

Jämställdhets- rapport

JÄMSTÄLLDHETSRAPPORT

Innehåll

Förord	3
Jämställdhet handlar om rättvisa och demokrati.....	3
Arbetsgivaren har ett stort ansvar	4
Jämställdhet i organisationen	5
Medlemmar	5
Könsfördelning alla medlemmar.....	5
Förtroendevalda.....	5
Könsfördelning alla förtroendevalda.....	5
Könsfördelning förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb	7
Könsfördelning förtroendeuppdrag region	8
Könsfördelning förtroendeuppdrag förbundet.....	9
Tjejsatsningen	12
Jämställda löner	15
Medellöneökningar i Livs	15
Stöd i kollektivavtalet.....	15
Att sätta lönen i system	16
Deltidspension	16
Arbetsmiljö	16
Slutsatser	17
Förslag till beslut	18

Förord

Andelen kvinnor bland förbundets medlemmar har minskat under kongressperioden, men för att vara ett industriförbund har Livs förhållandevis hög andel kvinnor bland medlemmarna. En jämn könsfördelning är en styrka både för livsmedelsindustrin och för förbundet.

Kongressen 2013 antog målen att minst halvera löneskillnaderna mellan kvinnor och män och att öka andelen kvinnor bland de förtroendevalda med minst 4 procentenheter.

De insatser som genomförts har inte varit tillräckliga för att uppnå målen fullt ut.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har ökat under kongressperioden. Endast år 2014 fick kvinnor en högre löneökning både räknat i procent och räknat i kronor.

När det gäller representativiteten så har det skett en förbättring. De förtroendevalda speglar medlemskåren bättre idag än 2012. Skillnaden mellan andelen kvinnor bland medlemmarna och andelen kvinnor bland de förtroendevalda har minskat med 2 procentenheter. Inom vissa förtroendeuppdrag, som exempelvis klubbordförande, förhandlingsdelegation och ombudsmän har det skett stora positiva förändringar och det visar att det går åt rätt håll.

Rapporten redovisar en bild över utvecklingen och resultatet av förbundets jämställdhetsarbete under kongressperioden och innehåller förslag till beslut. I den här rapporten anges inga mål för jämställdhetsarbetet då det är tänkt att kongressen ska behandla ett separat framtidsdokument med mål för verksamheten.

Jämställdhet handlar om rättvisa och demokrati

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Livs var först bland fackförbunden att tydligt markera vikten av jämställdhet då 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. Det handlar i grunden om alla människors lika värde och rätt. Det handlar om att vi som fackförening ser och vill göra något åt de orättvisor som våra medlemmar upplever. Facklig feminism ser att klass och kön hänger ihop.

För att uppnå jämställdhet kan kvinnor och män behandlas lika eller olika.

Jämställdhetsarbetet kan ha olika fokus. Det kan handla om att uppnå en jämn könsfördelning av kvinnor och män eller att förändra maktförhållanden mellan könen.

Ett prioriterat jämställdhetsarbete strävar efter en jämn fördelning av kvinnor och män på arbetsplatsen, i olika yrkesroller, på utbildningar, på olika nivåer i samhället och i fackföreningen. Ett prioriterat jämställdhetsarbete strävar efter jämställdhet mellan kvinnor och män utifrån makt, inflytande, ekonomi, utbildning, arbete och integritet.

Det är viktigt att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns möjligheter. Det är ett arbete som inte nödvändigtvis förändras i och med en jämn könsfördelning.

Arbetsgivaren har ett stort ansvar

Arbetsgivaren är skyldig att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för arbetstagarnas lika rättigheter och möjligheter. Arbetsgivaren ska analysera orsaker till upptäckta risker och hinder och genomföra förebyggande och främjande åtgärder. Arbetsgivaren är skyldig att följa upp och utvärdera arbetet.

Det arbetsgivaren kan undersöka och analysera är områden som ergonomi, maskiner, omklädningsrum, skyddsutrustning, klädkrav och arbetstider. Likaså förekomsten av trakasserier, sexuella trakasserier, arbetstagarnas och chefernas kunskap om diskriminering och trakasserier. Arbetsgivaren ska också undersöka och analysera hur trakasserier kan förhindras på arbetsplatsen och arbetsgivarens utredningsskyldighet. Det ska också finnas rutiner för hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier har inträffat.

Alla arbetsgivare ska genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete och mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav med högre lön.

Arbetsgivare ska se till att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt.

Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för att uppnå jämställda arbetsplatser. Här finns stöd i både lagstiftning och kollektivavtal. Som fackförening är det en självklar uppgift att ställa krav på arbetsgivaren.

