

Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv

Innehåll

Förord.....	2
Inledning.....	3
Övergripande principer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.....	4
Arbetet för lika rättigheter och möjligheter – en självklar del av den svenska partsmodellen.....	6
Företagens och organisationernas CSR-arbete.....	7
Jämställda och inkluderande arbetsförhållanden.....	8
Föräldravänligt arbetsliv.....	9
Frihet från trakasserier och sexuella trakasserier.....	12
Rekrytering fri från diskriminering.....	13
Jämställd och inkluderande kompetens- och karriärutveckling.....	14
Jämställda och icke-diskriminerande löner.....	15
Jämställda utbildnings- och yrkesval.....	17
Bättre förutsättningar för kvinnors företagande.....	18
Grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden.....	19
Referenser.....	20

Förord

Den självklara respekten för människors lika värde och rättigheter är en prioriterad fråga för Unionen och en naturlig utgångspunkt för förbundets arbete för ett jämställt och inkluderande arbetsliv.

Som Sveriges största fackförbund har Unionen ett stort ansvar att driva på utvecklingen mot ett arbetsliv där alla har möjlighet att nå och använda sin fulla potential och där ingen diskriminering förekommer. Det är ett ansvar som Unionen tar på stort allvar.

För att alla vi som tillsammans utgör Unionen ska dra åt samma håll och maximera möjligheten att påverka, förändra och förbättra behöver vi gemensamma ställningstaganden, förhållningssätt och krav. Därför har detta jämställdhets- och mångfaldspolitiska strategidokument antagits av Unionens förbundsstyrelse.

Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv ger dock inte en gång för alla svar på alla jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Det är varken möjligt eller önskvärt. Arbetslivet är i ständig förändring. Unionen ska även fortsättningsvis vara ett lösnings- och resultatfokuserat fackförbund. Vi ska vara den ledande kraften i utvecklingen mot ett jämställt och inkluderande arbetsliv, men vi ska också vara ödmjuka och ta till oss ny kunskap om effektiva metoder, åtgärder och reformer för att uppnå jämställdhet och mångfald.

Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv ska därför ses som en viljeinriktning. I en del frågor och inför vissa vägval kommer beslut även fortsättningsvis att behöva fattas i det enskilda fallet – med vägledning av principerna som anges i denna politik.

Unionen är redo att ta nästa steg i riktning mot ett arbetsliv som präglas av lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Låt oss alla hjälpas åt att komma från ord via handling till ett arbetsliv som präglas av jämställdhet, mångfald och inkludering.

Politiken är fastställd av Unionens förbundsstyrelse den 23 maj 2017.

*Henrik Ehrenberg
Samhällspolitisk chef*

Stockholm juni 2017

Inledning

Unionens arbete för ett jämställt och inkluderande arbetsliv tar sin utgångspunkt i förbundets stadgar:

§1.1 Förbundets värderingar

Unionen är en medlemsstyrd organisation som bygger på solidaritet och värderingar som värnar grundläggande demokratiska principer i samhället samt respekten för jämställdhet, jämlikhet och mångfald samt alla människors lika värde. Förbundet är partipolitiskt obundet.

Unionen har antagit följande definition av mångfald:

För Unionen handlar arbetet för mångfald om att skapa ett attraktivt arbetsliv med inkluderande arbetsplatser där allas kompetens och potential tas tillvara. Mångfald för Unionen innebär att alla har samma rättigheter och möjligheter och ska behandlas likvärdigt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Arbetet för mångfald innebär att all diskriminering ska motverkas och att lika rättigheter och möjligheter ska främjas. Mångfald uppnås när faktiska och inte förväntade olikheter ses som en tillgång.

Unionen anser att jämställdhet och mångfald berikar arbetslivet och är en nödvändighet för ett framgångsrikt samhälle.

Övergripande principer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet

Nedan följer ett flertal övergripande och principiella utgångspunkter för Unionens arbete för jämställdhet och mångfald.

