



Att komma till rätta med ojämställdheten inom svensk industri

En rapport från Facken inom industrins jämställdhetsgrupp

Oktober 2024

Förord	3
Att komma till rätta med ojämställdheten inom svensk industri	4
Löneskillnaden mellan kvinnor och män	4
Lönetransparensdirektivet	5
Industrins modell för systematiskt jämställdhetsarbete	7
Faktainsamling/nulägesbeskrivning	7
Analys	7
Åtgärder	7
Uppföljning	7
Diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder	8
Krav på förebyggande och främjande arbete	8
Analys	8
Planera och genomföra åtgärder	9
Uppföljning och utvärdering	9
Enkät till 30 större företag om deras jämställdhetsarbete	10
Bakgrund	10
Bedriver arbetsgivaren ett arbete enligt diskrimineringslagens 3 kap?	10
Har arbetsgivaren riktlinjer mot trakasserier och följs de upp?	10
Hur fungerar arbetet med lönekartläggningar?	10
Uppfattning om förutsättningar för män och kvinnor på arbetsplatsen	10
Behov av kunskap, delaktighet, långsiktighet och förändrade normer	10
Slutsatser från enkätsvaren	11
Värdet av att arbeta för jämställdhet	12
1. Partsgemensamt material och dess spridning	12
2. Betydelsen av utbildningar och kampanjer	12
3. Det större värdet av jämställda löner	12
4. En naturlig del av den svenska modellen	13
5. Att övervinna invändningar och förändra tankesätt	13
6. Långsiktighet och uthållighet	13
7. Det historiska perspektivet	13
Avslutande kommentar	14

Förord

Facken inom industrin tog under hösten 2015 fram *Industrins modell för systematiskt jämställdhetsarbete*. Det gjordes mot bakgrund att dåvarande reglering av diskrimineringslagen hade ett lagstadgat krav att arbetsgivaren skulle arbeta målinriktat och bedriva ett förebyggande och främjande arbete, men det framgick inte i lagen *hur* det skulle göras. Modellen syftade till att ge de lokala parterna stöd för hur jämställdhet kan uppnås på arbetsplatsen. En beskrivning av modellen följer under rubriken *Industrins modell för systematiskt jämställdhetsarbete*.

I en senare avtalsrörelse enades parterna om att ta fram en partsgemensam skrift: *Diskriminering och likabehandling – en handledning*. Handledningen utgår från nuvarande diskrimineringslag, och har som syfte att vara ett hjälpmedel för såväl företag som lokala fackliga företrädare när det gäller att hantera frågor som har samband med diskrimineringslagen. Handledningen innehåller bland annat praktiska exempel på hur det förebyggande arbetet kan bedrivas (avsnitt 9.4.1 - 9.4.4).

I uppdraget till denna rapport ingick att sondera läget för det aktiva jämställdhetsarbetet på åtminstone åtta stora företag, där samtliga förbund inom Facken inom industrin representeras. En enkät gick ut till nära 30 lokala klubbar och Akademikerföreningar inom industrin och vi fick in svar från 20 av dessa. Frågorna i enkäten och svaren framgår under rubriken *Enkät till 30 större företag om deras jämställdhetsarbete*

Att komma till rätta med ojämställdheten inom svensk industri

I en tid av framsteg och teknisk innovation återstår en utmaning som är både persistent och angelägen inom svensk industri: ojämställdhet. Trots år av medvetenhet och åtgärder fortsätter fenomenet som sexuella trakasserier och lönegap att påverka vårt arbetsliv och i förlängningen underminera utvecklingstakten. Aspekter av ojämlikhet, som ofta förblir dolda eller bortförklarade, utgör ett betydande hinder för framsteg och förvärrar klyftan mellan kvinnor och män i arbetslivet. Ett av de mest tydliga problemen gäller ojämställda löner.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män

