



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 region	7
Könsfördelning förtroendeuppdrag förbundet	8
Tjejsatsningen	10
Fem deltagare i Tjejsatsningen	10
Jämställda löner	12
Omotiverade löneskillnader ska utjämnas	12
Bra lönesystem motverkar diskriminering	13
Pensionssystemet är ojämnt	14
Fler yngre får avsättning till avtalspension	14
Deltidspension ger bättre förutsättningar	14
Arbetsmiljö	15
#Metoo	15
Slutsatser	16
Förslag till beslut	17

Förord

Förbundet står för en feministisk grundsyn. 2005 beslutade kongressen att tydliggöra det genom att skriva in i stadgarna att ”förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn.”

En feministisk grundsyn innebär att stå upp för att alla, oavsett kön, ska få samma ekonomiska, politiska och sociala rättigheter. Alla ska ha samma ansvar och möjligheter. Den som är feminist ser att strukturerna i samhället bygger på att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp. En feminist vill göra något åt den orättvisan och som feministiskt förbund väljer vi att göra det. Det handlar om alla människors lika värde.

Utvecklingen mot ett mer jämställt samhälle och jämställd arbetsmarknad har gått åt rätt håll de senaste åren. I förbundet märks det bland annat genom att andelen förtroendevalda kvinnor har ökat i relation till andelen kvinnor som är medlemmar men även genom att allt fler kvinnor axlat uppdrag såsom ordförande. På kongressen 2017 valdes för första gången i förbundets historia en kvinna till förbundsordförande. Kongressen valde även en förbundsledning och förbundsstyrelse med majoriteten kvinnor.

Denna rapport behandlar förbundets jämställdhetsarbete, utveckling samt resultat under kongressperioden och innehåller förslag till beslut. Målsättningar för jämställdhetsarbetet under kommande kongressperiod återfinns i framtidsdokumentet Livsmedelsarbetare för framtiden.

Jämställdhet berör alla

Jämställdhet är inte en fråga för enbart kvinnor, det är en fråga som berör alla. Jämställdhet handlar om att uppmärksamma de värderingar, normer och attityder som påverkar såväl kvinnors som mäns livsvillkor. Förbundets verksamhet måste i alla lägen präglas av målet om ett jämställt samhälle oavsett om det handlar om löner, representation, utbildningar, arbetsmiljö eller andra frågor.

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

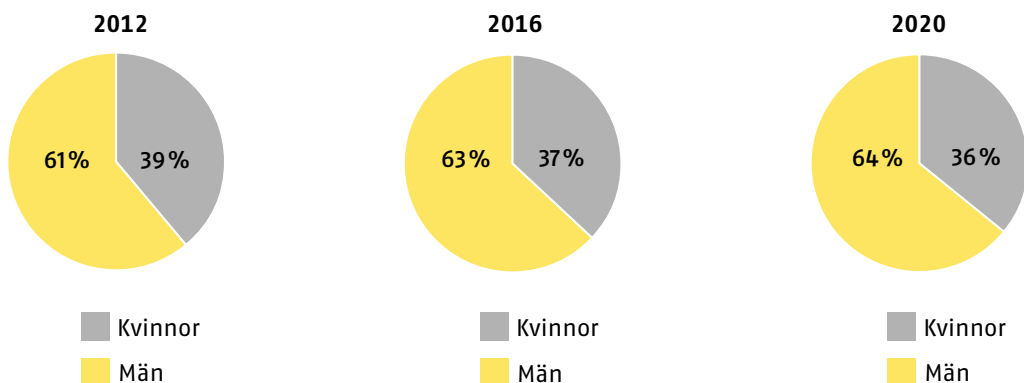
Det går inte utläsa allt från statistik men statistik är ett hjälpmedel för att se utvecklingen i förbundet. Den statistik som redovisas i denna rapport är hämtad från förbundets system och baseras på underlag per den 1 november respektive år.

Medlemmar

Könsfördelning alla medlemmar

Könsfördelningen bland medlemmarna är 36 procent kvinnor och 64 procent män. 2016 var 37 procent kvinnor och 63 procent män. Andelen kvinnor bland medlemmarna har sjunkit med 1 procentenhet sedan 2016.

