemmar.

Nina Tohmola



Arbetsplats: Swedish Match, Göteborg

Fackliga uppdrag: Ledamot i klubbstyrelsen, vice huvudskyddsombud, jämställdhetsansvarig och försäkringsrådgivare i klubben. Regionalt skyddsombud, jämställdhetsansvarig, försäkringsansvarig och klubbutvecklare i regionen. Handledare på tjejsatsningen samt på BAM och SAM.

Politiska uppdrag: Medlem i Socialdemokraterna men har inget uppdrag.

”Tjejsatsningen har haft stor betydelse för mig. Man kan säga att tjejsatsningen har försett mig med osynliga muskler som har gjort att jag vågat ta mig an nya utmaningar både på jobbet och på fritiden. Tack vare tjejsatsningen fick jag ett bättre självförtroende och vågar idag ta plats och ta på mig uppdrag. Jag kan också ta diskussionen med medlemmar och med arbetsgivare på ett helt annat sätt än tidigare. Jag är idag aktiv inom regionen. Jag är också handledare för tre olika kurser. Det hade jag

inte vågat mig på om det inte varit för tjejsatsningen. Det var ett stort steg för mig att bli handledare och stå inför en grupp och tala.”

Ulrika Karlsson



Arbetsplats: Gunnar Dafgård AB, Källby

Fackliga uppdrag: Vice klubbordförande, huvudskyddsombud, skyddsombud och försäkringsrådgivare i klubben. Regionalt skyddsombud, fackligt politiskt ansvarig, förbundsmötesledamot och ledamot i verkställande utskottet i regionen.

Politiska uppdrag: Medlem i Socialdemokraterna. Sitter i kommunfullmäktige i Götene, ledamot i Götene Bostäders styrelse (kommunalt bolag) och är ersättare i individnämnden.

”Det jag framför allt har lärt mig är att våga ta på mig uppdrag utan att veta exakt vad som krävs. Jag är nu både politiskt och fackligt aktiv. Det var tack vare tjejsatsningen som jag vågade säga ja. Jag har lärt mig att våga tro på mig själv och att jag kommer att klara av uppdraget lika bra som någon annan. Överhuvudtaget vågar jag idag göra mer saker tack vare tjejsatsningen. Jag har också lärt mig mycket nytt tack vare att jag har gått nya utbildningar och tagit på mig nya uppdrag. Det märks att det händer mycket positivt med dem som har gått tjejsatsningen. Det är en utbildning som gör skillnad.”

Neziya Rahman



Arbetsplats: Pågen i Malmö

Fackliga uppdrag: Klubbordförande, skyddsombud och försäkringsinformatör i klubben. Regionalt förtroendevald, suppleant i regionens verkställande utskott, försäkringsinformatör och jämställdhetsansvarig i regionen.

Politiska uppdrag: Medlem i Socialdemokraterna. Ersättare i barn- och ungdomsberedningen i Fosie stadsdelsfullmäktige.

”Det var en intensiv kurs med många nya ansikten och intryck. Först kändes det inte som jag lärt mig något, men när jag var på Livs kongress och vågade mig upp i talarstolen flera gånger då föll pusselbitarna på plats. Jag har fått mer självförtroende och har utvecklats som person. Idag är jag både fackligt och politiskt aktiv. Jag vågar ta mer ansvar och vågar också ta plats på ett annat sätt än tidigare. Helt klart påverkar tjejsatsningen oss som gått den, vi blir starkare och vågar stå på oss mer. Jag försöker också uppmuntra fler tjejer att bli fackligt aktiva, inte minst de som är blyga och de med invandrarbakgrund.”

Natasa Stojkovic



Arbetsplats: lokalombudsman, Livs

Fackliga uppdrag: Lokalombudsman i Region Öst. Sitter i socialförsäkringsgruppen och arbetsmiljökommittén i L0-distriktet.

Politiska uppdrag: Medlem i Socialdemokraterna men har inget uppdrag.