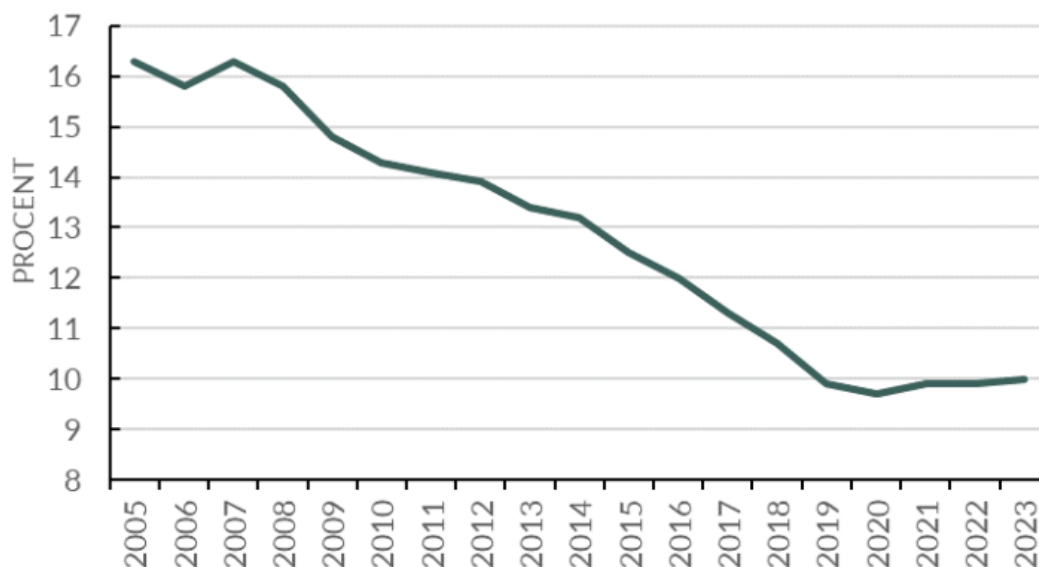
Löneskillnaden mellan kvinnor och män är, 2024, fortfarande för stor. En förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer. Men det är bara en del av förklaringen, när vi tar in i beräkningen att kvinnor och män arbetar på olika håll och med olika saker på arbetsmarknaden, så återstår fortfarande ett lönegap. I privat sektor har skillnaden minskat i relativt stadig takt under ett par decennier. Just nu står denna vägda skillnad dock still för såväl arbetare som tjänstemän.

Genomsnittslöner* och kvinnors lön i procent av mäns lön 2023

	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel (%)	Ovägd skillnad (%)
Hela ekonomin	37 800	42 000	39 900	90,0	10,0
Privat sektor	38 400	42 300	40 800	90,7	9,3
Arbetare	29 800	33 300	32 100	89,6	10,4
Tjänstemän	45 400	53 400	49 800	85,1	14,9
Offentlig sektor	37 000	40 300	37 900	91,9	8,1
Kommuner	34 700	35 200	34 800	98,6	1,4
Regioner	41 100	50 000	43 200	82,2	17,8
Staten	41 400	44 100	42 700	94,0	6,0

*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal. Källa: Medlingsinstitutet

Utveckling av löneskillnaden



Källa: Medlingsinstitutet

I Medlingsinstitutets rapport¹ konstateras att från 2019 har löneskillnaden mellan kvinnor och män varit i princip oförändrad, och utfallet inom privat sektor 2023 visar att löneskillnaderna inte minskade varken bland arbetare eller tjänstemän. Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 2023 10,0 procent, med en oförklarad skillnad på 4,8 procent.

Trots uttalade åtaganden och lagstadgade åtgärder finns sålunda skillnader i ersättning mellan könen, vilket inte bara är orättvist utan också ekonomiskt ohållbart på lång sikt. Genom att kvinnor på strukturell nivå betalas lägre förstärks inte bara klyftan i ekonomiskt välstånd, utan också upprätthållandet av en struktur som hindrar både individuell och kollektiv utveckling.

Som arbetsmarknadens parter behöver vi belysa och adressera vilka utmaningar som kvarstår avseende ojämställdhet inom arbetslivet. Det fortsatta lönegapet mellan kvinnor och män visar på behovet av konkreta åtgärder men även en kulturell förändring. Endast genom ett samlat och målinriktat engagemang kan vi skapa en arbetsmiljö där jämställdhet inte bara är en vision utan en verklighet.

