



PRIDEPARADEN I SKÖVDE EN SUCCÉ

2 500 tågade för ett öppnare samhälle



TEMA
Jämställdhet

LEDAREN



Nils Farken, ordförande Västra Skaraborg

Från det ena till det andra...

Vad är grunden till ett bra fackligt arbete? Var börjar det någonstans?

Min tanke om detta är att det först börjar med dig själv som person. Att du har en idé som du vill förverkliga. Då pratar du med en kamrat som även denne tycker det är en bra idé! Helt plötsligt är ni två som delar samma uppfattning. Men att vara två personer det ger väl ingen styrka?

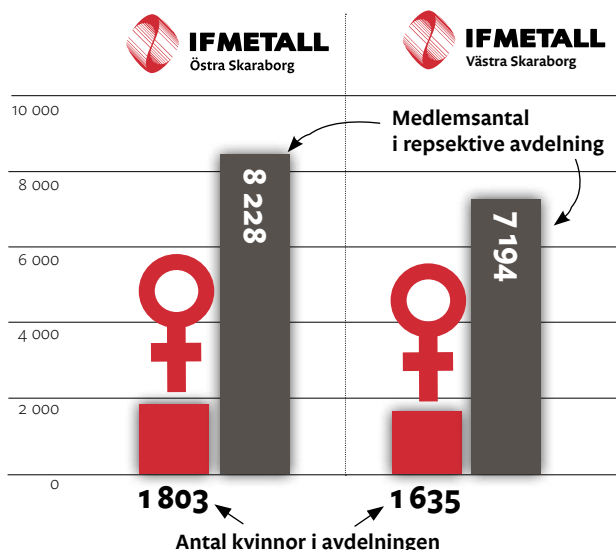
Men säg att man tar upp sin idé på ett medlemsmöte och alla där tycker att det är en bra idé. Det innebär i så fall att den som är ansvarig för mötet tar med sig frågan på ytterligare ett möte och helt plötsligt så har man förhoppningsvis förändrat en liten del av sin vardag.

Jag vet att det var så det började med mig. Jag hade idéer som jag delade med mig av och helt plötsligt var jag förtroendevald och skyddsombud. Att företräda en grupp människor som litar på mig är en häftig känsla. Det ger mig energi när jag ser att de som jag jobbar närmast med faktiskt får en förändring som är bra för dem. Det ger mig en boost att göra bättre varje gång. Det är därför jag känner att vi måste bli fler! Fler som engagerar sig för att göra det bättre för andra. Fler som brinner för att göra en skillnad.

Det finns möjligheter att förändra din och dina kamraters situation. Börja gå på en medlemsutbildning och få reda på vad ditt medlemskap i IF Metall går ut på. Få reda på varför vi fortfarande efter 100 år är en kamporganisation. Men jag kan bara höja en varningens finger. Att gå på en utbildning kan ge mersmak och kan också påverka dina fördomar. Att utbilda sig inom facket är roligt och utvecklande!

Till sist. Jag skulle vilja tacka alla medlemmar för den tid jag har haft inom IF Metall och för det förtroende ni har gett mig. Jag är en av de som har innehaft det finaste uppdraget man kan få. Att få vara avdelningsordförande för IF Metall Västra Skaraborg. Och glöm inte: tillsammans är vi STARKA!

Nils Farken



Så klart vi kan vi bli bättre!



Föreställningen Man till Människa vill utmana oss



Skaraborgsnytt 4/2016

Redaktion

Pär-Ola Olausson, ansvarig utgivare. Telefon 0500-42 41 70.

E-post: par-ola.olausson@ifmetall.se

Christer Andréasson. Telefon 0510-48 41 45

E-post: christer.andreasson@ifmetall.se

Jonny Alfredsson. Telefon: 0706-617 787

E-post: jonny.alfredsson@ifmetall.se

Omslag: Pridefestivalen i Skövde 2016.

Produktion: Redaktionen i samarbete med Olle Sjöstedt Information AB, Fagersta.



IFMETALL
Västra Skaraborg



IFMETALL
Östra Skaraborg

Utgivning 2017 - distribueras med Dagens Arbete

Skaraborgsnytt nummer 1.

