



**IFMETALL**

**39 steg för ökad  
jämfästhet  
- en sammanfattning**

## **Innehållsförteckning**

<b>Förord .....</b>	<b>3</b>
<b>Visionen om ett jämställt arbetsliv .....</b>	<b>5</b>
<b>Sex konkreta mål för IF Metalls jämställdhetsarbete ....</b>	<b>6</b>
<b>39 förslag för ökad jämställdhet</b>	
Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning .....	7
Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbets- liv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ .....	8
Kvinnor och män ska ha trygghet i anställningen och stöd i omställningen .....	9
Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling .....	10
Kvinnor och män ska dela på ansvaret för hem och familj .....	11
Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet – på arbetsplatsen, i avdelningen och i förbundet .....	12
<b>Övergripande stöd i jämställdhetsarbetet .....</b>	<b>13</b>
<b>Hur går arbetet vidare? .....</b>	<b>14</b>
<b>Material om jämställdhet .....</b>	<b>15</b>

## Förord

Allas människors lika värde. Det är en av grundpelarna i det fackliga arbetet. Alla ska ha samma rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Alla ska ha samma inflytande i vårt förbund. Men så är det inte ännu.

För att uppnå ett jämställt arbetsliv krävs arbete på bred front. Ska vi uppnå långsiktigt hållbara resultat måste jämställdhetstänkande finnas med i allt vårt fackliga arbete.

En arbetsgrupp inom IF Metall fick hösten 2008 uppdraget att föreslå strategier för hur förbundet ska arbeta för ökad jämställdhet. Stefan Löfven, förbundsordförande, har varit ordförande i gruppen som lämnade en rapport till förbundsstyrelsen i juni 2009. I rapporten formulerar gruppen sex konkreta mål för jämställdhetsarbetet. Mål inom utveckling, hälsa, trygghet, ekonomi, föräldraskap och inflytande. Mål på vägen mot visionen om ett jämställt arbetsliv.

Gruppen har också tagit fram 39 förslag på hur IF Metall ska jobba för att nå dessa mål, till exempel genom att driva krav i avtalsrörelsen, utveckla vårt fackliga arbete på arbetsplatsen och i vår egen organisation samt genom att påverka i politiken.

I denna broschyr återfinns visionen, de sex målen och en sammanfattning av de 39 förslagen.

Nu gäller det att gå från ord till handling – i klubben, i avdelningen och i hela vårt förbund. Nu gäller det att förverkliga de förslag som finns och att få igång diskussioner om vad mer vi kan göra för att nå målen. För att förverkliga visionen.

Varje medlem och varje förtroendevald har ett ansvar i arbetet för det jämställda arbetslivet.

## Visionen om ett jämställt arbetsliv

I det jämställda arbetslivet finns inte kvinnojobb och mansjobb. Där arbetar kvinnor och män sida vid sida i en arbetsmiljö som kan anpassas efter varje enskild arbetare. De delar på de utvecklande och stimulerande arbetsuppgifterna, liksom på de monotona och ensidiga. De utvecklas tillsammans och stärker sig själva och företaget. De har en god löneutveckling.

I det jämställda arbetslivet har därmed kvinnor samma löneläge som män.

Föräldrarna delar på föräldraledighet och VAB-dagar. Vill familjen korta arbetstiden för barnens skull är det lika väl mannen som kvinnan som går ned i arbetstid. Deltidsarbete är inte kvinnoarbete.

I IF Metall tas allas kunnande och erfarenhet till vara. Kvinnor och män arbetar tillsammans i styrelser, förhandlingsdelegationer, skyddskommittéer, arbetsgrupper – för ett hållbart arbetsliv för alla, oavsett kön, etnisk bakgrund, ålder och sexuell läggning.

## **Sex konkreta mål för IF Metalls jämställdhetsarbete**

Arbetsgruppen Jämställdhet har formulerat sex konkreta mål för IF Metalls jämställdhetsarbete inom förbundet och på arbetsplatserna:

- Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning
- Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ
- Kvinnor och män ska ha trygghet i anställningen och stöd i omställningen
- Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling
- Kvinnor och män ska dela på ansvaret för hem och familj
- Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet – på arbetsplatsen, i avdelningen och i förbundet

Vad kan vi göra för att uppnå målen?

## **39 förslag för ökad jämställdhet**

### **Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning**

#### ***Förslag på åtgärder:***

Kompetensfond med fackligt inflytande

I högkonjunktur är det svårt att få tid för kompetensutveckling. I lågkonjunktur finns inte de ekonomiska resurserna. Avsätts ekonomiskt utrymme stimuleras det löpande lokala arbetet med kompetensutveckling och det utrymme som inte nyttjas under året kan fonderas och användas i exempelvis lågkonjunktur. För att disponera medlen i fonden ska det finnas krav på lokal överenskommelse. Utbildningen ska fördelas jämnt mellan könen och bidra till jämnare könsfördelning på arbetsplatsen.

Starkare avtalstexter om kompetensutveckling

Vi behöver starkare skrivningar om kompetensutveckling, med krav på lokalt inflytande, individuella utvecklingsplaner och att kompetensutvecklingen ska bidra till jämnare könsfördelning och ökad jämställdhet på företaget. Vi måste också utnyttja de skrivningar vi redan har bättre.