I avtalsrörelsen 2016 var ett av kraven att införa en modell för att systematiskt arbeta med jämställdhet. Kravet var en del av den gemensamma avtalsplattformen tillsammans med de övriga förbunden som ingår i Facken inom industrin. En förutsättning för att komma längre i jämställdhetsarbetet är att i avtal tydligt formulera hur jämställdhetsar-

betet ska gå till med möjligheter att påverka utformandet av det förebyggande och främjande arbetet.

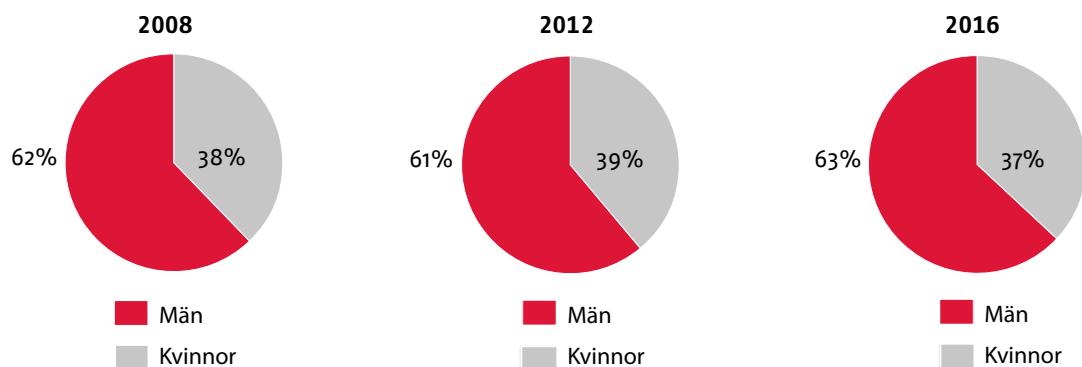
Resultatet i avtalsrörelsen 2016 innebar att parterna inom industrin kom överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp som ska arbeta med hur modellen för systematiskt jämställdhetsarbete ska kunna föras in i avtal. Parterna ska gemensamt verka för att diskrimineringslagstiftningen blir semidispositiv för att arbetsmarknadens parter på så vis, i kollektivavtal, ska kunna avtala om hur jämställdhetsarbetet ska bedrivas.

Jämställdhet i organisationen

För att på allvar prioritera jämställdhetsarbetet i organisationen är det viktigt att kontinuerligt mäta och följa utvecklingen av könsfördelningen bland medlemmar, förtroendevalda och anställda. De förtroendevalda och anställda ska spegla medlemskåren. Den jämförande statistiken utgår från jämställdhetsrapporterna till 2009 och 2013 års kongress och avser året innan de kongresserna. Undantaget är förhandlingsdelegationerna som redovisas för respektive avtalsrörelse.

Medlemmar

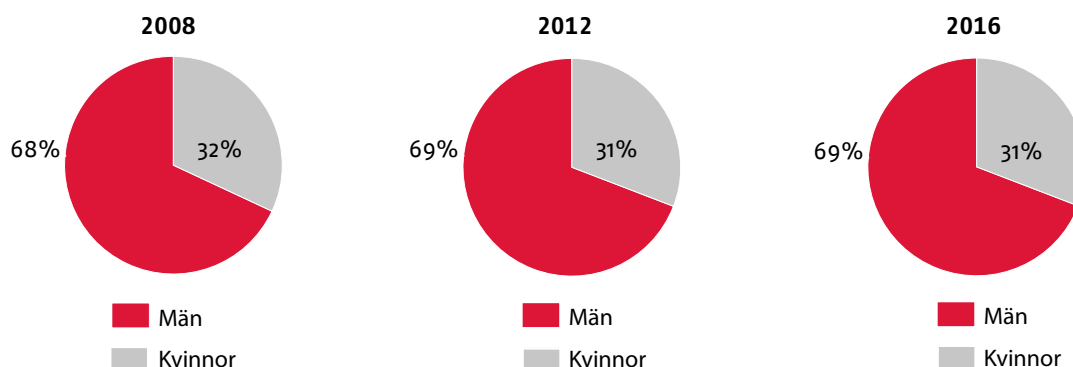
Könsfördelning alla medlemmar



Könsfördelningen bland medlemmarna är 37 procent kvinnor och 63 procent män. 2013 var det 39 procent kvinnor och 61 procent män. Andelen kvinnor bland medlemmarna har sjunkit med 2 procentenheter. Uppgifterna hämtade från registret i november 2016.

