

En fackförenings styrka bygger på att den kan representera alla arbetstagare på en arbetsplats.

Ständig organisering är därför viktigt för att bygga starka fack – vare sig det handlar om att göra befintliga medlemmar mer aktiva i den egna fackföreningen eller att värva nya medlemmar till förbundet. Facket ska sträva efter att representera medlemmar och arbetstagare oavsett genus (i förekommande fall<sup>1</sup>), ålder, etnicitet, sexuell läggning, rättslig och anställningsform (fast eller tidsbegränsad personal). Facket kan bekämpa bristande jämställdhet och andra orättvisor (t ex rasism) på arbetsplatsen som ett sätt att organisera och bygga kollektiv styrka.

Genom att sträva efter att representera så många medlemsintressen som möjligt får arbetstagarna dessutom en större känsla av samhörighet med det egna facket.

Coronapandemin och krisen har blottat många orättvisor i samhället som bottnar i exploatering, patriarkatet och rasism. Kampen för jämställdhet bidrar till att skapa samhällen som är mer motståndskraftiga mot eventuella framtida kriser, eftersom kriser förvärrar orättvisor och orättvisor förvärrar kriser. Jämställdhetskamp på arbetsplatsen innebär att slåss för en arbetsplats där alla arbetstagare har tillgång till samma rättigheter, jobb och möjligheter. Arbetstagare kämpar för jämlikhet och jämställdhet genom sina fack.

Jämställdhetskartläggningar kan identifiera orättvisor på arbetsplatsen. Yrkesmässig segregering – oproportionerlig representation av vissa grupper (t ex män eller kvinnor) på vissa jobb – kan vara djupt rotade i kulturella normer eller historiska omständigheter. Ett vanligt exempel är överrepresentation av kvinnor på jobb som innehåller monotona manuella uppgifter, samtidigt som kvinnor är underrepresenterade på mer tekniska jobb som gallfeltrucksförare eller underhållspersonal. **Jämställdhetskartläggningar är ett viktigt verktyg för att upprätta ett referensvärde och hjälper facket formulera lösningar för att hantera eller eliminera eventuella befintliga skillnader.**

<sup>1</sup> **Anmärkning:** Det finns flera IUL-förbund som bara har kvinnliga medlemmar.

# Inledning till jämställdhetskartläggning - ett verktyg för att stärka facket



[www.iuf.org](http://www.iuf.org)





Med regelbundna jämställdhetskartläggningar kan facket också bättre fastställa effekterna av automatisering. Kvinnor är till exempel oproportionerligt ofta anställda på sådana jobb som mest sannolikt automatiseras bort.

Vissa IUL-förbund använder jämställdhetskartläggningar som en del i det fackliga arbetet. För andra kan det vara ett nytt fenomen. Nedan är de grundläggande steg som förtroendevalda eller fackföreningar ska ta för att kartlägga jämställdheten. I denna vägledning fokuserar vi på kvinnliga arbetstagare.

#### Kartlägg arbetsplatsen så att arbetstagarna redovisas enligt skift och avdelning<sup>2</sup>:

- genus;
- etnisk tillhörighet;
- arbetstagare med funktionsnedsättning;
- anställningsform (fast anställning, heltid, deltid, säsong, tidsbegränsad, tillfällig) efter genus;
- arbetsbeskrivningar efter genus;
- fackmedlemskap;
- lön (timlön/årslön inklusive förmåner) efter genus;
- kompetensutvecklingsmöjligheter efter genus;
- resurser och riktlinjer för att underlätta balansen mellan arbetsliv och privatliv.

## En facklig utbildningsövning för förtroendevalda/fackmedlemmar

På en facklig utbildning ska arbetstagarna själva utföra kartläggningen. I kurser för arbetstagare som denna är exakthet inte främsta målet, utan att bygga självförtroende. Detta baserar vi på erfarenheter från flera IUL-förbund. Arbetstagarna ska ombes att presentera sin färdiga kartläggning för den större grupp arbetstagare som deltar i den fackliga kursen och för sin fackförening. De ska bli ombedda att tala om hur de passar in i kartläggningen (t ex vilken avdelning de arbetar på). Det är också bra att fråga dem som presenterar sin kartläggning och deltar i kursen var deras fack är bra organiserat och var det är svagt.