Arbetsorganisation för ökad jämställdhet

Avgörande för utveckling i arbetet är arbetsorganisationen. Det får inte finnas A- och B-lag av arbetsuppgifter, där kvinnorna får de monotona och ensidiga arbetsuppgifterna och männen de utvecklande. Befattningarna måste formas så alla får utveckling i sitt arbete.

## Fler förslag

- Partsgemensam arbetsgrupp om kompetensbehov inom branschen, i första hand inom kvinnodominerade avtalsområden med låg nivå ifråga om personalutbildning
- Ökad satsning på svenska för invandrare som stöd för de kvinnor som behöver fördjupa sina kunskaper i svenska för att kunna utvecklas i arbetet – och få nytt arbete vid nedskärningar
- Ökade krav på jämn könsfördelning inom gymnasiets yrkesutbildningar
- Starkare fackligt inflytande vid rekrytering av anställda för jämnare könsfördelning
- Aktivt lokalt arbete för jämställd kompetensutveckling

## **Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ**

### ***Förslag på åtgärder:***

Företagshälsovård till alla

För ökad jämställdhet på arbetsmiljöområdet krävs en utbyggnad av företagshälsovården. Den ska omfatta alla IF Metalls medlemmar, både män och kvinnor.

Omställningsavtal för långtidssjuka

Kvinnor drabbas i större utsträckning än män av ohälsa i arbetslivet. Den som sägs upp av hälsoskäl behöver stöd i omställningen till nya arbetsuppgifter.

Kraftsamling för lokala arbetsmiljöavtal

Avtalen ska ha fokus också på kvinnors arbetsmiljö och



arbetsmiljöproblem, liksom på behovet av ett fungerande rehabiliteringsarbete på arbetsplatsen.

En mer jämställd skyddsorganisation

Alla medlemmar ska ha tillgång till ett skyddsombud i sin närhet. Andelen kvinnor bland skyddsombuden måste öka och skyddsronder ska i görligaste mån vara tvåkönade.

Fler förslag

- Återinför delpension så att fler kvinnor kan vara kvar i arbetslivet till ordinarie pensionsålder – för förbättrad livskvalitet och livsinkomst
- Öka resurserna till Arbetsmiljöverket – för fler arbetsmiljöinspektörer och ökat fokus på kvinnors arbetsmiljöproblem

## **Kvinnor och män ska ha trygghet i anställningen och stöd i omställningen**

### ***Förslag på åtgärder:***

Omställningsavtal – omfatta också visstidsanställda

Visstidsanställda omfattas i normalfallet inte av omställningsavtalet. Samtidigt behöver denna grupp, där kvinnor är överrepresenterade, mer än många andra stöd för att få ett ”fast” arbete.

Rätt till heltid

Kvinnor arbetar deltid mer än män. Det påverkar inkomsten och möjligheten till utveckling. Arbetsorganisationen måste utvecklas så att deltidsanställningar kan omvandlas till heltid. Deltidsanställdas företrädesrätt till utökad anställning bör gälla *hela* företaget.

## Fler förslag

- Ändra reglerna som ger lägre ersättning från a-kassan vid sjukdom och föräldraledighet
- Visstidsanställningar kortare än en månad ska inte vara tillåtet. Det ska också finnas en längsta tillåtna tid för visstidsanställning, för att denna därefter ska övergå i tillsvidareanställning

## **Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling**

### *Förslag på åtgärder:*

Lönekonstruktion för att höja kvinnors relativlön

Insatser krävs i avtal för att genom lönekonstruktion höja kvinnors relativa löneläge. Detta måste kombineras med ett aktivt utvecklingsarbete på arbetsplatserna, så kvinnor får den utveckling i jobbet som ger ytterligare utveckling i lön.

Krav på lönekartläggning/-analys i alla avtal

Krav på lönekartläggning/-analys inför lokala löneförhandlingar ska finnas i alla avtal och lönekartläggningar ska genomföras årligen. I avtal bör också regleras att om kvinnors relativa löneläge ligger under männens efter lönerevision ska de lokala parterna göra en handlingsplan för jämställda löner (rekrytering, arbetsorganisation, kompetensutveckling, föräldraledighet).

Se över värderingen av arbetet

Traditionellt sett värderar vi ofta det män gör som mer värt än det kvinnor gör. Samtidigt utvecklas ständigt arbetsorganisation och befattningar på företaget. Värderingen av arbetsuppgifter och befattningar måste därför omprövas med jämna mellanrum.

Tydlig målbild och stöd i det lokala lönearbetet

Målet ska vara att kvinnors relativlön är 100 procent av männens. Informationen/stödet till klubbarna om hur avtalen ska användas för att uppnå jämställda löner måste öka.