Förtroendevalda

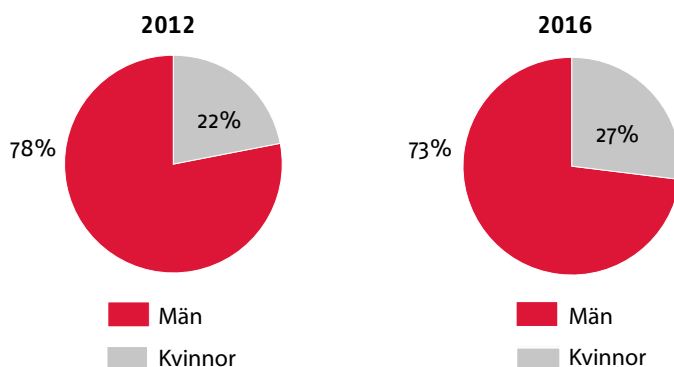
Könsfördelning alla medlemmar



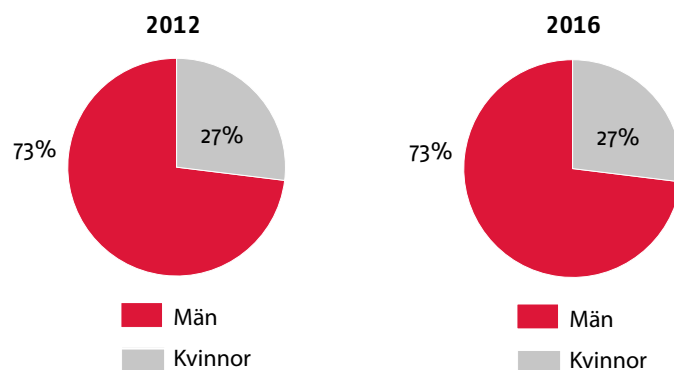
Könsfördelningen bland förtroendevalda är 31 procent kvinnor och 69 procent män. Det är samma fördelning som 2013. 2013 var skillnaden 8 procentenheter mellan andelen kvinnor bland medlemmarna och andelen kvinnor bland de förtroendevalda. Det har skett en positiv förändring under kongressperioden och skillnaden är nu 6 procentenheter.

Könsfördelning förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb

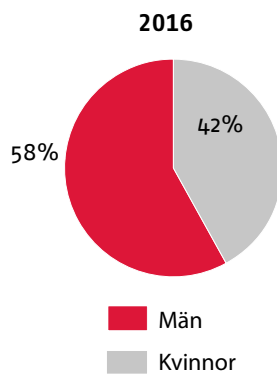
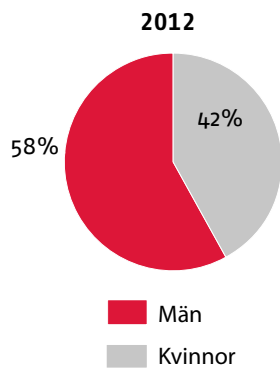
Ordförande, klubb



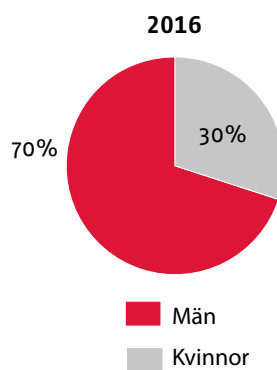
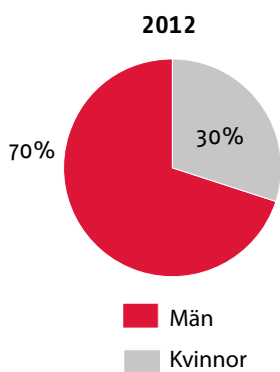
Vice ordförande, klubb



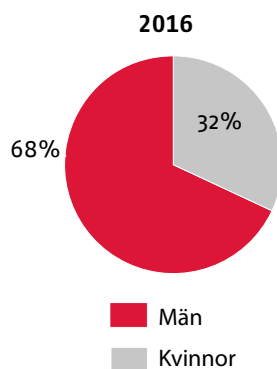
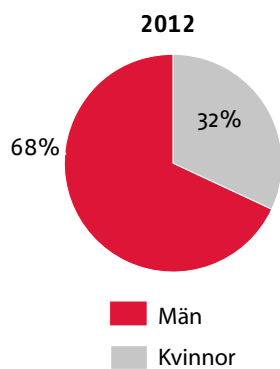
Sekreterare, klubb



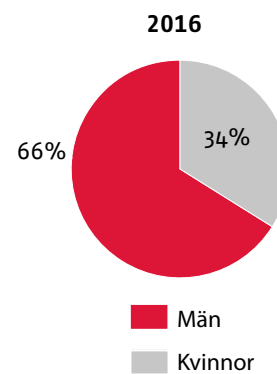
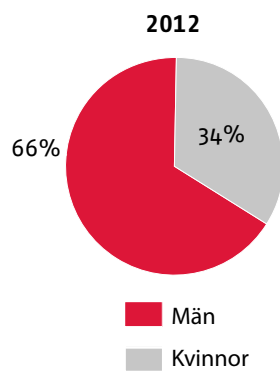
Kassör, klubb

