

# Jämställdhet Aha!

i organisationen



**IFMETALL**



# Aha!

## Alla har ansvar för jämställdheten

Alla människors lika värde	4
Normer – de oskrivna reglerna	4
Mål om minst 30 procent	5
Kvalitativt arbete för ökad jämställdhet	6
Tips till dig som förtroendevald	7
Svar på tal!	9
Diskutera!	11
Ordlista	12
Läs mer	14

## En jämställd organisation

- 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.

## Alla människors lika värde

IF Metall är ett feministiskt fackförbund vars värdegrund bygger på alla människors lika värde. IF Metall ska vara en organisation där alla medlemmar känner sig inkluderade och representerade. Det betyder att alla människor ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning – och oavsett kön. En mycket viktig del i arbetet för alla människors lika värde är kampen för jämställdhet.

## Normer – de oskrivna reglerna

Inom IF Metall, som på många andra platser i samhället, finns normer och strukturer som påverkar medlemmarnas möjligheter. Med normer menas oskrivna regler som formar hur människor handlar och betar sig.

En del av dessa normer och attityder handlar om förväntningar på hur kvinnor och män ska vara. Kvinnor får ibland höra att de ska "ta för sig mer, ha lite skinn på näsan och bli som en hel karl". När kvinnor sedan tar för sig och bryter mot könsnormen anses de då plötsligt vara "för kaxiga". Även många män kan känna sig inlåsta i en obekväm mansroll med förväntningar om att vara stark och en riktig "superman". Att bryta mot könsnormer kan vara svårt och obekvämt. Därför behövs ett aktivt arbete med att synliggöra normer som påverkar människor negativt.

De normer och attityder som finns i samhället i stort påverkar också IF Metall. Ett exempel på detta är fördelningen av uppdrag mellan kvinnor och män. På de positioner inom IF Metall som ger stort inflytande är de flesta män. Det finns en stark norm kring vem som passar på olika fackliga uppdrag och IF Metall vill bryta denna norm genom att ha fler kvinnor i beslutande och rådgivande organ. En bredare representation av olika människor och erfarenheter säkerställer att allas röster görs hörda, det vinner alla på!

## Mål om minst 30 procent

IF Metall har i dag en medlemskår som består av omkring 21 procent kvinnor, vilket motsvarar nästan 65 000 kvinnor, och gör IF Metall till LO:s tredje största kvinnoförbund (efter Kommunal och Handels). Av IF Metalls förtroendemannakår är 18 procent kvinnor och 82 procent män.

IF Metalls mål är att minst 30 procent av företrädarna i rådgivande och beslutande organ ska vara kvinnor. Ett skäl till att IF Metall satt målet om minst 30 procent är för att forskningsrapporter om minoritetsrepresentation visar att en minoritet har lättare att göra sin röst hörd om den är representerad till minst 30 procent.

För att lyckas med målet krävs bland annat att valberedningarna aktivt arbetar med att ta fram kandidater med olika bakgrund och erfarenhet, allt för att spegla medlemskåren. Det innebär att bland annat höja andelen kandidater som är kvinnor. En annan viktig insats är att säkerställa att både kvinnor och män får relevant utbildning och stöttning för att kunna ta på sig ett fackligt uppdrag.

## Kvalitativt arbete för ökad jämställdhet

Jämställdhet är mer än bara antalet kvinnor och män i rådgivande och beslutande organ. 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 hög status i det fackliga arbetet. Det handlar också om vem som får möjlighet att gå en utbildning eller anordna verksamhet och vara med och forma organisationen utifrån sin kompetens.

Ett första steg är att analysera och kartlägga hur den kvalitativa jämställdheten ser ut genom att se över verksamhetsplanering och budget. Hur används avdelningens/klubbens resurser, till vad och av vem? En sådan analys kan bidra till att se mönster och möjliggör nya prioriteringar och en mer motiverad fördelning av resurser utifrån ett jämställdhetsperspektiv.



## Tips till dig som förtroendevald

Arbetet för en jämställd organisation behöver ske på flera plan. Du och andra fackligt engagerade behöver arbeta tillsammans för att få resultat. Nedan presenteras några tips och förslag på aktiviteter du som förtroendevald kan göra för att få igång arbetet.

**Alla ska med.** Att arbeta med jämställdhet är en fråga för alla. Alla tjänar på att engagera sig i frågor som rör orättvisor. Genom att skapa en arbetsgrupp som består av personer med olika bakgrund och erfarenheter ges en större möjlighet till att bedriva verksamhet som är tillgänglig för alla. För att lyckas med detta är det viktigt att ni har en gemensam målbild och att ni tillsammans skapar ett gemensamt vi. Försök därför lyfta upp de fördelar arbetet kan leda till.

**Utbildning.** Jämställdhet är en kunskapsfråga och inte en fråga om åsikt. IF Metalls grundutbildningar i jämställdhet för förtroendevalda och medlemmar är ett första steg för att lyckas med att bedriva en bra verksamhet. Här ges grundkunskaperna i jämställdhet och jämlikhet. En bredare förståelse av ämnet ger också möjlighet till en gemensam analys och argument till varför förändring behövs göras.

