



IFMETALL

Aha!

Jämställdhet

på arbetsplatsen



Läs också

Jämställdhet

- i organisationen
- i samhället



Aha!

Alla har ansvar för jämställdheten

Cementerade arbetsuppgifter	3
Machojargong	5
Kvinnor tjänar mindre än män	8
- Männen får oftare lära sig mer	10
- Alla skulle vinna på ökad jämställdhet	12
Viktiga ord	14
Läs mer	15



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.

Cementerade arbetsuppgifter

IF Metall verkar för jämställda arbetsplatser. Fortfarande finns stora rättvisor mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Inom industrin har kvinnor och män ofta olika arbetsuppgifter. Det är mer vanligt att män har ett varierat arbetsinnehåll och mer omväxlande arbetsmoment. Män fattar också fler aktiva beslut i arbetet. Det bidrar till många sociala kontakter, en överblick av produktionen och en utveckling av yrkeskunskaperna.

Kvinnors arbeten är oftare styrda och bundna till vissa moment och rutiner. Det gör att utrymmet för variation och sociala kontakter blir sämre. Kvinnor har också ett sämre inflytande över arbetets innehåll. Det innebär att kvinnor mer sällan har möjlighet att påverka hur och när olika uppgifter ska utföras.

Skilnaderna i arbetsuppgifter får många konsekvenser. En är att kvinnors jobb har lägre status och att de ofta uppfattas som utbytbara. Män har högre status och uppfattas oftare som en kärnkraft med specifika kunskaper, vilket gör dem mindre utbytbara.

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



Uppdelningen av arbetsuppgifter inom industrin har lett till att kvinnor oftare blir skadade än män. Ett arbete som är monotont, hårt styrt, ökar risken för belastningsskador. I dag är belastningsskador den näst vanligaste anledningen till sjukskrivningar orsakade av problem i arbetslivet. Monotona jobb ökar också risken för stress och psykiska påfrestningar. Psykosociala problem är i dag den allra vanligaste orsaken till arbetsrelaterade sjukdomar bland kvinnor. Arbetsmiljöverkets statistik visar att sjukskrivningar på grund av psykosociala problem har ökat med över 70 procent sedan 2010.

Machojargong

På en del industriarbetsplatser finns en machojargong. Ofta handlar det om ett burdust sätt att tala och uppträda, att det är ”fånigt” att använda skyddsutrustning eller att erkänna att en arbetsuppgift är svår. En annan attityd är att förminska eller förlöjliga kvinnor och kvinnors arbetsinsatser. Den här typen av jargong försvårar arbetet för jämställda arbetsplatser. Både män och kvinnor påverkas negativt när jargongen blir macho. Jargongen utestänger anställda från gemenskapen på arbetsplatsen. Ibland uppfattar anställda jargongen som en form av trakasserier.

Skyddsarbetet blir starkare av mer jämställda arbetsplatser. Om arbetsmiljön anpassas till individerna blir jobbet säkrare för både män och kvinnor. I stället för att tänka att kvinnor inte passar inom industrin för att det förekommer tunga lyft bör målet vara att få bort de tunga lyften, vilket leder till en bättre arbetsmiljö för alla.

För att öka jämställdheten behöver följande göras:

Variera och rotera arbetsuppgifterna. Det behövs medvetna satsningar för att bryta den sneda fördelningen av arbetsuppgifter på arbetsplatserna. Det kan ske



genom att skapa en organisation där gruppen har ett stort ansvar och där arbetsuppgifterna varierar inom gruppen. Det handlar om att grupperna ska få ta ansvar för produktion, förebyggande underhåll, materialhantering, planering etc. På så sätt kommer alla anställda att få varierande arbetsuppgifter med ett brett innehåll.

Rekrytera medvetet. Genom en målmedveten rekrytering kan det bli fler kvinnor vid traditionellt manliga befattningar och fler män vid traditionellt kvinnliga befattningar. Vid internrekrytering kan kvinnor uppmanas att söka lediga tjänster. Det är ett sätt att skapa en bättre könsbalans inom industrin. En annan metod är att ge företräde till kvinnor vid likvärdiga meriter.

Använd kompetensmatriser. Kompetensmatriser kan användas för att se till att kvinnor och män får lika mycket utbildning och stöd. En kompetensmatris är ett dokument som anger vilka uppgifter det finns på en avdelning och vilka anställda som kan utföra dem.

Använd utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalen är till för alla anställda. De ska både handla om företagets framtida behov och om den utveckling som den enskilde arbetstagaren behöver. Utvecklingssamtalen kan vara en plattform för att ge kvinnor med monotona uppgifter en möjlighet till vidareutbildning och mer varierande uppgifter.