Tillsammans med partsgemensamma initiativ och kollektivavtal som värnar om jämställdhet, skapar vi förutsättningar för att nå diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder och kravet på lönekartläggning och analys där löneskillnader inte har samband med arbetstagarens kön. En möjlig språngbräda för detta skulle kunna vara EU:s lönetransparensdirektiv (EU direktiv 2023/970) som ska implementeras i svensk rätt senast sommaren 2026

Lönetransparensdirektivet

En statlig utredning om hur EU-direktivet om lönetransparens ska implementeras i Sverige har lämnat sitt betänkande under våren 2024 och den nya lagstiftningen är tänkt att börja gälla 2026. Stora delar av det EU-direktiv som berör lönerapportering som företag med fler än 100 anställda behöver göra (under vissa omständigheter) kommer, om företaget i fråga arbetar konsekvent och i enlighet med

¹ Rapport: Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023, Medlingsinstitutet juni 2024

diskrimineringslagens krav, inte innebära några stora förändringar i arbetet för jämställda löner. I flera aspekter är diskrimineringslagens krav på lönekartläggning och analys mer krävande.

Andra aspekter i direktivet kommer dock att förändra kraven på arbetsgivare i synnerhet rörande transparens om löneuppgifter och lönespridning samt krav på att redovisa lönerapportering till Diskrimineringsombudsmannen.

Industrins modell för systematiskt jämställdhetsarbete

Industrins modell för systematiskt jämställdhetsarbete baserades på ett cykliskt arbetssätt. Nedan följer en förklaring till vad respektive steg i modellen innebär.

- Faktainsamling/nulägesbeskrivning: samla in nödvändigt underlag och fakta och sammanställa en beskrivning av nuläget.
- Analys: analysera nuläget, beskriva det önskade läget och formulera uppföljningsbara mål för det kommande året.
- Åtgärder: formulera konkreta åtgärder som syftar till att nå de uppsatta målen för det kommande året och närma sig det önskade läget.
- Uppföljning: följa upp jämställdhetsarbetet och undersöka om de genomförda åtgärderna har genomförts och lett till önskat resultat.

Faktainsamling/nulägesbeskrivning

Syftet med faktainsamlingen är att inhämta relevant underlag för att kunna sammanställa en beskrivning av nuläget på arbetsplatsen ur ett jämställdhetsperspektiv. Nulägesbeskrivningen utgör utgångspunkten för det systematiska jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen.

Analys

I analysen diskuteras nuläget på arbetsplatsen. Var finns det risker för trakasserier, diskriminering eller annan ojämställdhet på arbetsplatsen? Vad finns det för förbättringsbehov i jämställdhetskänslighet? När nuläget har analyserats formuleras en beskrivning av det önskade läget. Sedan formuleras uppföljningsbara mål för det kommande året.

Åtgärder

I detta moment formuleras åtgärder som syftar till att nå de för året uppsatta målen. Det är viktigt att åtgärderna är konkreta och relevanta för att nå de uppsatta målen. Det bör framgå vem som ansvarar för att respektive åtgärd genomförs och när den ska följas upp. Om en viss åtgärd medför en kostnad för arbetsgivaren ska det framgå var medel har avsatts för åtgärdens genomförande. Om det är någon annan än den som är ansvarig för åtgärdens genomförande som ska genomföra uppföljningen bör detta tydligt framgå.

Uppföljning

Uppföljningen är i sig ett underlag som kan användas i efterföljande års faktainsamling/nulägesbeskrivning. Först undersöks om de planerade åtgärderna har genomförts. Om de inte har genomförts är det viktigt att undersöka vad detta beror på.

Om åtgärderna genomfördes enligt plan är nästa steg att ta reda på om målet nåddes eller ej. Om målet nåddes är det bara att gratulera till ett lyckat utfall av det systematiska jämställdhetsarbetet.

Om det uppsatta målet inte innebar att det önskade läget uppnåts är det dags att flytta fram positionerna ytterligare i samband med nästa års systematiska jämställdhetsarbete. Om det önskade läget redan är uppnått kan de lokala parterna fokusera på andra områden under det nästkommande året. Det är dock viktigt att bevaka att det önskade läget upprätthålls vilket inte är en självklarhet.

Om de uppsatta målen inte uppnåddes behöver de lokala parterna tillsammans föra ett resonemang om huruvida åtgärderna inte var kraftfulla nog eller om det är en annan typ av åtgärder som kommer att leda till att de uppsatta målen kan nås framöver.

Diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder

1 januari 2017 trädde lagändringar av diskrimineringslag i kraft, med ett förändrat tredje kapitel om aktiva åtgärder. I de inledande bestämmelser framgår att:

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Krav på förebyggande och främjande arbete

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren en skyldighet att bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett någon av de sju diskrimineringsgrunderna, där kön är en av dessa grunder. Ett arbete som kallas för aktiva åtgärder.

Dagens reglering av diskrimineringslagen har därmed en liknande men inte identisk modell för hur ett förebyggande och främjande arbete ska bedrivas; 3 kap 2§:

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

I diskrimineringslagens förarbeten² beskrivs metodiken enligt följande rubriker nedan.

Undersöka riskerna för diskriminering

Ett arbete med aktiva åtgärder bör utgå från en undersökning av den egna verksamheten. Av arbetsmiljölagen framgår att arbetsgivare t.ex. har ett ansvar för att systematisk leda verksamheten på ett sådant sätt att den uppfyller kraven på en god arbetsmiljö. I ett sådant arbete kan med fördel en undersökning av riskerna för diskriminering integreras. Undersökningen bör ta sikte på att identifiera risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. På detta sätt säkerställs att de åtgärder som vidtas motsvarar ett faktiskt behov, dvs. att de åtgärder som vidtas är relevanta i verksamheten

Undersökningen av verksamheten ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Det kan finnas strukturella risker för diskriminering eller andra hinder mot lika rättigheter och möjligheter i verksamheten avseende samtliga diskrimineringsgrunder, även om det inte finns någon i verksamheten som är direkt berörd.

Analys

Efter undersökningen bör resultatet analyseras. Denna analys bör kunna genomföras inom ramen för en löpande verksamhetsplanering. Analysarbetet innebär reflekterande över varför det ser ut som det

² Prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter

gör. Hur omfattande analysen behöver vara beror i stor utsträckning på vilken typ och storlek den aktuella verksamheten har.

Planera och genomföra åtgärder

Nästa steg i arbetet bör vara att genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas. De åtgärder som arbetsgivaren ska genomföra bör planeras och genomföras så snart som möjligt. Vad detta innebär är naturligtvis beroende av vilka åtgärder som är aktuella. Vad som bör anses skäligt kan vara olika från fall till fall. Klart är att det inte kan anses förenligt med lagstiftningen att konstaterade problem lämnas helt utan åtgärd, eller att de åtgärder som vidtas är betydelselösa. Skälighetsbedömningen bör göras med hänsyn till resurser, behov och andra omständigheter i det enskilda fallet.

Uppföljning och utvärdering

Arbetet med aktiva åtgärder bör slutligen bestå i en uppföljning och utvärdering av arbetet med undersökning, analys och genomförande av åtgärder. Arbetsgivare bör utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur arbetet och de planerade åtgärderna har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts. Erfarenheterna bör utgöra en del av underlaget vid nästa undersökning av verksamheten.

Enkät till 30 större företag om deras jämställdhetsarbete

Bakgrund

I uppdraget från ALI ingick att sondera läget för det aktiva jämställdhetsarbetet på åtminstone åtta stora företag, där samtliga förbund inom FI representerats. Enkäten gick ut till nära 30 lokala klubbar och föreningar inom industrin och vi fick in svar från 20 av dessa. Till varje fråga gavs möjligheten att lämna en fritextkommentar.

Bedriver arbetsgivaren ett arbete enligt diskrimineringslagens 3 kap?

En majoritet, 11 utav 20 svaranden anger att arbetsgivaren bedriver ett arbete i enlighet med kraven på aktiva åtgärder i diskrimineringslagens 3 kap, endast en svarande svarar nej. Hela 13 stycken anger också att arbetet bedrivs i samverkan, och sex stycken svarar delvis på samma fråga.

Har arbetsgivaren riktlinjer mot trakasserier och följs de upp?

Det generella svaret är här otvetydigt ja. Riktlinjer finns, 16 av 20 anger att de finns och dessutom är kända i organisationen. 4 av 20 anger att de finns "men anställda känner inte till dem". Vidare visar svaren att uppföljning och utvärdering av riktlinjerna både kan förbättras och även genomföras i högre utsträckning genom samverkan med de fackliga parterna. 4 av 20 anger att riktlinjerna inte följs upp, 7 av 20 anger att de följs upp delvis.