23 februari

Skaraborgsnytt nummer 2.

20 april

Skaraborgsnytt nummer 3.

12 oktober

Skaraborgsnytt nummer 4.

14 december

facebook





"HÖRT PÅ BÖGDA"

Vi vill gärna att ni skickar in vad som hänt: Någon att fira? Fyndat på loppis? Skaffat nytt husdjur eller partner? Dagens ros till någon vardagshjälte? Vad som helst. Redaktionen tar sig rätten att korta insänt material.

Skicka till: **IF Metall Östra Skaraborg**, Marie Olsson, Box 84, 541 22 Skövde. Eller marie.olsson@ifmetall.se



Pensionärerna var ute och åkte

Avdelning 27 har erbjudit sina pensionsmedlemmar en bussresa även i år.

Under september tog Bengts rese-tjänst i Skara med dessa via väldigt fina vägar till Trollhättan. Där titta-

de man på vattenfallen och besökte SAAB:s museum.

Fyra stycken resor och 200 personer deltog.

Jonny Alfredsson

Moppeklubben Jack i Kølva med många IF Metallmedlemmar på Volvo hade sin höstutflykt till Skagen.

Undre bilden: Markuu Hakola och Hasse Engqvist.

Den ene kommer – den andra går

Vi tackar **Nils Farken** för den tid som han varit ordförande i vår avdelning. En kort tid med ett stort intryck är sammanfattningen.

Vi hälsar även **Marita Gustafsson** välkommen, vår vice ordförande, som nu tar över rollen som ordförande fram

tills vår repskap den 24 november, då en ny väljs igen.

När denna tidning når dig så finns det på **IF Metall Västra Skaraborgs hemsida** klara besked vem som är ordförande fram till vårt ordinarie årsmöte 2017.

IF Metall Västra Skaraborg
Fabriksgatan 4, 531 30 LIDKÖPING

Telefon: 0510-48 41 30

Fax: 0510-48 41 47

Internet: www.ifmetall.se/avd28

E-post: postbox.avd28@ifmetall.se



IF Metall Västra Skaraborg innefattar dessa kommuner:

Essunga, Mariestad, Lidköping, Skara, Vara, Götene, Töreboda, Grästorp, Gullspång.

IF Metall Östra Skaraborg
Skåningstorpssvägen 5
541 65 Skövde

Telefon: 0500-42 41 70

Fax: 0500-41 34 70

Internet: www.ifmetall.se/avd27

E-post: postbox.avd27@ifmetall.se



IF Metall Östra Skaraborg innefattar dessa kommuner:

Skövde, Hjo, Tidaholm, Falköping, Karlsborg, Tibro.

Kontaktvägar i HBTQ-frågor

IF Metall i Skarborg, uppmanar alla klubbar att arbeta med aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Förändringar i diskrimineringsla-

gens tredje kapitel träder i kraft den 1 januari 2017. En nyhet är att alla diskrimineringsgrunder omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder. Det är en utvidgning jämfört med dagens

regler. En annan nyhet är att lönekartläggningar ska genomföras årligen.

Behöver du hjälp?

Kontakta respektive avdelning.

IF Metall Östra Skarborg



Arbetsgruppen på avdelning 27: Fr. v.: Liselotte Ullberg, Volvo Cars. Dervisa Kamaric, Volvo Cars. Ewa Ohldin, Volvo GTO Powertrain. Helena Almberg, Volvo GTO Powertrain. Johan Rang, Volvo GTO Powertrain. Saknas på bild: Jörgen Fransson, Tectubes Sweden AB.

**Ombudsmän på
IF Metall Östra Skarborg**

Veronica Hjalmarsson

Tel. 0500-42 41 77

Mattias Skoglund

Tel. 0500-74 93 91

Bo Juneffjäll

Tel. 0500-42 41 71

IF Metall Västra Skarborg



Arbetsgruppen på avdelning 28: Fr. v.: Camilla Pedersen, Petainer Lidköping AB. Marita Gustafsson, RPC Superfos Lidköping AB. Eli Abadji, Swegon AB.

**Ombudsmän på
IF Metall Västra Skarborg**

Katarina Sundberg

Tel. 0510-48 41 37. Ansvarsområde:

Mariestad, Töreboda, Gullspång,

Samt Bemanningsföretag.