”Tjejsatsningen innebar en vändpunkt i livet för mig, jag fick tillbaka mitt självförtroende som jag förlorat när jag kom till Sverige. Tjejsatsningen är den bästa fackliga utbildning jag gått, ja, den var faktiskt bättre än ombudsmannautbildningen. Hade det inte varit för tjejsatsningen hade jag inte vågat söka ombudsmannautbildningen. Jag hade inte vågat ta på mig uppdrag eller tala på kongressen. Jag har fortfarande kvar lapparna som vi tjejer skrev under kursen för att peppa varandra. Jag försöker uppmuntra andra att gå tjejsatsningen, den och medlemsutbildningen tjarar jag ofta om.”

Ann-Christin Hjort



Arbetsplats: Vika Bröd i Dalarna, Stora Skedvi

Fackliga uppdrag: Klubbordförande och studieansvarig i klubben. Sitter i studiekommittén i regionen. Handledare för kärnutbildningen. Sitter i förbundsstyrelsen. Sitter som representant för regionen i LO-distriktet Dalarna-Gävleborg.

Politiska uppdrag: Medlem i Socialdemokraterna. Är ordinarie ledamot i kommunfullmäktige i Hedemora och ersättare i kommunstyrelsen.

”Jag blev stärkt och utvecklades som person tack vare att jag gick tjejsatsningen. Mycket av det som jag lärde mig har jag haft stor nytta av, som att hålla anförande och skriva insändare. Det var också viktigt att det bara var tjejer på kursen. Vi hade väldigt roligt tillsammans. Det var prestigelöst samtidigt som vi stärkte varandra. Det är också kul att se hur många tjejer som växt och kommit fram tack vare tjejsatsningen. Inte minst på kongressen 2009 då det var många tjejer uppe och talade. Jag har fortfarande kvar några rader som jag skrev om tjejsatsningen, resultatet av en uppgift vi fick: Tjejgänget skrattar och lär. Vi är röda, viktiga, snygga, starka och glada. Vi tändar en eld tillsammans. Vi är (livs) sprudlande och sprakande.”

Den genomsnittlige deltagaren i tjejsatsningen

En genomsnittlig deltagare i tjejsatsningen är 40 år och jobbar vanligen inom bageri-, slakt och chark- eller mejeribranschen. Hon har 4,5 fackliga uppdrag. 3,6 är uppdrag på arbetsplatsen och 0,9 är uppdrag i regionen, centralt eller som anställd ombudsman.



Jämställda löner

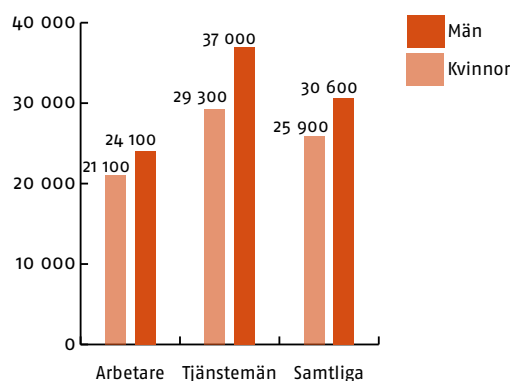
Löner är en viktig del i det fackliga arbetet. Den grundläggande idén med fackföreningen är att förhindra att arbetarna tvingas konkurrera om jobben genom att erbjuda sitt arbete till lägre löner. Tidigt insåg arbetarna att de, genom att gå samman i fackföreningar, hade en möjlighet att förhindra en lönekonkurrens. De nationella kollektivavtalen och de lokala lönesystem som tillämpas på arbetsplatserna är tillsammans grunden för att det inte ska vara möjligt att arbeta till lägre lön än vad avtalen säger.

Löner kvinnor och män

LOs lönerapport 2012 visar att den genomsnittliga månadslönen för samtliga kvinnor år 2011 är 25 900 kronor och för män 30 600 kronor. Medellönen för kvinnor är därmed 4 700 kronor lägre än för män. Räknat i procent är medellönen för kvinnor 84,7 procent av medellönen för män. Det är en liten ökning med 0,3 procentenheter jämfört med 2010.

