

## Jämställdhetspolicy

Allt svenskt fackligt utvecklingssamarbete ska ha ett jämställdhetsperspektiv. Detta baseras på två viktiga utgångspunkter; att jämställdhet är en fråga om demokrati, rättvisa och mänskliga rättigheter och att jämställdhet är en förutsättning för en rättvis och hållbar utveckling. Att skapa anständiga arbetsvillkor, däribland formalisering av informella arbeten, är den mest hållbara formen av ekonomisk egenmakt för kvinnor. Det handlar även om en mer rättvis fördelning av resurser, makt och möjligheter. Där kvinnors arbets- och levnadsvillkor är undermåliga och underställda männens, blir hela familjer och samhällen lidande. Genom att göra arbetslivet mer jämställt bidrar fackföreningsrörelsen till samhällets utveckling genom förbättrad hälsa, högre utbildningsnivå, en bättre miljö och minskad fattigdom samt motverkar orättvisa maktstrukturer baserade på kön och orättvis fördelning av samhällets resurser. I ett jämställt samhälle och arbetsliv har kvinnor och män lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter, men så ser det sällan ut i varken Sverige eller i våra samarbetsländer. Mäns förståelse, ansvarstagande och aktiv handling för jämställdhet är av yttersta vikt.

Kvinnor i låg- och medelinkomstländer har ofta utöver ansvar för hem, familj och barn det huvudsakliga ekonomiska ansvaret för familjen och utnyttjas ofta som billig arbetskraft med sämre villkor. *Union to Union* har sedan länge stöttat jämställdhetsfrågor inom utvecklingssamarbetet, särskilt genom att öka kunskap om kvinnors rättigheter, stärka deras representation och inflytande inom facket samt genom att inkludera rättigheter och intressen som kvinnor själva har identifierat i kollektivavtalsförhandlingar och fackliga strategier. Genom att organisera sig fackligt och förhandla kollektivt tar kvinnor ansvar för sin egen sociala och ekonomiska egenmakt. 70 miljoner kvinnor finns representerade i fackliga organisationer världen över. Därmed spelar den fackliga rörelsen en viktig roll för minskad diskriminering och ojämställdhet på arbetsmarknaden, och för minskad fattigdom i världen, i enlighet med målen för jämställdhet i FN:s Agenda 2030.

### Ansvarig

Dokumentet har antagits av styrelsen 2022-02-18 och uppdaterades senast 2018-02-23.

Kanslichefen ansvarar för att dokumentet är aktuellt och genomförs i organisationen. Policyn följs upp och utvärderas av kansliet och styrelsen. Arbetet ska leda till ett kontinuerligt lärande i samband med tillämpning av policyn. Denna version är en revidering av *Jämställdhetspolicy i det svenska fackliga biståndet*, daterad 2002-03-01.

### Målgrupp

Policyn gäller i all verksamhet som *Union to Union* bedriver och tillämpas av anställda, förtroendevalda, samarbetspartners och anlidade konsulter. Varje anställd, förtroendevald, partner och anlidad konsult ansvarar för att tillämpa policyn i verksamheten/uppdraget. Analysarbetet ska gälla alla projektansökningar och rapporter, exempelvis utvärderingar av verksamheter och slutrapporter, samt vid tillsättande av projekt- och arbetsgrupper och liknande.

### Syfte

Syftet med jämställdhetspolicyn är att förstärka arbetet med jämställdhet inom *Union to Union* som organisation och i de projekt vi stödjer. Vi vill vara transparenta med den uttolkning vi gör av relevanta begrepp som rör jämställdhet för att tydliggöra vår utgångspunkt när vi kommunicerar. Vi vill också visa på exempel som i olika grad redan genomförs av oss och av våra samarbetsorganisationer, och som kan spridas eller inspirera andra. Vi exemplifierar med strategier vilka ännu inte använts i särskilt hög utsträckning av oss eller våra samarbetsorganisationer. Om de används mer skulle jämställdheten stärkas ytterligare i organisationer som *Union to Union* och facken, samt i arbetslivet och i samhället.

