



IFMETALL

Aha!

Jämställdhet

i samhället

Läs också

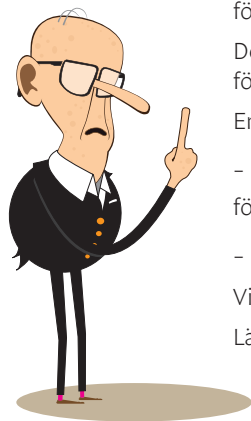
Jämställdhet

- på arbetsplatsen
- i organisationen



Aha!

Alla har ansvar för jämställdheten



Orättvisor som beror på kön	3
Därför tar IF Metall strid för ökad jämställdhet	5
Könsstereotyp inställning till industrijobb	5
Stärk jämställdheten i skolan och vid rekryteringen till industrin	5
IF Metall kan använda teknikcollege för att vara med och påverka	6
Det ojämna uttaget av föräldraledigheten förstärker ojämställdheten	7
En könsuppdelad arbetsmarknad	8
- Studie- och yrkesvägledare måste bli bättre på att förklara vad industrijobb handlar om	10
- Hälften av alla semestervikarier ska vara kvinnor	12
Viktiga ord	14
Läs mer	15

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.

Orättvisor som beror på kön

Sverige är inte jämställt. Det finns fortfarande orättvisor som beror på kön. Bristen på jämställdhet genomsyrar hela samhället. På arbetsplatserna leder den bristande jämställdheten till att kvinnor tjänar mindre än män, men också till att kvinnor oftare blir utslitna i sina arbeten.

Bristen på jämställdhet inom olika delar av samhället förstärker varandra. Kvinnor tar ett större ansvar än män för det obetalda arbetet med barn och hushåll. Det skapar en social belastning som förstärks av att kvinnor oftare än män blir hänvisade till monotona uppgifter i arbetslivet. En konsekvens är att kvinnor oftare är sjukskrivna än män.

Ett annat uttryck för den bristande jämställdheten i samhället är att män är överrepresenterade på beslutsfattande poster. Särskilt stark är den manliga övervikten i bolagsstyrelser inom industrin.

IF Metall har framför allt möjlighet att påverka arbetsvillkoren och jämställdheten inom industrin, men till en del kan förbundet också påverka hela samhällsutvecklingen. IF Metall är en del av LO, det betyder att IF Metalls satsningar också kan påverka förbund inom andra sektorer av arbetslivet. Genom LO är också IF Metall med och utformar en politik för samhällets alla områden. Det handlar bland annat om en mer jämställd utbildningspolitik.

... Packa matsäck, handla middag,
lämna Nisse, påminna Lasse om att
Nisse måste hämtas före klockan tre,
boka läkartid åt mamma, stryka gardiner,
tanka bilen, laga mat, penta håret,
köpa present åt Lisa ... andas.

Har jag glömt
något Nisse?



Därför tar IF Metall strid för ökad jämställdhet

Bristen på jämställdhet strider mot principen om alla människors lika värde och rätt. Visionen om ett jämställt samhälle är därför en grundbult för IF Metall.

Bristen på jämställdhet påverkar möjligheterna och villkoren för alla IF Metalls medlemmar – både för kvinnor och män! Därför har IF Metall fattat kongressbeslut om att särskilt uppmärksamma kvinnors arbetsmiljö och kvinnors representation inom förbundet. Ett jämställt arbetsliv är en konkurrensfördel för svensk industri. En stark industri skapar fler jobb, vilket är en grund för en bättre välfärd.

Könsstereotyp inställning till industrijobb

Ett uttryck för bristen på jämställdhet är sexistiska attityder och föreställningar. Sådana finns i hela samhället, inom industrin och inom IF Metall. Många medlemmar och aktiva i IF Metall kan vittna om fördomar och föreställningar.

En sådan fördom är uppfattningen att bara män passar att bli industriarbetare. IF Metalls erfarenhet är att både arbetsförmedlingen och skolan bidrar till att förstärka denna bild i sin rådgivning till elever och arbetssökande.

Stärk jämställdheten i skolan och vid rekryteringen till industrin

Det finns ett starkt mönster av kvinno- respektive mansdominerade yrkesutbildningar. Valet av utbildning bidrar till att cementera uppdelningen av kvinno- respektive mansdominerade yrkesbranscher. En orsak till att eleverna väljer som de gör är att de känner till hur könsuppdelningen ser ut inom olika delar av arbetslivet. Är en bransch mansdominerad tenderar den att dra till sig män och stöta bort kvinnor och vice versa om en bransch domineras av kvinnor. För att bryta dessa könsstereotypa mönster krävs både satsningar på yrkes- och studieorientering i skolan och en medveten rekrytering i arbetslivet. Först genom sådana samordnade insatser kan det nuvarande könsmönstret brytas.

Vid de gymnasieprogram som förbereder för jobb inom industrin är det en stor övervikt av killar. Det är också vanligare att tjejer hoppar av dessa gymnasieprogram. Detta tyder på att skolan misslyckats med sitt uppdrag, att motverka att eleverna blir fastlåsta i stereotypa val av utbildningar.

Den låga andelen kvinnor i utbildningar som riktar sig till industrin gör att det också blir svårt för företag som vill rekrytera mer jämställt att hitta kvinnor med rätt kompetens. Detta visar igen att det behövs parallella satsningar i skolan och i arbetslivet för att stärka jämställdheten.

Ett sätt att bryta könsmonster i arbetslivet är att byta yrke i vuxen ålder. Yrken som inte verkade passa i tonåren kan bli mer intressanta senare i livet. Det handlar även om industrijobb. Genom att erbjuda fortbildning skulle fler kvinnor kunna omskola sig till jobb inom industrin.

Ambitionen att rekrytera fler kvinnor till industrin bör också genomföra vuxenutbildningen, olika arbetsmarknadsåtgärder och satsningar på att få ut fler nyanlända i arbetslivet. IF Metall verkar för ökade möjligheter att utbilda sig för yrken inom industrin även i vuxen ålder.

IF Metall kan använda teknikcollege för att vara med och påverka

IF Metall kan aktivt vara med och påverka rekryteringen till utbildningar. Genom vårt engagemang i bland annat teknikcollege kan IF Metall bidra till att öka kunskapen om vad ett arbete inom industrin innebär. Det kan i sin tur leda till färre könsstereotypa utbildningsval.

Bakom teknikcollege står Industrirådet som initierade konceptet 2004. Medlemmar i Industrirådet är bland annat IF Metall, GS Facket, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, Livsmedelsföretagen och Industrierbetsgivarna. Både gymnasieutbildningar och eftergymnasiala utbildningar kan bli certifierade av teknikcollege. För att en gymnasieskola ska få certifikat måste den erbjuda teknikprogrammet



och minst ett ytterligare tekniskt inriktat yrkesprogram. Ett annat krav för att bli certifierad är att utbildningarna samverkar med näringslivet på lokal och regional nivå samt bedriver ett aktivt värdegrundsarbete.

IF Metall har också ett stort ansvar för att se till att ungdomar och vuxna som kommer ut på praktik möts av en god arbetsmiljö. Det innebär bland annat ett inkluderande förhållande oavsett kön och ett jämställt mottagande.

Det ojämna uttaget av föräldraledigheten förstärker ojämställdheten

Successivt har männen ökat sin andel av den uttagna föräldraledigheten. Men fortfarande tar männen bara ut en fjärdedel av dagarna med föräldrapenning. Var femte pappa är inte föräldraledig en enda dag under barnets första fyra år. Den orättvisa fördelningen av föräldraledighet får till följd att kvinnor får en sämre löneutveckling, lägre pensioner och en mer bristfällig kompetensutveckling. Men även män förlorar på att ta ut en liten andel av föräldraledigheten. Det kan handla om en sämre anknytning till barnen och till att föreställningarna om att män inte ska ta hand om barn cementeras, vilket i sin tur kan leda till att det blir mindre accepterat att män till exempel är hemma när barnen är sjuka.

Bristen på jämställdhet i hushållen har också fått till följd att långt fler kvinnor än män arbetar deltid. Även det leder till att kvinnor får lägre löner, pensioner och sämre kompetensutveckling.

En könsuppdelad arbetsmarknad

Kvinnor drabbas i högre utsträckning än män av arbetsrelaterade sjukdomar, arbetsskador och arbetsrelaterade besvär som leder till att de måste lämna arbetslivet i förtid. Detta gäller också för industrin. Bland IF Metalls medlemmar är förslitningsskadorna vanligare bland kvinnor än bland män. Och detta har ingenting med de olika fysiska förutsättningarna att göra, utan beror på att kvinnor oftare än män blir hänvisade till de mest monotona och repetitiva arbetena.

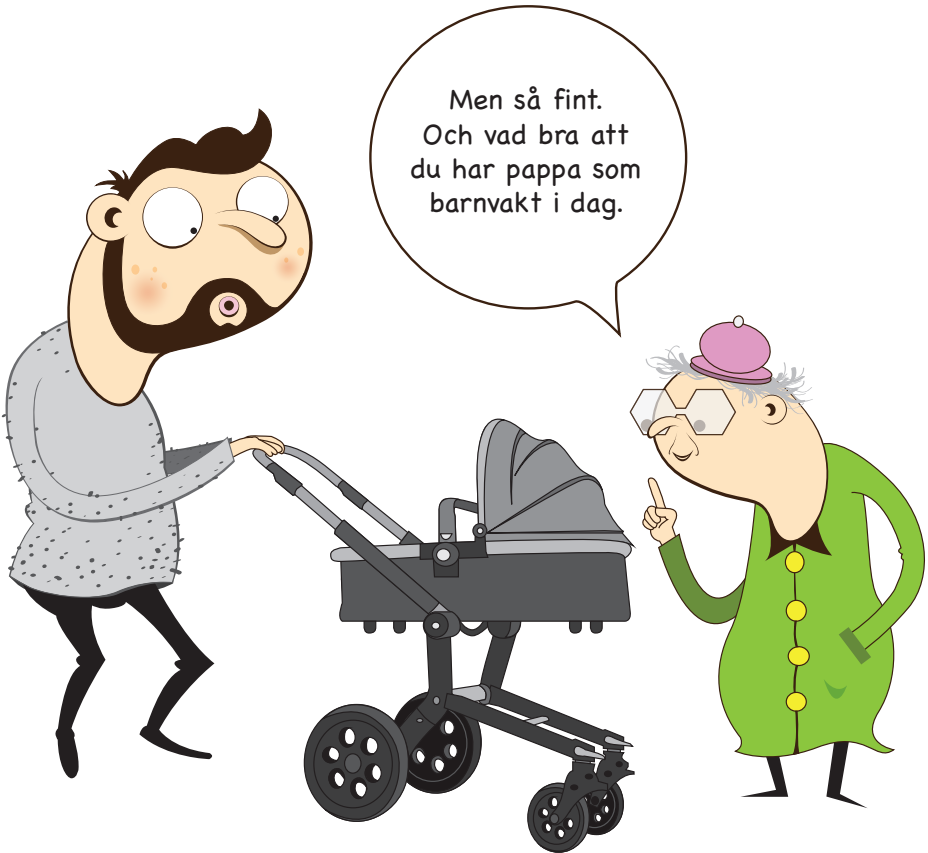


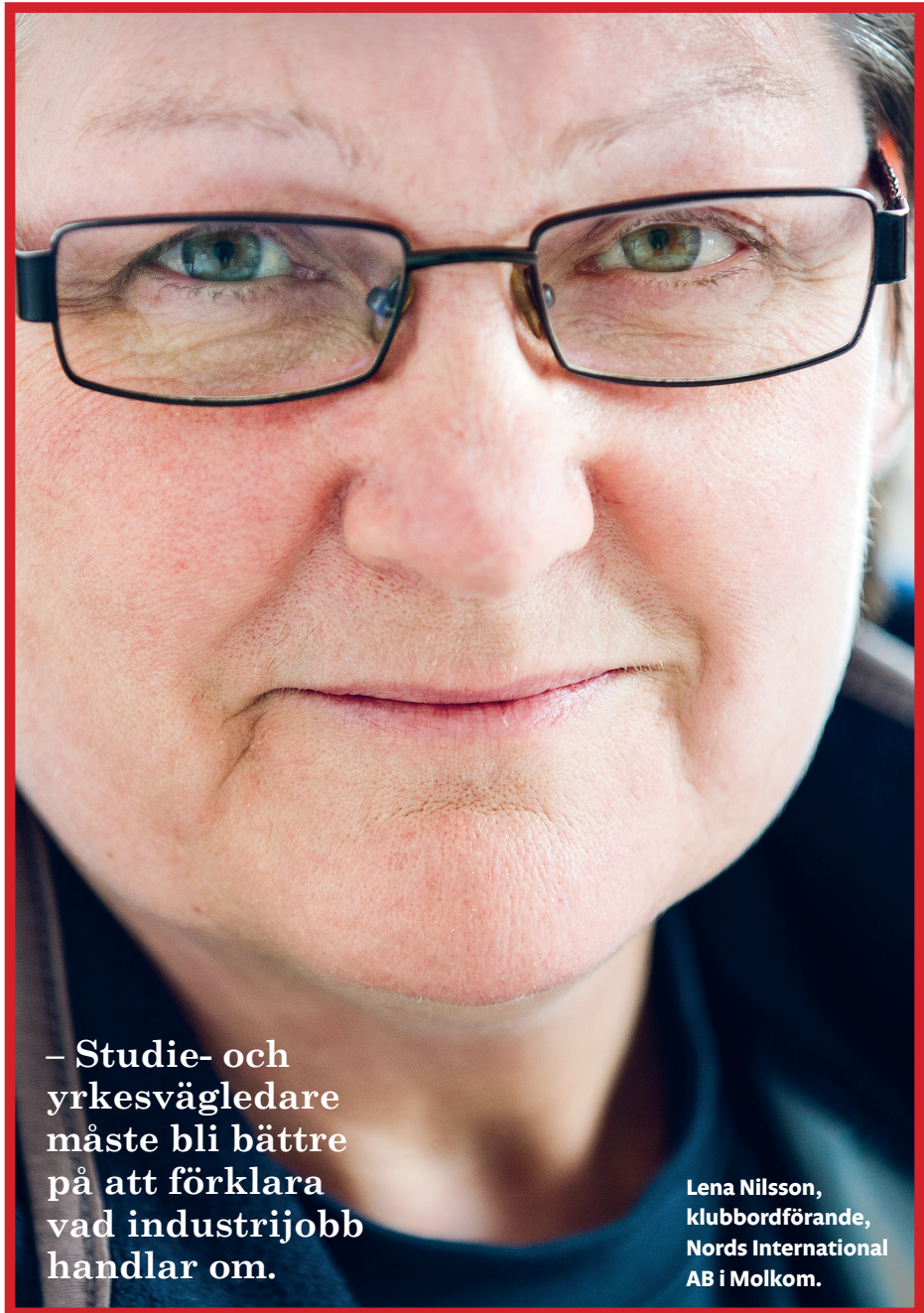
Ett problem i hela samhället är att kvinnors formella meriter inte ges samma vikt som mäns formella meriter. En mer välgrundad rekrytering skulle därför stärka jämställdheten.

IF Metall har tagit initiativ till ett valideringsverktyg. Verktuget ska användas för att synliggöra de anställdas kompetens. Inte minst är det viktigt att synliggöra kvinnors kunskaper. Det skulle leda till att kvinnor fick bättre villkor i arbetet. En validering skapar också bättre möjligheter för en bra kompetensutveckling. Ambitionen är att valideringen särskilt ska användas vid omställningar, men också för nyanlända.

Fakta: Hotet från högerpopulister och högerextremister.

I Sverige och Europa har högerpopulistiska och högerextrema partier och rörelser vuxit i styrka. Dessa partier står ofta för en extremt 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.





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

Lena Nilsson,
klubbordförande,
Nords International
AB i Molkom.

– *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.

**Tomas Karlsson,
klubbordförande,
SSAB i Luleå.**



**– Hälften av alla semestervikarier
ska vara kvinnor.**

– 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.

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

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