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.

Glöm inte att samarbeta med studieansvarig när du vill rekrytera personer till utbildningar!

**Kartlägg nuläget.** Det kan kännas svårt att veta var man ska börja. Ett tips är att börja med att göra en kartläggning av nuläget. Kartläggningen ska ge svar på alltifrån antalet kvinnor och män på olika positioner till fördelningen av talartid mellan kvinnor och män. Börja med det ni uppfattar som ett självklart problem och jobba er sedan igenom verksamheten successivt för att uppmärksamma delar som är bra och de som ni behöver jobba mer med.

**Gör en handlingsplan.** När ni är klara med nulägesanalysen är det dags för en handlingsplan. Utgå ifrån fakta ni fått fram i er analys och konkretisera det till olika åtgärder. Exempelvis om klubbstyrelsen bara består av ett kön, vilka åtgärder ska ni då göra för att öka mångfalden i styrelsen? Det vill säga titta även på de andra diskrimineringsgrunderna för att få in en bredare representation i styrelsen.

Tänk på att sätta tydliga mål med verksamheten som också är kopplade till IF Metals kongressbeslut. Var noga med att ha ett datum för uppföljning och utvärdering av genomförd verksamhet.

När handlingsplanen är klar, se till att det också finns en budget och resurser avsatta, exempelvis personer att genomföra verksamheten, relevant kunskap och tid.

**Jämställdhet på dagordningen.** Även andra metoder kan användas i det fackliga arbetet. En är att få jämställdheten att genomsyra allt fackligt arbete. Idén är att jämställdheten ska beaktas vid varje beslut och på alla nivåer och detta kallas jämställdhetsintegrering. Syftet är att ett genusperspektiv ska ligga till grund för utformning av beslut, planering, genomförande, uppföljning och utveckling av all verksamhet och att en ökad jämställdhet ska bli effekten av arbetet. Försök även här att tänka på alla diskrimineringsgrunder när ni fattar beslut.



**Nätverk.** Ibland kan arbetet med värdegrundsfrågor kännas lite ensamt. Då är det bra att starta eller gå med i ett nätverk för att samla andra likasinnade som driver frågan. Det kan vara alltifrån andra förtroendevalda som har liknande uppdrag eller nätverk som riktar sig till ett kön. Syftet med nätverken är att få hjälp och stöttning i det egna arbetet. Vänd dig till din avdelning för mer information kring vilka nätverk som redan finns.

**Aktiva valberedningar.** Valberedningarna inom förbundet måste medvetet verka för att uppnå målet om minst 30 procent kvinnor. Valberedningarna måste också ha insikt om varför det är viktigt för förbundet med en ökad jämställdhet och hur man på bästa sätt arbetar för en bredare representation på olika uppdrag. Detta uppnås genom exempelvis utbildningar riktade till valberedningar.

## Svar på tal!

Alla organisationsförändringar stöter på motstånd. Arbetet med jämställdhet är inte ett undantag och du kan komma att stöta på argument till varför du inte ska arbeta med jämställdhet. Våga ifrågasätta och se igenom dåliga bortförklaringar. Här kommer några vanliga påståenden och hur du kan bemöta dem:



### ”Äsch, det löser sig med den nya generationen.”

Kvinnor fick rösträtt för 100 år sedan, men vi har ännu inte haft en kvinna som statsminister. Särskilda kvinnolöner i kollektivavtalen försvann för snart 60 år sedan och vi har fortfarande inte jämställda löner. Ingenting löser sig av sig själv, det krävs aktivt arbete!

**”Vi kan inte prioritera jämställdhetsfrågan just nu, vi har annat som är viktigare.”**

I IF Metalls stadgar står det att organisationens övergripande mål är ett jämställt samhälle och arbetsliv. Detta innebär att all verksamhet ska genomsyras av jämställdhet och alla människors lika värde. Vi har kongressmål som säger att vi ska arbeta med att få in minst 30 procent kvinnor i rådgivande och beslutande organ samt att särskilt uppmärksamma kvinnors arbetssituation. Detta ska vi göra i all vår verksamhet, så nog kan vi prioritera jämställdhet!

**”Det är ingen idé att du försöker, det sitter i väggarna.”**

Bara för att du inte ser möjligheten till förändring betyder det inte att det inte går att förändra! Det är vi tillsammans som skapar hur dessa väggar ska se ut och jag är beredd att arbeta för förändring. Arbetarrörelsen har genom historien varit en viktig samhällsförändrande kraft och kämpat för ett rättvist samhälle. Visst sjutton kan vi tillsammans skapa ett jämställt samhälle, det börjar hos oss!

FEMINISTISKT FACKFÖRBUND?  
JAG SOM TRODDE VI GILLADE MÄN...



