



IFMETALL

Jämställdhet **Aha!**



DETTA VILL IF METALL på arbetsplatsen,
i organisationen och i samhället.

Aha!

Alla har ansvar för jämställdheten



IF Metall arbetar för jämställda arbetsplatser	3
IF Metall arbetar för en jämställd organisation	4
IF Metall arbetar för ett jämställt samhälle	5
Marianne och Adrian om jämställda arbetsplatser	7
Sofia och Hans om jämställdhet i organisationen	9
Lena och Tomas om jämställdhet i samhället	11
Läs mer	13
Viktiga ord	14



Läs mer om hur IF Metall arbetar för jämställdhet på arbetsplatsen. Skriften finns på ifmetall.se.

IF Metall arbetar för jämställda arbetsplatser

IF Metall vill ha jämställda arbetsplatser

– några frågor är särskilt viktiga:

- Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att skada sig fysiskt eller psykiskt.
- Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.
- Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling.

Välkommen till fabriken Sara.
En tjej, så trevligt!
Du kan skriva in dig där
borta vid disken märkt
monotona och repetitiva
arbeten.



IF Metall arbetar för en jämställd organisation

IF Metall vill ha ett jämställt förbund – några frågor är särskilt viktiga:

- Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet på arbetsplatsen.
- Kvinnor och män ska ha samma makt och inflytande i avdelningen.
- Kvinnor och män ska ha samma makt och inflytande i förbundet.



Läs mer om hur IF Metall arbetar för jämställdhet i organisationen. Skriften finns på ifmetall.se.



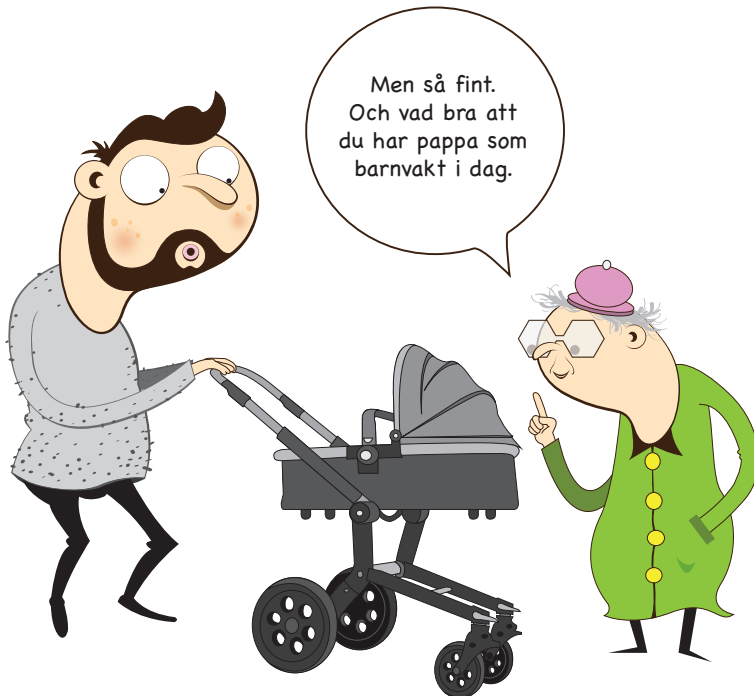
IF Metall arbetar för ett jämställt samhälle

IF Metall vill ha ett jämställt samhälle – några frågor är särskilt viktiga:

- Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till utbildning. Det nuvarande mönstret med kvinno- respektive mansdominerade yrkesutbildningar måste brytas. Skolans studie- och yrkesorientering behöver förbättras. Det behövs särskilda satsningar för att informera tjejer om vad ett jobb inom industrin innebär.
- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter i arbetslivet, ett centralt krav är lika lön för lika arbete.
- Kvinnor och män ska vara lika representerade på beslutsfattande poster.



Läs mer om hur IF Metall arbetar för jämställdhet i samhället. Skriften finns på ifmetall.se.



Hotet från högerpopulisterna och högerextremisterna

I Sverige och Europa har högerpopulistiska och högerextrema partier och rörelser vuxit i styrka. Dessa partier står ofta för en extrem konservativ och traditionell uppfattning om uppdelningen av arbete mellan män och kvinnor. Hit hör att det anses som ”naturligt” att kvinnor ska stå för det obetalda arbetet med hem och barn, medan männen ska ta ansvaret för familjens försörjning.