Könsfördelning alla medlemmar

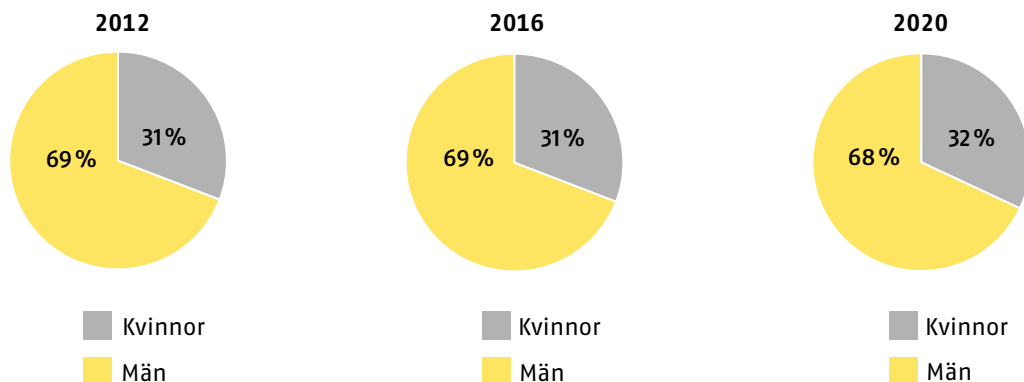


Förtroendevalda

Könsfördelning alla förtroendevalda

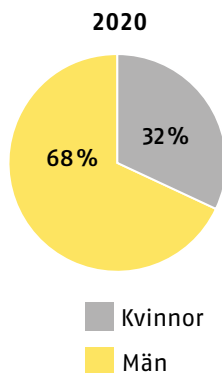
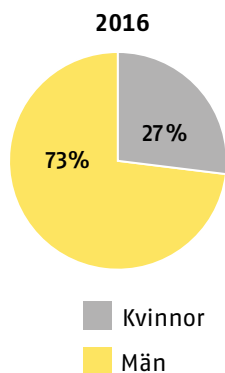
Könsfördelningen bland samtliga förtroendevalda i förbundet visar att 32 procent är kvinnor och 68 procent är män. 2016 var skillnaden 6 procentenheter mellan andelen kvinnor bland medlemmarna och andelen kvinnor bland de förtroendevalda. Det har skett en positiv förändring under kongressperioden och skillnaden är nu 4 procentenheter.

Könsfördelning alla förtroendevalda

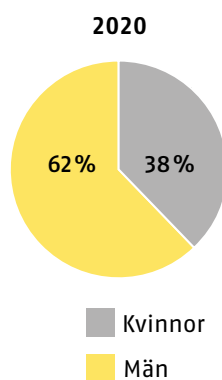
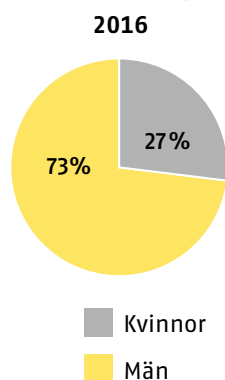


Könsfördelning förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubb

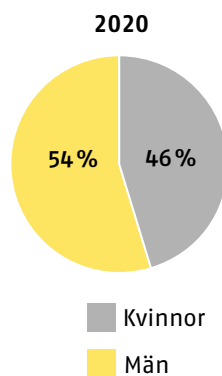
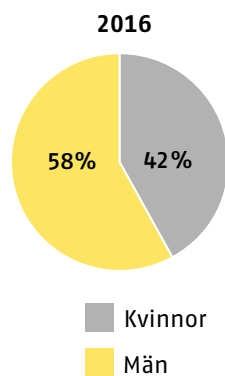
Ordförande, klubb



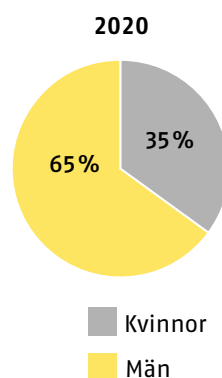
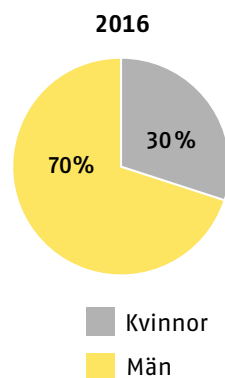
Vice ordförande, klubb