- Unionen värnar individens rätt att definiera sig själv och att bli respekterad för den han, hen eller hon är.
- Unionen vill att det ska finnas positiva incitament att göra jämställda och inkluderande val – både för den enskilde individen och för företag och organisationer.
- Unionen anser att jämställdhet och mångfald i grunden är viktiga demokrati- och rättvisefrågor, och även kan betraktas som en lönsamhetsfråga.
- Unionen anser att ett systematiskt arbete för jämställdhet och mångfald ökar innovationskraften, produktiviteten och lönsamheten i ett företag och i förlängningen får positiva effekter för företagets konkurrenskraft.
- Unionen vill bidra till att fler företag både ser den egna potentialen att bidra till ökad jämställdhet och mångfald samt inser affärsnyttan med ett systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete.
- Unionen vill inom ramen för jämställdhets- och mångfaldsarbetet bidra till att lyfta goda och lärande exempel som kan inspirera andra aktörer.
- Unionen ska bidra till att synliggöra och förändra de föreställningar om kvinnligt och manligt som leder till ojämställdhet på arbetsmarknaden.
- Unionen vill som fackförbund driva jämställdhetskrav och föreslå lösningar och reformer som tar sin utgångspunkt i arbetslivet, inte privatlivet. Unionen har dock en positiv inställning till ekonomiska incitament som underlättar för individer att uppnå balans i livet.
- Unionen ska bidra till att synliggöra och förändra de exkluderande och begränsande normer som leder till utanförskap, kränkningar och diskriminering i arbetslivet.

Jämställda och inkluderande arbetsplatser

Unionens erfarenhet är att det finns tre övergripande framgångsfaktorer för jämställda och inkluderande arbetsplatser:

- Högsta ledningens uttalade ställningstagande för jämställdhet och mångfald.
- Ett jämställt och inkluderande ledarskap.
- Ett systematiskt och planmässigt arbete för lika rättigheter och möjligheter som bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter.

Det är angeläget att i alla delar av ett företags eller en organisations verksamhet beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet.

- Unionen vill att möjligheten till ekonomiska incitament i form av skattelättnader för arbetsgivare som bedriver ett systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete utreds.
- Unionen vill att företagens och organisationernas högsta ledning tydligt visar sitt engagemang och sin viljeinriktning i jämställdhets- och mångfaldsfrågorna.
- Unionen vill att alla arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ska ta fram och implementera en policy och en handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsfrågor och göra dessa kända för alla medarbetare på arbetsplatsen. Om fackliga företrädare saknas ska samverkan ske med andra utsedda arbetstagarrepresentanter.
- Unionen vill att företag och organisationer jämställdhets- och mångfaldsintegrerar sina verksamheter.
- Unionen vill att chefer genomgår kompetensutveckling om att leda mångfald (diversity management).
- Unionen vill att frågor om lika rättigheter och möjligheter regelbundet lyfts i chefs- och ledningsgrupper.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter – en självklar del av den svenska partsmodellen

Unionen anser att arbetsmarknadens parter ska ha faktiska möjligheter att i centrala kollektivavtal ta ansvar för arbetet för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning och ålder.

Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet är tvingande. Detta försvårar för parterna att i centrala kollektivavtal reglera hur arbetet för jämställdhet och mångfald ska bedrivas inom ett visst avtalsområde eftersom detta skulle innebära risk för arbetsgivarna att drabbas av dubbla sanktioner.

- Unionen vill att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet ska vara semidispositiva.
- Unionen vill att förutsättningar för ett aktivt och systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete på arbetsplatserna ska skapas genom kollektivavtal. Partsgemensamma råd ska inrättas för att stödja denna verksamhet.

Företagens och organisationernas CSR-arbete

Allt fler företag bedriver ett arbete med CSR-frågor (Corporate Social Responsibility) som innefattar jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

CSR är en växande fråga både nationellt och globalt, inte minst kopplat till de multinationella företag där Unionen har starka medlemsintressen. För Unionen är det viktigt att företagens CSR-arbete bedrivs i samverkan med facket och att frågor om arbetsvillkor och mänskliga rättigheter är tydligt integrerade i företagens CSR-politik.

- Unionen anser att företag och organisationer ska bedriva ett aktivt och ambitiöst CSR-arbete.
- Unionen vill att CSR-arbetet bedrivs i samverkan med representanter för arbetstagarna.
- Unionen vill att det ska utgå facklig tid för CSR-arbete för facklig företrädare på företaget.
- Unionen anser att företagens CSR-arbete ska innefatta frågor om arbetsvillkor och mänskliga rättigheter på den globala arbetsmarknaden.