Marianne och Adrian. Om jämställda arbetsplatser.



- Kvinnorna får inte samma chans till utveckling.

Marianne Sund,
klubbordförande,
Berendsen i Ockelbo.



- Jämställdhet handlar om allas lika värde.

Adrian Avdullahu,
gruppordförande,
Volvo Personvagnar
i Torslanda.

Läs mer på sidorna 7 och 8.

Sofia och Hans. Om jämställdhet i organisationen.



- Jämställdhet handlar om att våga ändra strukturer och skapa öppenhet.

Sofia Amlö, jäm-
ställdhetsansvarig,
IF Metall Sörmland.



- Att försvara feminism är lika självklart som att försvara facket.

Hans Andersson, facklig
veteran, IF Metall Södra
Västerbotten.

Läs mer på sidorna 9 och 10.

Lena och Tomas. Om jämställdhet i samhället.



- Studie- och yrkesvägledare måste bli bättre på att förklara vad industrijobb handlar om.

Lena Nilsson, klubbord-
förande, Nords Inter-
national AB i Molkom.



- Hälften av alla semestervikarier ska vara kvinnor.

Tomas Karlsson,
klubbordförande,
SSAB i Luleå.

Läs mer på sidorna 11 och 12.

Marianne Sund,
klubbordförande,
Berendsen i Ockelbo.



– *Männen får oftare lära sig mer*

– Männerna här på tvätteriet får ofta frågan om de vill lära sig mer och prova nya uppgifter. Kvinnorna får inte samma chans till utveckling. Kvinnorna fastnar oftare vid mer monotona och bundna arbetsuppgifter, säger Marianne Sund, klubbordförande vid tvätteriet Berendsen i Ockelbo.

Marianne Sund säger att uppdelningen av arbetsuppgifter mellan män och kvinnor vid tvätteriet är en ”klassiker” som på det hela taget gäller för industrin i stort.

– Ofta dyker det upp invändningar när det kommer på tal att kvinnor ska få göra andra uppgifter. Som att uppgifterna är för tunga. Resultatet blir att kvinnorna inte får samma möjligheter och inte får vara med och bestämma.

Vid Berendsen finns ungefär 80 anställda som går under kollektivavtal. Bland de äldre är det flest kvinnor, men många av de nyanställda är män, ofta utrikesfödda.

– Nu börjar balansen bli bättre. Men det ökar kravet på en medvetenhet om jämställdheten. Annars kommer männen att gynnas. Hittills har inte så mycket hänt, men nu ska företaget i alla fall ta fram en jämställdhetspolicy. Det är ett första steg i rätt riktning, säger Marianne Sund.

– *Alla skulle vinna på ökad jämställdhet*

– På arbetsplatser där det bara är män eller nästan bara män är den fysiska och psykiska arbetsmiljön tuffare. Men så skulle det inte behöva vara. I stället borde arbetet omorganiseras, så att vi fick bort de ohälsosamma miljöerna. Kravet på ökad jämställdhet skulle bana väg för en sådan omorganisering, säger Adrian Avdullahu, gruppordförande vid Volvo Personvagnar i Torslanda.

Adrian Avdullahu sitter med i fyra jämställdhetskommittéer.

I klubben, i avdelningen och inom företaget på två olika nivåer.

Han betonar att det finns många dimensioner av frågan.

– Jämställdhet handlar om allas lika värde och att vi ska ha solidariska arbetsplatser. Det gäller också att vara aktiv, att inte bara sitta tyst och titta på.

Men Adrian Avdullahus viktigaste erfarenhet är ändå att alla arbetstagare, både kvinnor och män, skulle gynnas av en ökad jämställdhet.

– Om det argumentet slog igenom på bred front inom IF Metall och inom industrin skulle vi ta flera steg framåt.



Adrian Avdullahu, gruppordförande, Volvo Personvagnar i Torslanda.

Sofia Amloh,
IF Metallare SSAB
i Oxelösund och
jämfäställdhetsansvarig
IF Metall Sörmland.



– *Klubbar och avdelningar måste visa att de vill förändras i grunden*

– Klubb- och avdelningsstyrelser ska inte bara säga att de vill öka jämfäställdheten. Det avgörande är att de verkligen vill se en förändring, säger Sofia Amloh, IF Metallare vid SSAB i Oxelösund och jämfäställdhetsansvarig på avdelningen. Hon har under tre år utbildat om jämfäställdhet inom förbundet.