Fördelat på arbetare och tjänstemän så är löneskillnaden mellan kvinnor och män mindre bland arbetare än bland tjänstemän. Bland arbetare är medellönen för kvinnor 21 100 kronor och för män 24 000 kronor, det vill säga 3 000 kronor högre för män. Räknat i procent motsvarar kvinnors medellön 88 procent av medellönen för män bland arbetare. Bland tjänstemän är medellönen för kvinnor 29 300 kronor och för män

Genomsnittlig månadslön år 2011



37 000 kronor, en skillnad på 7 700 kronor. Räknat i procent motsvarar kvinnors medellön 79 procent av medellönen för män.

Löneskillnaderna är mindre inom offentlig sektor än inom privat sektor. Inom offentlig sektor är medellönen för kvinnor 97 procent av medellönen för män bland arbetare och 86 procent bland tjänstemän. Inom privat sektor är motsvarande siffror för 88 procent för arbetare och 79 procent för tjänstemän.

Medellöneökningar i livs⁸

	2007-2009	2010-2011	2011
Totalt	3,9	1,5	2,5
Män	3,9	1,4	2,4
Kvinnor	4,0	1,6	2,5

Löneökningen för hela Livs var 2,5 procent år 2011. Kvinnor hade en något högre löneökning än män. För kvinnorna var löneökningen 2,5 procent och för männen 2,4 procent. Den genomsnittliga löneökningen under 2010-2011 var 1,5 procent per år, även där var löneökningen något högre för kvinnor än för män.

Löner i Livs 2011⁹

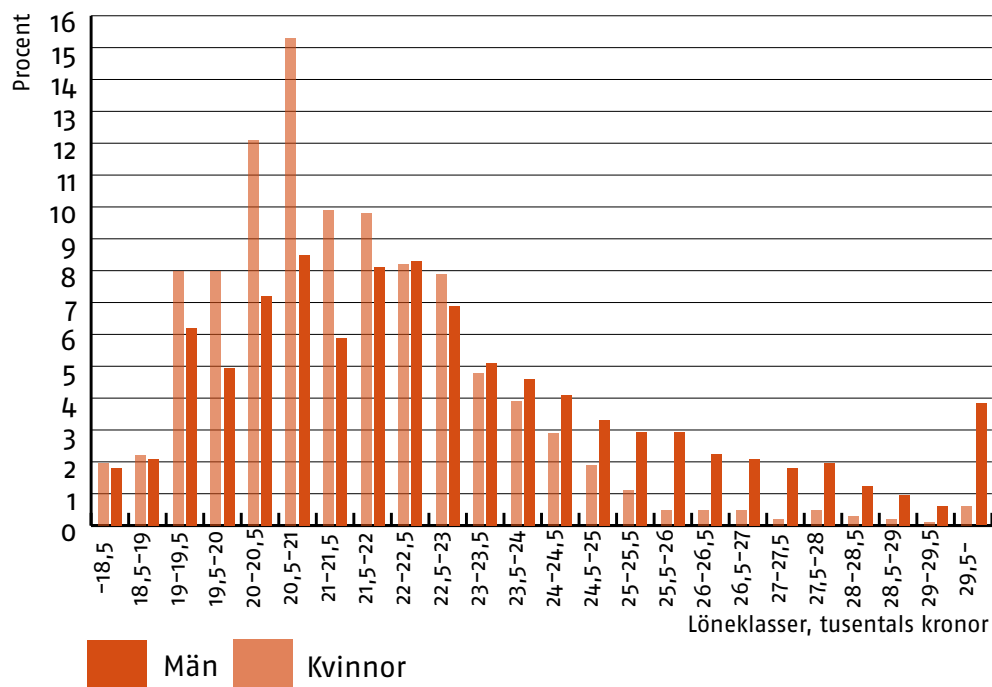
	Månadslön
Totalt	22 454
Män	22 879
Kvinnor	21 526

Månadslönen för hela Livs var 22 454 kronor år 2011. För män var den 22 879 kronor och för kvinnor 21 526 kronor. Kvinnor har 94,1 % av mäns löner. Det är en högre andel än 2007 då andelen var 93,2 %. I kronor räknat har skillnaden minskat med 50 kr. 2011 tjänar kvinnor 1 353 kr i månaden lägre än män. På ett helår innebär det 16 236 kr och omräknat på ett tänkt arbetsliv blir det 730 620 kr.