Arbetstagarna ska även uppmuntras att diskutera andra jämställdhetsfrågor (t ex hur kvinnor behandlas, om det finns problem med mobbning och trakasserier på arbetsplatsen) liksom eventuella andra problem och konflikter som hänger samman med jämställdhet bland arbetstagarna. Facket ska be arbetstagarna att diskutera hur de tillsammans kan hantera eventuella orättvisor som påträffas. Vidare bör en erfaren förtroendevald person och/eller fackligt ombud underrättas omgående om sexuella trakasserier eller mobbning har förekommit.

<sup>2</sup> **Anmärkning:** På IUL-kongressen 2017 godkändes **IUL:s handlingsprogram för jämställdhet** där det konstateras att arbetsgivare/företag även ska uppmanas att redovisa statistik för dessa kriterier.

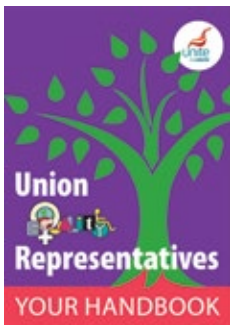


PHOTO: ANNA NYLANDER, UNION TO UNION

## Förtroendevalda

Många IUL-förbund har speciella program, riktlinjer och avdelningar för jämställdhet. En del av dem har tagit fram verktyg för att göra en kartläggning eller revision av jämställdheten. Se bilaga A för exempel på kartläggningstabeller som ni kan använda om ni vill.

Vissa IUL-förbund har särskilda jämställdhetsansvariga i sin organisation och/eller jämställdhetskommittéer på arbetsplatser eller på avdelningsnivå/lokalt för att ge mer fokus åt jämställdhetsfrågor.



Unite the Union säger till exempel i sin **handbok för fackligt jämställdhetsansvariga** (på engelska) att de måste organisera och arbeta med andra förtroendevalda vad gäller kvinnor för att se över:

- familjevänliga riktlinjer och flexibla arbetsvillkor
- yrkesmässig segregering
- lika lön och rapportering av genusklyftor
- kvinnor och pensioner
- kvinnors hälsa
- sexuella trakasserier och könsrelaterat våld
- [kvinnor från minoritetsgrupper]
- kvinnorepresentationen i facket<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Anmärkning: See sida 17

## För både fackföreningar och förtroendevalda

Att i en jämställdhetskartläggning identifiera under- eller överrepresentation av vissa grupper kan hjälpa facket att se var det behöver organisera sig bättre. Jämställdhetskartläggningar kan även ge viktig information för förhandlingar och andra samtal med arbetsgivaren, inte minst vad gäller anställning och/eller främjande av underrepresenterade grupper där stora skillnader kan finnas. Informationen kan också läggas till grund för framtagandet av kurser och utbildningar för arbetstagarna och säkra tillgång till dem.

Det är medlemsförbundens erfarenhet att arbetstagarna och deras fack måste vara övertygade om att jämställdhet är nödvändigt innan förändringar kan ske. Att utbilda och medvetandegöra arbetstagare, fackmedlemmar och ofta dem som bor i deras samhällen (inklusive arbetstagarnas familjer) är därför avgörande när man lägger grunden till en kommande förändring.





## Mål för avtalsförhandlingar och andra samtal med företagen

Facket ska regelbundet kartlägga jämställdheten för att mäta framstegen och skapa underlag för nästa steg på eventuella negativa områden som redan identifierats. En kartläggning kan hjälpa till att forma fackets avtalskrav, som du bör sträva efter att rätta till eventuella orättvisor som påvisats på arbetsplatsen. Fackliga förhandlingsgrupper måste också vara representativa för dem som jobbar på anläggningen.

Här är några rekommendationer till punkter som IUL-förbunden ska ha med i avtalsförhandlingarna och andra samtal med arbetsgivaren

(Anmärkning: Praktiska exempel finns i bilaga C)

