



Time: 11 – 12 October
Venue: Suora secretariat, Helsinki, Finland

Participants: Peter Gaardsdal Sørensen	Finansförbundet DK
Linda Fauerholm	Finansförbundet DK
Lone Clausen	Dfl
Lisbet Lund	Dfl
Tina Snebjerg	Dfl
Nils Möllerberg	Finansförbundet SE
Mikael Nyström	Finansförbundet SE
Jenny Forsberg	Finansförbundet SE
Liv Irene Haug	Finansförbundet NO
Antti Hakala	Suora
Ingmar Smeds	Suora
Paula Hopponen	Suora
Riitta Suonpää	Suora
Mervi Kokkinen	VvL
Per Karlberg	NFU (Only Thursday)

Sammanfattning

Mötet hade en normative diskussion om varför kvinnor ska tjäna lika mycket som män. Mötet kom fram till att det kanske finns målkonflikter i förbundens lönestrategier för att nå målet lika lön för lika arbete. Mötet diskuterade också NFU:s strategi för jämställdhetsgruppen och föreslår att det tillsätts en arbetsgrupp som planerar innehåll och program för NFU:s jämställdhetsarbete. Det föreslogs också att nästa års NFU Branschkonferensen blir en jämställdhetskonferens.

§ 1 Why should women earn as much as men?

Temat för mötet är varför kvinnor ska tjäna lika mycket som män? Tanken är att vi vid detta möte ska försöka hålla oss till en normativ diskussion.

Lisbet Lund visste att berätta att EU-domstolen i Luxembourg just dömt att en kvinna som tjänar 9 000 £ mindre än en man med samma arbetsuppgifter inte har rätt till samma lön på grund av att de båda hälsovårdsinspektörerna avlönades i huvudsak med anciennitet.

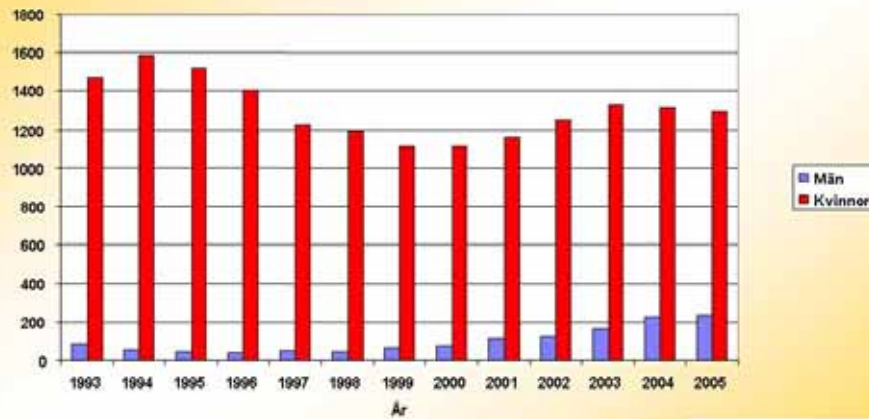
Jenny Forsberg startar med att ge oss en inledning från en svensk horisont.

Jämställdhet – en fråga om kunskap

”Ingen verklig förändring är möjlig om inte de som ska genomföra den tycker att den behövs.”