8 Källa: Livs lönerapport

9 Källa: Livs lönerapport

Lönespridning¹⁰



Diagrammet visar lönespridningen uppdelat på kvinnor och män. Det är vanligare för kvinnor att ligga i de lägre löneklasserna och vanligare för män att ligga i de högre. Vanligaste löneklassen var för kvinnor 20 500–21 000 kronor och för män 22 000–22 500 kronor.

¹⁰ Källa: Livs lönerapport

Löneskillnaden innebär

Om kvinnor skulle tjäna lika mycket som män skulle de haft möjlighet att:

Handla **150** liter mjölk/månad

Ha **en** veckas utlandsresa med 1 barn/år inklusive ca **6000 kr** i fickpengar

Ha **3044 kr** mer/månad i **20 år** efter pension vid 65



Lönekartläggning

Vad vill vi?

Målet med förbundets lönekartlägningsarbete är att uppnå jämställda löner. Kongressen 2009 antog målet att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män med minst hälften.

För att nå dit krävs ett aktivt och målmedvetet arbete lokalt på arbetsplatsen. Ett sätt är att arbeta med lönekartläggning.

Arbetet har under kongressperioden syftat till att få flera arbetsplatsklubbar att arbeta med lönekartläggning.

Vad har vi gjort?

Inför avtalsrörelsen 2007 arbetade Livs tillsammans med Li, Unionen (SIF), Ledarna och Sveriges Ingenjörer fram en modell för lönekartlägningsarbetet, 10 steg för jämställda löner.

Modellen har använts i det lönekartläggningsprojekt som Livs tillsammans med Unionen påbörjade under 2008. Projektet har visat att modellen fungerar i praktiken.

Förbundet har genomfört utbildningar för förtroendevalda och ombudsmän om arbetet med lönekartläggning.

Det gemensamma lönekartläggningsprojektet har försökt att skapa samverkan mellan Livsklubben, Unionens klubb, övriga fackförbund och arbetsgivaren kring jämställda löner på de utvalda arbetsplatserna. Ett viktigt led har varit att ta fram kunniga resurs- och kontaktpersoner i avdelningarna med uppgift att stötta klubbarna i deras arbete.

Inledningsvis genomfördes en gemensam konferens för de resurspersoner som utsetts av Livs dåvarande avdelningar och Unionens regioner. Därefter genomfördes utbildning för respektive organisation. Vid en gemensam träff mellan Livs och Unionen togs en gemensam information, strategi och tidsplan fram. Lokalt genomfördes gemensamma förhandlingar om samverkan och lönekartläggning. Därefter genomfördes en partsgemensam utbildning för dem som önskade det. 11 Livsklubbar har deltagit i projektet. Totalt omfattades 1413 medlemmar. För Unionens del omfattades 610 medlemmar.

Sedan 2009 har två lönekartläggningsutbildningar för koncerner genomförts samt en utbildning för ombudsmän och resurspersoner.

Regionerna har under perioden initierat lönekartläggningsarbetet på vissa arbetsplatser och genomfört utbildningar för förtroendevalda på klubbarna.

Vad är resultatet?

Där arbetet har bedrivits har samverkan lokalt mellan Unionen, Livs, övriga fackförbund och arbetsgivaren startats upp och/eller utvecklats. Tidsåtgången för arbetet har minskat och på så vis har processen mot jämställda löner påskyndats. Osakliga löner på grund av kön har hittats. Lönespridningen mellan män och kvinnor har tydliggjorts vilket, efter analys, möjliggjort handlingsplaner för att utjämna orättvisor på grund av kön. Skillnader som grundar sig på att kvinnor och män ofta har olika befattningar har tydliggjorts mellan könen och tillförts jämställdhetsplanerna som ett direkt resultat av lönekartläggningsprojektet.

Lönekartläggningsarbetet har startats upp på ytterligare några arbetsplatser, men någon samlad bild över exakt hur många arbetsplatser som arbetar aktivt finns inte. En allmän känsla är att lönekartläggningsarbetet inte får så hög prioritet som det borde.

Två Livsklubbar beskriver lönekartläggningsarbetet

Livsklubben på Gunnar Dafgård AB

På Gunnar Dafgård AB har vi haft någon form av lönekartläggning ur ett könsperspektiv sedan 2002. Mer genomarbetat för hela företaget och samtliga anställd har skett sedan 2005. År 2006 granskade dåvarande statliga myndighet JämO hela planen vilket innebär även granskning av lönekartläggningen.

