

Jämställdhetsplan 2022-2023

Förtroendevalda
Avdelning 43 Kronoberg

IF Metall är ett feministiskt fackförbund som strävar efter ett jämställt samhälle. I vårt arbete mot det målet möter vi en del utmaningar, både internt och externt.

Bakgrund

År 2014 togs beslutet på IF Metalls kongress att det är ett feministiskt fackförbund. Det innebär att IF Metall ser att det finns skillnader mellan män och kvinnor på social, ekonomisk och politisk nivå och att de vill jämna ut dessa skillnader.

Det finns brister i vårt jämställdhetsarbete idag; ***vi saknar arbetssätt för att tackla frågorna på ett likvärdigt sätt i organisationen och i värsta fall tacklar vi inte frågorna alls.***

IF Metall har på sin kongress 2017 kommit fram till ett antal handlingslinjer vilka ska vägleda vårt arbete i organisationen. Två av dessa handlar om jämställdhet:

- IF Metall ska speciellt uppmärksamma kvinnors arbetssituation och göra särskilda insatser för att stärka kvinnors yrkesutveckling på arbetsplatsen och inom alla våra avtalsområden.
- IF Metall ska öka andelen kvinnor i beslutande och rådgivande organ, genom att motivera, stödja och öka utbildningsinsatserna; målet om minst 30 procent kvinnor ska vara uppfyllt 2020 på central nivå och avdelningsnivå. (UPPDATERAS EFTER BESLUT)

Jämställdhet i praktiken

- Samtliga nyanställda på lokal och central nivå ska genomgå en grundläggande värdegrundsbildning
- Jämställdhetsperspektivet (genusglasögon) ska integreras i förbundets utbildningar
- Fler handledare utbildas till utbildningen grundläggande jämställdhet/genus
- Avdelningarnas valberedning och jämställdhetsansvariga ska utbildas kontinuerligt i grundläggande jämställdhet
- Avdelningarna ansvarar för att klubbarnas valberedning utbildas i grundläggande jämställdhet
- Förbund och avdelningar ska stötta ett aktivt lokalt arbete för lönekartläggning, kompetensutveckling och andra aktiva åtgärder
- Skyddsombud och förhandlare ska speciellt uppmärksamma arbetsmiljön för de arbetsuppgifter som huvudsakligen utförs av kvinnor genom att ställa krav på arbetsrotation, befattningsutveckling, utvecklingsmöjligheter samt medverka vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen
- IF Metalls skolinformatörer ska utbildas i jämställdhets och genus för att öka medvetenheten kring ett jämställt bemötande
- IF Metall ska vara med och verka för kvinnor och mäns lika rätt till kompetensutveckling.

- IF Metall ska vara med och verka för ett fungerande trygghetssystem och möjlighet till rehabilitering
- IF Metall ska vara en opinionsbildande kraft som påverkar jämställdheten på de olika arenor där förbundet befinner sig

För att nå målen krävs ett gediget jämställdhetsarbete på alla plan inom IF Metall.

Alla förtroendevalda ska ha en god kunskap inom jämställdhet samt ha ett jämställdhetsperspektiv med sig när de arbetar och det ska finnas med vid varje beslut som fattas. Förtroendevalda ska även, så långt det går, känna att de kan påverka jämställdheten inom IF Metall samt känna att det är en viktig fråga som är prioriterad och integrerad i avdelningen och i dess arbete. Organisationen ska även uppleva att styrelsen tar ett ansvar för jämställdheten på avdelningen och i förbundet.

Genom denna jämställdhetsintegrering ska vi sedan kunna börja nå de jämställdhetsmål som IF Metall beslutat om.

“Citat av Sofia Amlöh”

“Om man behöver en toalett inomhus, och man har ett utedass på gården, så räcker det inte med att lyfta in detta i huset och sen är det klart,

Vi måste se till att man har vatten/avlopp in och ut att man gör detta riktigt från grunden så kommer den nya toan att funka mycket bättre i framtiden “

Jämställdhetsintegrering handlar om att jämställdhet skall vara en självklarhet i alla verksamheter.