Jämställda och inkluderande arbetsförhållanden

Jämställda och inkluderande arbetsförhållanden handlar om att skapa likvärdiga förutsättningar för alla att verka, trivas och utvecklas på jobbet oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund.

Enligt Arbetsmiljöverket finns de genusmönster som råder i samhället även i arbetslivet. Kvinnors arbetsmiljörisker synliggörs och åtgärdas inte i tillräckligt stor utsträckning. Ett genusperspektiv behöver därför beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsförhållanden omfattar arbetets organisation liksom den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.

- Unionen anser att alla har rätt till en god arbetsmiljö med hållbara arbetstider oavsett arbetsplatsens storlek eller medarbetarens anställningsform.
- Unionen vill att alla som önskar att arbeta heltid i möjligaste mån ska få detta önskemål tillgodosett.
- Unionen vill att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet beaktas i arbetet med såväl den psykosociala som den fysiska arbetsmiljön.
- Unionen anser att arbetet med att skapa jämställda och inkluderande arbetsförhållanden med fördel kan samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbete som bedrivs enligt arbetsmiljölagen.
- Unionen vill att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska beaktas i samband med att riskbedömningar genomförs.
- Unionen vill att tillgången till och fördelningen av arbetsredskap och teknisk utrustning analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Unionen vill se satsningar på kvinnors arbetsmiljö som särskilt syftar till att öka förutsättningarna för kvinnor att förvärvsarbeta i större utsträckning än idag. Satsningarna ska bidra till att minska antalet tidiga utträden ur arbetslivet och deltidsarbete som beror på att arbetet är för fysiskt eller psykiskt krävande.
- Unionen vill att alla genom kollektivavtal ska ha rätt till friskvård på arbetstid. Detta är en viktig jämställdhetsåtgärd eftersom kvinnor i mindre utsträckning än män använder friskvårdsbidrag om friskvården genomförs utanför arbetstiden.
- Unionen vill att arbetsgivare i möjligaste mån underlättar för medarbetare att vara lediga på sina religiösa helgdagar och högtider.

Föräldravänligt arbetsliv

Föräldravänliga arbetsplatser

Att få ekvationen föräldraskap och jobb att gå ihop är en ständig – och tidvis svår – utmaning för många småbarnsföräldrar. Att arbetsplatsens villkor och rutiner utformas med hänsyn till småbarnsföräldrars särskilda behov är en nödvändighet.

- Unionen vill att det på arbetsplatserna bedrivs ett aktivt arbete som syftar till att underlätta att förena föräldraskap och jobb.
- Unionen vill att medlemmarna ska ha ökat inflytande över när och var arbetet utförs.
 - Unionen vill att medarbetare ska ha stort inflytande över den egna arbetstiden. Rutiner och regler gällande arbetstidens förläggning och omfattning bör underlätta kombinationen föräldraskap och jobb.
 - Unionen anser att arbetsgivare i den mån arbetsuppgifterna kan utföras på distans bör underlätta för medarbetare att jobba hemifrån. Att arbeta från hemmet ska dock alltid vara ett frivilligt val för den enskilde arbetstagaren.
- Unionen vill att chefer utövar ett föräldravänligt ledarskap.
 - Unionen anser att det ska vara en självklarhet att som anställd uppleva att man har sin chefs stöd när man behöver vara hemma med sjukt barn. Om chefens stöd saknas är det ett problem som behöver uppmärksammas eftersom detta kan orsaka stress och dåligt samvete för att man inte är på jobbet.
- Unionen vill att det på arbetsplatserna ska finnas rutiner för att hantera oplanerad korttidsfrånvaro.
- Unionen anser att det är förälderns behov av ge sitt sjuka barn vård, omsorg och uppmärksamhet som ska vara avgörande i valet mellan att vabba och vobba (med vobba menas att man jobbar hemifrån med bibehållen lön från arbetsgivaren samtidigt som man är hemma med sjukt barn). Att vobba ska aldrig upplevas som ett tvång.

Föräldravänlig karriär- och löneutveckling

Föräldraskap får olika konsekvenser för kvinnor och män. Merparten av föräldraledigheten och vab-dagarna tas ut av kvinnor. Mammor tar generellt sett ut längre sammanhängande perioder av föräldraledighet än pappor och kvinnor går oftare än män ner i arbetstid under småbarnsåren.