### Likalön

- Företag ska vara öppna med lönestrukturen. Facket ska fundera på att begära fram information, t ex i samband med avtalsförhandlingarna, för att få tillgång till uppgifter om kvinnors respektive mäns löner.
- Kvinnor och män med liknande arbetsuppgifter ska ha samma lön<sup>4</sup>. Kvinnor och män måste även ha lika lön när de utför ett jobb som är annorlunda men kan visas vara av lika värde (d v s likalön) enligt följande **fyra kriterier** (på engelska):
  - kvalifikationer och kompetens;
  - arbetsinsats;
  - ansvar; och
  - arbetsvillkor.
- En undersökning av likalönsfrågan ger facket möjlighet att bättre hantera könsbaserade löneklyftor som ofta hänger ihop med fördomar och antaganden om värdet av arbetsuppgifter som betraktas som "typiskt kvinnoarbete" och därför är sämre betalt (t ex kontorister, assistenter, städare).
- En likalönskommitté ska göra en "jobbneutral" utvärdering. **Här** (på engelska) är ett bra exempel från ILO. Kvinnor bör vara väl representerade i likalönskommittéer, inte minst i kvinnodominerade jobb (inklusive kvinnor från minoritetsgrupper som ibland dominerar på vissa uppgifter eller avdelningar).

### Utbildning

- Både fack och arbetsgivare kan uppmuntra kvinnor att delta i utbildningar med kvotering, barnomsorg, ekonomiskt stöd eller andra incitament.

4 **Anmärkning:** Se ILOC100 – Konvention om lika lön för män och kvinnor (nr 100)

5 **Källa:** <https://www.businessnewsdaily.com/9434-gender-neutral-job-ad.html> och <https://www.forbes.com/sites/hbsworkingknowledge/2016/12/14/how-to-take-gender-bias-out-of-your-job-ads/#18c05a4b1024>

## Anställning och befordran

- Innan facket diskuterar anställning och befordran med arbetsgivaren måste det först ta reda på vad som hindrar kvinnor från att söka vissa jobb.
- Facket måste också ta fram en utbildningsplan för arbetstagarna, deras familjer och samhälle, som uppmuntrar kvinnor att lära sig mer om sina möjligheter till befordran och utbildning.
- **Anmärkning:** Det är viktigt hur platsannonser formuleras. En amerikansk studie fann att antalet sökande ökade med 42 % när könsdiskriminerande ord ströks ur platsannonser. Enligt forskning från American Psychological Association är "ord som 'stöd', 'tillgiven' och 'förstå' exempel på feminina formuleringar, medan ord som 'ledare', 'aggressiv' och 'ambitiös' betraktas som maskulina."<sup>5</sup> I platsannonser är det även viktigt att lyfta fram möjligheter till kompetensutveckling, så att sökande oroar sig mindre för att eventuellt vara underkvalificerade.

## Klausuler om icke-diskriminering

- Facket ska förhandla fram riktlinjer med nolltolerans mot diskriminering utifrån kön, genus, etnicitet, sexuell läggning, funktionsvariation etc, riktlinjer för att stoppa våld och sexuella trakasserier i arbetslivet (inklusive jobbkonsekvenserna av våld i hemmet).
- Tips om förhandlingskrav med avseende på HBTQI-personer finns i IUL-broschyren **Bargaining demands for LGBTI workers' rights** (på engelska).

## En genusvänlig arbetsplats

- Facket ska sträva efter att avtala om följande:
  - billig barnomsorg, gärna på arbetsplatsen, och rum där arbetande mödrar kan amma;
  - säkra omklädnings- och duschrum och andra utrymmen;
  - tillgång till säkra transporter, inte minst för kvinnor i utvecklingsländer;
  - föräldraledighet för anställda;
  - **en genusmedveten syn på arbetsmiljö** (på engelska).

## Arbetsscheman

- Facket ska avtala om bestämmelser som gör det möjligt för de anställda att balansera sitt ansvar för hemmet och familjen med jobbet (flexibla arbetstider, betald föräldraledighet och/eller betald ledighet för vård av sjuka eller gamla etc).
- Facket ska avtala om skydd för att säkra att arbetsgivaren inte kan ändra arbetstagarens arbetsschema inom en viss tidsperiod utan ömsesidigt samtycke. Arbetsschemat ska dessutom fastställas i så god tid i förväg att arbetstagaren hinner hantera sina åligganden utanför jobbet.
- Facket ska avtala om ett förbud mot jourskift och nolltimmarskontrakt.

## Automatisering

- Kvinnor arbetar ofta med uppgifter som mest sannolikt kommer att automatiseras och försvinna. Det är visserligen viktigt för facket att avtala om åtgärder för att säkra kompetensutveckling, vidareutbildning och fast anställning för samtliga arbetstagare. Men fack som mobiliserar för att främja mer jobb åt kvinnor ska vara medvetna om att det behövs fler och bättre jobb och i förhandlingarna hålla ett öga på den framtida utveckling så att genuskillnader i jobbstrukturen kan elimineras.