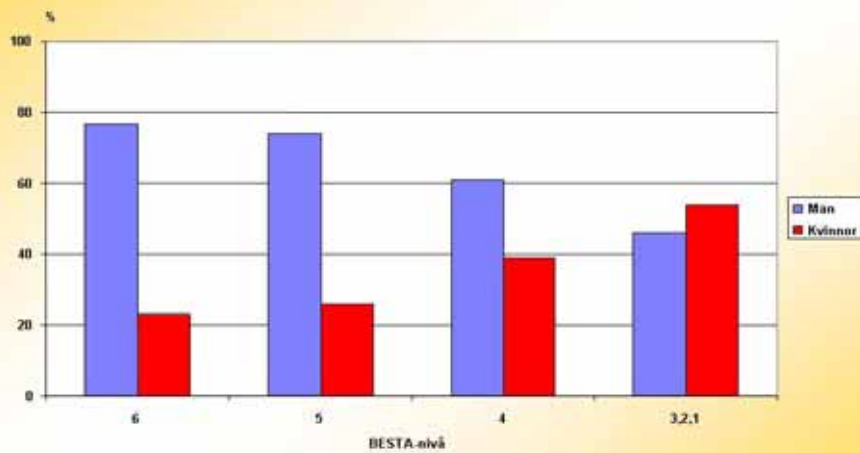


Antal föräldralediga kvinnor och män



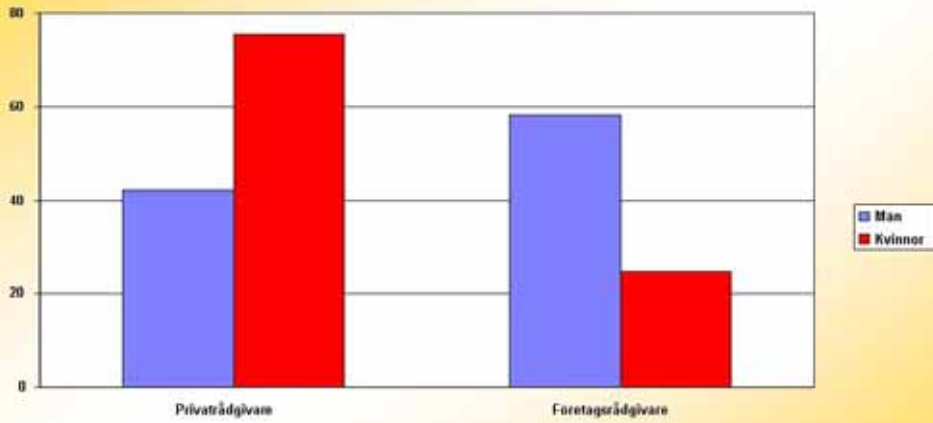
 **FINANSFÖRBUNDET**

Andel manliga & kvinnliga chefer per BESTA-nivå



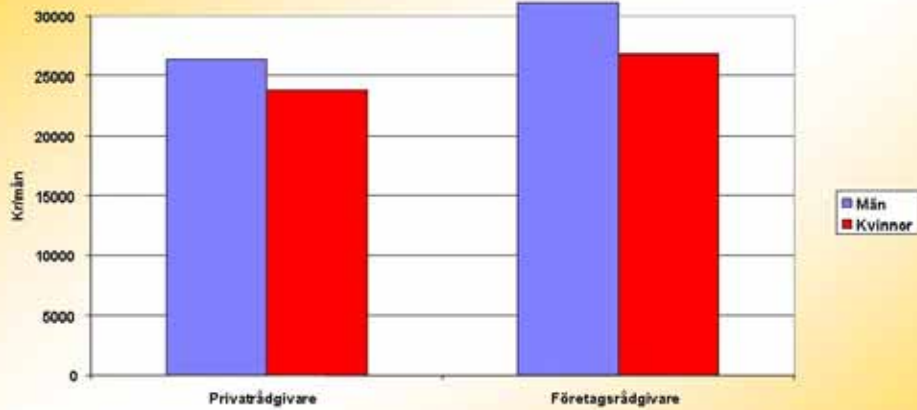
 **FINANSFÖRBUNDET**

Andel kv & m i rådgivarbefattningar



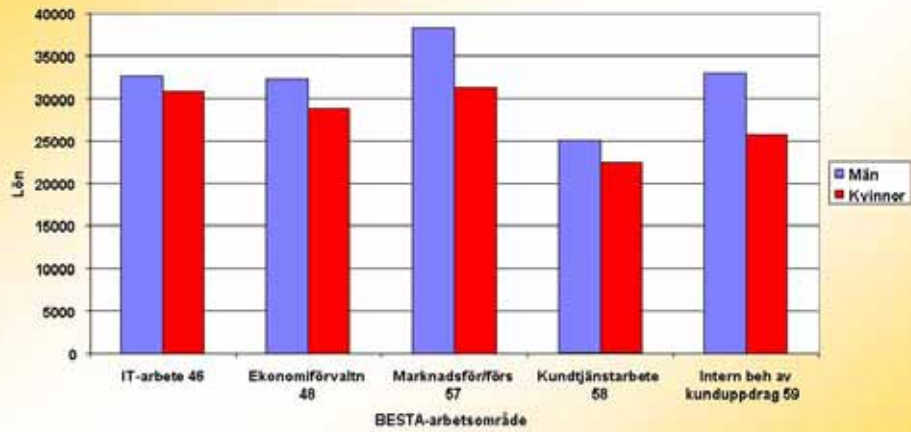


Medianlön för kv & m i rådgivarbefattningar



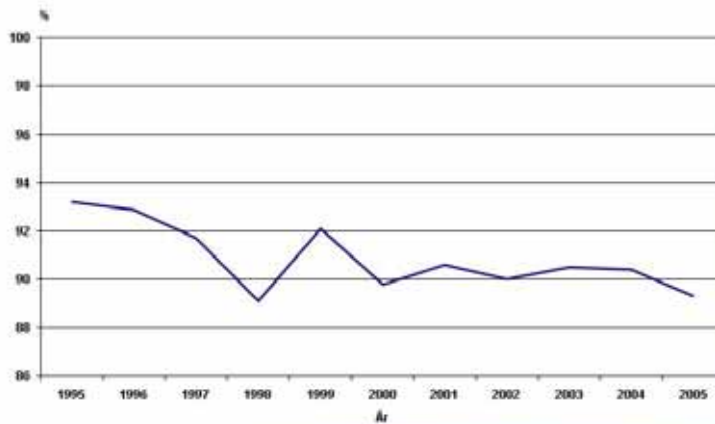


Medianlön för kv & m i 5 största områdena – nivå 3



 FINANSFÖRBUNDET

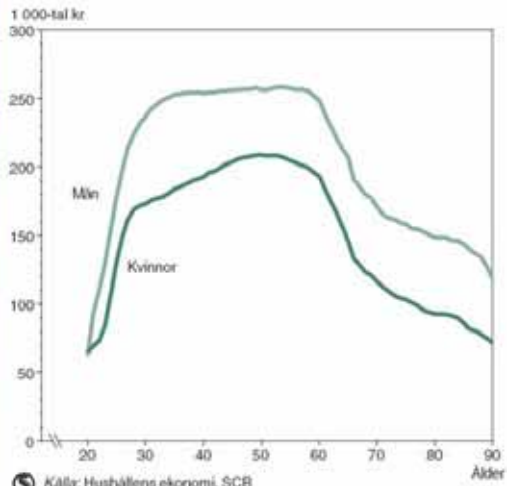
Kvinnors löner i förhållande till männens



 FINANSFÖRBUNDET

Förvärvsinkomst i åldern 20 år och äldre efter ålder 2002

Medianinkomst i 1 000-tal kr



Livsinkomst

Diagrammet visar medianinkomst per åldersgrupp år 2002, inte inkomstutveckling över livscykeln.

Förvärvsinkomst är skattepliktiga inkomster exkl. kapitalinkomster.

Källa: Hushållens ekonomi, SCB



Jämställdhet – en fråga om kunskap

"Ingen verklig förändring är möjlig om inte de som ska genomföra den tycker att den behövs."





Löneskillnader mellan kvinnor och män

- > Syfte - att eliminera osakliga löneskillnader
- > Aktivera arbetsgivare och förtroendevalda
 - det är på företagsnivå vi når resultat!
- > Handlingsplan
 - kort och lång sikt
 - År 1 - lika lön för lika arbete
 - År 2 - lika lön för likvärdigt arbete