En oroväckande hög andel av de privatanställda tjänstemännen upplever att föräldraledigheten varit en blomskloss i karriären. Föräldralediga riskerar också att hamna på efterkälken i lönehänseende. Risken att drabbas av negativa effekter ökar proportionerligt i förhållande till längden på föräldraledigheten. Föräldraskap och föräldraledighet riskerar med andra ord att bli en karriärbroms framförallt för kvinnor. Det kan Unionen som fackförbund aldrig acceptera.

- Unionen anser att ingen ska behöva välja mellan ett utvecklande arbetsliv och ett aktivt föräldraskap.
- Unionen vill att arbetsgivare aktivt uttalar sin positiva inställning till att medarbetare som blir föräldrar är föräldralediga.
 - Unionen vill att arbetsgivare särskilt betonar att den positiva inställningen till föräldraledighet självfallet även gäller för medarbetare som är män.
- Unionen vill att arbetsplatserna ska ha en policy och rutiner för medarbetare som är föräldralediga.
- Unionen vill att chefer ska ha samma möjlighet som andra att kunna gå ner i arbetstid och dela chefstjänst med någon annan.
- Unionen vill att det genom kollektivavtal ska förebyggas och förhindras att småbarnsföräldrars anställningsvillkor och kompetensutveckling påverkas negativt före, under och efter föräldraledighet.
- Unionen kräver att det på arbetsplatserna säkerställs att medarbetare som är eller har varit föräldralediga inte hamnar på efterkälken i karriär- och löneutvecklingshänseende.
 - Unionen vill att det på arbetsplatserna ska finnas rutiner som säkerställer att föräldralediga ingår i lönerevisioner på samma villkor som övriga anställda på arbetsplatsen.
 - Unionen vill att behovet av kompetensutveckling lyfts i samband med att en medarbetare står inför att återgå i tjänst efter föräldraledighet.

Minska skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsarbetsmönster

Det ojämställda uttaget av föräldraledighet, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning liksom kvinnors överrepresentation när det gäller deltidsarbete för att ta hand om barn får negativa konsekvenser i arbetslivet och för pensionen.

Enligt Delegationen för jämställdhet i arbetslivet skiljer sig löneinkomsten under ett arbetsliv i genomsnitt 3,6 miljoner mellan kvinnor och män.

För att komma tillrätta med detta problem behöver skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsarbetsmönster minska.

- Unionen vill se ett jämnare uttag av föräldraledigheten mellan vårdnadshavarna.
- Unionen vill som utgångspunkt värna flexibiliteten i föräldraförsäkringen och anser att ett jämnare uttag av föräldraledighet och vab i första hand ska åstadkommas via positiva ekonomiska incitament och information.
- Unionen anser att föräldraförsäkringen ska anpassas och moderniseras så att den passar för alla typer av familjekonstellationer.
- Unionen vill se en översyn av det allmänna pensionssystemet som syftar till att minska det pensionsgap som uppstår mellan kvinnor och män som en följd av olika förvärvsarbetsmönster.
- Unionen har en positiv inställning till ekonomiska incitament som underlättar för individer att uppnå balans i livet, exempelvis RUT-avdraget.
- Unionen vill att hushållsnära tjänster som arbetsgivare tillhandahåller sina anställda ska vara undantagna från förmånsbeskattning.
- Unionen vill att alla arbetsplatser ska betala ut föräldralön och löneutfyllnad vid vab.
- Unionen anser att flexibilitet avseende arbetstidens förläggning minskar behovet av deltidsarbete.
- Unionen vill synliggöra konsekvenserna av långvarig bortavaro från arbetsmarknaden och deltidsarbetande i form av risker för sämre karriär- och löneutveckling över tid och lägre pension.

Frihet från trakasserier och sexuella trakasserier

Ingen ska behöva stå ut med sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning eller ålder i arbetslivet.

Företag och organisationer måste ta ett aktivt ansvar för att förebygga och förhindra uppkomsten av trakasserier och sexuella trakasserier.