Sekreterare, klubb

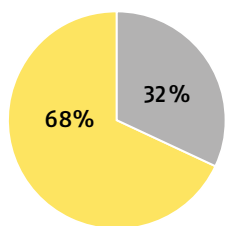


Kassör, klubb



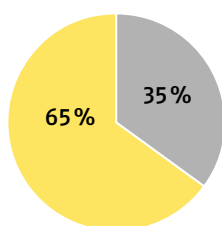
Styrelseledamot, klubb

2016



■ Kvinnor
■ Män

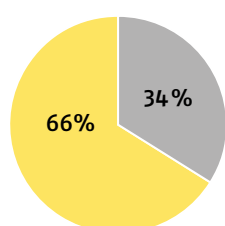
2020



■ Kvinnor
■ Män

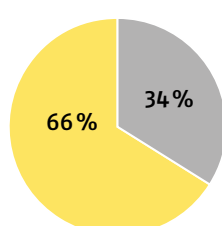
Styrelsesuppleant, klubb

2016



■ Kvinnor
■ Män

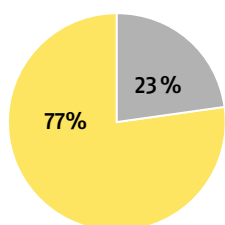
2020



■ Kvinnor
■ Män

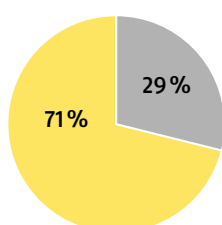
Huvudskyddsombud, klubb

2016



■ Kvinnor
■ Män

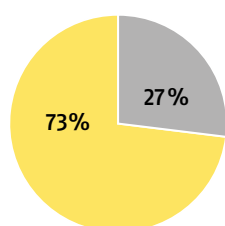
2020



■ Kvinnor
■ Män

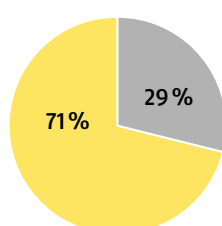
Skyddsombud, klubb

2016



■ Kvinnor
■ Män

2020



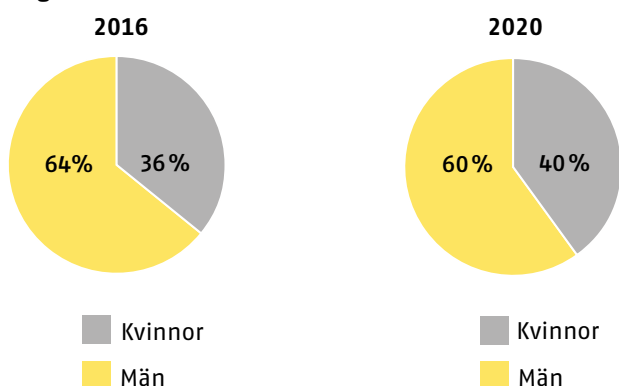
■ Kvinnor
■ Män

Jämfört med 2016 så har andelen kvinnor med förtroendeuppdrag på arbetsplatsklubbarna ökat inom alla uppdrag utom styrelsesuppleant där det är oförändrat. Genom att andelen kvinnor med uppdrag på klubb ökat, närmar sig andelen kvinnor som förtroendevalda andelen medlemmar som är kvinnor.

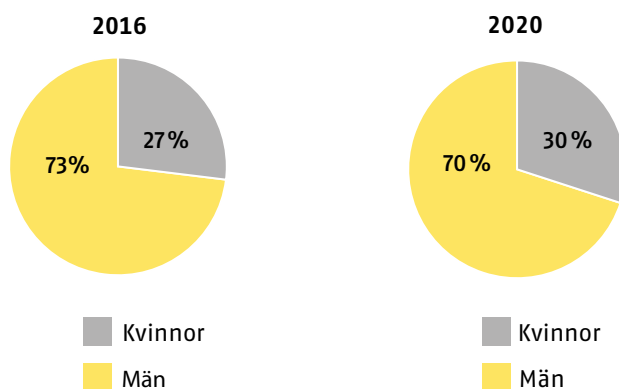
Könsfördelning förtroendeuppdrag region

I förhållande till 2016 har andelen kvinnor med uppdrag som regionalt förtroendevald ökat med 4 procentenheter. Andelen kvinnor som är regionala skyddsombud har ökat med 3 procentenheter medan andelen kvinnor som är klubbansvariga har minskat med 8 procentenheter sedan 2016.

