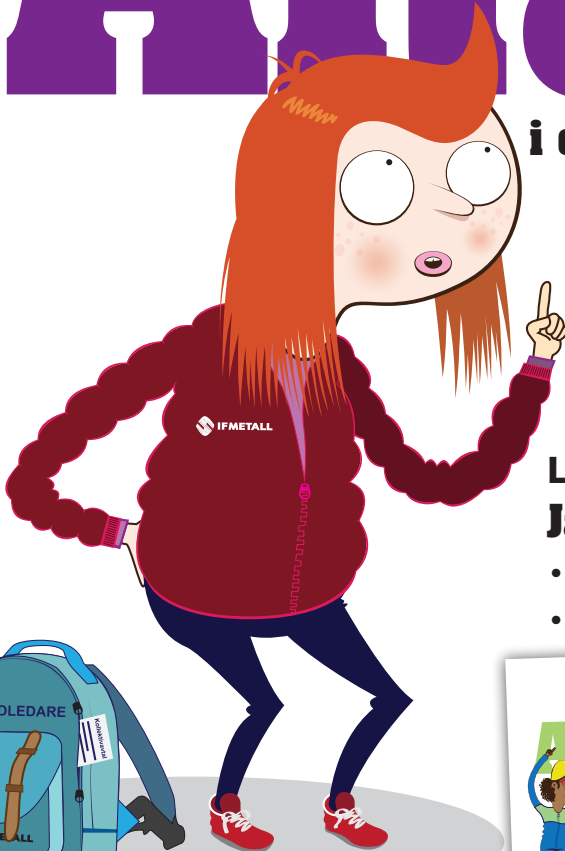




**IFMETALL**

# **Jämställdhet** **Aha!**

**i organisationen**



**Läs också**

**Jämställdhet**

- på arbetsplatsen
- i samhället



# Aha!

## Alla har ansvar för jämställdheten

Jämställdheten bygger på allas lika värde	3
Män har fler maktpositioner	3
IF Metalls mål är att representationen av kvinnor ska vara minst 30 procent	5
Det kvalitativa arbetet för ökad jämställdhet	6
Jämställdhet handlar om makt	6
Mer behöver göras	6
Så ska jämställdheten stärkas inom IF Metall	7
- Jämställdhet handlar om att våga ändra strukturer och skapa öppenhet	10
- Att försvara feminism är lika självklart som att försvara facket	12
Viktiga ord	14
Läs mer	15



### **Ett jämställt förbund**

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.

### **Jämställdhet bygger på allas lika värde**

En grundbult för IF Metall är människors lika värde och alla människors lika rätt. Det betyder att alla människor ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder – och oavsett kön. En mycket viktig del i arbetet för alla människors lika värde är kampen för jämställdhet.

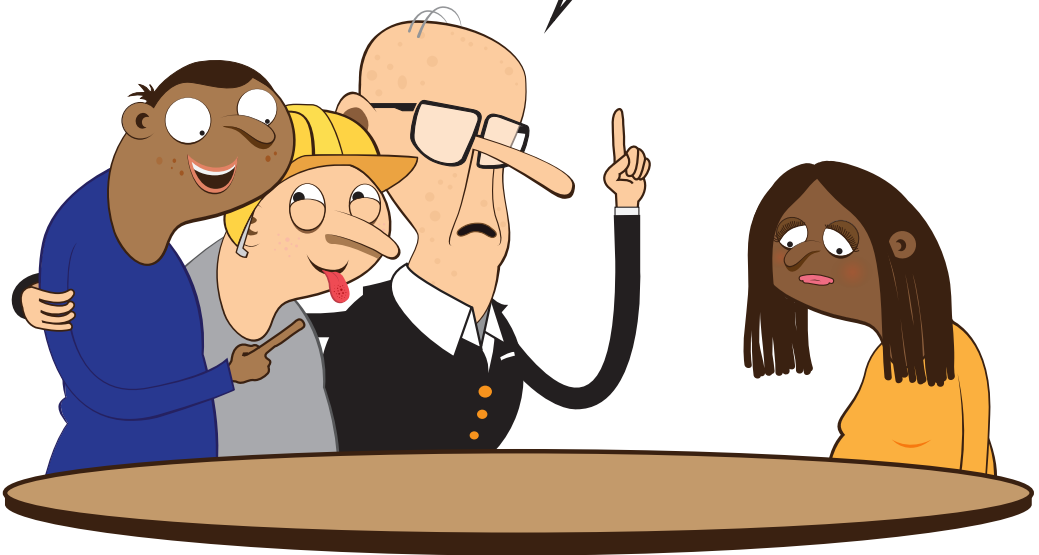
### **Män har fler maktpositioner**

Inom IF Metall, liksom på många andra platser i samhället, finns attityder och normer som påverkar medlemmarnas möjligheter. Med normer menas oskrivna regler som alla förväntas följa.

