

Riktlinjer för
En jämställd
organisation

Riktlinjer för en jämslälld organisation

Innehåll

Riktlinjer för en jämslälld organisation	4
Jämslälldhet är en kunskapsfråga	4
Inget individuellt kvinnoproblem	4
Facklig utbildning	5
Jämslälldhetsansvar	5
Jämslälldhetsplaner på förbunds-, avdelnings- och klubbnivå	5
Jämslälldhetsanalys av verksamhetsplaner	6
Särskilda insatser	6
30 procent kvinnor i våra beslutsorgan	7

Riktlinjer för en jämställd organisation

IF Metall fastslog i handlingslinjerna 2011 att målet var tredje kvinna i förbundets beslutande organ, på central och avdelningsnivå, ska vara uppfyllt 2014.

För att åstadkomma jämställdhet inom IF Metall behövs följande övergripande ställningstaganden och åtgärder.

Jämställdhet är en kunskapsfråga

Ett aktivt jämställdhetsarbete kräver kunskaper om såväl praktiskt utvecklingsarbete som befintlig forskning om jämställdhet. Därför är det viktigt att öka kunskaperna om detta på alla nivåer inom IF Metall.

Inget individuellt kvinnoproblem

Orättvisor mellan kvinnor och män har i huvudsak att göra med de strukturer som finns i samhället. Dessa strukturer lever inte något eget liv, utan är beroende av att människor aktivt gör saker. Först när vi ser och förstår att vi själva, kvinnor och män, riskerar att bevara oönskade strukturer kan vi åstadkomma en förändring.

Därför är det viktigt att öka kunskapen/medvetenheten om de strukturer inom IF Metall som bland annat leder till att kvinnor inte i tillräcklig omfattning erbjuds/önskar fackliga uppdrag samt att män och kvinnor ofta har olika typer av fackliga uppdrag.

Genus är det kön som skapas i samhället, utifrån de förväntningar vi har på oss som män och kvinnor, det är alltså inget medfött. Han förväntas jobba inom industrin. Hon förväntas arbeta inom vård, skola och omsorg.

Facklig utbildning

All facklig utbildning ska ha ett jämställdhetsperspektiv. Det betyder att utbildningar inom olika sakområden så långt det är möjligt ska belysa både kvinnors och mäns situation och vilka åtgärder som bör vidtas.

Speciella jämställdhetsutbildningar för både förtroendevalda och medlemmar ska prioriteras.

Jämställdhetsansvar

Det ska vara tydligt inom IF Metall att jämställdhet är en viktig fråga. Därför ska ledningen, på alla nivåer, ha ett övergripande jämställdhetsansvar. För att kunna förändra mönster och attityder krävs att organisationens ledning är tydlig och engagerad. Frågorna kan sedan handläggas av någon annan.

Inom förbundet finns ansvaret för närvarande hos tillförordnad vice förbundsordförande. På avdelningen bör det ligga på ordförande, vice ordförande eller kassör. Inom klubben ska ansvaret vila på ordförande eller vice ordförande.

Jämställdhetsplaner på förbunds-, avdelnings- och klubbnivå

IF Metall vill att jämställdhetsplaner ska upprättas på arbetsplatserna för att minska orättvisorna mellan män och kvinnor.

Jämställdhet är jämlikhet mellan könen. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att forma och påverka sina liv och i samhället. Jämställdhet rör *alla* människor.

Som ett led i att nå våra mål om rättvisa är det rimligt att vår egen organisation också upprättar planer.

Jämställdhetsplaner på alla nivåer inom förbundet ökar IF Metalls trovärdighet. Det ökar vår kunskap eftersom vi då kan testa olika förslag i vår egen organisation.

För att stärka vårt jämställdhetsarbete ska förbundsstyrelse, avdelningsstyrelse och klubbstyrelse skriva en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsanalys av verksamhetsplaner

Förbundskontorets verksamhetsplan analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv, vilket också bör gälla avdelningarnas verksamhetsplaner. Vid uppföljning av verksamhetsplaner ska det också finnas ett jämställdhetsperspektiv.

Särskilda insatser

Drygt 20 procent av IF Metalls medlemmar är kvinnor. Det behövs därför särskilda insatser för att stödja denna minoritet i ett mansdominerat förbund. Det kan ske genom rekrytering av kvinnor till uppdrag och studier, kvinnliga nätverk eller utbildning enbart för kvinnor.

Feminism är en politisk rörelse som anser att kvinnan är underordnad mannen och att det är något som vi måste göra något åt samt att man vill rätta till orättvisor

30 procent kvinnor i våra beslutsorgan

En minoritet bör uppgå till minst 30 procent för att reellt kunna göra sig hörd och få inflytande. För att nå målet om rättvis representation ska därför andelen kvinnliga förtroendevalda i förbundets beslutande organ vara minst 30 procent.

För att kunna stämma av arbetet mot detta mål ska nyckeltal fastställas för andelen kvinnliga förtroendevalda, generellt och inom samtliga beslutsorgan. För att öka förutsättningen för fler kvinnliga förtroendevalda bör styrelserna formulera långsiktiga handlingsplaner.