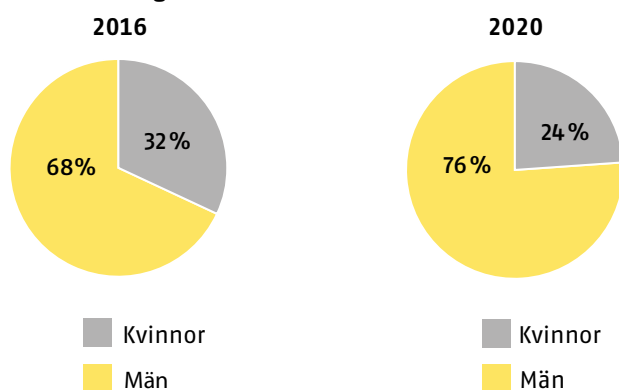
Regionalt förtroendevald



Regionalt skyddsombud

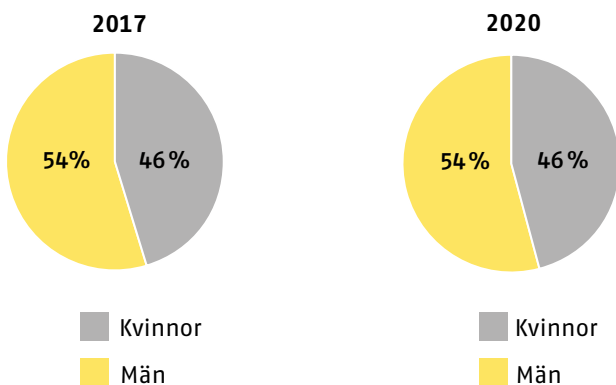


Klubbansvarig

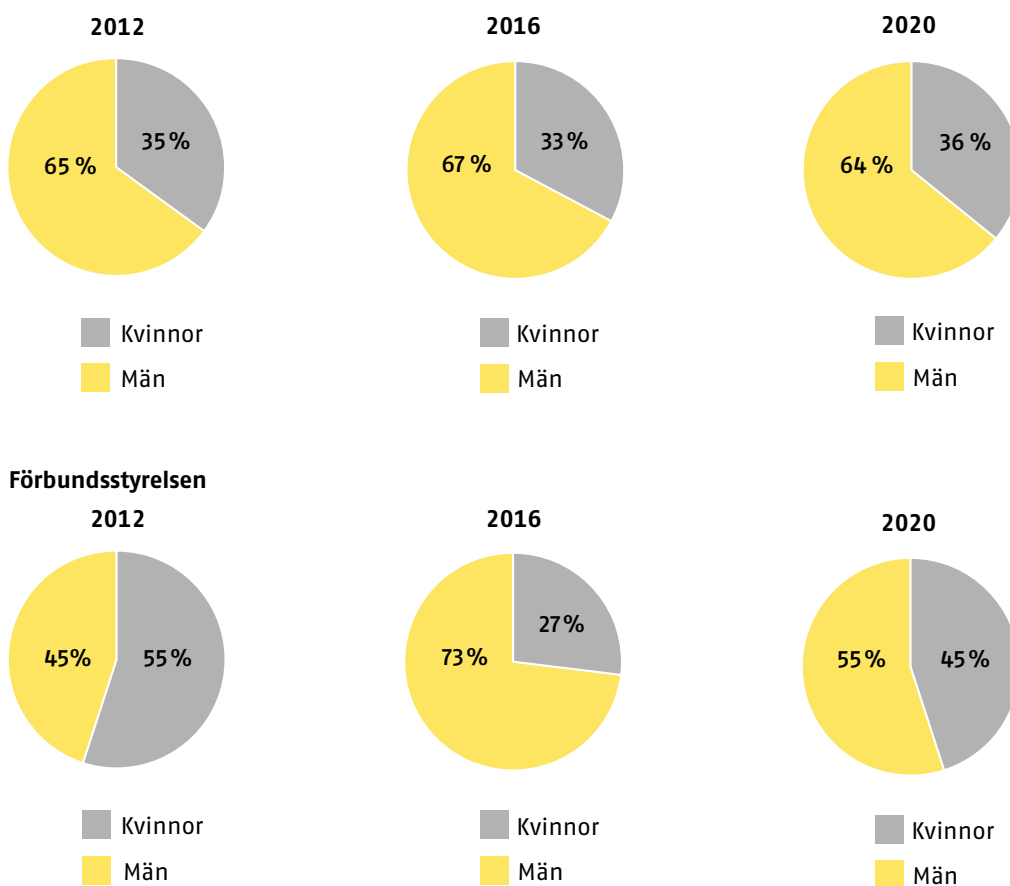


Könsfördelning förtroendeuppdrag förbundet

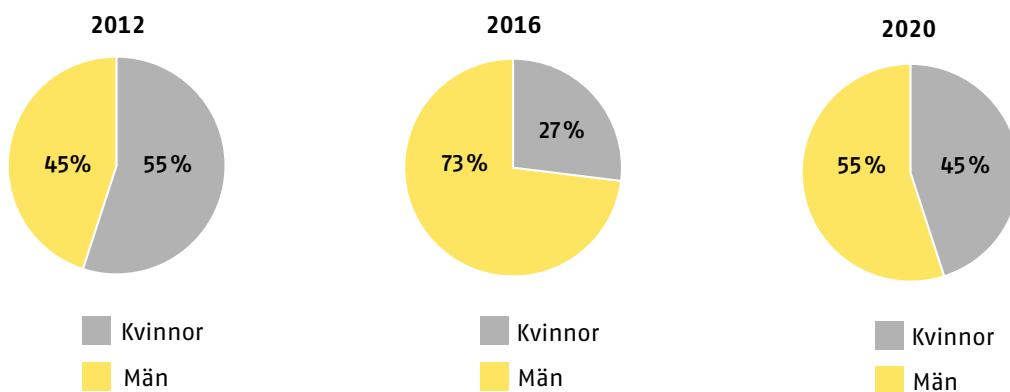
Förhandlingsdelegation



Förbundsstyrelsen



Förbundsstyrelsen

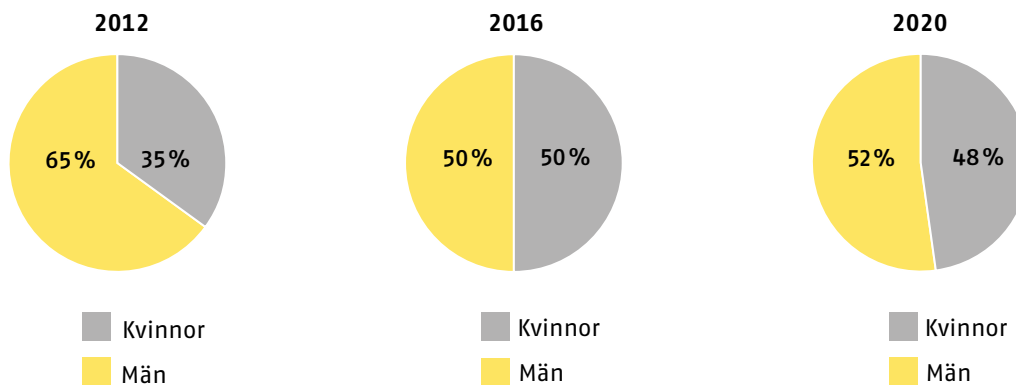


Sett till Livsmedelsavtalets förhandlingsdelegation under avtalsrörelsen 2017 är andelen män och kvinnor oförändrad i förhållande till förhandlingsdelegationen för Livsmedelsavtalet 2020.