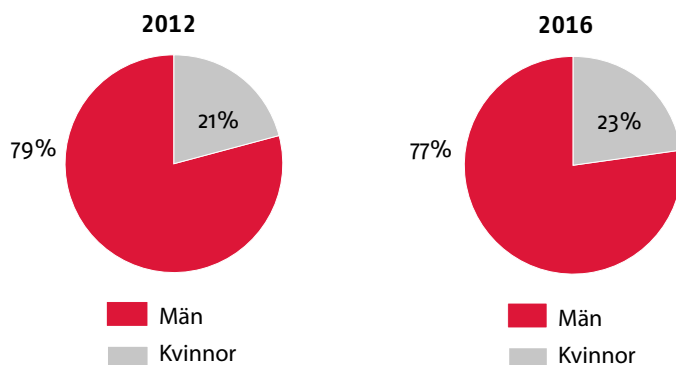
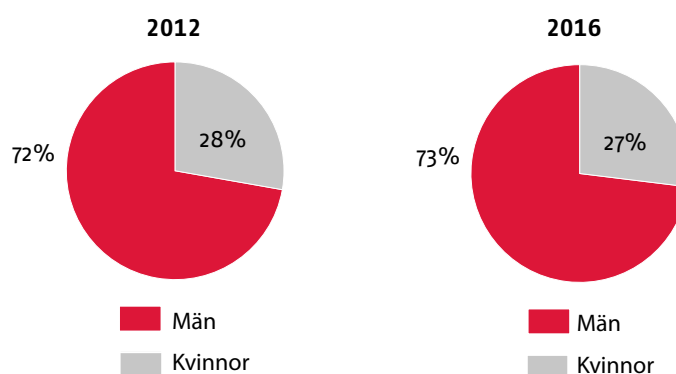


Styrelseledamot, klubb

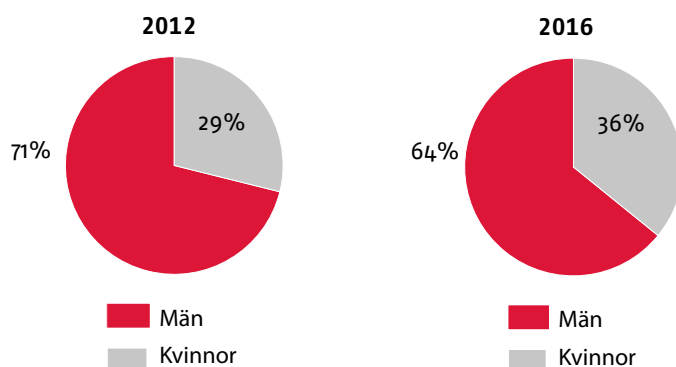


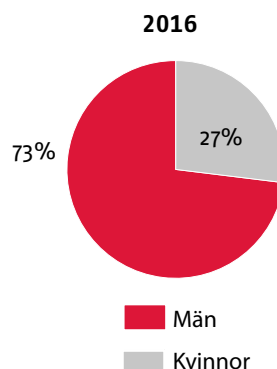
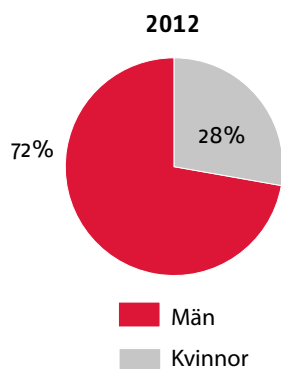
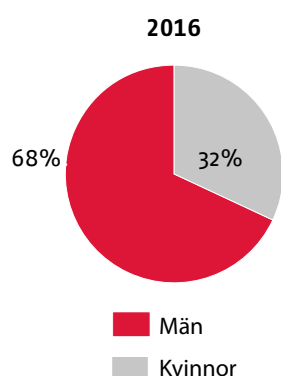
Styrelsesuppleant, klubb



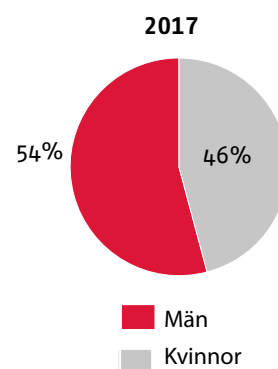
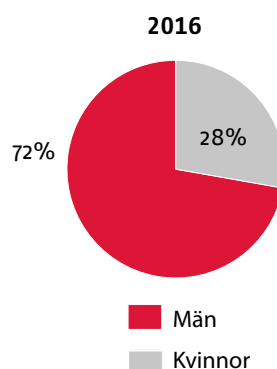
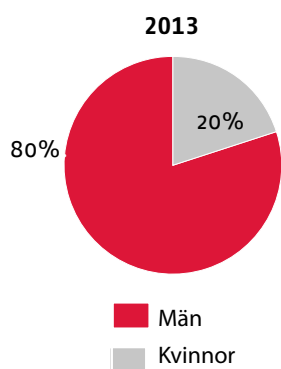
Huvudskyddsombud, klubb**Skyddsombud, klubb**

