

Jämställdhet  
**Aha!**

på arbetsplatsen





# Aha!

## Alla har ansvar för jämställdheten

Olika villkor inom industrin	4
Synliggör machokulturen	5
Tips till dig som förtroendevald	6
Förslag på åtgärd	6
Lika lön för lika arbete	8
För jämställda löner inom industrin	9
Diskutera!	11
Ordlista	12
Läs mer	14

## Jämställda arbetsplatser

- 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.

## Olika villkor inom industrin

IF Metall verkar för jämställda arbetsplatser. Fortfarande finns stora orättvisor mellan kvinnor och män. Det är mer vanligt att män har ett varierat arbetsinnehåll och mer omväxlande arbetsmoment. Män tenderar att oftare fatta fler aktiva beslut i arbetet. Det bidrar till fler sociala kontakter, en överblick av produktionen och en ökad kompetensutveckling. Det kan ge mäns arbetsuppgifter högre status med specifika kunskaper, vilket kan göra att män blir mindre utbytbara.

Kvinnors arbeten är oftare styrda och bundna till vissa moment och rutiner. Det leder till att utrymmet för variation och sociala kontakter blir sämre. Det innebär också att kvinnor mer sällan har möjlighet att påverka hur och när olika uppgifter ska utföras, vilket i förlängningen tenderar att leda till att kvinnor får sämre kompetensutveckling och kan bli mer utbytbara.

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. Sedan 2014 är sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa den vanligaste sjukskrivningsorsaken i Sverige.

## Synliggör machokulturen

På en del industriarbetsplatser finns en machokultur. Ofta handlar det om ett grovt sätt att tala och uppträda. Eller att det skulle vara "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 machokultur försvårar arbetet för jämställda arbetsplatser. Både män och kvinnor påverkas negativt när jargongen blir macho. Kulturen utestänger anställda från gemenskapen på arbetsplatsen. Det kan i vissa fall vara en form av trakasseri och kränkning och det är viktigt att arbeta förebyggande mot denna typ av kultur.

Skyddsarbetet blir starkare av mer jämställda arbetsplatser. Om arbetsmiljön anpassas till individerna blir jobbet säkrare. 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. Detta arbete kan vara en del av arbetet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen tillsammans med arbetsgivaren som är ytterst ansvarig för en bra arbetsmiljö.



## Tips till dig som förtroendevald

För att du ska göra skillnad på din arbetsplats behövs en gemensam problemformulering där både fack och arbetsgivare är överens. Ett sätt att skapa detta är genom en gemensam utbildning i jämställdhet och arbetsmiljö. Nästa steg är att arbeta med aktiva åtgärder i samverkan med arbetsgivaren. Här skapar ni förutsättningar för ett långsiktigt och systematiskt arbete.

Aktiva åtgärder är en viktig del i diskrimineringslagen. Den innebär att arbetsgivaren ska samverka med det lokala facket för att motverka diskriminering och trakasserier och i övrigt verka för lika möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet ska ske i fyra steg:

1. Undersök vilka risker och hinder som förekommer
2. Analysera upptäckta risker och hinder
3. Åtgärda de saker som upptäckts
4. Följ upp att åtgärderna har haft avsedd effekt.

Det finns en rad olika insatser som du som förtroendevald tillsammans med arbetsgivaren kan göra för att stärka jämställdheten på arbetsplatsen.

## Förslag på åtgärder

**Utvidgning av arbetsuppgifterna.** Satsa medvetet för att bryta den sneda fördelningen av arbetsuppgifter på arbetsplatserna. Skapa en organisation där gruppen har ett stort ansvar och där arbetsuppgifterna varierar inom gruppen. Det handlar om att grupperna ska ta ansvar för produktion, förebyggande underhåll, materialhantering, planering etc. På så sätt får alla anställda varierande arbetsuppgifter med ett brett innehåll.

**Påverka arbetsgivarens policy.** Rekrytera aktivt för 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 kollektivavtalens skrivningar om kompetensutveckling.**

Använd kompetensmatriser för att diskutera kompetensutveckling och för 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.

**Aktivt värdegrundarbete.** Sexistiska attityder är ett arbetsmiljöproblem och arbetsgivarens ansvar. Var noga med att skapa värdegrunden gemensamt med de anställda. Kartlägg hur de anställda uppfattar stämningen på arbetsplatsen genom exempelvis en medarbetarundersökning. Använd resultatet för att ta fram en plan för att förbättra attityder eller beteenden som inte är önskvärda.

**Psykosociala skyddsronder.** Arbetsmiljö är också hur anställda upplever arbetssituationen utifrån exempelvis stress och sociala relationer på jobbet. Undersök detta genom att göra skyddsronder, egna enkätundersökningar eller intervjuer i grupper. Skyddsombudet eller skyddskommittén kan ta initiativ till denna form av undersökningar.