IUL och avdelningen för livsmedelsförädling uppmanar medlemsförbunden att använda detta verktyg.

## BILAGA A

- Karlägningstablå från CC.OO 'Modell för jämställdhetsdiagnostik'

YRKESGRUPPER	YRKESKATEGORIER	ANTAL ANSTÄLLNINGÅR	KVINNOR	ANTAL PERSONER		GENOMSNIITTSÅLDER	
				MÄN	KVINNOR	MÄN	LÖNEKLYFTA
TILLSYN	CHEFER	1° år					
		1-3 år		17		30.264,29	
		3-6 år	4	10	29.687,50	32.414,10	1,09
		6-10 år	7	32	29.483,29	37.816,50	1,28
		> 10 år	20	62	35.837,30	44.405,96	1,24
	AVDELNINGSCHEFER	1-3 år	17	7	17.790,29	17.570,57	0,99
		3-6 år	16	5	18.105,19	21.663,40	1,20
		6-10 år	50	23	19.739,36	27.878,52	1,41
		> 10 år	35	33	19.839,37	37.377,21	1,88
	TILLSYNSPERSONAL	1-3 år	16	33	22.321,88	24.253,73	1,09
		3-6 år	9	17	25.074,33	24.753,76	0,99
		6-10 år	32	23	20.675,91	25.850,83	1,25
> 10 år		49	49	24.025,82	31.813,69	1,32	

- Kartläggningstablå från **Unite the Union – Fackliga jämställdhetsombud – er handbok**. (på engelska)

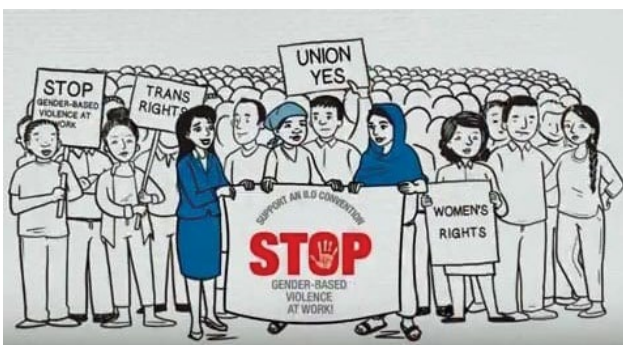
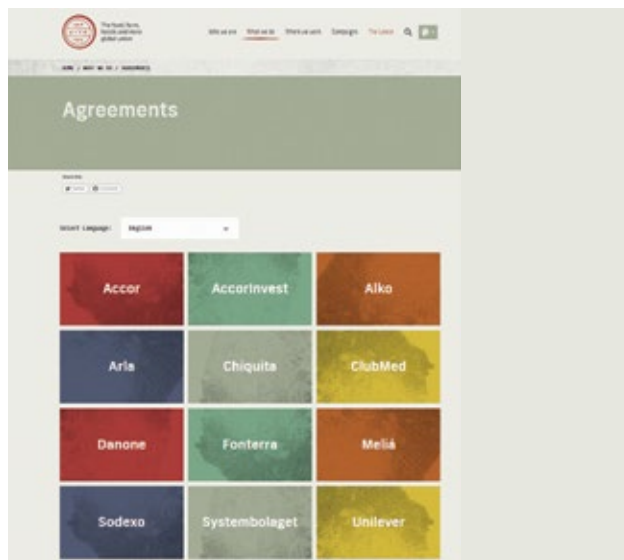
Detta är ett exempel på ett grundläggande formulär att användas för att genomföra en jämställdhetsrevision på arbetsplatsen och fastställa eventuell diskriminerande praxis och problem som bör tas upp till behandling.

Antal anställda									
Grad	Män	Kvinnor	Svarta, asiatiska & minoritetsarbetstagare	Arbetstagare med funktionshinder	Ålder: 25 och Under	Ålder: 50+	Deltidsanställda		Totalt
							Män	Kvinnor	
totalt									
%									

\* En jämställdhetsrevision ska innehålla information för arbetsplatsen. Ni kanske därför måste lägga till kolumner för att ta med t ex migrantarbetare, anställda från bemanningsföretag, LGBT-anställda eller särskilda regioner.