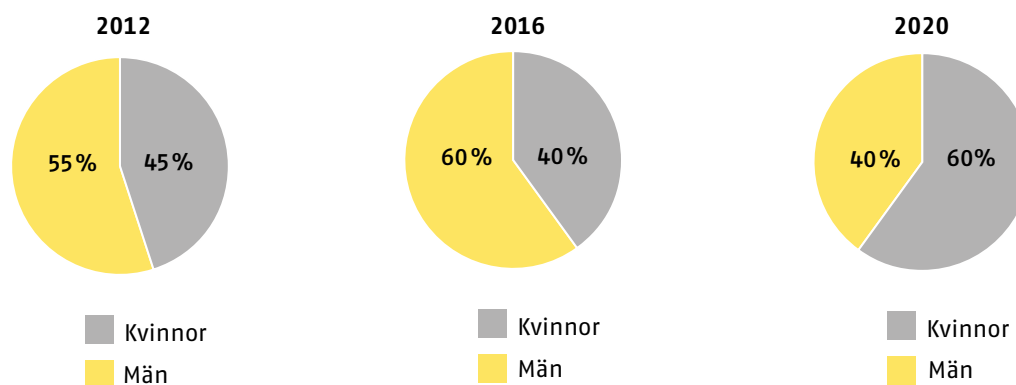
När det gäller andelen kvinnor i förbundsstyrelsen har det skett en ökning jämfört med 2016. Efter kongressen 2017 var andelen kvinnor 42 procent men under kongressperioden har det skett en förändring i fördelningen kvinnor och män i förbundsstyrelsen då de suppleanter som har trätt in som ordinarie ledamöter varit män.

Efter kongressen 2017 var andelen kvinnor i förbundsstyrelsen 55 procent men då en suppleant har inträtt som ordinarie ledamot under kongressperioden är andelen kvinnor idag 45 procent.

Lokalombudsmän



Centralombudsmän



Av förbundets ombudsmän är 52 procent kvinnor. Jämfört med 2016 är det en ökning med 6 procentenheter. Av lokalombudsmännen är 10 kvinnor och 11 män. Motsvarande för centrala ombudsmän är 6 kvinnor och 4 män.

Tjejsatsningen

Under kongressperioden har förbundet fortsatt att årligen genomföra Tjejsatsningen. Syftet med Tjejsatsningen är att stärka förbundets kvinnor och få fler kvinnor att aktivt ta del i förbundets verksamhet så att alla perspektiv och erfarenheter tas tillvara på ett bättre sätt.

Tjejsatsningen är en utbildning i tre steg som handlar om den fackliga idén, samt om hur samhället och politiken påverkar alla i vardagen. Utbildningen belyser vikten av jämställdhet och medlemsnära facklig verksamhet. Mellan andra och tredje kurstillfället utför deltagarna uppsökande verksamhet på arbetsplatser utan klubb.

Under perioden 2017–2019 har 44 kvinnor deltagit i Tjejsatsningen. Under 2020 fick utbildningen ställas in med anledning av coronapandemin. Totalt har 195 kvinnor deltagit i Tjejsatsningen sedan starten 2006. Av dessa är 125 kvinnor kvar i organisationen och 92 har förtroendeuppdrag eller en anställning i förbundet.

Fem deltagare i Tjejsatsningen



Eva Lundell, Atria Sköllersta

Fackliga uppdrag: Sekreterare i klubbstyrelsen, bokombud

"Tack vare Tjejsatsningen så lärde jag känna fackligt engagerade tjejer från hela Sverige. Det var ett bra sätt att knyta kontakter. Jag hade gått andra fackliga utbildningar innan men den här utbildningen var speciell. Innan Tjejsatsningen var jag suppleant i klubbstyrelsen, numera är jag sekreterare och ordinarie ledamot. Det är i Livsklubben som jag valt att vara aktiv, inte i regionen. Det är på min arbetsplats som jag känner att jag gör mest nytta. Det händer mycket och många medlemmar har frågor som rör både stort och smått som jag gör mitt bästa att svara på."



Caroline Björkegren, Kiviks, Stenhamra

Fackliga uppdrag: Vice klubbordförande, skyddsombud och studieorganisatör

"Det började med att vi startade en fackklubb. Sedan skulle vi gå utbildningar. Det slumpade sig att Tjejsatsningen var den som jag gick först. Jag hade noll förväntningar. Jag hade aldrig gått en facklig utbildning, aldrig varit på Runö tidigare. Det blev bra, dels för min personliga utveckling dels för att jag fick lära mig mer om facket. Det var också positivt med alla personliga möten, både med dem som höll i utbildningen och med de tjejer som gick den. Efter så kände jag mig mer insatt i vad facket står för, jag vet hur jag kan hitta svar på mina frågor i kollektivavtalet. Jag har senare gått flera utbildningar. Jag har hittills valt att bara vara aktiv på klubbnivå, det har att göra med den omorganisering som pågår på min arbetsplats som kräver fullt fokus."



Lana Lundgren,
Polarbröd, Älvsbyn

Fackliga uppdrag: Regionalt skyddsombud och regionalt förtroendevald.