- Unionen anser att alla har rätt till ett arbetsliv fritt från trakasserier och sexuella trakasserier.
- Unionen vill att det på alla arbetsplatser ska finnas en policy eller uppförandekod av vilken det framgår att det råder nolltolerans mot trakasserier och sexuella trakasserier.
- Unionen vill att det på alla arbetsplatser ska bedrivas ett aktivt och systematiskt arbete för att främja en jämställd och inkluderande arbetsmiljö.
- Unionen vill att det på alla arbetsplatser ska finnas rutiner för vilka man kan vända sig till ifall man upplever att man blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Unionen vill att arbetsgivare som får kännedom om att en medarbetare kan ha utsatts för trakasserier eller sexuella trakasserier skyndsamt inleder en utredning av vad som har inträffat och vidtar de åtgärder som i förekommande fall behövs för att förhindra fortsatta trakasserier eller sexuella trakasserier.

Rekrytering fri från diskriminering

Det finns föreställningar kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund som riskerar att påverka uppfattningen om vilka kandidater som är mest kvalificerade för en utannonserad tjänst. En förutsättning för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet är att den sökande med den bästa kompetensen erbjuds jobbet.

- Unionen vill att alla som är delaktiga i rekryteringsarbetet på en arbetsplats får utbildning eller kompetensutveckling i hur en kompetensbaserad rekrytering utan diskriminerande inslag genomförs.
- Unionen vill att alla oskäliga hinder att få anställning kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund eller föräldraskap på ett företag eller i en organisation identifieras och undanröjs.
- Unionen vill att en jämn könsfördelning eftersträvas inom alla arbeten, kategorier av arbetstagare och på alla nivåer i ett företag eller en organisation.
- Unionen vill att kravprofiler och platsannonser kvalitetssäkras ur jämställdhets- och mångfaldssynvinkel.
- Unionen kräver stopp för osakliga och för jobbet irrelevanta frågor kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund eller planer på att skaffa barn på anställningsintervjuer.
- Unionen anser att arbetsprover i större utsträckning bör användas i rekryteringssammanhang eftersom de ger en rättvisande bild av den sökandes kompetens och färdigheter.
- Unionen kräver att eventuella språk- eller medborgarskapskrav ska vara sakligt motiverade och direkt kopplade till den utlysta tjänsten.
- Unionen anser att validering av utländsk utbildning och kompetens liksom validering av reell kompetens är viktiga redskap i arbetslivet. Validering ska ske med beaktande av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv liksom en helhetsbedömning av individens utbildning och faktiska kvalifikationer.

Jämställd och inkluderande kompetens- och karriärutveckling

Kompetensutveckling kan bredda likväl som fördjupa medarbetarens kompetens och kan syfta till att utveckla medarbetaren inom sitt yrke eller skapa förutsättningar för hen att utföra andra eller mer avancerade arbetsuppgifter.

Det är därför angeläget att anlägga ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på frågan om kompetensutveckling i syfte att säkerställa att alla oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund får likvärdiga möjligheter till karriär- och löneutveckling.

- Unionen motsätter sig lagstiftning om könskvotering till bolagsstyrelser. Om ett bolags ägare på eget initiativ vill införa regler om en jämn könsfördelning i styrelsen välkomnar Unionen detta.
- Unionen vill att alla oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund ska ha likvärdiga möjligheter att utveckla sin kompetens inom ramen för sin anställning.
- Unionen vill att arbetsgivare säkerställer att den kompetensutveckling som genomförs främjar såväl jämställdheten som mångfalden på arbetsplatsen.
- Unionen vill att kompetensutvecklingsinsatser ska bidra till likvärdiga karriärmöjligheter.
- Unionen vill att kompetensutvecklingsbehovet hos medarbetare som är eller har varit långtidssjukskrivna särskilt uppmärksammas.
- Unionen vill att företag och organisationer aktivt ska verka för att fler kvinnor får möjligheten att göra karriär, bli chefer och vara representerade i ledningsgrupper och styrelser.
- Unionen anser att ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv ökar förutsättningarna för fler kvinnor att bli chefer.
- Unionen anser att positiv särbehandling kopplad till kön, i kombination med andra åtgärder för att uppnå en jämn könsfördelning, är en viktig metod för att främja jämställdheten.
- Unionen vill att alla osakliga trösklar för att göra karriär kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund eller föräldraskap på ett företag eller i en organisation identifieras och undanröjs.
- Unionen ska på egen hand eller partsgemensamt genomföra satsningar som syftar till att öka andelen kvinnliga chefer inom branscher där den i dagsläget är låg.