Strategi för att nå dessa mål för avdelning 43

- Att alla i avdelningen aktivt arbetar mot detta mål och strategier som finns presenterat i detta dokument. Samt att detta dokument uppdateras 1ggr /år (efter repskapet ,Våren)
- Detta dokument går ordförande igenom med nya förtroendevalda på avdelningsnivå, så att alla har en förståelse för målen som avd 43 har satt.
- ”Jämställdhetsutbildning för förtroendevalda” skall vara ett krav för ett avdelningsuppdrag oavsett vilket.
- Att vi har med oss våra mål/tänk när det kommer till uppsökande verksamhet.
- Valberedningen skall använda detta dokument i sitt arbete och vara väl insatt i nyckeltalen.

- Vi på avdelningen ska aktivt arbeta med klubbarna för att uppmärksamma kvinnors arbetssituation och göra särskilda insatser för att stärka kvinnors yrkesutveckling på arbetsplatsen och inom alla våra avtalsområden och att klubbarna skall få kunskap och verktyg att införa egna jämställdhetsplaner på den egna arbetsplatsen.
- Att man följer upp nyckeltalen på styrelsemötena, även pratar om åtgärder eller insatser som kan komma att behövas göras beroende på hur det ser ut.
- De tjänster och den service som erbjuds medlemmarna ska vara lika tillgänglig, och av lika hög kvalitet och lika väl anpassad för alla oavsett kön. En jämställdhetsanalys behöver göras för att få rätt kunskap om de könsmonster som finns bland de medlemmar som berörs av verksamheten. Med hjälp av jämställdhetsintegrering kan vi sedan se till att vi i samtliga led jobbar mot jämställdhet. Denna bör göras vartannat år

Så här det ut 2021 bland förtroendevalda

Kvinnor

Styrelsen	11 st	7 män	4 kvinnor	36,4%
Ersättare i styrelsen	4 st	3 män	1 kvinna	25%
Studiekommittén	5 st	3 män	2 kvinnor	40%
Jämställdhet/integration	5st	2 män	3 kvinnor	60%
Försäkringskommittén	5 st	3 män	2 kvinnor	40%
Facklig/politiska Kommittén	8 st	5 män	3 kvinnor	37.5%
RSO	7 st	5 män	2 kvinnor	28,6%
Handledare	7 st	6 män	1 kvinna	14,3%
Revisorer	5 st	3 män ordinarie,	2 män ersättare	0%

Exempel på frågor som styrelsen/ förtroendevalda kan arbeta konternuerligt med:

1. Arbeta aktivt för att män och kvinnor tar ut lika stora delar av föräldraledigheten. Enligt försäkringskassans senaste undersökning (år 2020) var det 70 % kvinnor och 30% män som tagit ut sina dagar. Här finns även ett mörkertal då kvinnor i större utsträckning tar ut längre föräldraledighet men inte ut föräldrapenning för alla dagar. Vilket leder till en lägre pension

2. Påverka politiker i kommunerna så de aktivt försöker se till att det ska finnas barnomsorg på obekvämtid. Detta för att ge barnen en pedagogisk miljö och en trygghet i sin tillvaro och föräldrarna möjlighet till ett fungerande arbetsliv.

3. "MENSkligare arbetsmiljö" Arbetar aktivt med att underlätta arbetet för kvinnor i arbetslivet.

4.

Hantering av trakasserier och kränkningar

IF Metall är ett feministiskt förbund och vår värdegrund är allas lika värde, vilket innebär nolltolerans mot sexuella trakasserier eller andra kränkningar enligt diskrimineringslagen.

