

Et likestilt arbeidsliv

Likestillingen i Norge har kommet langt, men det er fremdeles alt for store forskjeller mellom kjønnene. Kvinner har jevnt over lavere lønn enn menn, har mer ansvar for ubetalte omsorgsoppgaver og er underrepresentert i lederposisjoner. Fellesforbundets mål er at alle skal ha like muligheter og lik lønn for arbeid av lik verdi. Alle skal ha like muligheter til utdanning, arbeid, karriere og familieliv. Fellesforbundet skal jobbe for at diskriminering og seksuell trakassering ikke skal forekomme i arbeidslivet.

Det er fortsatt skjev kjønnsfordeling i arbeidslivet. Ikke minst i flere av Fellesforbundets bransjer. Dette er problematisk. En god kjønnsbalanse på arbeidsplassene er til fordel for både menn og kvinner. Våre bransjer trenger kompetanse og arbeidskraft, og økt mangfold og bedre kjønnsbalanse er en vesentlig del av løsningen.

Landsmøtet mener at arbeidslivet aldri kan bli fullt ut likestilt før rekrutteringen til ulike yrker er jevnere fordelt mellom kjønnene. Vi må bruke flere virkemidler for å nå dette målet. Skal vi klare å rekruttere fra hele befolkningen, må vi starte tidlig og skjerpe måten vi fremstiller fagene og rollene i arbeidslivet på. Det er viktig at det brukes kjønnsnøytrale ord om yrker, fag og arbeidsplasser – både i brosjyrer, lovtekst og dagligtale. Dette kan påvirke unges utdanningsvalg og bidra til at flere velger mannsdominerte bransjer, som industri, bygg og transport. Fellesforbundet mener også at det er viktig at det jobbes med rekrutteringen av menn til kvinnedominerte bransjer. Rådgivningstjenesten i skolen må styrkes, og de som gir råd må øke sin kompetanse på likestilling og utradisjonelle yrkesvalg.

Partene i arbeidslivet og myndighetene må samarbeide tett om tiltak som kan bidra til å øke rekrutteringen til mannsdominerte fag og bransjer. Vi trenger mer kunnskap om hvilke mekanismer som bidrar til at kvinner forlater disse bransjene. Landsmøtet oppfordrer medlemmer og tillitsvalgte til å delta i både holdnings- og rekrutteringskampanjer. Det er viktig med gode rollemodeller for dem som søker seg til våre bransjer.

Vi trenger bedre tilrettelegging for balansen mellom arbeid og familie i våre bransjer. Ordningene må bli minst like gode som i offentlig sektor. Dette er viktig både for å sikre likestilling både for kvinner og menn og vil gjøre bransjene mer attraktive i framtiden.

De siste årene har vi sett tegn til at flere unge kvinner søker seg til tradisjonelt mannsdominerte fag. Skal vi lykkes med å beholde kvinnelige arbeidstakere, må arbeidsplassene legges til rette for begge kjønn. Arbeidsklær må tilpasses både kvinner og menn og lovverket knyttet til separate garderobes må styrkes. Det må også etableres gode rutiner for tilrettelegging for gravide arbeidstakere. I mange av bransjene som Fellesforbundet organiserer er det mye tungt fysisk arbeid. Ansatte utsettes blant annet for støy, støv og vibrasjoner. Fellesforbundet skal ta initiativ til forskning på hvilke konsekvenser slikt arbeid har på svangerskap.

Landsmøtet mener forbundet må skolere medlemmene i hvordan bruke likestillingsbestemmelsene i overenskomstene og drøftelsene etter Hovedavtalens §9-3 for å fremme likestilling.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er også et nyttig verktøy i dette arbeidet. Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr det at bedriftene skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om de ikke kjenner til at noen

diskrimineres. Arbeidet skal også dokumenteres og redegjøres for. Pliktene varierer mellom offentlige-, og store og små private virksomheter. Selv om loven på dette området er bra, kan den fortsatt styrkes. Fellesforbundet må jobbe for at aktivitet- og redegjørelsesplikten i konsern gjelder på alle nivå.

Langt flere kvinner enn menn blir uføre i løpet av livet. Psykiske lidelser og muskel- og skjelettsykdom er de mest vanlige årsakene til uførhet. Tidlig og målrettet tilrettelegging er et viktig virkemiddel for å hindre at ansatte blir uføre, og her har arbeidsgiverne et stort ansvar. Partene i arbeidslivet og myndighetene må i fellesskap jobbe for økt oppmerksomhet rundt kvinnehelse, slik at flere kvinner kan stå i arbeid til pensjonsalder. Menn og kvinner er ulike, vi opplever sykdommer ulikt, vi reagerer ulikt på medisiner, vi opplever andre symptomer og vi har i stor grad ulike sykdommer. Dette må det tas høyde for i utarbeidingen av tiltak, strategier og handlingsplaner, også når det gjelder arbeidshelse.

Alle former for trakassering på arbeidsplassen er uakseptabelt, uansett hvem det rammer. Når det gjelder seksuell trakassering, er kvinner særlig utsatt. Trakassering er et alvorlig arbeidsmiljøproblem, og arbeidsgivere må jobbe systematisk med forebygging, rutiner for varsling og håndtering av slike hendelser. Fellesforbundet må være en pådriver for å stoppe mobbing og alle former for trakassering i våre bransjer.

I mange bransjer dominert av kvinner og etniske minoriteter er deltid fortsatt svært utbredt, med de negative konsekvensene det har for jobbtrygghet, inntekt og andre rettigheter. I 2023 ble det innført en heltidsnorm i arbeidsmiljøloven, og rettighetene til deltidsansatte er med dette betydelig styrket. Fellesforbundet vil arbeide aktivt for å sikre at loven følges opp av arbeidsgivere og myndigheter. Kampen for heltidsstillinger står ikke i motsetning til at det også skal være mulig å jobbe deltid. Retten til deltid er for mange en nødvendig forutsetning for deltakelse i arbeidslivet i ulike livsfaser. Samtidig er det å få bukt med ufrivillig deltid helt nødvendig for å oppnå likestilling i arbeidslivet.

Landsmøtet mener at trepartssamarbeidet må brukes til konkrete og aktive likestillingstiltak. Det er fortsatt viktig med en aktiv likestillingspolitikk, en egen likestillingslov og et effektivt håndhevingsapparat.

Alle medlemmer i Fellesforbundet er forskjellige. De jobber i ulike bransjer og har blant annet forskjellig etnisk opprinnelse, kultur, legning og religion. Mangfold på arbeidsplassene, i organisasjon og i samfunnet er et gode og en ressurs. Det er derfor viktig at alle grupper høres der avgjørelser tas. For å få til dette må vi ha en aktiv integreringspolitikk. Rasisme, høyreekstremisme og diskriminering må bekjempes både i arbeidslivet og på andre samfunnsarenaer.