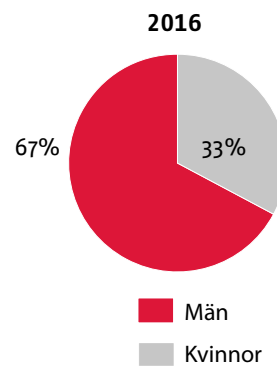
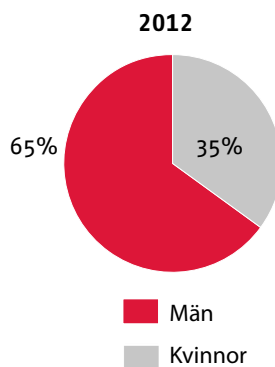
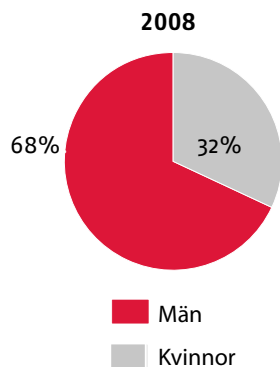
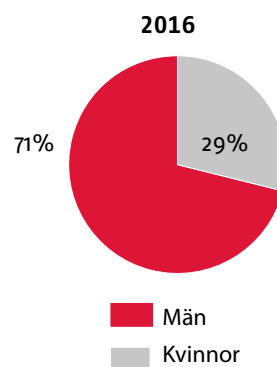
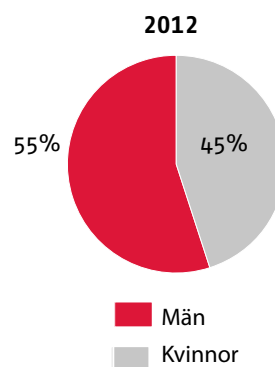
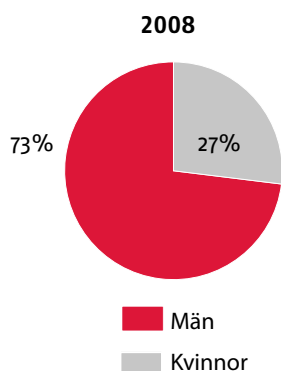
Jämfört med 2013 har andelen kvinnor med uppdrag som klubbordförande ökat med fem procentenheter och andelen kvinnor med uppdrag som huvudskyddsombud har ökat med 2 procentenheter. För övriga uppdrag är andelen kvinnor oförändrat jämfört med 2013, förutom för skyddsombud där andelen minskat med 1 procentenhet.

Könsfördelning förtroendeuppdrag region**Regionalt förtroendevald**

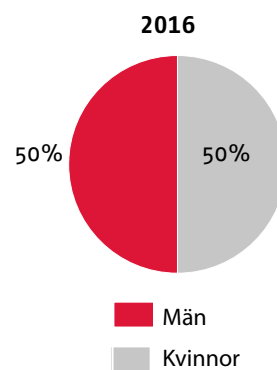
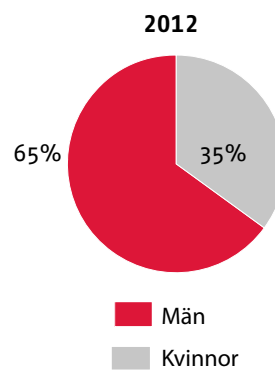
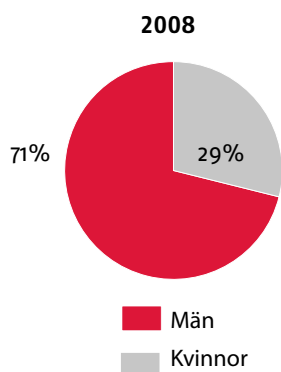
Regionalt skyddsombud**Klubbansvarig**

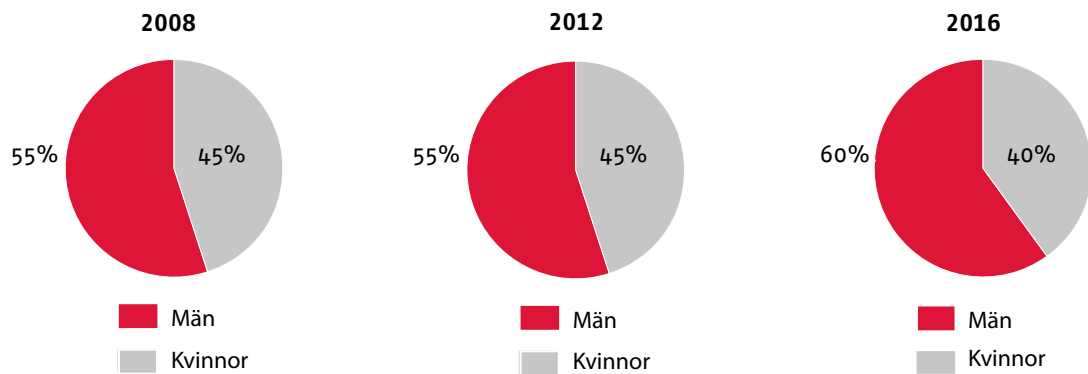
Jämfört med 2013 har andelen kvinnor med uppdrag som regionalt förtroendevald ökat med 7 procentenheter. Andelen kvinnor med uppdrag som regionalt skyddsombud har minskat med 1 procentenhet. Förtroendeuppdraget Klubbansvariga är ett nytt uppdrag och har ingen jämförbar statistik från 2013.