Jämställdhet inom det internationella fackliga samarbetet utgår från ILO:s konventioner och syftar till:

- Respekt för lika rättigheter och tillgång till arbete och anständiga arbetsförhållanden, utbildning, befordran och karriär,
- Lika lön för likvärdigt arbete,
- Rätten att förena förvärvsarbete och familjeansvar,
- Rättvis representation för kvinnor i beslutsfattande organ på alla plan inom facket,
- Rätten att vara trygg på jobbet och trygg i hemmet,
- Arbeta mot könsbaserat våld.

### **Decent Work**

*Union to Union* arbetar utifrån ILO:s Decent Work Agenda. Att tillämpa ett jämställdhetsperspektiv är väsentligt för att kunna uppnå dess fyra strategiska mål: främjande av sysselsättning, arbetstagares rättigheter, fungerande social dialog och tillfredställande socialt skydd. Anständiga arbetsvillkor innebär lika möjligheter för kvinnor och män till betalt produktivt arbete som utförs under förhållanden av frihet, rättvisa, säkerhet och mänsklig värdighet. Jämställdhetsarbetet inom det fackliga utvecklingssamarbetet uppmanar till att aktivt främja jämställdhet och jämlikhet på arbetsplatsen, inom fackföreningsrörelsen och i samhället.

### **Tillämpning av jämställdhetsarbetet**

Jämställdhetsanalyser ska finnas med i alla projekts problemanalyser, risk- och förutsättningsanalyser, i alla strategier och följaktligen i alla resultatrapporter. Relevant projektdokumentation i form av baslinjedata och annat bakgrundsmaterial bör genomsyras av ett uppmärksammande av olika förutsättningar för kvinnor och män. Statistik ska presenteras åtminstone enligt de två kategorierna kvinnor och män, men även gärna med andra intersektionella perspektiv.

Att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv innebär mer än att bara uppmärksamma förekomsten av orättvisor och skillnader grundade på människors kön. Genom att anta ett normkritiskt perspektiv kan begränsande strukturer och normer i facket, på arbetsplatsen och i samhället uppmärksammas och förändras. Men för att också *förändra* de orättvisa villkoren, förutsättningar och strukturer som skapar ojämställdheten behövs även en förändringsvilja.

### Definitioner:

- **Jämställdhet:** lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för kvinnor och män inom livets alla områden.
- **Kön:** Kön kan brytas ner i flera olika delar, det biologiska könet (könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer), juridiska könet (det som står i folkbokföring, pass etc.), könsidentitet (det du känner dig som och identifierar dig som) och könsuttryck (hur du agerar och kommunicerar kön mot omvärlden, hur du pratar, rör dig, vilka kläder du har etc.)
- **Kvinnor:** Det juridiska könet kvinna. När *Union to Union* skriver om jämställdhet använder vi ofta denna kategorisering eftersom den har en tydlig roll i könsmaktsordningen.
- **Män:** Det juridiska könet man. När *Union to Union* skriver om jämställdhet använder vi ofta denna kategorisering eftersom den har en tydlig roll i könsmaktsordningen.
- **Genus:** Med genus menas den kulturella och sociala tolkningen och förståelsen av det biologiska könet och av de biologiska skillnaderna mellan könen. Det beskriver det sociala, kulturella och historiskt föränderliga i vad det är att vara kvinna eller man. Det belyser de sociala villkor som formar kvinnors och mäns möjligheter, påverkar deras handlingsmönster och makten att påverka sina liv och förverkliga sig själva. Det framhåller betydelsen av myter, attityder, metaforer och berättelser som skapar förväntningar på kvinnor och män, och som begränsar deras val med värderingar.
- **Normer:** Normer kan definieras som uttalade regler och förväntningar på beteenden. Normer förutsätter skillnader i makt och inflytande i samhället, som kan grunda sig på kön, etnicitet, social klass, etc. Traditionellt är kvinnors makt och inflytande i samhället svagare än männens. Det har till följd att även om det finns lagar som ger lika rättigheter och skyldigheter för kvinnor och män, tillämpas de inte fullt ut i praktiken.
- **Intersektionalitet:** Begreppet syftar till att bredda analysen till att inkludera även hur andra identitets/diskrimineringskategorier samverkar med genus: t.ex. ålder, klass, funktionsvariation och etnicitet. Inom grupperna kvinna och man finns ett spektra normer, och därmed maktförhållanden, som samverkar och bidrar till att skapa och reproducera systematisk social och ekonomisk ojämlikhet.
- **Separatistisk organisering:** Syftar till verksamhet som bedrivs av, och med fokus på, en viss diskriminerad grupp och dess problemställning. Separatistisk organisering möjliggör att individer ur diskriminerade grupper kan mötas för att samla kraft, definiera sina egna problemformuleringar och driva sina frågor. Kvinnorörelser runt om i världen har lång tradition av separatistisk organisering.
- **Genusanalys:** Genusanalys är en metod och verktyg för att förstå hur levnadsvillkor, rättigheter och möjligheter ser ut för kvinnor och män i olika sammanhang. Genusanalysen utgår ifrån ett kritiskt förhållningssätt och inkluderar perspektiven om normer, makt och intersektionalitet.