## BILAGA B

IUL har, tillsammans med medlemsförbunden förhandlat fram viktiga avtal om sexuella trakasserier och hållbara anställningar med transnationella livsmedelsföretag (TNF), som Unilever och Danone. IUL:s medlemsförbund rekommenderas att använda dessa avtal i sina överläggningar med dessa arbetsgivare. För vägledning va r vänlig kontakta IUL:s sekretariat. Avtalen finns utlagda på [IUL:s webbplats](#).



Källa: <https://www.solidaritycenter.org/a-step-closer-to-ending-gender-based-violence-at-work/>

## BILAGA C - EXEMPEL PÅ SPRÅKLIGA FORMULERINGAR FÖR ANVÄNDNING I KOLLEKTIVFÖRHANDLINGAR

Nedan följer praktiska exempel på språkliga formuleringar som kan användas vid kollektivförhandlingar, uppdelade på olika ämnesområden. De har föreslagits av medlemsförbund för att tas med i denna vägledning:

### KVINNLIGA ARBETSTAGAR

#### **AVTAL MELLAN BANACOL (BANANPRODUCENT I COLOMBIA) OCH SINTRAINAGRO**

*PUNKT 4: Förutom att man är skyldig att tillämpa avtalet kring denna fråga i enlighet med de allmänna avtal som slutits 2017–2021 skall företagen på varje plantage anställa minst två kvinnor med speciella arbetstidsvillkor<sup>6</sup> under den tid som kollektivavtalet gäller (2019–2021). Denna åtgärd bör vidtas senast två månader efter att avtalet undertecknats.*

*PUNKT 5: Augura och Sintrainagro kommer att organisera utbildningar för att säkerställa att dessa kvinnor får den kompetens som behövs för att utföra arbetet.*

### LIKALÖN

#### **MAPLE LODGE FARMS LTD. – UFCW avdelning 175**

##### **Översyn av likalönsplan - mars 2019**

*Företaget och förbundet har utarbetat en likalönsplan (hädanefter kallad "planen").*

*Under förhandlingarna om en översyn av kollektivavtalet och i ett försök att säkerställa att planen verkligen bevaras har parterna sett över planen för att se om justeringar eller ändringar måste göras.*

*Under loppet av denna översyn har parterna bekräftat att det inte har skett några konkreta förändringar vad gäller de jämförelsegrupper som upprättades enligt planen och att det inte har skapats några nya kvinnodominerade yrkesklasser. Av denna anledning har man gemensamt dragit slutsatsen att inga justeringar av planen är nödvändiga.*

#### **ARTHUR WATERFRONT HOTEL AND SUITES – UFCW avdelning 175**

##### **Likalön**

*Företaget och förbundet är medvetna om behovet av att tillämpa likalönslagen. Parterna fastlår att det är nödvändigt att uppnå jämställdhet vad gäller anställningar på arbetsplatsen. När det blir uppenbart att det finns verkliga eller artificiella hinder för jämlikhet i anställningar skall parterna genomföra överläggningar. Ett möte skall sammankallas för att ge facket tillfälle att framföra sina åsikter angående:*

- a) *Hur man ska eliminera viss praxis eller villkor som fastställts i kollektivavtalet vad gäller rättvisa anställningar och som kan skapa problem*
- b) *Hur facket kan hjälpa företaget i syfte att underlätta genomförandet av lika löner på arbetsplatsen och informera de anställda om frågor som händer samman med lika löner, och*
- c) *Upprättande, genomförande och översyn av företagets likalönsplan.*

---

**6 Anmärkning:** Speciella dagar är dagar när bananskörd äger rum på plantagerna. Dagar då inga bananer skördas stannar kvinnorna hemma för att sköta hushållet och barnen. Detta förhandlades fram i svåra tider med mycket våld och gör det möjligt att förverkliga målet att även anställa änkor.



**QUATTRO HOTEL AND CONFERENCE CENTRE – UFCW avdelning 175****Likalön**

Facket önskar diskutera sina skyldigheter i enlighet med lagen om likalön. Förbundet föreslår att man skall utveckla och/eller bevara en likalönsplan med arbetsgivaren. Facket och arbetsgivaren är överens om att bilda en representativ kommitté med uppgift att verka för utarbetande av en likalönsplan eller uppdatera den existerande planen. Arbetsgivaren acceptera att ersätta lönebortfall för anställda som arbetar med likalönsprocessen. Facket och arbetsgivaren är också överens om att man skall mötas senast nittio (90) dagar efter att avtalet har undertecknats för att utarbeta och/eller bevara likalönsplanen.