Vi fick godkänt vilket även innebar att vi fick bekräftat att vi arbetat på rätt sätt.

Lönekartläggningen är en del av jämställdhets - och likabehandlingsplanen, som vi arbetar systematiskt med. Vi har viss avstämning som planerats utefter perioder i jämställdhets - och likabehandlingsplanen.

Intentionen enligt den partsammansatta samverkan vi har är att arbeta med lönekartläggningen under hösten/vintern när de olika medlemsorganisationernas löneförhandlingar är klara. Det innebär att kartläggningen är klar inför nästa års löneförhandling då detta ska finnas med i tänket som grund. Det innebär att detta görs systematiskt årligen för att inte tappa fart, vi har dessutom i Livs kollektivavtal i löneparagrafen att lönekartläggning ur ett könsperspektiv ska göras årligen.

Första helt övergripande lönekartläggningen som gjordes på ca 1 200 anställa var ett arbete som tog tid och krävde mycket samarbete partsammansatt då vi sitter på olika kunskaper. Tack vare vår gemensamma samsyn kräver inte delarna i planen lika mycket tid numera eftersom vi systematiskt uppdaterar i samverkan. Vi upplever att samverkan är positiv och är till nytta både för ordning och reda och medlemsnyttan. Vi hjälps åt och återkopplar kontinuerligt.

Den första genomgripande lönekartläggningen fann vi endast tre att justera lön för. Detta åtgärdades omgående. Intentionen har alltid varit

att rätta till felen som vi funnit, vi har samsyn i de frågorna. Vid en analys görs bedömning om det finns sakliga skäl till vad som är osakligt eller sakligt, det gör att det finns ett tydligt underlag. Det som i senare lönekartläggningar har gjorts är även att titta på löneglidningen mellan könen. Analys och samtal partsammansatt gör att parterna tänker mer ur ett könsperspektiv.

Produktionsdelen och även inom tjänstemannadelen har det blivit mer av det underrepresenterade könet inom de områden där det ena könet inte förut förekommit eller varit underrepresenterat.

Vi har fortfarande en traditionell uppdelning, det beror inte helt på traditionell könsfördelning utan på andra orsaker som t.ex. att inte det underrepresenterade könet söker vissa arbetsuppgifter. Vi analyserar även annonser för att undvika könsdiskriminering i anställningsförfarandet.

Som ett led i det partsammansatta arbetet med jämställdhet och likabehandling på vår arbetsplats så har vi delmål som är kortsiktiga och långsiktiga.

Ett av dessa mål har varit att utbilda alla chefer i jämställdhet och diskrimineringsfrågor vilket blivit gjort. Ett annat är att implementera könstänkandet i arbetsmiljöarbetet vilket resulterat i att det en gång om året görs en skydds rond ur ett könsperspektiv som sedan analyseras av den partsammansatta gruppen. Mycket av arbetsmiljöarbetet handlar om att anpassa en arbetsplats till alla vilket innebär att båda könen ska ha möjlighet. Det är viktigt att samarbeta inom alla områden.

Motstånd mot jämställdhetsperspektiv finns inom alla grupper som vi samarbetar med så det är en process som tar tid. Det är viktigt att sätta upp tydliga mål, tidsplaner och inte ha för bråttom samt att systematiskt återkoppla. Att vänta till vart tredje år stoppar processen och ger ingen systematisk hantering av dessa frågor därför är vi partsammansatt överens att hålla processen levande genom årlig uppdatering med avstämningsmöten. Vi är även överens om att det är parterna på arbetsplatsen som tillsammans arbetar med frågorna, vi använder ingen utomstående för att göra arbetet med planen.

Lena O Jenemark

Livsklubben på Abba Seafood AB

På Abba Seafood AB hade vi en gemensam utbildning under 2008 där samtliga fackliga organisationer samt arbetsgivaren var representerade. Efter utbildningen påbörjade vi lönekartläggningsarbetet och ligger nu i startgroparna för att revidera den vi idag har. Vi har använt oss av värderingssystemet IPE.