### Bilaga

### Exempel på jämställdhetsarbete i fackligt utvecklingssamarbete

Facken använder, och kan använda, många olika strategier för att ge uttryck för denna förändringsvilja. Några exempel är:

- **Separatistisk organisering.** De fackliga organisationerna eller deras nätverk kan bilda speciella kvinnokommittéer eller utskott där endast kvinnor eller transpersoner har möjlighet att delta. Det är viktigt att det finns en reflektion eller exitstrategi där personer från dessa kommittéer så småningom sitter på positioner där fackens maktcentrum befinner sig, eftersom sidosrukturer inte alltid förändrar maktförhållanden.
- **Utbildning.** Särskilda kompetenshöjande satsningar riktade till det underrepresenterade könet för att exempelvis få fler kvinnor med kompetens i förhandling, arbetsmiljöfrågor, föreningsdemokrati etc. Det är dock viktigt att ha ett normkritiskt resonemang när särskilda satsningar görs för en grupp inom facket för att motivera att urvalet är befogat. Ett jämställdhetspass kan med fördel integreras i alla typer av fackliga utbildningar.
- **Egenmakt.** Särskilda självförtroendeskapande satsningar riktade till det underrepresenterade könet, att våga ta plats i fackliga sammanhang.
- **Normkritik.** Särskilda utbildningar för både kvinnor och män i normkritiskt tänkande och hur organisationen lägger upp strategin för ett förändringsarbete. Exempelvis kan alla organisationer sitt eget informationsmaterial och kursmaterial arbeta medvetet kring bild- och ordval för att undvika att cementera traditionella könsroller och öka det intersektionella perspektivet.
- **Utvärdering.** Ta fram studier, men fokus på genus som kartlägger fackets interna jämställdhetsarbete med tillhörande åtgärdsplan. *Union to Union* har dessutom möjlighet att stödja fler övergripande studier kopplat till jämställdhet. De kan vara sektorsspecifika, resultatriktade, erfarenhetsutbytande eller geografiskt motiverade.
- **Kampanjer.** Särskilda informations- och diskussionskampanjer för att synliggöra maktförhållanden, diskriminering och trakasserier inom facket och på arbetsplatsen.
- **Påverka mansnormer.** Särskilda satsningar i jämställdhet för män som visar hur normativa mansroller i olika länder verkar begränsande. Vissa traditionella mansnormer kan exempelvis ligga till grund för att inget görs åt extremt farliga arbetsmiljöer.
- **Samarbete med andra experter.** Genom att nätverka mellan olika fackförbund och med andra sociala rörelser och institutioner kring jämställdhetsfrågor blir vi alla bättre på detta.
- **Påtala cementerade/stereotypa könsroller i samhällsdebatten.** Facket kan ifrågasätta traditionellt manliga och kvinnliga yrkeskategoriseringar som cementerar föreställningar om kön i samhället och i arbetslivet. Facket kan också driva på i politiska frågor som rör arbetsliv och sociala trygghetssystem för att motverka cementering av traditionella könsroller. Vi kan också driva på partipolitiken och den parlamentariska sammansättningen för att motverka samma traditionella könsroller.