 **FINANSFÖRBUNDET**

Löneskillnader mellan kvinnor och män

- > Opinionsbildning
 - arbetsgivare
 - förtroendevalda
 - medlemmar
- > Stöd och verktyg till klubbstyrelserna
 - kit
 - workshop för att stärka förtroendevalda
 - möten för att ringa in behov av utbildning mm
- > Centrala Jämställdhetskommittén



 **FINANSFÖRBUNDET**

Lisbet Lund redovisade också svaren ur en undersökning Dfl gjort inför sina överenskomstförhandlingar kring kvinnors och mäns löner.

Ligestillingsmøde oktober 2006



- OK krav: mænd og kvinder i forhold til løn & pension
- Besvarelser i alt: 3051
- Kvinder: 2078
- Mænd: 973

Besvarelser: Løn & Pension



- Er du tilfreds med det nuværende lønsystem?
- Ja:
- Kvinder: 55% (1187)
- Mænd: 64% (645)
- Nej:
- Kvinder: 45% (975)
- Mænd: 36% (363)

Ja - besvarelsene



- Hvorfor er du tilfreds?
- Jeg føler det er retfærdigt:
 - Kvinder: 309
 - Mænd: 283
- Det er gennemskueligt:
 - Kvinder: 474
 - Mænd: 227

Nej - besvarelsene



- Hvorfor er du utilfreds?
- Min løn svarer ikke til arbejdet:
 - Kvinder: 379
 - Mænd: 156
- Andre laver det samme som jeg, men får mere i løn:
 - Kvinder: 443
 - Mænd: 127
- Det er svært at få løntillæg:
 - Kvinder: 558
 - Mænd: 171
- Jeg står på sluttrin:
 - Kvinder: 549
 - Mænd: 153

Antti Hakala redogjorde også for Suoras tanker i detta ämne.