IF Metall har utarbetat tydliga rutiner som bland annat klargör hur vi som arbetsgivare och organisation ska agera om trakasserier/kränkningar påstås ha inträffat. Vi är en organisation med både anställda och förtroendevalda som alltid är företrädare för förbundet, vilket innebär att enskilda individers agerande påverkar hela förbundets förtroendekapital. Detta gör det extra viktigt att förbundet agerar om någon av IF Metalls representanter missbrukar sin position.

Anmälan

IF Metall har ansvar att utreda anmälan av trakasserier/kränkningar om det rör egen anställd personal eller förtroendevald. När anmälan om trakasserier/kränkningar kommer till klubbens, avdelningens eller förbundets kännedom, har dessa skyldighet att skyndsamt och med stor diskretion utreda anmälan grundligt. Om man som enskild person på klubbnivå inte vill anmäla händelsen till klubben, kan anmälan göras direkt till avdelningen eller förbundet.

Om man som förtroendevald/anställd på avdelnings- eller förbunds nivå inte vill anmäla till närmaste chef/ledningsperson, kan anmälan göras till den fackliga organisationen, personalenheten, organisationsenheten, företagshälsovården eller direkt till förbundets säkerhetsgrupp. Om händelsen är så grov att det föreligger fog för polisanmälan ska även en sådan upprättas.

Gäller det enskild medlem på arbetsplatsen, som inom ramen för sin anställning utsatts för trakasserier eller kränkningar, är det arbetsgivarens och samhällets ansvar att utreda anmälan. Den fackliga organisationen ska dock involveras i förekommande fall.

Utredning

Trakasserier/kränkningar ska om möjligt utredas i den organisatoriska miljö det rör. I de fall jäv*/delikatessjäv** uppstår, kan misstänkas att uppstå eller om tillräcklig kompetens saknas, ska nästa organisatoriska nivå sköta utredningen.

Berörda parter ska involveras och enskilda samtal ska genomföras om detta är möjligt.

Har händelsen inträffat på förbunds nivå utreds händelsen av säkerhetsgruppen. Händelser relaterade till klubb eller avdelning och som enligt ovan nämnda skäl inte kan hanteras i den miljön, hanteras av organisationsenheten, alternativt personalenheten. Berör händelsen personal på avdelningsnivå inom a-kassan, utreds händelsen av ledningen på den centrala a-kassan. Det är dock viktigt i förekommande fall att den organisatoriska nivån över hålls underrättad under ärendets gång.

Åtgärd – anställd personal

I de fall händelsen gäller anställd personal inom IF Metall ska avdelningen vända sig till personalenheten för vägledning och stöttning i processen. I de fall händelsen gäller anställd personal inom IF Metalls a-kassa ska avdelningen alltid kontakta HR-chefen på a-kassan, alternativt kassaföreståndaren. Har händelsen inträffat på förbunds nivå görs utredningen av förbundets säkerhetsgrupp.

Om det visar sig att en anställd har brustit i förtroende ska detta hanteras enligt vedertagen praxis.

Mer information för förbundskontorets personal kring policy och beredskapsplan om kränkningar och sexuella trakasserier finns att tillgå i förbundets personalpärm under rubriken Arbetsmiljö, se Personalpärm / Vår arbetsplats / Arbetsmiljö / Kränkningar och sexuella trakasserier. På avdelningsnivå finns liknande dokument att tillgå.

Åtgärd – förtroendevald

Om utredningen visar att den förtroendevalde har brustit i förtroende kan denna ytterst skiljas från sitt uppdrag enligt stadgarna § 13 mom 3. Kontakta organisationsenheten för vägledning och stöttning.

* Jäv är en rätts- eller beslutssituation där en person kan tänkas vara partisk eller där det finns någon särskild omständighet som kan rubba förtroendet för personens opartiskhet.

** Delikatessjäv är en juridisk term som kan föreligga om det finns tvivel om en beslutsfattareshets opartiskhet av andra skäl än de som är uppräknade i lagen.

Jämställdhetskommittén och styrelsen ansvarar för att detta är ett levande dokument som uppdateras varje år efter vårens repskapsmöte.