Anders Bill

Tel. 0510-48 41 35.

Ansvarsområde: Lidköping, Götene.

Robert Bengtsson – Tel. 0510-48 41 38.

Ansvarsområde: Skara, Vara, Grästorp, Essunga.

Dagens fråga: Vad betyder jämställdhet för dig?



Therése Bengtsson.

– Kunskap, lika lön och rättvisa.



Tina Andersson, Volvo PV, Skövde.

– Lika för alla.



Mattias Larsson, Vianor, Vara.

– Att alla människor är lika mycket värda och behandlas därefter.



Philip Tigerberg.

– Rättvisa, lika lön och icke-diskriminering.

Min matlåda



Jan-Eriks mat...

Jan-Erik Englund. Tema Parker i Skövde, äter helst lever, men i dag blev det en köttbit med pommies.

Korsords vinnare!

Korsord på sidan 14

Visste du att...



De snabbaste impulser som överförs genom nervsystemet hos människan rör sig med en hastighet av 288 kilometer i timmen.

En människas nervtrådar räcker 15 varv runt ekvator (bilden).

Den mest stulna boken från svenska bibliotek är Svea Rikes Lag.

Aktiv på instagram?



Använd taggen

#ifmetallskaraborg

när ni gör något på er arbetsplats!

Fakta: HBT är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella och transpersoner. Heterosexualitet, homosexualitet och bisexualitet är sexuella läggningar som beskriver om en person blir förälskad i eller attraherad av tjejer, killar eller både tjejer och killar.

Öppenhet och respekt – en facklig fråga

IF Metall står för ett demokratiskt, öppet och solidariskt samhälle. Vi tillbakavisar diskriminering, orättvisor och angrepp mot demokratin.

Inom IF Metall har alla medlemmar samma värde oavsett ålder, kön, ursprung, funktionshinder, könsidentitet, sexuell läggning eller religion. Det ska prägla det fackliga arbetet, representationen inom förbundet och våra fackliga och politiska mål.

Utvecklar HBT-arbetet

Förbundet har en arbetsgrupp som samordnar och utvecklar förbundets Hbt-arbete. Syftet med verksamheten är att trygga en god arbetsmiljö för alla medlemmar oavsett sexuell läggning eller könsidentitet. Och att skapa ett inkluderande och öppet arbetsklimat på våra arbetsplatser. Ingen ska stängas ute.

IF Metall Östra och Västra Skaraborg har även kommittéer för mångfald och allas lika värde (se sidan fyra).



Läs mer. Trots att HBT-frågor har både diskriminerings- och arbetsmiljöaspekter lever de ett undanskymt liv på våra arbetsplatser. Broschyren Öppenhet och respekt – en facklig fråga beskriver varför IF Metall ser HBT-frågor som viktiga fackliga frågor.

Materialet finns på:
<http://www.ifmetall.se>
> forbundet/om_forbundet
> material

Sara Lund /Claes Schmidt

Från Man till Män

En underhållande och interaktiv inspirationsföreläsning om de normer och värderingar som styr våra liv och hindrar oss från att tänka logiskt.

Den tredje november 2016 deltog många förtroendevalda, skyddsombud och mångfaldsansvariga på arbetsplatserna från avdelningarna 27 och 28 deltog i en föreläsning av Claes Schmidt om kränkande särbehandling. Föreläsningen ägde rum i Jubileumsteatern i Mariestad. Det var en blandning av humor och allvar, fakta och fiktion, inspiration och erfarenhet.

Vill utmana åhöraren

Föreläsaren Claes Schmidt, inspiratör, entreprenör och f.d. marknadschef blev känd som "Sara Lund" över hela landet när han "kom ut" som transvestit 2003. Claes föreläser alltid som "Sara". Dels för att han är transvestit, men också för att det utmanar åhörarens sätt att tänka.

Det primära syftet med föreläsningen är att uppdatera och bredda vårt sätt att tänka. Och att våga reflektera över sig själv och andra utan att döma.

Positivt och utvecklande

De flesta vet att mångfald och olikt tänkande är positivt, utvecklande och rent av livsnödvändigt för ett levande samhälle. Trots det tillåter vi rädsla, nedärvda normer och gamla tankesätt styra våra liv.