Könsfördelning förtroendeuppdrag förbundet**Förhandlingsdelegation**

Förbundsmeetet**Förbundsstyrelsen**

Jämfört med 2013 har andelen kvinnor med uppdrag i förhandlingsdelegation ökat med 11 procentenheter. Andelen kvinnor med uppdrag i förbundsmeetet har minskat med 2 procentenheter. En stor förändring har skett av andelen kvinnor i förbundsstyrelsen som minskat med 30 procentenheter jämfört med 2013 då andelen kvinnor var 55 procent. Förändringen har skett under kongressperioden. Vid valet av ny förbundsstyrelse vid kongressen 2013 var andelen kvinnor 45 procent.

Lokalombudsmän

Centralombudsmän

Av det totala antalet ombudsmän är andelen kvinnor 46 %. Jämfört med jämställdhetsrapporten 2013 har andelen kvinnor som ombudsmän ökat med 14 procentenheter. Hälften av lokalombudsmännen är kvinnor vilket är en ökning med 20 procentenheter sedan 2013. Andelen kvinnor som är centralombudsmän har minskat med 5 procentenheter. Bakgrunden till det är att på grund av stora pensionsavgångar under 2017 är antalet centralombudsmän högre än normalt. Antalet kvinnor som centralombudsmän är högre än 2013. Om hänsyn tas till planerade pensionsavgångar är andelen kvinnor bland centralombudsmännen 60 %. Det är en förbättring med 20 % jämfört med 2012.

Tjejsatsningen

Under kongressperioden har förbundet fortsatt att årligen genomföra tjejsatsningen. Satsningen har utgjorts av en utbildningsinsats och av ett arbete lokalt i regionerna. Utbildningens innehåll har handlat om facklig grundutbildning, informera och agitera, fackligt politiskt arbete och jämställdhetsutbildning. Det lokala arbetet i regionerna har inneburit att genomföra uppsökeri på arbetsplatserna med medlemsrekrytering i fokus.

Under kongressperioden har 67 kvinnor deltagit i förbundets tjejsatsning och totalt har 151 kvinnor deltagit sedan starten 2006.



Beata Ossowska,
Orkla Confectionery &
Snacks (Göteborgs Kex) i
Kungälv

Fackliga uppdrag: Styrelselev i klubbstyrelsen, kontaktombud

"Tjejsatsningen var min första fackliga utbildning. Jag såg ett anslag på Livsklubbens anslagstavla och bestämde mig för att söka den. Det var en väldigt bra utbildning, speciellt att det var fokus på oss kvinnor och hur vi kan påverka situationen på fabriksgolvet. Våra lärare, två kvinnor, var också helt fantastiska. De fick oss att samarbeta och prata inför grupp som inte är helt enkelt. Ett par år efter tjejsatsningen, när vi fått en kvinna som klubbordförande, så fick jag frågan om jag ville jobba fackligt. Det har varit väldigt lärorikt och jag hoppas att jag kunnat bidra."



Linda A. Mäkelä,
Coop Forums bageri,
Umeå

Fackliga uppdrag: Klubbordförande, skyddsombud, studieorganisatör, demokratiutvecklingsansvarig i klubben, försäkringsinformatör i klubben och i regionen samt regionalt förtroendevald.

"Tjejsatsningen stärkte mig verkligen. Jag fick mycket bättre självförtroende. Utbildningen fick mig att inse att jag klarar mer än jag tror. Jag har också insett hur viktigt det är att vi tjejer stöttar varandra. Innan var jag endast aktiv i klubben. Men efter att ha gått tjejsatsningen tackade jag även ja till förtroendeuppdrag i regionen. Det ledde till att jag även tog på mig att under hösten för LO:s räkning informera om AFA: försäkringar och att för Livs räkning delta i en medlemsvärningskampanj. Jag har nu även tackat ja till att bli nominerad till ytterligare uppdrag; att vara regionalt skyddsombud samt att sitta i regionens verkställande utskott."