NFU Jämställdshetsmöte
11.-12.10.2006, Helsingfors

Att kämpa mot löneklyftan
– vad kan vi göra?



Bakgrundsinformation: medellöner

Bankbranschens medellöner i oktober 2005

Lednindgen	Antal	Medellön € / män	Förändring 2004-2005,%	Löneskillnad kvinnor / män, %
Män	1 294	5 828	3,3	
Kvinnor	600	4 923	2	84 %
Tillsammans	1 894	5 540	2,8	
Expert/chefsuppgifter				
Män	2 416	4 054	2,6	
Kvinnor	3 228	3 350	3,4	83 %
Tillsammans	5 644	3 651	2,8	
Tjänstemän				
Män	1 205	2 538	2,9	
Kvinnor	14 125	2 250	3,1	89 %
Tillsammans	15 330	2 273	3,1	
Tillsammans				
Män	4905	4 146	3,5	
Kvinnor	17 953	2 537	3,7	61 %
Tillsammans	22 858	2 682	3,8	

Löneförhöjning 1.6.2006:
jämställdhetsposten 0,4%
används till att höja kvin-
nornas personliga löner med
0,5% i tillägg till den generella
förhöjningen.



Bakgrundsinformation: jämställdhetsplaner

- Suora utreder årligen i hur många företag jämställdhetsplaner har gjorts (i alla Suoras branscher)
- Situationen i september 2006:
 - företag som har minst 30 anställda 92
 - jämställdhetsplan har gjorts 74

→ över 80%

 - lönekartläggning fungerar dock inte bra
 - i planerna finns endast få konkreta idéer för att minska löneskillnader

SUORA
Hyvää työpäivää

Suoras kampanj för att "tala mera om löner"

- Vi har börjat arbetet redan år 2005
- Temat har koppling till förnyande av lönesystemet
- Under hösten 2006 anordnar vi 14 lönekvällar
- Under våren 2007 anordnar vi 4 gånger löneskola åt medlemmar
- På alla fackavdelningsmöten, kurser osv. försöker vi diskutera och utbilda om löner

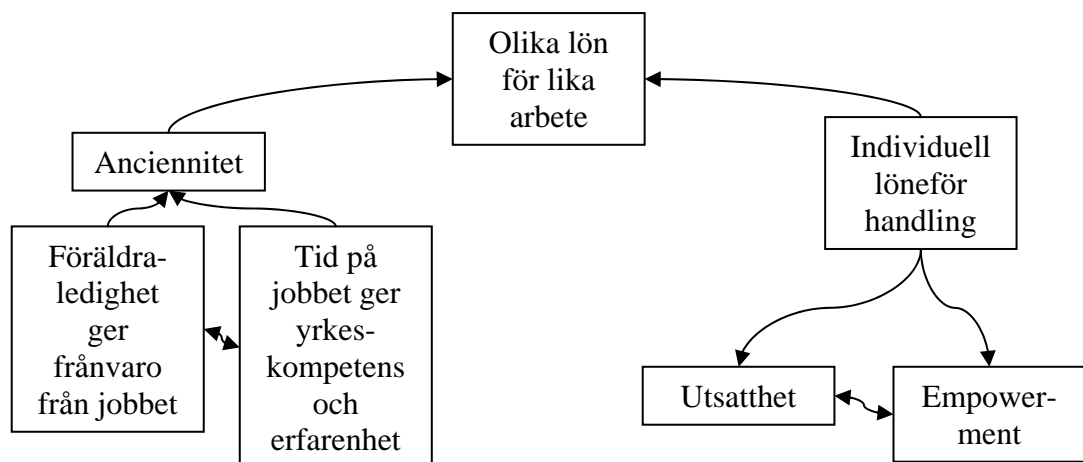
SUORA
Hyvää työpäivää

Löneskillnader mellan män och kvinnor – vad kan jag själv göra? (Ex. på motivering)

- Använd statistik i sättande av löneönskan
 - startlön har ytterst stor betydelse
- Diskutera om din lön modigt och tillräckligt ofta med din chef – och alltid när dina arbetsuppgifter förändras
- Kartlägga situationen med dina kolleger – tjänar du lika lön för likvärdigt arbete
- Bekanta dig jämställdhetsplan som har gjorts på din arbetsplats

Karlberg sammanfattade diskussionen enligt nedan.