På de positioner inom IF Metall som ger stort inflytande är de flesta män. Det handlar om klubbordförande, avdelningsordförande, kassörer, regionala skyddsombud med flera.

När IF Metalls medlemmar ser den manliga dominansen på många ledande poster är det lätt att medvetet eller undermedvetet dra slutsatsen att det är så det bör se ut. Just därför är det avgörande att medvetet rekrytera kvinnor till ledande poster. Fler kvinnor på ledande positioner förändrar vår bild av hur verkligheten kan se ut. När kvinnor får ledande poster kommer andra kvinnor tänka: ”Jag skulle också kunna bli en företrädare för IF Metall.”

Benita. Du får ta hand om jämställdheten så delar vi på de tunga frågorna, arbetsmiljö och förhandling.



De normer och attityder som finns i samhället i stort påverkar också IF Metall. En del av dessa normer och attityder handlar om förväntningar på hur kvinnor och män ska uttrycka sig och bete sig. Inte sällan talar normen om för kvinnor att de ska ”ta för sig mer, ha lite skinn på näsan och bli som en hel karl”. Och när kvinnor sedan tar för sig, säger normen att de är ”för kaxiga”. Även många män kan känna sig inlåsta i en obekvämsmansroll med förväntningar om att vara stark och en riktig ”superman”.

### **IF Metalls mål är att representationen av kvinnor ska vara minst 30 procent**

Arbetet med att öka andelen kvinnor på ledande poster är konkret. IF Metall har i dag en medlemskår som består av omkring 20 procent kvinnor, vilket gör IF Metall till LO:s tredje största kvinnoförbund (efter Kommunal och Handels).

IF Metalls ambition är att aktivt försöka bryta rådande könsnormer. IF Metalls mål är att minst 30 procent av företrädarna i rådgivande och beslutande organ ska vara kvinnor. För att lyckas med det krävs bland annat att valberedningarna aktivt försöker höja andelen kvinnor både på klubb- och avdelningsnivå. Valberedningarna måste ha kunskap och insikter om varför det är viktigt att aktivt arbeta för jämställda styrelser.

Ett skäl till att IF Metall satt målet att minst 30 procent av företrädarna ska vara kvinnor är att flera forskningsrapporter visar att en minoritet har lättare att göra sin röst hörd om den är representerad till minst 30 procent. Inom industrin är kvinnorna en minoritet, men IF Metall vill satsa på att synliggöra och lyfta kvinnorna.

Att synliggöra kvinnor handlar ytterst om att diskussionerna inom IF Metall ska spegla medlemskåren samt ge förbundet bredare kunskap och kompetens. Om andelen kvinnor på centrala poster är låg missar IF Metall kunskaper och erfarenheter som behövs för att stärka förbundet. Konsekvensen blir ett sämre genomslag för IF Metalls idéer.

## Det kvalitativa arbetet för ökad jämställdhet

Men jämställdhet handlar inte bara om antalet kvinnor på viktiga poster. Lika viktigt är det kvalitativa jämställdhetsarbetet. Det handlar om vilka som talar mest och längst på möten, om vems ord som väger tyngst och om vilka som har högst status i det fackliga arbetet. Det handlar också om vem som får mest av IF Metalls resurser, som möjligheten att åka på utbildningar eller anordna verksamhet.

Ett första steg är att diskutera hur den kvalitativa jämställdheten ser ut. En öppen debatt utifrån en sådan analys kan bidra till att förändra attityder och beteenden.

## Jämställdhet handlar om makt

Ytterst är jämställdheten en fråga om makt. Genom starkare representation av kvinnor och genom ett kvalitativt arbete för jämställdhet kan kvinnor få samma inflytande inom IF Metall som män. Syftet är att könstillhörighet inte ska styra vem som får bestämma mest.

För att lyckas med det kvalitativa jämställdhetsarbetet är det nödvändigt att involvera både kvinnor och män. När företrädare för IF Metall uttalat stödjer tankarna om en ökad jämställdhet blir det också enklare för andra företrädare att sluta upp bakom idén.

## Mer behöver göras

Mycket mer kan göras för att främja jämställdheten. En konkret åtgärd är att IF Metall både lokalt och centralt tar fram planer för att förbättra jämställdheten. I planerna bör 30-procentsmålet finnas med, men också konkreta strategier för hur den kvalitativa jämställdheten ska kunna stärkas.



Även andra metoder kan användas i det fackliga arbetet. En är att få jämställdheten att genomsyra allt fackligt arbete. Jämställdheten ska beaktas vid varje beslut och på alla nivåer. Syftet är att ett genusperspektiv ska ligga till grund för utformning av beslut, planering,

genomförande, uppföljning och utveckling av verksamheterna och att en ökad jämställdhet ska bli effekten av arbetet.

Jämställdhet är en kunskapsfråga. När frågan om jämställdhet kontinuerligt tas upp inom IF Metall stärks kunskaperna samtidigt som förbundet markerar att frågan är viktig. Genom att lyfta frågan om jämställdhet i fackliga utbildningar för förbundets medlemmar, förtroendevalda och anställda skapas också en gemensam plattform för det fortsatta jämställdhetsarbetet. För att detta ska lyckas måste jämställdheten gå som en röd tråd i alla utbildningar. Det kräver i sin tur att IF Metall utbildar fler handledare som kan hålla fackliga kurser i jämställdhet. Centrala begrepp som bör förklaras i sådana utbildningar är jämställdhet, genus och feminism.

För att lyckas med jämställdheten måste IF Metall involvera fler män i arbetet. IF Metall arbetar aktivt med att stärka kvinnor som har förtroendeuppdrag genom nätverk för kvinnor. Likväl behövs fler nätverk för män som fokuserar på jämställdhet och feminism. IF Metall tror på vikten av goda förebilder. Finns fler män som är handledare i jämställdhet kommer de att inspirera andra män och kvinnor i kampen mot orättvisor som beror på kön.

Stärks jämställdheten blir IF Metall starkare. Det vinner både kvinnor och män på.



### Så ska jämställdheten stärkas inom IF Metall

IF Metall ska vara en organisation för alla och där alla medlemmar känner sig inkluderade och representerade. För att bryta den traditionella dominansen av män behövs flera åtgärder:

**Minst 30 procent kvinnor.** Andelen kvinnor i rådgivande och beslutande organ ska vara minst 30 procent. Målet gäller alla nivåer inom förbundet.





**Kvalitativ jämställdhet.** Det handlar om att både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter tas till vara och får påverka utvecklingen inom alla områden. Ambitionen är att kvinnor och män ska vara lika aktiva på fackliga möten, ha samma status och ges samma betydelse.


**Aktiva valberedningar.** Valberedningarna inom förbundet måste medvetet verka för att uppnå målet om minst 30-procentig representation av kvinnor. Valberedningarna måste också ha insikter om varför det är viktigt för förbundet med en ökad jämställdhet.

**Jämställdhetsplaner.** Fackliga jämställdhetsplaner ska tas fram på klubb-, avdelnings- och förbunds nivå.

**Strävan efter jämställdhet ska genomsyra allt arbete.** Integrera jämställdheten i det vardagliga arbetet och följ med jämna mellanrum upp hur detta har lyckats.

**Utbilda.** Fler förtroendevalda inom IF Metall bör utbildas i frågor kring jämställdhet.

**Få med männen i arbetet för jämställdhet.** Fler män måste engagera sig i orättvisor som beror på kön. Frågan om jämställdhet är en fråga både för kvinnor och män!

A close-up portrait of a woman with brown hair and bangs, looking slightly to the right with a gentle smile. She is wearing a white top and a necklace. The image is framed by a purple border.

**– Jämställdhet handlar om att våga ändra strukturer och skapa öppenhet.**

**Sofia Amlöf, IF Metallare SSAB i Oxelösund och jämställdhetsansvarig 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 jämställdheten. Det avgörande är att de verkligen vill se en förändring, säger Sofia Amløh, IF Metallare vid SSAB i Oxelösund och jämställdhetsansvarig på avdelningen. Hon har under tre år utbildat om jämställdhet inom förbundet.

När Sofia Amløh 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 jämställdhet, det vill säga att ändra strukturer och skapa öppenhet.

Sofia Amløh 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.

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



Hans Andersson, facklig veteran, IF Metall Södra Västerbotten.

## – *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 feminismen.

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.

## 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 **organisationen**. Den ingår i förbundets satsning på ökad jämställdhet. Det finns också två andra skrifter – en som handlar om arbetsplatsen och en som handlar om samhället.

Skrifterna riktar sig till medlemmar och förtroendevalda inom IF Metall och finns på [ifmetall.se](http://ifmetall.se). Ambitionen är att öka engagemanget för jämställdhet.