När Sofia Amloh ska exemplifiera vad hon menar med verklig förändring nämner hon allt från innehållet i det fackliga arbetet till mötesformer och hur förbundet värderar kompetens.

– Det kan handla om konkreta saker som hur dagordningen ska se ut. Eller hur styrelserna bör vara sammansatta. Men exakt hur förändringsarbetet ska gå till går inte att beskriva i förväg. Det handlar snarare om att våga och att vara beredd på stora förändringar. Då går det att uppnå en kvalitativ jämfäställdhet, det vill säga att ändra strukturer och skapa öppenhet.

Sofia Amloh menar att ett viktigt kriterium när avdelningsstyrelser sätts samman i dag är att många avtalsområden ska vara representerade.

– Men det kanske finns andra egenskaper vi bör värdera. Den nuvarande synen riskerar att permanenta den manliga dominansen.

– *Självklart att IF Metall ska vara feministiskt*

– För mig är frågan om feminism en rättvisefråga. Att försvara feminism är lika självklart som att försvara facket, säger Hans Andersson, facklig veteran vid IF Metall Södra Västerbotten.

Vid IF Metalls kongress 2014 föreslog Hans Andersson att förbundet skulle kalla sig feministiskt. Ett förslag som kongressen ställde sig bakom. Men egentligen var förbundet feministiskt redan innan kongressen 2014, det menar i alla fall Hans Andersson.

– Vi står ju för att alla människor har lika värde. Av det följer, menar jag, att vi också måste bejaka feministerna.

Hans Andersson har också ett bestämt svar på vad feminism innebär. För honom handlar det om att samhällets patriarkala struktur har skapat en underordning av kvinnor.

– Och att vi måste försöka bryta upp den strukturen för att skapa likvärdiga möjligheter för kvinnor och män.

Hans Andersson har haft många fackliga uppdrag inom IF Metall, bland annat har han varit klubbordförande vid Ålö AB strax utanför Umeå.

Under lång tid har han också arbetat med jämställdhetsfrågor inom IF Metall.

– Under en period jobbade vi mycket med jämställdhetsplaner. Det nya är att vi har börjat fokusera mer på att stärka jämställdheten även inom IF Metall. Vi kan inte klaga på mansdominansen i bolagsstyrelserna om vi själva inte är bättre. Fortfarande finns en del klubbar och avdelningar som inte nått målet att minst 30 procent av företrädarna i styrelserna ska vara kvinnor. Eller, som jag hellre uttrycker det, att högst 70 procent ska vara män.



Hans Andersson, facklig veteran, IF Metall Södra Västerbotten.



– *Vi måste börja redan i grundskolan*

– Jag har varit fackligt aktiv i 26 år. När jag började var det en väldig mansdominans. Sedan dess har mycket hänt. I vår avdelning, IF Metall Värmland, består våra ledamöter i avtalsrådet av hälften kvinnor. Men fortfarande återstår en hel del. Mycket handlar om att ändra attityder. Det tar tid att bli jämställda, säger Lena Nilsson, klubbordförande vid Nords International AB i Molkom.

Lena Nilsson menar att det behöver rekryteras fler kvinnor till industrin. Om andelen kvinnor ökar kommer jämställdheten att få ett större genomslag. Vid industrin där hon själv jobbar finns bara tre kvinnor av totalt 31 arbetare. Företaget tillverkar rördelar i rostfritt stål.

– Det behövs ett annat tänkande redan i grundskolan. Studie- och yrkesvägledare måste bli bättre på att förklara vad industrijobb handlar om. Många har ingen aning om hur dagens industri fungerar. Alltmer sällan är industrijobb tunga och smutsiga. Generellt sett skulle jag säga att arbetsmiljön i dag är anpassad för alla arbetstagare och för både kvinnor och män, säger Lena Nilsson.

Lena Nilsson,
klubbordförande, Nords
International AB
i Molkom.

– *Det räcker inte med allmänt prat om jämställdhet*

– Förändringar inom industrin kan ge avtryck i hela samhället. Inte minst måste andelen kvinnor bli högre inom industrin, säger Tomas Karlsson, klubbordförande vid SSAB i Luleå.

Vid stålverket där Tomas Karlsson arbetar finns 870 arbetare som går på kollektivavtal, men bara ett 60-tal av dessa är kvinnor.