Hur fungerar arbetet med lönekartläggningar?

Lönekartläggning genomförs 14 av 20 anger att det görs i samverkan, 4 svarar att det görs men utan samverkan. Hur en samverkan om lönekartläggning ska se ut är visserligen inte definierat i lagen, och det kan medföra att det inte heller är helt tydligt för de fackliga parterna vad deras mandat eller roll är.

I svaren framgår att det finns förbättringspotential för hur parterna kan samverka, särskilt när arbetsplatsen anlitar konsulter som genomför processen. Facken som svarar "Ja i samverkan" är vanligtvis inbjudna till dialog men de upplever att arbetsgivaren bestämmer färdvägen, ibland till den grad att de fackliga mer får det färdiga arbetet för kännedom. När samverkan begränsas till ensidig information istället för dialog i samverkan är fackens möjlighet till insyn förstås begränsad.

Uppfattning om förutsättningar för män och kvinnor på arbetsplatsen

12 av 20 svarar ja på frågan om män och kvinnor "har samma förutsättningar" på arbetsplatsen. 6 av 20 svarar delvis, en svarar nej och ytterligare en "vet ej". I kommentarerna till frågan visar svaren att i princip samtliga är medvetna om att det ändå är ett behov av att fortsätta arbeta med frågan och att lika förutsättningar oavsett kön är en viktig fråga.

På frågan om kön påverkar de anställdas löneutveckling svarar 11 av 20 nej, 3 svarar ja och 4 svarar delvis. I kommentarerna pekas på att grundproblematiken – att en inte kan utesluta att kön påverkar återkommer.

Behov av kunskap, delaktighet, långsiktighet och förändrade normer

Svaren visar till mångt och mycket att de krav som diskrimineringslagen ställer på arbetsgivaren efterlevs på de företag som besvarat enkäten. Med det sagt ska det påpekas det finns fortsatt arbete kvar att göra avseende såväl normer som värderingar samverkan men även rätten till insyn.

I detta ska också nämnas att enkäten riktades mot större företag. Företag med stora resurser att följa diskrimineringslagens bestämmelser. Vi vet att det ser olika ut mellan företag med stort antal anställda

och mindre företag, en stor enkät som skulle riktas även mot flera små och mellanstora företag skulle högst troligt ge en förändrad svarsbild.

Som fackliga parter ska eller kan vi inte luta oss tillbaka och med lagstiftningens krav försäkra sig om att de också tillämpas. Detta kommer kräva och kräver redan ett kontinuerligt arbete för att vi ska ha arbetsplatser fria från diskriminering och där alla människors lika värde tas till vara.

Där lagen ställer krav, (exempelvis på samverkan och dokumentation) kan det i svaren synas en viss osäkerhet på huruvida detta genomförs. En av slutsatserna kan vara att arbetsgivaren visserligen bedriver eller försöker bedriva ett förebyggande och främjande arbete men att kunskapen om 3 kapitlet i diskrimineringslagen behöver öka.

Slutsatser från enkätsvaren

Efter att ha synat och läst svaren i denna enkät kan vi konstatera att ett framgångsrikt förebyggande arbete behöver kontinuerlig kompensutveckling, ett normkritiskt förhållningssätt på arbetsplatsen och att facket tillåts samverka i ordets egentliga bemärkelse i frågan.

Där lagen ställer tydliga krav, (exempelvis på samverkan och dokumentation) kan det i svaren synas en viss osäkerhet på huruvida detta genomförs. En av slutsatserna kan vara att arbetsgivaren visserligen bedriver eller försöker bedriva ett förebyggande och främjande arbete men att kunskapen om 3 kapitlet i diskrimineringslagen behöver öka.