Madelene Kohut,
Skrufs snus, Sävsjö

Fackliga uppdrag: Klubbansvarig i regionen, regionalt förtroendevald och regional försäkringsinformatör

"Tack vare denna utbildning så vågar jag ta för mig och ta plats på ett helt annat sätt än tidigare. Det var också skönt att få träffa andra tjejer och få utbyta erfarenheter. Det kan man behöva som ung tjej i förbundet. Även om jämställdhetsarbetet går framåt inom Livs så är det fortfarande fler killar än tjejer som är aktiva. Jag var i och för sig fackligt aktiv innan tjejsatsningen, var klubbordförande. Men nu är jag ännu mer aktiv. Jag har också under året som gått jobbat fackligt på heltid, haft en projektanställning och jobbat med organisering i regionen."



Johanna Leonard,
Sveas bageri, Kumla

Fackliga uppdrag: Klubbordförande, försäkringsinformatör i klubben, skyddsombud

"Tjejsatsningen gav mig massor. Jag har fått ett nätverk och jag känner också mer delaktighet i det fackliga arbetet. Jag fick också en tydligare bild av facket och vad det står för. Jag vet också mer om de möjligheter som finns om jag vill engagera mig ytterligare, både fackligt och politiskt. Det jag önskar är att jag blivit aktiv betydligt tidigare. Det är så mycket jag skulle vilja göra. Nu är jag småbarnsmamma och har begränsat med tid när det gäller att ta på mig fler uppdrag. Det jag skulle vilja är att få de som är yngre att engagera sig, få dem att börja den fackliga och politiska resan tidigare än jag gjort."



Lena Persson,
Livsmedelsarbetare-
förbundet

Fackliga uppdrag: Central ombudsman

"När jag gick tjejsatsningen var jag klubbordförande på Domstein (Marenor) i Kungshamn. Tack vare utbildningen stärktes jag i min roll och jag fick bättre självförtroende. Jag lärde också känna fackligt aktiva utanför min arbetsplats och fick även en fördjupad förståelse för hur facket fungerar. Avgörande var också inställningen att det är klart att vi kvinnor kan. Det ledde i sin tur till att jag sökte aspirantutbildningen. Jag antogs och 2012 började jag jobba som lokalombudsman och sedan januari 2016 är jag förbundsombudsman."

Jämställda löner

Enligt SCB:s rapport *På tal om kvinnor och män* har kvinnor 2015, sett till hela arbetsmarknaden och när alla löner är uppräknade till heltid, 87 procent av mäns lön. Den största anledningen till att det ser ut så är att kvinnor och män finns i olika yrken och att mansdominerade yrken tenderar att betalas högre än kvinnodominerade yrken.

Bortser vi från att kvinnor och män väljer olika yrken, har olika utbildning med mera blir skillnaden lägre. Kvinnor på arbetsmarknaden i stort tjänar då 94 procent av männens lön.

Tas det däremot hänsyn till att en större andel kvinnor än män arbetar deltid, tar längre föräldraledighet och vårdar sjuka barn i högre grad än män ökar skillnaden mellan kvinnors och mäns löner. Kvinnor har då 81 procent av männens löner.

När arbetslivet är över kan kvinnor i genomsnitt få 67 procent av männens pension.

Medellöneökningar i Livs

	2013–2015	2015
Totalt	2,5	3,3
Kvinnor	2,6	3,3
Män	2,5	3,3

Löneökningen för hela Livs var 3,3 procent 2015. Kvinnor och män hade samma löneökning 2015 räknat i procent. Kvinnor har under perioden 2013–2015 marginellt fått en högre löneökning med 2,6 procent. I kronor räknat fick kvinnor år 2014 en högre ökning. Under hela perioden 2013–2015 har männen fått en högre genomsnittlig ökning räknat i kronor. Kvinnor tjänar 93,7 procent av männens lön. Det är lägre andel jämfört med 2011 då kvinnor tjänade 94,1 procent av männens lön. Kvinnor tjänar 1 607 kr mindre i månaden än vad männen tjänar. Räknat på helår motsvarar det 19 284 kr. Räknat på ett helt arbetsliv motsvarar det ca 771 360 kr. Till det kommer lägre semesterlön och lägre pension.

Stöd i kollektivavtalet

Parterna har i de centrala kollektivavtalen 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.

De lokala parterna ska inför löneförhandlingarna analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att det finns omotiverade löneskillnader i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Att sätta lönen i system

Genom att ta fram ett lönesystem anpassat för den egna arbetsplatsen lägger de lokala parterna en god grund för att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

I ett lönesystem är lönesättningen lika för alla. Lönesättningen utgår från ett fastställt regelverk och tydliga, väldefinierade lönefaktorer. Ett lönesystem ger förutsättningar för att de löneskillnader som finns är rättvisa och i första hand utgår från skillnader i arbetets krav. Med ett lönesystem minskar risken för godtyckliga löner och risken för lönediskriminering.