Vi arbetar i samverkan och hade en dag med utbildningar där vi hade föreläsare och en del andra aktiviteter för att få frågan på agendan. Vi har också lokal överenskommelse om en månad extra föräldralön (6 mån istället för 5). Lönekartläggningen är en del av jämställdhetsplanen som vi arbetar systematiskt med. Vi har viss avstämning som planerats utefter perioder i jämställdhetsplanen.

Samarbetet är partsammansatt vilket är en fördel då vi sitter på olika kunskaper om företaget och våra arbeten. Samtliga parter ser positivt på samarbetet. Våra arbeten är fortfarande på vissa linjer traditionellt uppdelade, men detta börjar också förändras.

Mona-Lisa Jagstedt

Slutsatser

Målet att minska löneskillnaden mellan kvinnor och män med minst hälften, som kongressen 2009 antog, har inte uppnåtts. Kvinnor tjänar fortfarande mindre än männen. Det gäller samhället i stort och inom livsmedelsindustrin. Ser vi till hur det historiskt har sett ut så var målet väldigt ambitiöst och högt satt.

Kvinnor har 94,1 % av mäns löner. Det är en högre andel än 2007 då andelen var 93,2 %. I kronor räknat har skillnaden minskat med 50 kr. 2011 tjänar kvinnor 1 353 kr i månaden lägre än män. Skillnaden är så stor att det blir svårt att utjämna den ens med hälften under en kongressperiod. Samtidigt är det viktigt att ange ett mål för att visa att förbundet på allvar vill utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Det finns olika orsaker till löneskillnader mellan kvinnor och män. En del kan vara sakliga och bero på annat än kön. Men skillnaderna beror

också på olika former av diskriminering. Det kan vara direkt diskriminering eller indirekt diskriminering där arbetsgivaren betalar en lägre lön till en person som utför ett lika eller likvärdigt arbete som en annan person och att skillnaden beror på kön. Den diskrimineringen är förbjuden i jämställdhetslagen.

Det finns skillnader som beror på värderingsgrunder och riktar sig mot yrken eller sektorer snarare än individer. Det handlar om löneskillnader mellan yrken som domineras av kvinnor och yrken som domineras av män. Kvinnors arbete värderas lägre än vad mäns gör. Män som jobbar i ett kvinnodominerat yrke drabbas också av detta.

Det finns skillnader som beror på att personer på grund av kön inte kommer in på vissa arbetsplatser eller ges vissa befattningar. Det kan handla om direkt diskriminering, men också att kvinnor och män inte söker sig till olika yrken beroende på informella hinder och strukturer.

Det finns skillnader som beror på att arbetsgivaren har en föreställning om hur kvinnor och män betar sig och låter det påverka lönesättning eller tillsättning av en tjänst. Det kan grunda sig på att exempelvis kvinnor rent statistiskt tar huvudansvaret för hem och barn och att arbetsgivaren drar en rationell slutsats av det.

Många gånger påverkar olika former av diskriminering varandra.

Det handlar inte om att alla ska ha lika lön oavsett arbete utan sakliga skillnader som finns och inte beror på kön kan givetvis finnas. I lönesättningsprinciperna uttrycks tydligt att lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Men där påtalas särskilt att de ska vara väl motiverade och sakligt grundade. Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och för män och omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor ska utjämnas och förhindras.

Osakliga löneskillnader ska och är förmodligen enklast att åtgärda. Det är också så att sakliga löneskillnader inte alltid är eller upplevs som rättvisa. Det kan handla om löneskillnader mellan yrkesgrupper som domineras av kvinnor och yrkesgrupper som domineras av män. Att åtgärda den typen av diskriminering ställer krav på att arbetsorganisationen förändras, att utbildningsinsatser görs, att lönesystemen stödjer en sådan process och så vidare. Det är ofta ett mer tidskrävande arbete.

Men inte desto mindre både nödvändigt och viktigt för att utjämna löneskillnaderna. De värderingsgrunder som ligger bakom den typen av

löneskillnader finns hos många såväl arbetsgivare, förtroendevalda som hos medlemmar.

För att genomföra en förändring krävs att vi som facklig organisation har bra kunskap och insikt om jämställdhetsarbetet och att vi är starka i vår övertygelse om att det långsiktiga arbetet kommer att ge en förändring.