Ett jämställdhetsarbete måste pågå kontinuerligt för att vara effektivt och levande. Mot den fonden vill vi mena att utmaningarna på området består i fem delar;

- 1) Det finns behov av ökad kunskap hos arbetsgivare, som rör såväl hur lagen de facto ser ut och vilka krav som ställs (bland annat samverkan), samt kunskaper om goda exempel på hur en kan arbeta och på vilket sätt som är mest ändamålsenligt för den egna verksamheten.
- 2) Det finns fortsatta kontinuerliga behov av insatser av kunskapsökning även bland fackliga parter, framför allt kunskaper om lagen och möjligheter att ställa krav på arbetsgivarparten. Tyngdpunkten behöver i större utsträckning vara på förebyggande och proaktiva arbetet istället för det reaktiva.
- 3) Undermålig tillsyn gör att lagen hamnar på undantag, bristen från tillsyn av Diskrimineringsombudsmannen är uppenbar och effekten av detta menlig.
- 4) Avsaknaden av sanktionsmöjligheter ger facken en begränsad möjlighet till påverkan, en utveckling där en semidispositiv lösning växer fram är ett sätt att lösa också problemet med den bristande tillsynen.
- 5) Både lokalfackliga och arbetsgivarparter behöver se värdet av att jobba med jämställdhetsfrågor, annars riskerar jämställdhetsarbetet att bli ytterligare en arbetsuppgift istället för ett integrerat perspektiv i den dagliga verksamheten.

Värdet av att arbeta för jämställdhet

Att kämpa för jämställdhet och jämställda löner inom industrin är inte bara en fråga om rättvisa. Det är en nödvändighet för att säkra en hållbar och framgångsrik arbetsmarknad, och det har också en inte obetydlig påverkan på samhället i stort, inte minst för att skapa opinion för jämställdhet.

Strävan mot jämställda löner kräver ett starkt och kontinuerligt engagemang från både fackliga organisationer och arbetsgivare. Det krävs även ett solitt stöd från centralt håll i fackföreningsvärlden gentemot det lokala arbetet. För att förstå värdet av jämställda löner måste förbunden skapa kännedom, förståelse och medvetenhet bland medlemmarna, inte minst genom att själva äga denna samma kännedom, förståelse och medvetenhet på aggregerad nivå.

Stödet måste vara aktuellt, effektivt och framför allt praktiskt användbart på lokal nivå; annars riskerar det att bara sluta med slentrianmässigt producerade papperstigrar utan verklig effekt.

Här nedan återfinns sju slutsatser och behov som kan fortsätta förändra verkligheten och -faktiskt- i förlängningen hela samhället till ett mer jämställt sådant.

1. Partsgemensamt material och dess spridning

Partsgemensamt material, såsom riktlinjer, ståndpunkter, verktyg och statistik, bidrar till en objektiv diskussion. Centrala parter bidrar med partsgemensamt underlag är ett viktigt stöd för det lokala arbetet på arbetsplatserna.

När både arbetsgivare och fackliga företrädare utgår från samma data och verktyg minskar risken för missförstånd och konflikter. Vi tror att den pågående implementeringen av EU:s lönetransparensdirektiv i svensk rätt kan underbygga detta.

Spridningen av partsgemensamt material är även det viktiga. Alla inblandade parter, från verkstadsgolvet till ledningsgruppen, måste vara informerade och medvetna. Utan bred spridning av information stannar kunskapen hos några få, vilket hindrar verklig förändring.

2. Betydelsen av utbildningar och kampanjer

Utbildningar och informationssatsningar är en hörnsten i arbetet för såväl jämställdhet som jämställda löner. Genom att utbilda våra förtroendevalda kan vi bidra till att alla förstår vikten av att arbeta förebyggande och främjande med jämställdhet, och med jämställda löner, och få ökad kunskap för att identifiera och hantera ojämlikheter. Utbildningarna utrustar deltagarna med praktiska verktyg, såsom lagkravet om det förebyggande arbetet vilket inkluderar lönekartläggning och analys av jämställda löner, och ökar deras kompetens att föra fram jämställdhetsfrågor på ett kraftfullt sätt. Det är genom att investera i information och kunskapshöjning vi kan stärka den fackliga rösten och skapa en medvetenhet som i förlängningen har potentialen att genomsyra hela arbetslivet.

3. Det större värdet av jämställda löner

Kampen för jämställda löner handlar om mer än rättvisa för individen; det handlar om att bygga ett starkare och mer rättvist samhälle. När lönerna är sakliga och löneskillnader inte har direkt eller indirekt samband med kön ökar de anställdas motivation och produktivitet, vilket i sin tur gynnar företagets resultat. Jämställda och jämlika företag lyckas bättre, det finns underbyggt i studier.