– Men nu har vi fått igenom att hälften av alla semestervikarier ska vara kvinnor. Det kan vara ett första steg mot att fler kvinnor får fasta jobb. Det är ju inte heller så att det krävs någon speciell utbildning för att få jobb i driften. Alla som har en gymnasieutbildning har möjlighet att få ett arbete. Sedan blir arbetstagaren upplärd genom att arbeta. De kunskaper som behövs för att arbeta vid exempelvis en masugn går inte att studera till.

Tomas Karlsson säger att det också behövs fler kvinnor som chefer på golvet.

– Högre upp i hierarkin finns kvinnor som är chefer, men av dem som syns på golvet är alla män. Det skapar en skev bild av industrin.

Även facket kan bidra till att skapa ett mer jämställt samhälle.

– Vår klubb har haft två särskilda utbildningar bara för kvinnor. Det har varit väldigt lyckosamt. Flera av dem har blivit fackligt aktiva. Jag tror att det är nödvändigt att särskilt lyfta fram kvinnorna. Det räcker inte med att diskutera jämställdhet i allmänhet. Kvinnor är i minoritet, de kan ha svårt att kliva fram, säger Tomas Karlsson.



Tomas Karlsson,
klubbordförande,
SSAB i Luleå.

Läs mer:

Dessa skrifter finns att ladda ned från IF Metalls hemsida:

Riktlinjer för en jämställd organisation, IF Metall, 2015

Argument för en jämlik organisation, IF Metall, 2014

För ökad jämställdhet inom IF Metalls avdelningar, IF Metall, 2013

Dessa skrifter finns att ladda ned från medlemsportalen:

Hållbart arbete – Lönesystem för utveckling i arbete och lön,
IF Metall, 2013

Hållbart arbete – Plattform för utveckling av arbetsorganisationen,
IF Metall, 2013

Hållbart arbete – Kompetensutveckling, IF Metall, 2013

Samtliga kan beställas från materialexpeditionen på förbundskontoret.

Viktiga ord

Diskriminering: Direkt diskriminering är att missgynna en person genom att behandla hen sämre än andra. Indirekt diskriminering handlar om att det finns regler, lagar eller förhållningssätt som missgynnar grupper av människor. Enligt diskrimineringslagen (2008:57) är det förbjudet att diskriminera personer på grund av deras kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Feminism: En politisk ideologi och ett synsätt. Feminismen strävar efter att könstillhörighet inte ska påverka människors rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Feminismen arbetar för att alla oavsett kön ska ha samma makt och möjlighet att påverka sitt liv. Feminismen anser att kvinnor är underordnade i dagens samhälle och att den maktordningen är orättvis.

Genus: Det sociala och kulturella könet, det vill säga de uppfattningar och föreställningar som finns i vårt samhälle om vad som är manligt och kvinnligt. Genus konstrueras hela tiden och skapas utifrån våra värderingar, attityder och erfarenheter.

Jämlikhet: Lika villkor och möjligheter oberoende av klass, kön, könsidentitet, funktionsvariation, religion, etnisk tillhörighet, ålder eller sexuell läggning. En politik för jämlikhet strävar efter att eliminera alla klyftor mellan människor.

Jämställdhet: Lika villkor och möjligheter för kvinnor och män. En politik för jämställdhet strävar efter att utjämna skillnaderna i villkor och möjligheter mellan kvinnor och män.

Stereotypa könsroller: Att alla kvinnor och män dras över en kam och att skillnader som finns i dag i samhället uppfattas som självklara eller naturliga, som att män skulle vara mer lämpade som industriarbetare.

Underordning av kvinnor: Handlar om flera saker, att kvinnor har mindre makt än män i samhället, att kvinnor har mindre materiella tillgångar och förmåner än män och att det är mer socialt accepterat med diskriminerande behandling av kvinnor. Underordning av kvinnor betyder i princip samma sak som att samhället inte är jämställt.



IFMETALL

IF Metall verkar för jämställdhet på arbetsplatsen, i organisationen och i samhället. Den här skriften är en sammanfattning av hur IF Metall vill verka på dessa tre områden. Skriften ingår i förbundets satsning på ökad jämställdhet.

Skrifterna riktar sig till medlemmar och förtroendevalda inom IF Metall. Ambitionen är att öka engagemanget för jämställdhet. Samtliga skrifter finns på ifmetall.se.