Inför samordningen av avtalsrörelsen 2007 försökte LO-förbunden enas kring en modell för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Många av förbunden valde en modell med jämställdhetspotter. De flesta industriförbund, där ibland Livs, valde istället att satsa på att höja avtalens lägsta löner.

För Livs del skulle det ha inneburit att våra kvinnor skulle fått lägre löneökningar än exempelvis kvinnorna som tjänar mer i ett kvinnodominerat förbund bara för att andelen kvinnor totalt sett är lägre i Livs. Och det oavsett det ursprungliga löneläget. Därför valde förbundet en annan modell.

I avtalsrörelsen 2010 lyckades inte LO-förbunden att nå enighet kring en samordning. Flera av de kvinnodominerade förbunden tvingades till försämringar i avtalen för att få ut löneökningar procentuellt i nivå med övriga. Förbundet fortsatte med den tidigare modellen att höja avtalets lägsta löner.

I den nu pågående avtalsrörelsen har LO-förbunden enats om en samordning där kraven innebär att lönerna ska höjas med 2,8 %, men med minst 700 kr i månaden för avtalsområden som tjänar 25 000 kr i månaden eller mindre. Det innebär att lågavlönade avtalsområden procentuellt sett ska ha en högre löneökning. Dessutom ska lägsta lönerna höjas med minst 700 kr i månaden.

Arbetet låter sig inte göras enbart genom de centrala kollektivavtalsöverenskommelserna. Det krävs en samordning både inom LO och inom facken inom industrin, men det krävs också ett aktivt arbete lokalt.

Att genomföra en lönekartläggning enligt den modell förbundet utformat är när det sker första gången ett omfattande arbete som kräver tid och uthållighet av de förtroendevalda. Om arbetsgivaren inte är välvilligt inställd till arbetet blir uppgiften för de förtroendevalda tyngre.

Det behövs insatser som ökar arbetsgivarens insikter om jämställdhetsarbetet, men det kan också krävas insatser gentemot de egna medlemmarna.

Ska en förändring ske där kvinnor får samma möjligheter som män både avseende arbetsuppgifter, utveckling som lön så påverkas naturligtvis andra av det. Det i sin tur gör att det finns de som inte är lika starkt övertygade om att jämställdhetsarbetet är bra. Det behöver inte nödvändigtvis enbart handla om män utan det kan även vara kvinnor som inte ser behovet av jämställdhetsarbetet.

Den gångna kongressperiodens arbete visar att när lönekartläggningsarbetet gått från att vara ett uttalat projekt med en tydlig struktur och avgränsade arbetsområden till att inordnas i den löpande verksamheten så tenderar arbetet få en lägre prioritet. Ska vi uppnå jämställda löner så måste arbetet struktureras upp och avgränsas på ett tydligt sätt. Att arbeta långsiktigt med ett antal arbetsplatser ger förmodligen mer framgång.

Det finns också ett behov av att arbeta fram en modell till stöd för klubbstyrelserna att kunna analysera lönerna ur ett jämställdhetsperspektiv på ett mer enkelt och självständigt sätt. Det kan i sin tur utgöra ett underlag i de första samtalen med arbetsgivaren, medlemmarna och övriga fackliga organisationer på arbetsplatsen.

Arbetet lokalt på arbetsplatserna måste ges fortsatt stöd när det gäller lönekartläggningsarbetet. Men det finns också ett behov av stöd i samband med förändringar av lönesystemen. Förbundet måste arbeta fram ett lönepolitiskt program utifrån de förutsättningar som finns idag. Här finns en stor möjlighet att engagera fler medlemmar för fackligt uppdrag, inte minst fler kvinnor.

Målet att öka andelen kvinnor bland de förtroendevalda med minst 4 procentenheter, som kongressen 2009 antog, har inte nåtts. Detta trots en fortsatt prioritering av tjejsatsningen och att andelen kvinnor bland medlemmarna ökat. Antalet förtroendevalda har inte minskat under perioden utan är i det närmaste i antal lika många. En större andel kvinnor bland medlemmarna borde öka möjligheterna att få fler kvinnor att ta fackliga uppdrag.