Dessutom minskar de ekonomiska klyftorna, vilket leder till större social stabilitet och en mer hållbar ekonomisk utveckling. En rättvis lönestruktur skapar också en arbetsmiljö där alla känner sig värderade och inkluderade, vilket är avgörande för att attrahera och behålla talangfulla medarbetare.

4. En naturlig del av den svenska modellen

Den svenska modellen, med dess fokus på samarbete mellan arbetsgivare och fackliga organisationer, är unik och något vi ska vara stolta över. Det förebyggande och främjande arbetet med jämställdhet är, och måste fortsätta vara en självklar del av denna modell, inte minst då vi fortsatt har löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Genom att arbeta tillsammans stärker vi den grundläggande principen om samverkan. När arbetsgivare och fack står enade i frågan om jämställdhet kan vi åstadkomma förändringar som är både hållbara och accepterade av alla parter.

5. Att övervinna invändningar och förändra tankesätt

Påståendet "det går inte att förändra, det är ändå arbetsgivaren som bestämmer ..." behöver vi utmana. Vi har genom MBL och andra lagar redan verktyg och strukturer på plats för att få insyn och påverka arbetsplatsen och dess verksamhet. Arbetsmiljöfrågor och verksamhetsfrågor behöver integreras med jämställdhetsfrågorna i dialoger och förhandlingar. Det handlar om att utnyttja alla forum för samverkan, oavsett om det är genom arbetsmiljökommittéer eller vid förhandlingsbordet. Genom att bryta ner dessa barriärer kan vi skapa en mer enhetlig och stark röst för jämställdhet.

6. Långsiktighet och uthållighet

Jämställdhetsarbete kräver tålamod och uthållighet. Förbunden kan inte förvänta sig snabba förändringar, men genom kontinuerligt och målmedvetet arbete kan vi nå långsiktiga resultat. Regelbundna lönekartläggningar, ständigt uppdaterade riktlinjer och fortlöpande utbildning är avgörande komponenter i detta arbete. Det är genom envishet och ett aldrig sinande engagemang vi kan bryta ner de strukturer som hindrar ojämställdhet, oavsett om det handlar om representativitet, lönesättning, karriärvägar eller andra hinder.

7. Det historiska perspektivet

För att förstå dagens utmaningar måste vi blicka bakåt. Tidigare generationers kamp för rättvisa och jämställdhet har lagt grunden för de framsteg vi ser idag. Deras insatser har visat att förändring är möjlig, men också att den kräver tid och uthållighet. Genom att bygga vidare på deras arbete och lära av historien kan vi fortsätta att driva utvecklingen framåt och skapa en arbetsmarknad där jämställdhet är en självklarhet. Detta perspektiv behöver finnas med i utbildningar, kampanjer och informationsinsatser.

Avslutande kommentar

Att arbeta för jämställdhet och jämställda löner inom industrin är inte bara en rättvisefråga utan i förlängningen en kamp för ett starkare och mer inkluderande samhälle. Genom partsgemensamt material, utbildningar och en stark samverkansanda kan vi tillsammans nå vårt mål. Det är genom långsiktighet och en ständig påminnelse om våra historiska framsteg vi kan fortsätta driva denna viktiga fråga framåt.

En möjlighet vi i arbetsgruppen sett är att i kölvattnet efter lagstiftningsprocessen som kommer av lönetransparensdirektivet passa på att stärka upp arbetet, förnya material, starta initiativ och väcka liv i jämställdhetsfrågan i partsgemensamma sammanhang. Inte enbart för att komplettera exempelvis partsgemensam information med de nya kraven, utan dessutom se tillfället som en möjlighet att stärka kunskaperna om jämställda löner och antidiskrimineringsarbetet generellt.

Genom att hålla i och hålla ut kan vi skapa en framtid där jämställda arbetsplatser och jämställda löner är en självklarhet. Genom samverkan och integrering av jämställdhetsfrågorna, oavsett om det handlar om positiv särbehandling, rekrytering, kompetensutveckling, representation, att motverka sexuella trakasserier eller föräldraskapsfrågor, så kan vi nå framgång och även vinna synergieffekter. Allt hänger ihop.