Arbetsgivaren går med på att publicera likalönsplanen i enlighet med lagen om likalön.

**UTBILDNING****MAPLE LEAF SPORT AND ENTERTAINMENT LTD – UFCW avdelning 333****Obligatorisk utbildning**

21.04 Alla anställda som påverkas av teknikens utveckling skall ges en rimlig mängd utbildning för att skaffa sig nödvändiga kvalifikationer eller kompetens för att kunna behålla sin anställning. Om anställda som behöver omskolning inte önskar eller kan nå den erforderliga kompetensen skall arbetsgivaren ha rätt att säga upp den anställde, i enlighet med existerande klagomålsförfarande.

**BREWERS DISTRIBUTION LTD. – UFCW avdelning 1400****Stängning av anläggning**

- (c) Utforska alla vägar, inklusive utbildning, studiebidrag och hjälp att söka arbete för att hitta ny anställning, i första hand inom företaget och därefter genom att använda sina kontakter hos andra företag för att stödja fast anställda som har blivit uppsagda till följd av att en anläggning stängts.
- (d) Det är också klart att om företaget definitivt upphör med verksamheten skall man ge fast anställda en rimlig tid för utbildning för att göra det lättare för dem att göra sina anställningsår gällande i enlighet med kollektivavtalet.

**ANSTÄLLNING OCH BEFORDRAN****IMPACT CLEANING SERVICES LTD – UFCW avdelning 175****ARTIKEL 5 – Icke-diskriminering**

5.01 Företaget, facket och de anställda är överens om att ingen diskriminering, inblandning, restriktion eller tvång får förekomma gentemot en anställd när det gäller anställning, lön, utbildning, befordran, transfer, uppsägningar, återkallande, disciplinär åtgärder, ansvarsfrihet, fackligt medlemskap eller arbete, ras, religion, hudfärg, funktionsvariation, sexuell läggning, civilstånd, familjestatus, börd, ursprungsort, etniskt ursprung, medborgarskap, kön, ålder eller andra kriterier som finns fastlagda i människorättslagstiftningen i Ontario.

**NDP FEDERAL EMPLOYEE – UFCW avdelning 232****Avsiktsförklaring**

Likalönsplanen skall ta upp men inte begränsas till följande: mål och tidsplaner, utbildningsmöjligheter, arbetsbeskrivningar, praxis för anställning och befordran, internutbildning, kvalifikationer vid anställning och tillgång till barnomsorg.

## ICKE-DISKRIMINERING OCH INGA TRAKASSERIER

### **MODELL FÖR POLICYSPRÅK GÄLLANDE TRAKASSERIER, DISKRIMINERING OCH MOBBNING PÅ ARBETSPLATSEN (på engelska) FRÅN UNITE THE UNION**

Arbetsgivaren och facket (Unite the Union) ger sitt fulla stöd till alla människors rättighet och möjlighet att söka, få och behålla en anställning utan att utsättas för trakasserier, diskriminering och mobbning.

Arbetsgivarens policy går ut på att tillhandahålla en produktiv arbetsmiljö, fri från trakasserier, diskriminering, hot och mobbning. Arbetsgivaren engagerar sig för att se till att alla anställda behandlas med värdighet och respekt.

Att en anställd trakasserar en enskild person, om det nu är en arbetskamrat eller en representant för ledningen, oavsett om personen ifråga är direkt anställd eller kommer från ett bemanningsföretag t ex, kan utgöra olaglig diskriminering.

Arbetsgivaren är medveten om sitt juridiska ansvar att förhindra trakasserier på grundval av kön, familjeansvar, graviditet, civilstånd, sexuell läggning, ålder, könsidentitet, religion eller trosuppfattning och fackligt medlemskap på arbetsplatsen. Man utfäster sig också att snabbt och effektivt hantera eventuella klagomål som inkommer.

Vidare åtar sig arbetsgivaren att förhindra alla former av trakasserier som undergräver jämställdhet på arbetsplatsen, inklusive trakasserier och mobbning som hänger samman med klass, fysiska egenskaper, anställningsstatus och trakasserier eller mobbning av personer som gjort sig skyldiga till överträdelser tidigare.