Beslutet om en ny organisation har inneburit att vissa uppdrag, framför allt på regional nivå, har försvunnit samtidigt som andra har tillkommit. Regionernas geografiska verksamhetsområde är större än vad de tidigare avdelningarna hade. Det förändrar inte behovet av antal förtroendevalda totalt sett, men när det i vissa fall har varit svårt att rekrytera förtroendevalda från en viss del av en region har de som blivit valda fått ett

geografiskt större verksamhetsområde att arbeta i. Det resulterar i längre resvägar och i vissa fall kan det vara ett hinder för den som har ansvar för att lämna och hämta barn. Fortfarande är det många gånger kvinnor som tar ett större ansvar för familjen i det avseendet. Samtidigt ser inte könsfördelningen totalt sett bland förtroendeuppdragen på klubbnivå annorlunda ut. Kvinnor är fortfarande underrepresenterade oavsett typ av uppdrag, förutom när det gäller sekreterare. På klubbnivå sker det fackliga arbetet till största del på arbetsplatsen under ordinarie arbetstid. Det visar trots allt att det är andra faktorer som spelar in när det gäller att uppnå en könsfördelning som speglar medlemmarna.

Tjejsatsningen har visat att kvinnor är intresserade av fackliga frågor och av att ta fackliga uppdrag. 84 % av de deltagare, som är kvar som medlemmar idag, har flera fackliga uppdrag ofta både lokalt och regionalt. Tjejsatsningen visar att riktade insatser är ett bra verktyg för att stärka kvinnor att engagera sig i fackligt arbete. Kvinnor behöver uppmuntran och stöd och det arbetet måste fortgå.

I grunden handlar jämställdhetsarbetet om den fackliga organisationens legitimitet. Om vi inte kan tillvarata alla medlemmars intressen – varför ska de då vara med? I det perspektivet är jämställdhetsarbetet även ett viktigt rekryteringsarbete.

Mål för jämställdhetsarbetet 2017

Att gå med i en fackförening är att ta ställning. Det är ett ställningstagande för den kollektiva styrkan. I det perspektivet är det viktigt att alla medlemmars rättigheter tas tillvara.

Jämställdhetsarbetet måste finnas med i allt det Livs arbetar med. Oavsett om det handlar om representation, förhandlingar, arbetsmiljöarbete eller facklig utbildning måste det vara klart hur det fackliga arbetet kan påverka kvinnor och mäns villkor. Det är bara så jämställdhet mellan könen kan uppnås.

Fackföreningen har ett stort ansvar och en bra förutsättning att lyckas eftersom vi finns i medlemmarnas vardag, på arbetsplatsen.

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det måste vara grunden för en demokrati. Att kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete borde vara en självklarhet. Att oavsett kön arbeta i en god och säker arbetsmiljö och ha lika möjligheter att utvecklas i arbetet likaså. En arbetsorganisation som ger alla samma möjlighet till omväxling, lärande och utveckling i lön är bra grunder till en framgångsrik arbetsplats och till anställningstrygghet för den enskilde. Att arbetstider och anställningsförhållanden utformas så att både kvinnor och män har möjlighet att förena arbete och familjeliv är viktigt för en jämställd arbetsplats. Det ska vara utgångspunkterna för jämställdhetsarbetet.

Livs ska engagera medlemmarna för fackligt och politiskt arbete och det är viktigt att de förtroendevalda speglar medlemmarna i stort. Fler kvinnor måste uppmuntras och stödjars att arbeta fackligt.

Även om de tidigare målen inte uppnåtts finns ingen anledning att ompröva eller frångå de. Tvärt om är det viktigt att fortsätta jämställdhetsarbetet med oförtruten kraft och då är det viktigt att målet är konkret och tydligt. Vi vill mer genom fackligt arbete!

Målen för jämställdhetsarbetet fram till 2017 är

att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män med minst hälften,
att öka andelen kvinnor bland de förtroendevalda med minst 4 procent enheter.

Förslag till beslut

Kongressen föreslås besluta

att godkänna rapporten,
att arbetet med jämställda löner ska ha fortsatt prioritet,
att arbetet med tjejsatsningen ska ha fortsatt prioritet.