## Använd lagar och avtal för möjligheter till kompetensutveckling.

IF Metall har tecknat drygt 40 olika kollektivavtal. I alla avtal finns det regler om kompetensutveckling. Ofta finns regler i en särskild bilaga längst bak i avtalet eller 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 ska vidta för att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar på arbetsmarknaden. Detta gäller bland annat rekrytering och kompetensutveckling.

## Lika lön för lika arbete

Kvinnors arbete har historiskt värderats lägre än mäns. Fram till 1960 var det reglerat i kollektivavtalen för arbetare om särskilda kvinnolöner. Detta betydde att kvinnor och män inte hade lika lön för lika arbete. Kvinnor ansågs ha sämre arbetskapacitet än män och skulle följaktligen inte betalas lika mycket. Det fanns också tydliga föreställningar gällande vad som ansågs vara lämpliga yrken för kvinnor respektive män. I dag får det inte förekomma olika lön för lika arbete, ändå finns det fortfarande löneskillnader mellan kvinnor och män.

Löneskillnaden för kvinnor och män på IF Metalls tio största avtal var 6,21 procent år 2016, vilket var en minimal minskning från 2014 då siffran hamnade på 6,59 procent.

En orsak till att kvinnor tjänar mindre än män inom IF Metalls avtalsområden är att lönen tenderar att vara lägre på de avtalsområden där det finns många kvinnor, exempelvis tvättindustrin. Omvänt tenderar



lönen att vara högre inom de avtalsområden där det finns många män, exempelvis gruvindustrin. En annan orsak är bristen på kompetensutveckling, där kvinnor är en särskilt utsatt grupp. Om kvinnor inte får samma chans till kompetensutveckling i arbetet påverkas möjligheten till kvalificerade jobb. Det kan i sin tur leda till att uppdelningen av "kvinnliga" och "manliga" uppgifter och yrken förstärks, vilket i sin tur blir ett argument för att upprätthålla skillnaderna i löner. Därför behövs ett aktivt fackligt arbete för att nå målet lika lön för lika arbete.

## För jämställda löner inom industrin

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

IF Metalls arbete med att förändra arbetsorganisationer och lönesättning för att på så sätt få mer jämställda arbetsplatser kallas Hållbart arbete. Det lokala facket bör ta initiativ för att arbeta med de frågorna.

**Ett jämställt lönesystem.** Ett lokalt överenskommet lönesystem är ett kollektivavtal och ska vara sakligt grundat 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. På företag där det finns lönesystem som bygger på utveckling i arbete för utveckling i lön är skillnaden mellan kvinnors och mäns löner lägre än på de företag som inte har den typen av lönesystem. Lönesystemet måste regelbundet ses över. Vid lönerrevisioner enligt avtal ska parterna se till att lönehöjningarna fördelas på ett icke-diskriminerande sätt.

**Lönekartläggning.** Detta är en del av aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. För att upptäcka och förhindra osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren i samverkan med det lokala facket varje år kartlägga och analysera

- 1 bestämmelser och praxis om löner och andra arbetsvillkor som tillämpas
- 2 löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Parterna ska analysera om löneskillnaderna har direkt eller indirekt samband med kön. Analysera inte enbart mellan kvinnor och män som utför lika arbete. Det ska även göras mellan kvinnodominerade grupper och manligt dominerade grupper som utför likvärdigt arbete. Analysera dessutom löneskillnader för manligt dominerade grupper med lägre krav, men högre lön.

### **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 kan det vara en fråga om diskriminering. Detta är i så fall ett lagbrott och strider mot diskrimineringslagen.

## Diskutera!

1. Hur kan du som fackligt förtroendevald påverka och förändra ojämsställda villkor som finns på din arbetsplats?
2. Vilka arbetsuppgifter ser du som svårast respektive viktigast på din arbetsplats?
3. Ge exempel på typiska kvinno- respektive mansdominerade arbetsuppgifter på din arbetsplats? Hur är lönesättningen på dessa arbetsuppgifter?
4. Vilka insatser skulle företaget kunna göra för att skapa en mer jämställd arbetsplats?
5. Hur kan du som fackligt förtroendevald arbeta för att möjligheten till kompetensutveckling ges till alla medlemmar oavsett kön?
6. Hur kan du som fackligt förtroendevald arbeta för lika lön för lika arbete?
7. Hur arbetar din arbetsplats med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen?



## 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 Larsdotter och Ulrika Vedin, LO



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

Aha! På arbetsplatsen, 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 arbetsplatsen. Det finns också två andra skrifter: en som handlar om organisationen 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



**IFMETALL**