## EN GENUSVÄNLIG ARBETSPLATS

**Förslag till ändringar att införas i det nationella kollektivavtalet för bagerier i Burkina Faso (i rött, arbetet pågår) från IUL:s kvinnokommitté i Burkina Faso. (Avtalet undertecknades 2017.)**

*Ny artikel.....: På arbetsplatsen*

*Arbetsgivarna är ansvariga för att garantera säkra arbetsplatser i sina bagerier. I detta syfte:*

- *Ska de anställda ha rätt till en årlig läkarundersökning.*
- *Ska arbetsgivarna tillhandahålla separata omklädningsrum och toaletter för män och kvinnor.*

*Artikel 21: Tillhandahållande av arbetskläder*

*Arbetsgivarna ska tillhandahålla tre uppsättningar arbetskläder per år till anställda som är berättigade därtill i enlighet med arbetsmiljöbestämmelserna. De ska då ta hänsyn till de anställdas kön..*

**Nationellt kollektivavtal för anställda inom turistsektorn (hotell, barer, restauranger) undertecknat av Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs och arbetsgivarorganisationerna**

### **KAPITEL IV – MODERSKAP (GRAVIDITET) OCH ÅTERHÄMTNINGSTID**

#### **Artikel 131 – Moderskap (graviditet) och återhämtningstid**

*Under mammaledigheten har en kvinna, under fem månaders tid, rätt till ett tillägg utöver det bidrag som betalas ut via socialförsäkringssystemet (Inps). Detta tillägg ska betalas av arbetsgivaren så att det sammanlagda beloppet uppgår till 100% av den dagliga nettolön som hon skulle ha varit berättigad till om hon inte hade varit mammaledig.*

**Nationellt kollektivavtal för anställda vid företag i sektorn för offentliga etablissemang, kollektiv och kommersiell catering och turism vilket undertecknats av Filcams-Cgil, Fsascat-Cisl, Uiltucs och arbetsgivarorganisationerna**

**KAPITEL IV – FÖRÄLDRASKYDD**

**Artikel 205: Deltidsarbete efter nedkomsten**

1. För att göra det möjligt för heltidsanställda att ta hand om sina barn tills de fyller tre år ska företaget – så länge det inte berör mer än 5% av de anställda i en viss avdelning och beroende på hur de berörda arbetstagarna kan ersättas – acceptera en förälders begäran att tillfälligt gå från att arbeta heltid till deltid.
2. I produktionsenheter med mellan 16 och 33 anställda, får inte mer än en arbetstagare åt gången, åtnjuta en minskning av arbetstiden. Arbetsgivaren ska bevilja ansökningar på grundval av möjligheten att ersätta den anställde och med utgångspunkt från den kronologiska ordning i vilken ansökningarna inkommit.
3. Ansökan att gå över till deltidarbete måste läggas in med 60 dagars varsel och ange den period under vilken arbetstiden förkortas.

## ARBETSSCHEMA

**COOP VERMILION BAY – UFCW avdelning 175**

**4.04 Information om arbetsschemat**

- (1) Arbetsgivaren ska senast på torsdag varje vecka publicera veckoschemat för veckan därpå. Om ett nytt schema inte sätts upp en torsdag före klockan tolv ska det gällande schemat fortsätta att gälla veckan därpå. Alla andra anställda ska informeras så tidigt som möjligt.

## RÄTTVISA ANSTÄLLNINGAR

**AFFINITY CREDIT UNION – UFCW avdelning 1400**

**Artikel 21 – Rättvisa anställningar**

- (a) arbetsgivaren ska aktivt rekrytera personer ur nedanstående grupper till den första MSR-tjänsten på heltid som blir tillgänglig varje kalenderår så länge detta kollektivavtal gäller (men inte efter att det löpt ut):
  - Ursprungsbefolkning
  - Synlig minoritet
  - Personer med funktionsvariation
- (b) Om en sådan anställning inte lyckas skall befattningen utlysas och tillsättas i enlighet med artikel 10 i kollektivavtalet. Vidare ska befattningen, om personen i fråga slutar efter att ha blivit anställd, utlysas och tillsättas i enlighet med artikel 10 i kollektivavtalet.

- (c) Arbetsgivaren kan upprätta ett formellt mentorskapsprogram genom vilket infödda sökande skulle anställas för MSR-befattningen. Programmets syfte är att ge utbildning och stimulans till de infödda deltagarna inom finanssektorn. Det totala antalet deltagare i mentorskapsprogrammet vid ett givet tillfälle får inte överskrida två (2) per år. När arbetsgivaren utlyser och tillsätter en heltids MSR-tjänst (och den lediga tjänst som skapas) kan arbetsgivaren erbjuda en (1) infödd sökande en fast heltidstjänst som MSR inom tolv (12) månader från det datum då heltidstjänsten tillsattes. Tanken är att man ska tillsätta heltidstjänsterna gång för gång.