Fler förslag

- Stärkta krav på lönesystem samt inflytande över lönesättningen för nyanställda där lönesystem ännu inte finns
- Könsuppdelad lönestatistik på alla avtalsområden
- Ta bort krav på anställningstid för avtalade förmåner – eller ersätt sammanhängande anställningstid med sammanlagd – för att förbättra villkoren för visstidsanställda
- Bättre kunskap om lönsamheten i kvinnodominerade branscher

## **Kvinnor och män ska dela på ansvaret för hem och familj**

### ***Förslag på åtgärder:***

Förbättra föräldraförsäkringen

Ett jämställt uttag av föräldraledighet stödjer jämställdheten på arbetsplatsen. Förbundet bör verka för en tredelad föräldraförsäkring, där en tredjedel är vikt för mamman, en tredjedel för pappan och resten kan delas fritt mellan föräldrarna.

Förbättrad föräldralön

Föräldralön i sex månader ska ingå i alla avtal och omfatta alla anställda med en minsta anställningstid på ett år.

Dessutom bör föräldralön betalas ut med 90 procent för lönedelar över taket i föräldraförsäkringen.

Fler förslag

- Stimulera pappor att ta ut föräldraledighet genom ökad information
- Kräv att större hänsyn tas till familjesituationen vid ändrad arbetstidsförläggning och övertid. Verka för ökad möjlighet till flexitid

**Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet – på arbetsplatsen, i avdelningen och i förbundet**

*Förslag på åtgärder:*

Jämställd representation

Också i förhandlingsdelegationer, valberedningar och avtalsråd bör minst 30 procent av ledamöterna vara kvinnor. På övriga uppdrag bör andelen kvinnor minst motsvara andelen bland medlemmarna.

Utveckla våra valprocedurer för ökad jämställdhet

Se över formerna för val till avtalsråd och valberedning så att de stödjer en jämställd representation.

Fler förslag

- Fackliga jämställdhetsplaner tas fram på klubb-, avdelnings- och förbunds nivå

# Övergripande stöd i jämställdhetsarbetet

## *Förslag på åtgärder:*

### Stärkt diskrimineringslag

Diskrimineringslagen bör ändras så att på alla arbetsplatser med minst tio anställda ska årligen lönekartläggning genomföras och handlingsplaner tas fram för jämställda löner och jämställdhetsarbete. Lönekartläggningen ska presenteras både för företaget i stort och nedbruten på den nivå där de lokala löneförhandlingarna genomförs. Reglerna om samverkan mellan de lokala parterna måste stärkas.

### Tydliggör ansvaret för jämställdhetsarbetet

Jämställdhet är ett ansvar för varje uppdragstagare och ytterst för styrelsen och dess ordförande. Jämställdhetsansvarig har en roll som samordnare/pådrivare i arbetet. Det är viktigt att avdelningarna också klargör var ansvaret för jämställdhetsarbetet på arbetsplatser utan klubb ligger.

### Fler förslag

- Jämställdhet ska integreras i all facklig utbildning
- Nyckeltal för arbetet med de sex jämställdhetsmålen
- Kontinuerlig och aktiv information/opinionsbildning som stödjer jämställdhet i arbetslivet och vår egen organisation
- Könsuppdelad lönestatistik

## Hur går arbetet vidare?

Förbundsstyrelsen har godkänt rapporten. På avtalsområdet innebär detta att förslagen förs in som underlag inför avtalsrörelsen 2010. De slutliga besluten tas när förbundsstyrelsen fastställer avtalskraven efter avtalsrådets diskussion i november 2009.

När det gäller övriga förslag innebär förbundsstyrelsens beslut att arbetet ska bedrivas inom enheterna på förbundskontoret – vilket omfattar att ge stöd till avdelningarnas och klubbarnas arbete.

Avdelningarna uppmanas att arbeta fram en egen handlingsplan för att nå målen, med stöd av de 39 förslagen. Vissa förslag kan bara förbundet centralt hantera, men i många fall finns möjlighet att jobba med frågan också på regional och lokal nivå. Det kan till exempel vara genom politiskt påverkansarbete i den egna regionen, genom lokala avtal och genom avdelningens stöd till det lokala fackliga arbetet.

I denna broschyr återges förslagen endast i sammanfattande form. Rapporten med förslagen i deras helhet återfinns på medlemsportalen.

Stöd i arbetet

## Material om jämställdhet

Det finns en hel del material som stöd i jämställdhetsarbetet inom IF Metall. De är samlade på IF Metalls medlemsportal.

- Riktlinjer för en jämställd organisation
- Affisch – Visionen om ett jämställt arbetsliv
- Handlingsprogram för ökad jämställdhet inom IF Metall
- Handlingsprogram för ökad jämställdhet på IF Metalls arbetsplatser
- Kvinnor och män i IF Metall – att förstå strukturer som försvårar jämställdhetsarbetet
- Lönekartläggning (Teknikföretagen, IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer)
- Jämställd lön. Lönekartläggning – en handbok (Industri- och Kemigruppen, IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer)
- Diskussionsunderlag: Kvinnors lägre löner utifrån strukturella förklaringar (mönster som missgynnar kvinnor)

Därtill finns nyckeltal för jämställd representation på förbunds- och avdelningsnivå. De återfinns i Fasan.



**IFMETALL**

Olof Palmes gata 11  
105 52 Stockholm  
08-786 80 00  
[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)