"Det var klubbordförande på min arbetsplats som uppmanade mig och en arbetskamrat att söka Tjejsatsningen. Det var en utbildning som gav mig mycket personligen, jag fick bättre självförtroende att göra saker som jag inte vågat att göra tidigare och mod att säga vad jag tycker och tänker. Jag är väldigt nöjd med de två lärare som vi hade, dessa två kvinnor vill jag särskilt lyfta fram. Jag var skyddsombud innan och hade bara gått ett par fackliga utbildningar. Efter Tjejsatsningen blev det många fler utbildningar. Förutom att jag engagerade mig mer i klubben blev jag även aktiv i regionen. I augusti förra året brann min arbetsplats ner och jag varslades om uppsägning. Idag har jag inga uppdrag kvar på klubbnivå, bara i regionen."



Aida Mehovic,
Estrella, Angered

Fackliga uppdrag: Ledamot i klubbstyrelsen, SO, försäkringsinformatör.

"Tjejsatsningen är ett bra sätt att lyfta fram kvinnor, facket kan bli rätt mansdominerat annars. Det var kul att träffa tjejer från andra arbetsplatser och klubbar. Det vi främst lärde oss var att våga ta plats. Det var också roligt att se hur vi tjejer växte under utbildningen, hur vi tuffade till oss och blev mer öppna. Tyvärr har det fackliga arbetet för min del stått ganska still under coronapandemin. Vi har inte kunnat ha möten som vi brukar och inte gå kurser. Jag är aktiv i klubben men skulle även vilja bli aktiv i regionen vilket inte varit möjligt. Regionalt skyddsombud är ett uppdrag som jag tror skulle passa mig, jag är engagerad i arbetsmiljö, inte minst i psykosociala frågor."



Caroline Maar,
Livsmedelsarbetare-
förbundet

Fackligt uppdrag: Lokalombudsman

"Jag hade bara gått medlemsutbildningen innan jag gick Tjejsatsningen. Den var helt superb. Jag brukar lovorda den. Det är inte en traditionell utbildning, den är speciell. Den gav mig så mycket. Jag tror att det gäller de flesta som går den, att de växer som personer. Det är en bra form att samla tjejer på det viset, du känner dig trygg. Det brukar bli ett sammansvetsat gäng som håller kontakten efteråt. Innan hade jag inga tyngre uppdrag men det kom jag att få, både i klubben på Atria i Malmö och i regionen. Jag gick också många utbildningar. Till slut jobbade jag nästan fackligt på heltid. Jag kände samtidigt att jag inte ville tillbaka till fabriken, jag ville fortsätta utvecklas. Så jag sökte aspirantutbildningen, blev antagen och sedan 2019 arbetar jag som lokalombudsman."

Jämställda löner

Statistiska centralbyråns rapport ”På tal om kvinnor och män” presenterar statistik över kvinnors och mäns villkor i Sverige inom många olika områden. Av 2020 års rapport framgår det att sett till hela arbetsmarknaden tjänade kvinnor 89 procent av männens lön år 2018. 2015 var motsvarande siffra 87 procent. Bortses det ifrån att kvinnor och män väljer olika yrken, har olika utbildning och så vidare uppgår kvinnors andel av mäns lön till 95 procent vilket är en svag ökning jämfört med 2015.

Utvecklingen inom Livs område är densamma. 2016 tjänade kvinnor 93,6 procent av männens lön och 2019 var motsvarande siffra 95,17 procent.

Kvinnors andel av mäns lön inom Livs avtalsområde (procent)

2016	2017	2017	2019
93,60	93,90	94,27	95,17

Under avtalsperioden 2017–2019 har kvinnor inom livsmedelsbranschen fått en större löneökning procentuellt än män. Kvinnors löneökning under perioden är 6,7 procent jämfört med 4,5 procent för män. Utfallet av löneökningarna under avtalsperioden tar inte höjd för avsättning till deltidspension.

Medellöneökningar i Livs (procent)

Löneökningar	2017–2019
Totalt	5,2
Kvinnor	6,7
Män	4,5

Genom att kvinnor fått större löneökning än män under avtalsperioden har skillnaden mellan kvinnors och mäns lön minskat med 293 kronor. Fortfarande tjänar kvinnor inom livsmedelsbranschen i genomsnitt 1 314 kronor lägre i lön än männen varje månad. Räknat på en årslön innebär det att kvinnor inom förbundets avtalsområde tjänar 15 768 kronor mindre än män, vilket motsvarar ca 631 000 kronor under hela arbetslivet. Den lägre lönen innebär även lägre semesterlön och lägre avsättning till pension.

Omotiverade löneskillnader ska utjämnas

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. Om dessa analyser visar att det finns omotiverade löneskillnader i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Alla arbetsgivare är dessutom enligt lag skyldiga att årligen genomföra lönekartläggningar för att upptäcka, förhindra och åtgärda sakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Lagen ställer också krav på arbetsgivaren att 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.

Under kongressperioden har förbundet undersökt hur det ser ut med lönekartläggningar på arbetsplatserna. Resultatet visar att det har genomförts lönekartläggningar men på flertalet arbetsplatser har arbetsgivarna gjort den på egen hand eller använt en konsult istället för att samverka med den fackliga organisationen.