## Diskutera!

1. Vilka erfarenheter har du kring att arbeta med jämställdhet inom IF Metall eller andra fackliga organisationer?
2. Är det skillnad på vilka fackliga uppdrag män och kvinnor får?
3. Hur rekryterar ni nya medlemmar och förtroendevalda?
4. Gör ni det möjligt för både män och kvinnor att vara aktiva?
5. Hur arbetar valberedningen med jämställdhet i er klubb/avdelning?
6. Vilken insats är den viktigaste som IF Metall gjort för jämställdhet anser du? Exempelvis kongressmål, utbildningsinsatser etc.



## Ordlista

**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, funktionsnedsättning, 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 arbetar för att den maktordningen ska förändras.

**Genus:** Det sociala och kulturella könet, det vill säga de uppfattningar och föreställningar som finns i vårt samhälle om vad som anses vara manligt och kvinnligt. Genus konstrueras hela tiden och skapas utifrån våra värderingar, attityder och erfarenheter.

**Genussystemet:** Varje samhälle upprätthåller ett ordningssystem där män och kvinnor tillskrivs olika uppgifter, roller och positioner. Det bygger på två principer, nämligen att hålla isär könen och manlig överordning. Manlig överordning tar sig uttryck bland annat genom att det män gör anses mer värdefullt. Lägg därtill att män tjänar mer, har mer makt och betraktas som norm, medan kvinnor anses vara det avvikande, icke-norm. Dessa könsmonster, stereotypa könsföreställningar, upprätthålls både på det personliga och strukturella planet av både män och kvinnor.

**Intersektionalitet:** Ett perspektiv som kan hjälpa till att synliggöra hur olika maktordningar samverkar, i stället för att se exempelvis

kön, rasism, klass och ålder som separata egenskaper som orsaken till att individen blir förtryckt.

**Jämlikhet:** Lika villkor och möjligheter oberoende av exempelvis klass, kön, könsidentitet, funktionsnedsättning, 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.

**Kvalitativ jämställdhet:** Kvinnor och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

**Kvantitativ jämställdhet:** Det samma som jämn könsrepresentation och innebär en jämn fördelning mellan män och kvinnor inom alla områden i samhället. Det kan röra sig om utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter, riksdagen eller andra maktpositioner.

**Normer:** Oskrivna regler, förväntningar och ideal som handlar om vad som anses vara positivt, önskvärt och fördelaktigt och vad som inte är det. Normer ändras utifrån situation, är föränderliga över tid och formas utifrån maktförhållanden.

**Normkritik:** Normkritik handlar om att fokusera på makt och att ifrågasätta normer. Med hjälp av ett normkritiskt perspektiv synliggörs och granskas normer som begränsar människor.

**Stereotyp:** Bild eller föreställning om grupper eller personer, ofta i form av förenklade antaganden och fördomar om vilka egenskaper, intressen och kunskap dessa personer eller grupper anses ha.

## Läs mer:

AHA - Hbtq – en facklig fråga (2017), IF Metall och RFSL\*

Arbetsmiljöupplysning, arbetsmiljoupplysning.se. Hemsida av Prevent, en ideell förening som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK

Diskriminering och lika behandling – en handledning (2017), Industrirådet\*

Diskrimineringsombudsmannens hemsida, do.se

Hållbart arbete – Utveckling i arbetet för utveckling i lön (2013), IF Metall\*

Hållbart arbete – En plattform för utveckling av arbetsorganisationen (2013), IF Metall\*

Hållbart arbete – Kompetensutveckling (2013), IF Metall\*

Inkludera – Jämställdhet och HBTQ i organisationen (2018), Frida Ohlsson Sandahl, Idealistas förlag

Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar (2018), Joa Bergold, LO

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), framtagen av Arbetsmiljöverket, förkortas OSA-föreskriften. Den kan laddas ned på Arbetsmiljöverkets hemsida, av.se

På lika villkor – jämställdhet genom livet (2017), Linnea Granath, Arena skolinformation

På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2018 (2018), SCB

Stopp – Att arbeta aktivt mot sexuella trakasserier och kränkningar på jobbet (2018), IF Metall\*

Sveriges jämställdhetsbarometer 2018, Tid makt och pengar, Joa Bergold, Fanny Larsson och Ulrika Vedin, LO



Finns att ladda ned eller beställa från IF Metalls webbshop och/eller IF Metalls hemsida.

Aha! I organisationen, upplaga 2, 2019  
Författare: Fanny Högrell, Martina Saar  
Illustrationer: Bitte Andersson  
Layout: Mikael Hägg

IF Metall är en feministisk organisation. Ett ojämnt samhälle strider mot idén om alla människors lika värde.

IF Metall verkar för jämställdhet inom den egna organisationen, på arbetsplatsen och i samhället. Den här skriften handlar om organisationen. Det finns också två andra skrifter: en som handlar om arbetsplatsen och en om samhället. Skrifterna syftar till att ge dig som medlem och förtroendevald kunskap och verktyg för ett aktivt jämställdhetsarbete.



IF Metall, 105 52 Stockholm

08 - 786 80 00

ifmetall.se