## JÄMSTÄLLDHET

**Text hämtad ur tilläggsavtalet till Ramavtalet om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet som slutits av Näringslivets huvudorganisation (NHO) LO Norge - 2018-2021.**

### I. Syfte

Arbete med jämställdhetsfrågor är viktigt för att använda mänskliga resurser och för att främja värdeskapande.

Som ett led i att uppnå jämställdhet måste alla arbetstagare – oavsett kön – ges lika möjligheter att använda sin förmåga och fallenhet. Lika villkor ska gälla för anställning, lön, utbildning och befordran.

Arbetet med jämställdhet är ett ledaransvar och måste vara förankrat i företagets högsta ledning och följas upp av den övriga ledningen, vilken måste bedömas på grundval av uppnådda resultat.

Parterna konstaterar att:

- Jämställdhet gäller attityder och normer
- Jämställdhet kräver samarbete mellan ledning och förtroendevalda
- Jämställdhet kväver att man ser sambanden mellan arbetsliv, familjeliv och samhällsliv
- Jämställdhetsfrågan skall inkluderas i alla strategi- och planeringsdokument

(...)

### III. Det lokala arbetet

#### 1. Parternas ansvar

Jämställdhet har med kultur och tradition att göra och kan inte ses isolerat från företagets övriga verksamhet. Jämställdhet kan uppnås genom satsningar som integreras i utvecklingsarbete i det enskilda företaget. Parterna understryker vikten av ett systematiskt och målinriktat arbete som också ingår i företagets strategi- och planeringsdokument.

#### 2. Organisering av arbetet lokalt

Parterna lokalt har ett gemensamt ansvar för genomförande av jämställdhet och skall särskilt satsa på åtgärder för:

- Att kvinnor och män ska ges kvalificerade uppgifter på lika villkor
- Att kvinnor och män ges lika möjligheter till befordran inom företaget
- Att kvinnor ska rekryteras till ledande tjänster på alla nivåer
- Att fördelningen och organiseringen av arbetstiden förbättras så att det främjar jämställdheten

*En kartläggning och analys av jämställdhetsläget i företaget, däribland specificerade löneangivelser för kvinnor och män, får genomföras som ett första steg i detta arbete och sedan utgöra utgångspunkten för formulering av visioner, målsättningar, handlingsplaner och åtgärder.*

*Kartläggning och analys måste ske i enlighet med lagen om skydd av personuppgifter.*

*Det är viktigt att se sambandet mellan arbetsliv och familjeliv, och att föräldraledigheten fördelas bättre mellan föräldrarna.*

## **BILAGA D: ILO-RESURSER GÄLLANDE JÄMSTÄLLDHETSKARTLÄGGNING OCH FÖRHANDLINGAR OM JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR (ALLA LÄNKAR PÅ ENGELSKA)**

### **Equal pay. An introductory guide**

[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_216695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm)

### **The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality**

[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_679957/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679957/lang--en/index.htm)

### **Promoting Equity. Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_122372.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf)

### **Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence**

[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_540889/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_540889/lang--en/index.htm)

### **Negotiating for gender equality**

[https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS\\_528947/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm)

### **A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology (2nd Edition)**

[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_187411/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang--en/index.htm)

**Brochure - ILO Participatory Gender Audit: A tool for organizational change**

[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_101030/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_101030/lang--en/index.htm)

**Illustrated guidelines for gender-responsive employment intensive investment programmes**

[https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS\\_459976/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_459976/lang--en/index.htm)

**Gender Equality: A guide to collective bargaining**

[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221105555\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221105555_EN/lang--en/index.htm)

**ACTRAV Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_684156.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf)

**ITC Handbook on Gender and Organizational Change**

<https://www.itcilo.org/resources/handbook-gender-and-organizational-change>

IUL önskar tacka alla de medlemsförbund som har bidragit till att utarbeta denna vägledning, inklusive Livsmedelsavdelningens styrgrupp.



E: [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

Rampe du Pont-Rouge 8 | 1213

Petit-Lancy | Schweiz

T: + 41 22 793 22 33

F: + 41 22 793 22 38