Utmana machojargongen. Sexistiska attityder är ett arbetsmiljöproblem. Arbetsgivaren har ett ansvar för att de förändras, men lämpligen bör ett sådant arbete utföras av de lokala parterna tillsammans. Det går inte att ändra attityder och beteenden utan att aktivt involvera arbetstagarna. Ett sätt att börja arbeta med frågan är att kartlägga hur de anställda uppfattar stämningen på arbetsplatsen. Resultatet kan användas för att diskutera om vissa attityder eller beteenden borde förändras och i så fall hur det ska gå till.

Tjejer är inte byggda för tunga lyft!



Använd lagar och avtal i syfte att ändra fördelningen av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män!

IF Metall har slutit ett 40-tal olika kollektivavtal. I flera av avtalen finns det regler om kompetensutveckling. Ofta finns dessa regler i en särskild bilaga. I andra avtal finns reglerna inskrivna i lönebestämmelserna. Gemensamt för alla avtal är att parterna på central nivå är överens om att kompetensutvecklingen ska ske utifrån verksamhetens och individernas behov. Det råder också enighet om att kompetensutveckling ska ske efter samverkan mellan IF Metall och arbetsgivarna.

Även diskrimineringslagen kan användas för att skapa en mer jämställd kompetensutveckling. I diskrimineringslagens 3 kap. beskrivs vilka aktiva åtgärder arbetsgivaren kan vidta för att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar på arbetsmarknaden. Detta gäller även rekrytering och kompetensutveckling.

Kvinnor tjänar mindre än män

Lönegapet mellan kvinnor och män inom IF Metall låg 2015 på 6,4 procent. Det betyder att männen fick 6,4 procent mer i månadslön än kvinnorna.

En orsak till att kvinnor tjänar mindre än män är att lönen är lägre inom de näringsgrenar och yrken där det finns många kvinnor. Omvänt är lönen högre inom näringsgrenar och yrken där det är manlig dominans. En annan orsak till löneklyftan mellan kvinnor och män inom industrin är att kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män även när de utför samma arbetsuppgifter.

Om kvinnor inte får samma möjlighet till kompetensutveckling i arbetet kommer de inte heller att få mer kvalificerade jobb. Det leder i sin tur till att uppdelningen av ”kvinnliga” och ”manliga” uppgifter

och yrken förstärks, vilket i sin tur blir ett argument för att upprätthålla skillnaderna i löner.

För att minska löneskillnaden mellan kvinnor och män inom industrin måste bland annat följande göras:



Ändra arbetsorganisationen. Arbetsuppgifterna bör spridas mellan de anställda, så att uppdelningen mellan ”kvinnliga” och ”manliga” uppgifter försvinner. Lönenivåerna styrs av hur arbetet är organiserat. Om männen har de kvalificerade jobben och kvinnorna de hårt styrda bundna jobben kommer lönegapet aldrig att jämnas ut. En jämställd lönesättning kräver en jämställd arbetsplats.

Gör jämställda lönesystem. Lönesättningen ska vara sakligt grundad och bygga på principen om ”utveckling i arbete för utveckling av lön”. Den enskilde ska veta på vilka grunder lönen är satt, men också vad hen behöver göra för att höja lönen. Lönesystemet måste regelbundet ses över. En metod är att kartlägga lönerna på arbetsplatsen och undersöka hur lönerna för kvinnor och män skiljer sig åt. Vidare är det viktigt att lyfta fram de värderingar som ligger till grund för löneskillnaderna mellan kvinnor och män. En lönesättning som till stor del bygger på bedömningar av individuella egenskaper riskerar att leda till osakliga löneskillnader och ökade skillnader mellan kvinnors och mäns löner.

Använd lagar och avtal för att få mer jämställda löner!

I alla kollektivavtal finns en beskrivning av på vilka grunder lönen ska sättas. Dessa principer är en god utgångspunkt för en jämställd lönesättning.

När kvinnor får lägre lön än män trots att de utför samma arbetsuppgifter är det fråga om diskriminering. Detta kan också vara ett lagbrott och strida mot diskrimineringslagen.

**– Kvinnorna
får inte samma
chans till
utveckling.**



**Marianne Sund, klubbordförande,
Berendsen i Ockelbo.**

– *Männen får oftare lära sig mer*

– Männen 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.

**– Jämställdhet
handlar om
allas lika
värde.**



**Adrian Avdullahu,
gruppordförande,
Volvo Person-
vagnar i Torslanda.**

– *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.

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.



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



IFMETALL

IF Metall verkar för jämställdhet på arbetsplatsen, i organisationen och i samhället. Den här skriften handlar om **arbetsplatsen**. Den ingår i förbundets satsning på ökad jämställdhet. Det finns också två andra skrifter – en som handlar om organisationen och en som handlar om samhället.

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