Jämställda och icke-diskriminerande löner

Att det inte ska förekomma osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder eller socioekonomisk bakgrund är en prioriterad fråga för Unionen.

Ur Unionens avtalspolitiska program ”Unionens syn på kollektivavtalen – deras utformning och utveckling”:

Särskilt mål för 2029

Skillnader mellan kvinnors och mäns löner ska utjämnas och till 2029 ska skillnaden mellan kvinnors och mäns löner efter standardvägning ha minskat med åtminstone fem procentenheter (halverats) på rikstäckande kollektivavtalsavtalsområden inom Unionen.

- Unionen kräver att alla osakliga eller diskriminerande löneskillnader undanröjs.
- Unionen anser att årlig lönekartläggning och analys är en effektiv metod att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.
 - Unionen anser att facket spelar en viktig roll för att säkerställa att bestämmelserna om lönekartläggning och analys följs.
- Unionen vill att arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ser över bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor i syfte att säkerställa att de inte missgynnar någon av skäl som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Om fackliga företrädare saknas ska samverkan ske med andra utsedda arbetstagarrepresentanter.
- Unionen vill att arbetsgivare aktivt ska främja en jämställd löneutveckling för kvinnor och män.
- Unionen vill att arbetet för att uppnå jämställda löner integreras i den ordinarie löneprocessen.
- Unionen vill se en förbättring av samverkansformerna i arbetet med lönekartläggning och analys.
- Unionen vill att kompetensutveckling används som ett aktivt redskap för att främja jämställda löner.
- Unionen vill att löneutvecklingen för medarbetare som är eller har varit långtidssjukskrivna särskilt uppmärksammas.
- Unionen anser att det är angeläget att jämställdhetsperspektivet särskilt beaktas när ingångslöner sätts.
- Unionen värnar industrimärket och dess lönenormerande roll. Unionen vill se en jämn könsfördelning inom alla yrken, branscher och sektorer snarare än löneutjämnande åtgärder mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.

Jämställda utbildnings- och yrkesval

Arbetsmarknaden är alltjämt könssegregerad. Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika sektorer och yrken och på olika positioner. Det får negativa konsekvenser, för såväl individen som för samhället.

En av de viktigaste nycklarna för att komma tillrätta med den könsuppdelade arbetsmarknaden är att påverka utbildnings- och yrkesvalen bland unga människor.

Det finns föreställningar om kvinnligt och manligt som leder till att många upplever att vissa yrken är mer lämpade för kvinnor och att andra är mer lämpade för män. Dessa föreställningar påverkar såväl valet av gymnasieprogram som valet av högskoleutbildning och bidrar till att upprätthålla könsuppdelningen på arbetsmarknaden.

- Unionen vill att utbildningsanordnare aktivt ska verka för att uppnå eller bibehålla en jämn könsfördelning bland eleverna och studenterna på olika kurser, linjer och program.
- Unionen ska informera om och försöka påverka valen i de livssituationer där ojämställdhet uppstår, exempelvis utbildnings- och yrkesval.
- Unionen ska bidra med kunskap om hur övergången från högskolan till arbetslivet kan underlättas för personer som gjort könsotraditionella utbildningsval.
- Unionen ska aktivt stödja initiativ som syftar till att bredda rekryteringen till utbildningar ur jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Unionen ska bidra till att lyfta förebilder som kan inspirera unga att våga göra könsobundna utbildnings- och yrkesval.

Bättre förutsättningar för kvinnors företagande

Det är betydligt fler män än kvinnor som är företagare i Sverige. En bidragande orsak till detta är att kvinnor känner en större oro för att socialförsäkringssystemen inte ska ge ett fullgott skydd som egenföretagare. För att öka incitamentet för fler kvinnor att bli företagare behöver socialförsäkringssystemen anpassas till företagares särskilda förutsättningar och behov.

Även tillgången till startkapital behöver ses över för att underlätta för fler kvinnor att starta företag.

- Unionen vill att socialförsäkringssystemen ska utformas med hänsyn till företagares särskilda behov.
- Unionen vill att de regler för SGI-beräkning för företagare som är under uppstartsskedet av sitt företag utvidgas till att även gälla dem som startat eget företag som aktiebolag.
- Unionen anser att det inte ska vara förbjudet att utföra arbete som behövs för att hålla företaget vid liv när man är föräldraledig.
- Unionen anser att de lån som Almi erbjuder är viktiga för kvinnor som i större utsträckning upplever finansieringsproblem i samband med företagande. Räntan på Almis lån är dock mycket hög och bör därför sänkas med tanke på att det föreligger minimal risk för att lånen är marknadsförvrängande i och med kravet på medfinansiering.

Grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden

Unionen anser att särskilda åtgärder behöver vidtas i samråd med grupper med en svag arbetsmarknadsanknytning liksom grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Det kan handla om personer med nedsatt arbetsförmåga kopplad till en funktionsnedsättning eller andra särskilt utsatta grupper.

- Unionen anser att lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning ska ersättas av lönestöd för utveckling respektive lönestöd för trygghet. Skyddat arbete både inom Samhall och hos offentliga arbetsgivare bör finnas kvar.
- Unionen anser att det är angeläget att taket för den lönestödsgrundande inkomsten höjs. Unionen anser att taket bör indexeras mot inkomstbasbeloppet.
- Unionen anser att lönestöd ska kunna lämnas till en befintlig arbetsgivare.
- Rehabiliteringsansvaret måste vara uppfyllt innan det kan bli aktuellt med lönestöd. Det bör vidare utredas när rehabiliteringsansvaret kan anses vara uppfyllt.
- Unionen anser att Arbetsförmedlingens särskilda introduktions- och uppföljningsstöd, SIUS, fyller en funktion för att underlätta för arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning.
- Unionen anser att Arbetsförmedlingen bör få helhetsansvar för att bevilja stöd till arbetshjälpmedel. Det är mycket viktigt att Arbetsförmedlingen ges tillräckliga resurser för detta arbete.
- Unionen anser att det danska systemet med flexjobb bör undersökas närmare för att utvärdera hur ett sådant system skulle kunna anpassas till svenska förutsättningar.
- Unionen vill att möjligheten att införa en så kallad språkpeng utreds. En sådan reform skulle möjliggöra för nyanlända att själva styra sin svenskundervisning och göra denna mer flexibel och ändamålsenlig.
- Unionen anser att papperslösa migranter ska kunna organisera sig fackligt.

Referenser

Arbetsmiljöverket, *Kvinnors arbetsmiljö 2011-2014 – Slutrapport*.

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, *Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv (SOU 2015:50)*.

Unionens stadgar. Antagna på Unionens extra kongress 2016.

Unionens syn på kollektivavtalen – deras utformning och utveckling. Fastställd av Unionens förbundsråd den 8 juni 2015.

FÖR UNIONEN är ett jämställt och inkluderande arbetsliv ett självklart mål och därför ett prioriterat område. Ingen ska behöva utstå trakasserier eller diskriminering i arbetslivet utan alla ska ha lika rättigheter och möjligheter.

Unionen anser att jämställdhet och mångfald berikar arbetslivet och är en nödvändighet för ett framgångsrikt samhälle. Unionen definierar mångfald på följande sätt:

För Unionen handlar arbetet för mångfald om att skapa ett attraktivt arbetsliv med inkluderande arbetsplatser där allas kompetens och potential tas tillvara. Mångfald för Unionen innebär att alla har samma rättigheter och möjligheter och ska behandlas likvärdigt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Arbetet för mångfald innebär att all diskriminering ska motverkas och att lika rättigheter och möjligheter ska främjas. Mångfald uppnås när faktiska och inte förväntade olikheter ses som en tillgång.

Av Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv framgår vad vi anser behöver göras för att uppnå ett arbetsliv som genomsyras av principen om allas lika rättigheter och möjligheter. Förutom övergripande principiella ståndpunkter omfattar ställningstagandena, kraven och förslagen områdena CSR, arbetsförhållanden, föräldravänligt arbetsliv, trakasserier och sexuella trakasserier, rekrytering, kompetens- och karriärutveckling, löner, utbildnings- och yrkesval, kvinnors företagande och grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden.

Du som är tjänsteman på en arbetsplats i den privata sektorn kan vara medlem i Unionen. En stor del av Unionens medlemmar har högskoleutbildning och många är chefer. Utöver våra yrkesverksamma medlemmar välkomnar Unionen även egenföretagare och studenter. Unionen är Sveriges största fackförbund med över 640 000 medlemmar. Vår vision är att skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet.