

Aha!

ALLA HAR ANSVAR FÖR JÄMSTÄLLDHET



Quiz om jämställdhet

IF Metalls kongress 2017 beslutade att förbundet ska hålla ett centralt tema på internationella kvinnodagen. Temat för 2018 fokuserar på Kvinnors arbetssituation i industrin. Som ett verktyg för att starta diskussioner och samtal i temat finns en låda med bland annat Quiz-frågor om jämställdhet. I detta dokument finns svaren till frågorna och en hel del bakgrundsfakta samt ytterligare tips för den som vill läsa mer.



IFMETALL

Vad betyder jämställdhet?

Jämställdhet handlar i grund och botten om att kvinnor och män ska ha lika rättigheter och möjligheter att forma sina liv och därmed påverka villkoren i organisationen, i hemmet, på arbetsplatsen och i samhället. Jämställdhet är en fråga om makt. När makten är jämnt fördelad mellan kvinnor och män har vi nått jämställdhet.

Sverige klassas i många undersökningar som ett av världens mest jämställda länder. Trots detta har vi lång väg kvar. Ett sätt att se ojämställdhet är att studera kvinnor och mäns inkomster. Det finns fortfarande löneskillnader mellan könen där män tjänar mer än kvinnor. Sett till hela arbetsmarknaden har kvinnor, när alla löner är uppräknade till heltid, 87 procent av mäns lön. Ett annat exempel är att män i högre utsträckning är representerade på maktpositioner.

- Visste du exempelvis att 94 procent av verkställande direktörer vid börsnoterade företag är män?

Det visar att Sverige inte är jämställt. Ett jämställt Sverige skulle innebära att alla människor oavsett kön hade lika lön för lika arbete, samma rättigheter och skyldigheter i skolan, på jobbet och fritiden. Makten mellan könen skulle helt enkelt vara jämnt fördelad.

Ojämställdheten i samhället påverkar inte bara kvinnor utan alla människor. Män drabbas exempelvis vid skilsmässor, där kvinnor i högre utsträckning än män får vårdnaden om barnen.

Därför är det viktigt att även du tar ansvar och pratar om behovet av jämställdhet i samhället och på våra arbetsplatser.

Läs mer:

https://www.scb.se/Statistik/Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf

Hur mycket lägre pension har kvinnor, i genomsnitt, än män?

När arbetslivet är över får kvinnor i genomsnitt 67 procent av mäns pension. De yngre något mer och de äldre något mindre. Bland annat beror detta på en könssegregerad arbetsmarknad, dvs. kvinnor som grupp och män som grupp arbetar inom olika branscher och yrken och allmänt tjänar mansdominerade yrken mer än de kvinnodominerade. Dessutom arbetar kvinnor i högre utsträckning deltid och tar större ansvar för föräldraledighet och ledighet för vård av barn.

Skillnaden mellan kvinnor och mäns pensioner beror alltså på en rad olika faktorer. En strukturell skillnad är att arbete som traditionellt utförs av kvinnor värderas lägre än arbete som män traditionellt utför. Det gör att kvinnodominerade yrken har en lägre ingångslön och sämre utvecklingsmöjligheter. En annan faktor är att kvinnor och män inte delar lika på föräldrapenningen. År 2015 tog mammorna ut 74 procent och papporna 26 procent av föräldrapenningen. Likaså antalet VAB-dagar skiljer sig, där mammorna i högre utsträckning är hemma med sjukt barn. Ett sätt att förändra detta är att utmana uppfattningen om att ansvarsfördelningen är uppdelad efter kön. Detta för att båda föräldrarna ska ha en bra relation och ta ansvar för sina barn. Alla människor har rätt till en bra ålderdom och en pension som det går att leva på.

Läs mer:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstallldhet/jamstallldhetsstatistik/pong/statistiknyhet/pa-tal-om-kvinnor-och-man-2016/>

Vilket år togs beslutet att avskaffa särskilda kvinnolöner i kollektivavtalen?

1960 slöt LO (Landsorganisationen) och SAF (Svenska arbetsgivareföreningen, nuvarande Svenskt Näringsliv) avtal om att under en femårsperiod plana ut och avskaffa de särskilda kvinnolönerna inom sina avtalsområden.

Sedan andra delen av 1800-talet har Sverige varit ett industriland. Innan dess var Sverige ett bondesamhälle där både kvinnor och mäns insatser var viktiga för den gemensamma försörjningen. Under industrialiseringen växte nya ideal fram där män ansågs vara den familjeförsörjande och kvinnor fick en mer omvårdande roll i hemmet. Även om både kvinnor och män arbetade ansågs inte kvinnan ha samma arbetskapacitet som en man. Bland annat sågs hon som en sämre arbetare med mindre muskelmassa, sämre teknikkunnighet och högre frånvaro vilket ledde till en lägre lön.

Tack vare det fackliga arbetet om lika lön för lika arbete avskaffades kvinnolönerna och sedan dess ska inte ditt kön påverka din lön.

Läs mer:

<http://www.jamstalldhetslagen.se/textsid/hirdman.htm>

och JämOs text <http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/jamstalldhetshi/>

Jämställdhetsdebatten genom 1900-talet <https://www.svt.se/fittstim--min-kamp/feminism-jamstalldhet-och-kvinnokamp-i-oppet-arkiv/>

<https://arbetet.se/2013/05/15/kvinnor-framtiden/>

Hur många procent av IF Metalls medlemmar är män?

Av IF Metalls totalt 313 000 medlemmar är 80 procent män och 20 procent kvinnor. IF Metall är LO:s tredje största förbund i antal kvinnliga medlemmar.

I arbetarrörelsen och fackens historia har traditionen varit att dela upp facken efter bransch och senare arbetsuppgifter. Det vill säga uppdelningen arbetare och tjänstemän. Denna uppdelning efter bransch har skapat tydliga kvinno- och mansförbund. Eftersom det finns en förutbestämd syn på vilka arbeten och arbetsuppgifter en kvinna och en man ska ha, påverkar det valet av yrke och i förlängningen hur vi organiserar oss.

Därför är IF Metalls kongressbeslut att arbeta för jämställdhet och att vara ett feministiskt förbund av stor betydelse för att bryta en könssegregerad arbetsmarknad. IF Metalls medlemskår är ett bevis på att det finns kvinnor inom industrin, som länge ansetts vara ett typiskt manligt yrke. Att arbeta för jämställdhet innebär att vi höjer kompetensen inom industrin – det tjänar Sverige på!

Dödsolyckor på jobbet

Nio av tio arbetsrelaterade dödsolyckor drabbar män. Män och kvinnor arbetar ofta i olika yrken och branscher. Detta får olika konsekvenser för män och kvinnor när det gäller arbetsmiljö. Skillnaderna blir särskilt tydliga när vi talar om allvarliga olyckor och dödsolyckor.

Väl fungerande arbetsmiljöarbete är en grundbult för trygga arbetsplatser. Att män i högre utsträckning förolyckas på arbetsplatsen beror på en rad faktorer, däribland yrkestillhörighet, arbetsplatsens storlek och näringsgren. Forskning visar också att föreställningar kring vad en ”riktig man” är påverkar mäns beteenden, såsom förmåga att utstå smärta och skador utan att klaga och att ta större risker. Detta kan få förödande konsekvenser, som arbetsrelaterade olyckor och i värsta fall dödsfall.

Att prata om machojargonger och dess konsekvenser är en nyckel till förändring. IF Metalls arbete gällande jämställdhet är viktigt eftersom det belyser både kvinnor och mäns situation inom industrin.

Alla tjänar på att bryta mönster som skapar ohälsa. Det gör du, dina kollegor och din chef. Det kan vara jobbigt, men kom ihåg att det på sikt gör skillnad. Nollversionen om dödsolyckor på jobben kan faktiskt bli verklighet. Bejaka förändring och prata om problemen! Det kan rädda dig och din kollega.

Läs mer:

<http://da.se/2017/05/machokulturen-kan-doda/>

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/genusperspektiv-pa-olycksfall-och-dodsolyckor-i-arbetslivet-kunskapssammanstallningar-rap-2017-4.pdf>

Belastningsskador inom industrin

Kvinnor har oftare arbetsuppgifter som är repetitiva och monotona samt ger mindre utrymme till flexibilitet. Arbetsuppgifter som ger belastningsskador i rygg, axlar, nacke, knän och handleder.

IF Metalls egen undersökning om medlemmarnas arbetsmiljö visar att både kvinnor och män drabbas av belastningsskador men kvinnor är en mer utsatt grupp. Detta beror på att kvinnor och män ofta utför olika typer av arbetsuppgifter inom industrin. Det är mer vanligt att män har ett varierande arbetsinnehåll. Kvinnors arbeten är oftare styrda och bundna till vissa moment och rutiner. De gör utrymmet för variation sämre, vilket är en av orsakerna varför personer drabbas av belastningsskador. Forskning visar att arbetsplatser som har en uppdelning av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män har fler arbetsmiljöproblem.

Statistik från IF Metalls undersökning om medlemmarnas arbetsmiljö



Som facklig organisation kan vi genom ett aktivt arbetsmiljöarbete driva frågorna tillsammans med arbetsgivaren och arbeta för att alla anställda får möjlighet till flexibilitet och kompetensutveckling.

Läs mer:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/belastning-genus-och-halsa-i-arbetslivet-rap-201309-kunskapssammanstallning/>

<https://arbetet.se/2015/02/27/arbetsmiljon-ar-samre-darfor-blir-kvinnor-sjuka/>

Stor andel av unga kvinnor bland IF Metalls medlemmar har blivit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats under 2017.

I IF Metalls undersökning, tillsammans med Novus, uppger 59 procent av unga kvinnor och 34 procent av samtliga kvinnor av IF Metalls medlemmar att de blivit utsatta för handlingar som kan beskrivas som sexuella trakasserier på sina arbetsplatser under 2017.

Under hösten 2017 lyfte #metoo på locket till kvinnors utsatthet i samhället. Tyvärr visade vår undersökning att IF Metall inte är ett undantag. Det är lätt att bortförklara, blunda eller inte se problemen. En kvinna förväntas ha "skinn på näsan" för att markera när någon gör ett övertramp eller att stå ut med vissa "skämt" för att få vara en i gänget.

Sexuella trakasserier är ett arbetsmiljöproblem och ett samhällsproblem. Det är något alla människor tillsammans måste motverka och synliggöra. Därför måste facket och arbetsgivare tillsammans driva frågan och förebygga med aktiva åtgärder, även om det yttersta ansvaret ligger på arbetsgivaren. Ingen människa ska behöva känna obehag eller bli antastad. Stå därför upp för dig, dina kamrater och kollektivet. Ställ krav på arbetsgivaren. Våga prata om problemen. Förebygg så att det inte fortsätter vara så här för framtidens arbetare. Arbetsgivaren är skyldig att agera när något händer, men glöm inte att ställa krav på att även jobba förebyggande.

Läs mer:

<https://www.ifmetall.se/aktuellt/nyheter/fran-forbundet/2017/november/if-metall-vill-oka-medvetenheten-kring-sexuella-trakasserier/>

Kvinnor på posten som förbundsordförande i IF Metall?

IF Metall bildades 2006 av Svenska Metallindustriarbetarförbundet och Industrifacket och har sedan dess haft 3 ordförande: 2 män och 1 kvinna. Kvinnan är IF Metalls nuvarande ordförande Marie Nilsson (2017–). Men redan 1902 blev Anna Sterky ordförande i Kvinnornas fackförbund 1902–1907. Anna Sterky var den första kvinnan att leda ett fackförbund för arbetare.

Att det har varit övervägande män på ledande poster inom IF Metall är ett faktum. Trenden är likartad inom LO-familjen; utav LO:s 14 ordförande sedan starten år 1898 har endast en varit kvinna, Wanja Lundby-Wedin (2000–2012).

Varför blir det så här? En orsak är dels att det finns vissa områden som anses vara kvinnliga respektive manliga, där styrning och ledning är mer förknippat med män. Omsorg och familjeliv kopplas oftare ihop med kvinnor. Föreställningen om att män och kvinnor är bäst lämpade för olika saker behöver utmanas. Detta kan ske genom att exempelvis män tar ett större ansvar för barn och hem, så att familjeomsorg inte blir ett hinder för kvinnors karriärer.

IF Metall arbetar aktivt med att öka andelen kvinnor i förbundets alla led och kongressen har tagit beslut om att det ska vara minst 30 procent kvinnor i beslutande och rådgivande organ. Målet ska vara uppnått senast 2020.

Läs mer:

http://www.lo.se/start/om_oss/ledningen/ordforande_genom_tiderna

<https://www.regeringen.se/49baec/contentassets/eaf9a3ecb2de4fc197be85e3b1af0e51/okad-medvetenhet-men-langsam-forandring---om-kvinnor-och-man-pa-ledande-positioner-i-svenskt-naringsliv-sou-201480>

Kompetensutveckling inom industrin?

IF Metalls undersökning om medlemmarnas kompetensutveckling visar att många saknar det och att kvinnor får minst möjlighet till kompetensutveckling. Vid ekonomisk nedgång drabbas kvinnor mest, utan kompetensutveckling har de svårt att behålla jobbet eller att få nytt jobb. Kompetensutveckling för alla, oavsett kön, ger industrin konkurrensfördelar och individen möjlighet att utvecklas och att ställa om till nya jobb.

IF Metall vill att alla industriarbetare ska ha samma villkor och kunna bidra och utvecklas på arbetet oavsett kön. Kvinnor återfinns oftare inom de delar av industrin där lönerna är lägst och utvecklingsmöjligheterna minst. I dagsläget erbjuds inte kvinnor kompetensutveckling i samma utsträckning som män och har därför svårare att både avancera till bättre betalda positioner och arbetsuppgifter. I en industri som är så kunskapsintensiv som den svenska innebär sämre möjligheter till kompetensutveckling inte bara ett mindre stimulerande arbetsliv och ofta lägre lön utan i förlängningen även större risk att drabbas av arbetslöshet.

Oron delas även av männen och även om undersökningen visar att kvinnor oroar sig mer för kompetensutvecklingsfrågan är detta något som berör alla industriarbetare, kvinnor som män. Därför arbetar IF Metall för allas rätt till kompetensutveckling.

Läs mer:

<https://www.ifmetall.se/aktuellt/pressmeddelanden/2017/november/svenska-industriarbetare-halkar-efter-i-kompetensutveckling/>

<https://www.ifmetall.se/aktuellt/pressmeddelanden/2017/december/hog-arbetsbelastning-slar-mot-kompetensutvecklingen-i-industrin/>

Vilket påstående är inte en av IF Metalls handlingslinjer?

IF Metalls högst beslutande organ, kongressen, fastställer totalt nio handlingslinjer som är ledande för förbundets verksamhet under kongressperioden (2017–2020). Två av dessa nio fokuserar på jämställdhet och kvinnors arbetssituation inom industrin. IF Metall arbetar för att skapa schysta, inkluderande och jämställda arbetsplatser.

Det kan kännas som en knasig tanke att vi skulle behöva kvotera män till olika uppdrag. Män sitter oftast redan på maktpositioner vilket gör det onödigt att kvotera in dem. Att kvinnor däremot inte finns med vid beslutsborden kan ses som ett demokratiskt underskott. IF Metall är en demokratisk och jämställd organisation som arbetar aktivt med att alla människor ska vara representerade när beslut fattas. IF Metall är en aktiv del i att förändra samhällsmönstren som leder till att kvinnor inte ges plats och att machokulturer hindrar män att vara sig själva.

Genom att lyfta diskussionerna kring varför kvinnor och män har skilda villkor i livet och på arbetsplatsen kan vi förändra och skapa bättre arbetsmiljö, färre arbetsskador och dödsolyckor. Med en varierande och utvecklande arbetsmiljö kommer den moderna industriarbetaren inte begränsas utifrån sitt kön eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna.

Våga utmana dig själv, dina kollegor och din arbetsgivare att arbeta för kvinnors och män jämställdhet, det är viktigt och roligt!

Läs mer:

Välkommen till ifmetall.se – Om oss – Vårt uppdrag och vår verksamhet – Vårt jämställdhetsarbete.
<https://www.ifmetall.se/om-oss/vart-uppdrag-och-var-verksamhet/vart-jamstalldhetsarbete/>

På lika villkor – jämställdhet genom livet, läromaterial från Arena Skolinformation
<http://arbetslivskoll.se/material/pa-lika-villkor/>