Det förefaller som om det finns målkonflikter i fackförbundens strategier för utjämnade löneskillnader mellan kvinnor och män. Dessa kan beskrivas som i nedanstående graf.



Det överordnade målet är Lika lön för lika arbete. Men vi vet att kvinnor är längre hemma med barn. Det innebär att de är mer borta från arbetet än män. Det innebär att deras anciennitet i yrket blir kortare än männens. Vi försöker hävda att det är kompetenshöjande att vara hemma med barn men arbetsgivarna brukar sällan vilja betala för ordentligt ens för kompetensutveckling inom det egna yrkesområdet. Det är

inte självklart att vi kan övertyga arbetsgivarna om att det är kompetenshöjande att inte vara på jobbet. Vi brukar kräva bättre föräldraledighetsvillkor. Vi vet att de utnyttjas i större utsträckning av kvinnor än män. Därmed undergrävs möjligheterna att närma oss målet lika lön för lika arbete.

Flera av NFU-förbunden har också en lönesättningsstrategi som stöttar individuell lönesättning och till och med egenförhandling. Den kan leda till såväl förstärkt utsatthet för kvinnor som vi också vet uppfattar sig som svagare förhandlare än män. Dessutom möter de anställda oftast manliga chefer i den individuella förhandlingen. Eftersom det finns en systematisk maktojämlikhet där männen statistiskt är överordnade kvinnorna finns en risk att en kvinna uppfattar sig som svagare i löneförhandlingssituationen än vad en man gör. Å andra sidan kan strategin med individuell löneförhandling stärka individer. Det gäller naturligtvis oavsett kön. Den som en gång fått erfara känslan att själv kunna påverka sin situation är ovillig att överlämna det inflytandet till någon annan.

Båda dessa strategier, individuell lönesättning och förstärkta rättigheter till föräldraledighet som tas ut olika av far och mor leder snarare till olika lön för lika arbete istället för att leda mot målet Lika lön för lika arbete. I en individuell löneförhandling är det svårare för en lönesättande chef att inte sätta löner på en grupp som gruppen uppfattar som rättvis. Men för att gruppen ska kunna ha en uppfattning om detta måste lönerna vara kända för gruppen. Det kanske är klokt att fundera på såväl strategier för öppna löner, stärkta förhandlande individer och att fackförbunden måste klargöra för blivande mammor att det finns ett pris för en lång ledighet för att ta hand om sitt barn. Dessutom är det rimligt att överväga könskvotering av de förstärkta föräldraledighetsvillkoren. Men då kommer man i konflikt mellan målet lika lön för lika arbete och det mer allmänpolitiska, för att inte säga politiskt filosofiska diskussionen om samhällets minsta beståndsdel. Ska frågan om vem i familjen som ska ta merparten av föräldraledigheten avgöras av familjen eller någon därutånför? Se där, där finns ytterligare en målkonflikt.

Mötets konklusion

Ingångslöner ska vara lika.

Problemen kan bara lösas långsiktigt.

NFU:s medlemsförbund måste diskutera vårt ansvar.

Vi bör utveckla verktyg för de som varit hemma längre tid att åstadkomma en nystart på karriären.

I Finland släpar inte kvinnor efter i lön för att de får barn.

Vi har mycket makt. Vi måste ta oss den makten. Det är också ett tecken på dåligt ledarskap att ledare själva inte tar ansvar hemma.

Om kvalifikationerna är desamma så ska lönen vara densamma om arbetet är likvärdigt.

Det är produktionen och prestationen som ska betalas.

Why not if you do the same job?

En organisation som betalar män och kvinnor lika lön för lika arbete går det bra för.

Löneökningsskriterierna måste vara könsneutrala.

Det är lönsamt med mångfald för dynamik.

Kvinnor har några andra kvalifikationer men de olikheter som finns ska också betalas.