Det är viktigt att aktivt arbeta med lokala lönesystem och arbetsorganisation. Av den anledningen har förbundsstyrelsen antagit en policy, *Att sätta lönen i system* och förbundet har tagit fram en utbildning som handlar om lönesystem. Syftet med utbildningen är att ge den lokala fackliga organisationen verktyg och medel i arbetet med att säkerställa det fackliga inflytandet över lönerna på arbetsplatsen.

Under 2016 genomfördes två utbildningstillfällen där totalt 19 kvinnor och 47 män deltog. Kvinnorna återfinns på 14 av de 28 deltagande klubbarna. Tre av de 28 klubbarna representerades av enbart kvinnor. Resterande 25 klubbar representerades av antingen enbart män eller både män och kvinnor.

Deltidspension

I samband med avtalsrörelsen 2013 enades parterna om att införa deltidspension. Skälet till detta var att arbetstagarna framöver troligtvis kommer vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än idag och för många kommer det innebära påfrestningar på kroppen som gör det svårt att jobba heltid.

Genom att införa deltidspension, göra det möjligt att jobba deltid och ta pension resterande tid, ges möjlighet till ett längre yrkesliv. Detta gäller inte minst för de kvinnor som arbetar inom livsmedelsindustrin. Oftast har kvinnor arbetsuppgifter, både på arbetet och i hemmet, som sliter hårt på kroppen och som gör det svårt att arbeta full tid fram till pensionen. Många kvinnor väljer redan idag att arbeta deltid på grund av att kroppen inte orkar mer. Med deltidspension kommer den minskade arbetstiden inte drabba kvinnorna lika hårt ekonomiskt som det gör idag.

Arbetsmiljö

Antalet anmälda arbetsskador på grund av arbetsolyckor inom livsmedelsindustrin ökar. Under 2015 anmäldes 260 fler arbetsskador på grund av arbetsolyckor än jämfört med 2011. Enligt arbetsmiljöverkets statistik är arbeten inom livsmedelsindustrin en av de yrkesgrupper som

anmälde flest arbetsolyckor med sjukfrånvaro per 1000 förvärvsarbetande kvinnor. Könsskillnaderna när det gäller anmälda arbetsskador har i stort sett varit konstant under de senaste åren. Män drabbas oftare av olycksfall och kvinnor drabbas oftare av arbetsskador. 32 procent av de anmälda arbetsskadorna på grund av olycksfall gjordes av kvinnor och 47 procent av arbetssjukdomarna. Om hänsyn tas till antalet kvinnor i livsmedelsindustrin är kvinnor överrepresenterade i statistiken för såväl arbetsolyckor som för arbetsskador.

Slutsatser

Jämfört med 2013 har andelen kvinnor bland medlemmarna minskat medan andelen kvinnor bland de förtroendevalda är oförändrat. Som ett resultat av det så har skillnaden mellan andelen kvinnor bland medlemmarna och andelen kvinnor bland de förtroendevalda minskat med 2 procentenheter. Andelen kvinnor av ombudsmännen, av klubbordförande och av ledamöterna i förhandlingsdelegationerna har ökat under kongressperioden.

Gruppen förtroendevalda speglar därmed i högre grad medlemskåren jämfört med 2013. Det är viktiga framsteg i jämställdhetsarbetet. Förbundets tjejsatsning är en av orsakerna till framgången. En bred medvetenhet och insikt om att jämställdhet är bra för alla i organisationen är en annan starkt bidragande orsak.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har inte minskat utan tvärtom ökat. Förbundet förfogar inte på egen hand över lönerna utan det är resultatet av vår förmåga att träffa bra avtal med motparten. Arbetsgivarnas ansvar för jämställda arbetsplatser är stort och här måste vi ställa större krav på åtgärder. I det perspektivet är det viktigt att vi rustar organisationen och framför allt klubbarna. Arbetet med att sätta lönen i system har bara börjat och utgör en viktig del för att uppnå jämställda löner.

Tillgången till bra lönestatistik är väldigt viktig, inte minst i avtalsrörelsen, och här finns ett behov av att för framtiden få tillgång till bättre och mer tillförlitliga underlag.

En viktig del för jämställdhetsarbetet är bra arbetsmiljö. Arbetsskadorna ökar och kvinnor utsätts i högre grad för dålig arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och möjligheter att utvecklas i arbetet är viktiga delar. Fortfarande är uppdelningen av arbetsplatserna tydlig i typiska kvinnodominerade och typiska mansdominerade arbetsuppgifter. En livsmedelsindustri för framtiden måste attrahera unga, både kvinnor och män. Då duger det inte att organisera arbetet efter förlegade normer och värderingar. Här har Livsmedelsföretagen ett stort ansvar och vi som facklig organisation måste vara drivande och aktiva i förändringsarbetet.

Förslag till beslut

Kongressen föreslår besluta

att godkänna rapporten,

att arbetet med jämställda löner ska ha fortsatt prioritet,

att arbetet med tjejsatsningen ska ha fortsatt prioritet.