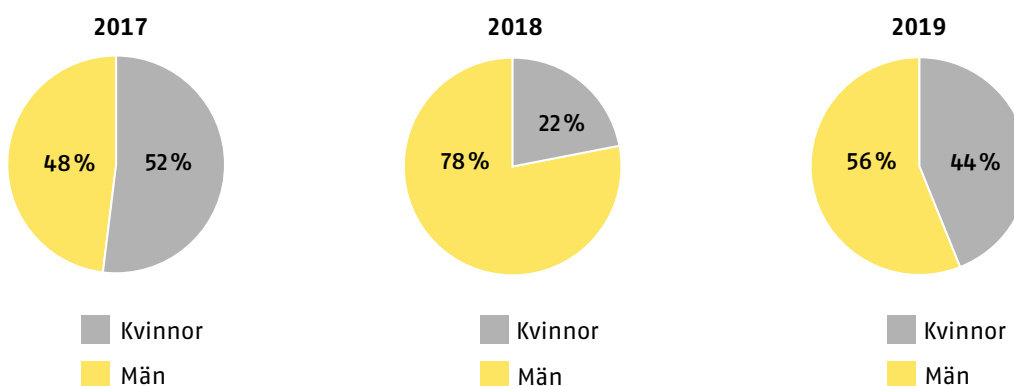
I avtalsförhandlingarna 2016 kom parterna inom industrin överens om att det skulle tillsättas en partsgemensam arbetsgrupp som fick i uppdrag att se hur ett systematiskt jämställdhetsarbete skulle kunna genomföras. Resultatet av det blev "Diskriminering och likabehandling", en handledning för systematiskt jämställdhetsarbete i syfte att arbeta mot diskriminering och för likabehandling på arbetsplatsen.

Bra lönesystem motverkar diskriminering

Kongressen 2017 fastställde i framtidsdokumentet "Våra jobb, vår framtid" att rättvisa lönesystem är ett verktyg i arbetet för jämställda löner och för att motverka den värdediskriminering som fortfarande finns när det gäller kvinnors arbete. Bra lönesystem som är gemensamt överenskomna mellan lokala parter ger förutsättningar för att utjämna de löneskillnader som finns på arbetsplatsen.

För att fler ska omfattas av bra lönesystem har förbundet sedan tidigare tagit fram utbildningen "Att sätta lönen i system". Utbildningen handlar om vikten av jämställda löner och hur värderingen av arbetsuppgifter påverkar lönefördelningen. 2018 var det 23 personer som gick utbildningen. 2019 ökade efterfrågan och 34 deltagare gavs möjlighet att delta i utbildningen. Då efterfrågan på utbildningsplatser var större än tillgången flyttades några deltagare över till 2020. Tyvärr fick utbildningen ställas in på grund av den rådande coronapandemin.

Könsfördelning deltagande "Att sätta lönen i system"



Glädjande är att andelen kvinnor som deltagit i utbildningen har ökat under kongressperioden. Det i sig innebär att andelen kvinnor som är delaktiga i lönebildningen ökat vilket ger större förutsättningar för att frågan om jämställda löner lyfts i samband med löneförhandlingar.

Pensionssystemet är ojämnt

Att lägre lön innebär lägre avsättning till pension är något som bekrästs i Sveriges jämställdhetsbarometer, LOs årliga jämställdhetspolitiska rapport. 2020 års rapport visar att pensionerna i Sverige fortfarande är ojämlika och ojämnt.

Generellt är pensionerna för arbetare, oavsett kön, för låga. Enligt LOs beräkningar motsvarar pensionen för arbetare 55-60 procent av slutlönen och inte de 72 procent som var tänkt när nuvarande pensionssystem infördes.

Pensionssystemet behöver därför förändras. Den genomsnittliga totala pensionen i LO-yrken var 17 600 kronor/månad 2018. För kvinnor var den genomsnittliga pensionen 14 500 kronor och för män 21 000 kronor.

Fler yngre får avsättning till avtalspension

En väg till mer jämlika och jämställda pensioner är att avsättning till tjänstepension görs under hela arbetslivet. Livs samt övriga förbund inom LO ställde därför krav på att åldersgränserna för avsättning till tjänstepension skulle bort i den senaste förhandlingen med Svenskt Näringsliv gällande avtalsförsäkringarna.

Förhandlingarna resulterade i att en tidigare tidpunkt för avsättning införs stegvis. 2021 görs avsättning till 24-åringar för att följas av avsättning till 23-åringar 2022 och till 22-åringar 2023.

Deltidspension ger bättre förutsättningar

Många av de som arbetar inom livsmedelsindustrin har svårt att arbeta heltid fram till pensioneringen. Detta påverkar förutsättningarna för livet som pensionär negativt eftersom pensionen blir lägre jämfört med dem som kan jobba heltid.

För att ge anställda inom industrin bättre förutsättningar för ett bättre liv som pensionär ställde Livs inom ramen för Facken inom industrin krav på införande av deltidspension 2013.

Vikten av deltidspension blev än större när riksdagen fattade beslut om höjd riktålder för pension. I den senaste avtalsuppgörelsen kom parterna överens om att arbetsgivaren ska avsätta ytterligare 0,2 procent till deltidspension från den 1 november 2020. Totalt är avsättningen till deltidspension nu 1,4 procent.

Arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska aktivt arbeta för jämställda löner i syfte att få ett jämställt arbetsliv. Därutöver är arbetsgivaren skyldig att undersöka och utreda om det kan finnas andra risker för diskriminering på arbetsplatsen, och ska vid behov vidta åtgärder mot trakasserier samt aktivt arbeta med förebyggande och främjande arbete. Arbetsgivaren ska säkerställa en bra arbetsmiljö på arbetsplatsen.

När det gäller antalet anmälda arbetsskador inom livsmedelsindustrin har de, både totalt och sett till enskilda år, minskat något under perioden 2016-2019. Till största del är det anmälda arbetsskador för män som minskat. Det innebär att andelen anmälda arbetsskador som drabbat kvinnor har ökat. 2019 stod kvinnor för 32 procent av de anmälda arbetsskadorna vilket är en ökning med 17 procentenheter från 2016.

När det gäller arbetssjukdomar anmäldes det totalt 43 färre fall under 2019 än 2016. Av denna minskning stod kvinnor för 21 fall. Det innebär att det inte skett någon större procentuell förändring mellan kvinnor och män när det gäller anmälda arbetssjukdomar.

Sett till andelen kvinnor som är verksamma inom livsmedelsindustrin är kvinnor överrepresenterade i statistiken för såväl arbetsolyckor som för arbetsskador.

#Metoo

Hösten 2017 startade #metoo-rörelsen som syftade till att uppmärksamma omfattningen av sexuella trakasserier och sexuellt våld mot kvinnor. I Sverige var kvinnor inom teater och film först ut och under hösten kom fler branscher. Den fackliga motsvarigheten gick under hashtaggen #inteförhandlingsbart.

Berättelserna visar att det finns mycket kvar att göra för att förebygga och bekämpa sexuella trakasserier och sexuellt våld på arbetsplatserna och i övriga samhället.

En direkt konsekvens av #metoo-rörelsen blev att förbundsstyrelsen uppdaterade förbundets uppförandekod. Uppförandekoden tydliggör att förbundet står för nolltolerans mot trakasserier av alla slag och innehåller information om tillvägagångssätt i händelse av att någon utsätts för trakasserier eller kränkande särbehandling.

Förbundet har aldrig, och kommer aldrig, acceptera sexuella trakasserier eller övergrepp. Förbundsledningen tydliggjorde det i ett uttalande i samband med uppropet #inteförhandlingsbart.

#Metoo-rörelsen synliggjorde något som helt enkelt inte får förekomma. Förbundets uppgift som fackförening är att kämpa för att ingen medlem ska utsättas för någon form av trakasserier. Varken på sin arbetsplats, i sitt fackliga uppdrag eller i samhället i stort.

Hela #metoo-rörelsen pekade på mycket allvarliga problem och gjorde trakasserier och våld mot kvinnor synligt.

De övergrepp som fackligt aktiva vittnade om visade att problemen var utbredda även inom fackföreningsrörelsen trots en tydlig värdegrund.

Ett fortsatt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna och inom fackföreningsrörelsen är viktigt för att ändra på förlegade maktstrukturer och förändra jargonger, normer och synen på varandra.

Att stödja medlemmar som trakasseras på sina arbetsplatser är en del av det dagliga fackliga arbetet. Det är arbetsgivarens absoluta ansvar att ta itu med problemen, men alltför ofta finns det brister i hanteringen. Förtroendevalda och ombudsmän gör dagligen viktiga insatser för medlemmarna.

Vi i Livs har sedan lång tid tillbaka och under många år arbetat med jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsarbetet i förbundet har bidragit till positiva förändringar och det arbetet måste fortsätta. Det är centralt att arbeta med, och brett samtala om, normer, fördomar och förhållningsätt. Inte bara utifrån ett intellektuellt idépolitiskt synsätt utan framför allt utifrån ett vardagligt och konkret perspektiv. Förbundets värdegrund måste betyda något i vardagen. Alltid.

Slutsatser

Förbundets verksamhet gör skillnad och jämställdheten har ökat under kongressperioden.

Andelen kvinnor som är förtroendevalda i förbundet har ökat. Gruppen förtroendevalda speglar därmed könsfördelningen bland medlemmarna i högre grad. Förbundets utbildning Tjejsatsningen har spelat en viktig roll för den positiva utvecklingen och bör därför fortsatt vara en prioriterad verksamhet.

Det finns fortfarande en uppdelning på arbetsplatserna med typiska kvinno- och mansdominerade arbetsuppgifter vilket påverkar lönesättningen. En livsmedelsindustri för framtiden måste locka både kvinnor och män. För att få en förändring går det inte organisera arbetet efter förlegade normer och värderingar. Här har arbetsgivarna ett stort ansvar och vi som facklig organisation måste vara med och driva på i förändringsarbetet.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat under kongressperioden och måste fortsätta minska om lönerna inom förbundets avtalsområde ska bli jämställda. Förbundet förfogar inte över lönesättningen på egen hand utan den är resultatet av organisationens förmåga att träffa bra avtal med motparten. I det perspektivet är det viktigt att organisationen, och då framför allt klubbarna, stärks i uppdraget att tillvarata medlemmarnas intresse. ”Att sätta lönen i system” som utbildning men även som praktisk verksamhet är en väg för att uppnå mer jämställda löner.

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.