Lever man upp till kravet på jobbet så ska man ha samma lön.

Har vi lika lön på våra förbund?

Till arbetsgivarna måste man slutligen ställa frågan: Varför anställer ni män när de är dyrare men bara gör samma jobb som de billigare kvinnorna?

§ 2 Next step in NFU Gender Equality working group strategy

NFUs Unionsråd (UR) har fastställt en överordnad strategi för NFU. FTF har erbjudit sig att ta över det administrativa ansvaret för NFUs jämställdhetsgrupp. Det erbjudandet har konkretiserats under kanslichefsmötet. Det finns en skillnad mellan den text som finns rörande jämställdhetsgruppens arbete mål och medel och den text som finns i Unionsrådet. Denna skillnad diskuterades inte vid UR och därför är läget lite oklart om vilken strategi som UR beslutat för Jämställdhetsgruppen.

Mötet är enig med Kanslicheferna om att det är den politiska dimensionen som ska utvecklas. Linda vill att man markerar att om NFU har en strategi för jämställdhetsgruppen med en vision och flera mål så ska man också ställa nödvändiga resurser till förfogande. Med föreliggande beslut från Unionsrådet är ett möte per år för lite. Det måste finnas en balans mellan ambitioner och resurser.

Nästa år har EU gjort till ett jämställdhetsår. Linda lovar att titta på vad det kan användas till i NFU-sammanhang.

Mötet enas om att föreslå NFU-styrelsen att nästa års Branschkonferens har jämställdhet som tema.

Mötet enas om att nästa möte hålls den 14 – 15 februari i Reykjavik om SÍB samtycker och att det eventuellt andra mötet 2007 ordnas av Dfl och Finansförbundet i Danmark tillsammans den 13 – 14 augusti.

En preliminär arbetsgrupp sätts samman för att leda och planera nästa års arbete. Uppgiften blir att föreslå tema för flera år framåt och program på nästkommande möte. Arbetsgruppen föreslås bestå av Anna Söderqvist, Sverige, Linda Fauerholm och Lisbeth Lund från Danmark, Antti Hakala från Finland och Liv Irene Haug från Norge.

§ 3 NFU Gender Equality send list

Eftersom det administrativa ansvaret nu går över till FTF i Sverige sammanställer mötet en aktuell sändlista för jämställdhetsfrågor i NFU.

Peter Gaardsdal Soerensen	Finansförbundet DK	pgs@danskebank.dk
Linda Fauerholm	Finansförbundet DK	lf@finansforbundet.dk
Lone Clausen	Dfl	lone.clausen@almbrand.dk
Lisbet Lund	Dfl	ll@dfi.dk
Tina Snebjerg	Dfl	TS@dfi.dk
Nils Möllerberg	Finansförbundet SE	nimo01@handelsbanken.se
Mikael Nyström	Finansförbundet SE	mikael.nystrom@danskebank.se
Arnde de Lange	Finansförbundet SE	arne.de.lange@finansforbundet.se
Per Karlberg	NFU (Only Thursday)	karlberg@nfufinance.org
Liv Irene Haug	Finansförbundet NO	liv.irene.haug@nordea.com
Erica Kraufvelin	Suora	erica.kraufvelin@ammattiliittosuora.fi
Antti Hakala	Suora	antti.hakala@ammattiliittosuora.fi
Ingmar Smeds	Suora	ingmar.smeds@op.fi
Paula Hopponen	Suora	paula.hopponen@nordea.com
Riitta Suonpää	Suora	riitta.suonpaa@op.fi
Mervi Kokkinen	VvL	mervi.kokkinen@pohjantahti.fi
Kirsi Kovanen	VvL	kirsi.kovanen@vvl.fi
Lillemor Smedenvall	Finansförbundet SE	lillemor.smedenvall@finansforbundet.se
Anna Hauksdóttir	SÍB	anna.hauksdottir@glitnir.is
Anna Söderqvist	FTF	anna.soderqvist@fff.org.se
Hannah Boss	FTF	hannah.boss@fff.org.se
Astrid Holen	Finansförbundet NO	astrid.holen@finansforbundet.no
Kaija Roukala-Hyvärinen	Suora	kaija.roukala-hyvarinen@nordea.com
Synnöve Sjögren	FTF	synnove.sjogren@folksam.se

Vid pennan

Per Karlberg