

Argument för  
**En jämlik  
organisation**



# Innehåll

Valberedningen är viktig .....	4
En tillåtande organisation .....	4
Ska vi kvotera till de beslutande organen?.....	4
Finns det inga ungdomar i avdelningen och vill inte kvinnorna ta uppdrag? .....	5
Vad vinner en organisation på att vara jämlik? .....	6
Låt arbetet med jämlikhet vara levande .....	6



## IF Metall – argument för en jämlik organisation

Varför ska IF Metall vara jämlikt? Varför ska vi leta efter dem som inte vill ha uppdrag när det finns en massa som vill? En av grundpelarna inom IF Metall är alla människors lika värde. Vi vill att alla medlemmar ska ha samma rätt och möjlighet till inflytande i vår organisation.

I IF Metalls handlingslinjer står det att IF Metall ska öka andelen kvinnor i förbundets beslutande organ på central nivå och avdelningsnivå samt att målet är att var tredje förtroendevald ska vara kvinna.

## **Valberedningen är viktig**

Det är valberedningen som bereder valen för de poster som ska tillsättas på årsmötet eller representantskapsmötet. Därför är valberedningens roll väldigt viktig och ibland avgörande för vilka som väljs till olika uppdrag.

Valberedningens roll är att arbeta fram ett förslag till en ny styrelse för avdelningen. Det är en viktig och betydelsefull uppgift. Det handlar om att få en styrelse som speglar medlemssammansättningen när det gäller kön, ålder och etnisk bakgrund. En styrelse där ledamöterna står bakom de fackliga grundvärderingarna om allas lika värde, en styrelse med bred kompetens och där de olika ledamöterna kompletterar varandra samt, inte minst viktigt, en styrelse som kan fungera bra ihop. Valberedningen bereder också val till övriga förtroendeuppdrag som ska tillsättas på årsmötet.

## **En tillåtande organisation**

För att få en bättre fördelning av olika människor och kompetenser som är representerade behöver vi fundera på hur tillåtande vi är som förbund. Fungerar det för alla att lägga möten sent på kvällen eller på helger? Skulle man kunna prova att i stället lägga möten på dagtid, i normalfallet mellan 08.30–16.00.

När det gäller utbildningar kan man fundera över om utbildningar på internat är för alla? Kan alla delta på avdelningens aktiviteter utifrån tillgänglighet vid funktionshinder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning osv.?

En annan viktig fråga att lyfta är arbetsbördan för den som sitter som ledamot i avdelningsstyrelsen. Ofta ställs det stora krav på vad den som sitter i en avdelningsstyrelse ska göra på och mellan mötena. Då behöver man kanske ställa sig frågan om det är viktigare att alla har tid och möjlighet att göra allt i en avdelningsstyrelse, eller om det kan vara viktigare att ha en mix av människor även om de inte kan vara borta en månad per år från arbetsplatsen för att verka i en avdelningsstyrelse.

## **Ska vi kvotera till de beslutande organen?**

Inom IF Metalls beslutande organ, till exempel avdelningsstyrel-

sen, jobbar vi ständigt med en form av kvotering. Enligt IF Metall ska hänsyn tas till olika kriterier såsom avtalsområde, geografi, ålder, kön, arbetsplatsens storlek och etniskt ursprung. Kriterierna är satta för att de beslutande organen ska ha en sammansättning som speglar medlemskåren. Då handlar det inte om att de som arbetar inom det ena avtalsområdet har sämre kompetens än en från ett annat avtalsområde, utan att det finns ett värde av att ha beslutande organ där det finns olika erfarenheter och kunskaper.

IF Metalls viktigaste uppgift är att organisera alla arbetare på företaget och se till att så många som möjligt tar aktiv del i förbundets verksamhet. Alla medlemmar som vill ska kunna delta i och påverka förbundets ställningstagande och verksamhet. I IF Metall har alla medlemmar samma värde, oavsett ålder, kön, ursprung eller sexuell läggning.

### **Finns det inga ungdomar i avdelningen och vill inte kvinnorna ta uppdrag?**

En vanlig uppfattning är att det inte finns något motstånd till att rekrytera in underrepresenterade grupper, men att problemet är att man tror att det inte finns några ungdomar som vill ta ett uppdrag. Ett tips kan vara att det ibland är lättare att rekrytera dem som redan har ett uppdrag på arbetsplatsen till ett uppdrag på avdelningsnivå. Under 2013 fanns det mellan 43–346\* ungdomar per avdelning med någon form av fackligt uppdrag. Om 2 procent av de totalt 5 154 ungdomarna med uppdrag skulle vilja ta ett uppdrag som ledamot i avdelningsstyrelse skulle alla avdelningar ha tre ungdomar per styrelse.

Att kvinnor inte vill ha uppdrag är något som ofta hörs i diskussioner om jämställdhet. Det är en sanning med modifikation. Det kan vara så att avdelningen genom kraven på varje ledamot gör det svårare för kvinnor att ta uppdrag. Ett annat argument mot att inte fler kvinnor har ett uppdrag är för att de inte "tar för sig" tillräckligt mycket eller för att kvinnorna själva anser att de inte har tillräckligt med kunskap.

*\* 43 i Östra Värmland och 346 i Göteborg, Gotland undantaget.*

Sist men inte minst, att kvinnor tackar nej till uppdrag riskerar att bli en självuppfyllande profetia om vi inte aktivt fortsätter att försöka få en organisation med mångfald.

### **Vad vinner en organisation på att vara jämlik?**

En viktig poäng med att verka för en jämlik organisation är att fundera på hur organisationen vill uppfattas från omvärlden. Till exempel skickar styrelsens sammansättning ut en signal i organisationen om vad det är man värderar.

En organisation som arbetar internt och externt med jämlikhet lockar också till sig fler människor. Det innebär att en organisation som arbetar aktivt med jämlikhet har lättare att bli jämlik för att den får fler medlemmar som är beredda och villiga att ta ett uppdrag.

### **Låt arbetet med jämlikhet vara levande**

Jämställdhets- eller mångfaldsplaner måste vara levande dokument. Är de bara hyllvärmare gör de ingen skillnad. Lyft frågan i organisationen så att den ständigt är aktuell. Sist men inte minst – se över och justera planerna för jämställdhet och mångfald regelbundet.