Vem programmerar din hjärna och vem bestämmer vad du ska tycka och tänka? Bara för att vi inte stött på ett visst fenomen tidigare, så betyder det inte att detta måste vara något onaturligt, onormalt eller ens ovanligt. Det betyder förmodligen bara att vi är ovana vid just det fenomenet.



Text och foto
eli.abadji@ifmetall.se

niska!

**Det är inte de
starkaste som
överlever! Inte
heller de mest
intelligenta
- utan de som
är bäst på att
anpassa sig till
förändringar.
Claes Schmidt/
Sara Lund**



Foto: Linda Axelsson



– Jag jobbar på Paroc i Hällekis och trivs jättebra. Som tjej och svetsare har jag blivit mycket bra bemött här och känner mig som en i gänget, säger Caisa Diits.

Caisa Diits – kvinna i mansdominerat yrke – Tyckte inte jag hade ”smenävar”

Hon heter Caisa Diits, med sin man Christer och sin son Benjamin. När jag träffar första gången Caisa är hon fortfarande gravid med Benjamin. På bilden är Benjamin 15 dagar.

– På en annan arbetsplats tyckte dom inte att jag hade ”smenävar”...på ett ställe fick jag faktiskt bevisa (för att få tyst på killen) att jag kunde svetsa. Enligt de andra svetsade jag bättre än honom, fortsätter hon.

Bra bemötande

– Jag har jobbat på flera arbetsplatser och på de flesta ställen har jag fått ett

bra bemötande av arbetsgivaren. Det är bara på ett svetsföretag i Lidköping jag blev nekad jobb för att jag var kvinna, de hade inga omklädningsrum för kvinnor plus att det var så smutsigt så dom...Då sökte jag vidare till VSAB, där var dom jättetrevliga. Dom ordnade omklädningsrum och var glada för att en tjej sökte. Jag trivdes väldigt bra där.

Utvecklas bra

– Här på Paroc får jag göra en hel del olika jobb och tycker att jag utvecklas bra men...nu när jag är gravid tycker jag att jag hämmas lite i utvecklingen. Jag fick t.ex inte gå en utbildning för

att jag troligtvis inte skulle komma ihåg vad jag lärt mig efter min mammaledighet. När jag blev gravid gjorde arbetsgivaren en riskbedömning på mitt jobb, det innebar att jag fick lite andra arbetsuppgifter. Jag skulle rekommendera andra tjejer att söka sig in på svetsyrket.

– Det vore bra om det kommer mer tjejer i mansdominerade yrken. Min uppmaning till andra tjejer där ute är KÖR BARA, KAN JAG KAN NI!, avslutar Caisa.

Eva Steinmo Larsson

Pasi Niskanen, vice ordförande i klubben

– Man ska få leva som man vill

En riktigt kulen, mörk och regnig fredagsmorgon i oktober tog jag bilen och bjöd in mig till Leax Arkivator i Falköping. Man är underleverantör till fordonsindustrin och telecomindustrin m.m. Här har man som anställd och förtroendevald haft ett tufft läge under några år. Konkurs och nya ägare. Uppsägning av personal o.s.v.

Men fackklubben lever i allra högsta grad. Här har vi bl.a. Pasi Niskanen som varit med några år i klubben. Den grabben på 37 år har jobbat här sedan -02 och kör f.n. fräs. Han brinner för bl.a. jämlikhetsfrågor, och verkar för att orättvisor kommer upp på bordet men även i HBTQ frågor på arbetsplatsen och på fritiden. Pasi är vice ordf i klubbstyrelsen.

– Vad står HBTQ för undrar jag? Homo, bi, trans och queer, får jag till svar.

Utanför normen

Alltså människor som kanske faller något utanför normen som vi har om t.ex. en verkstadsarbetare. Inte Pasi själv men en nära anhörig som är homosexuell. Han är iofs ingen verkstadsarbetare men är ju ute i arbetslivet.

Vad kommer detta sig att du vill vara engagerad i såna här frågor?

– Det är p.g.a att jag sett på nära håll hur orättvist och uselt man kan bli behandlad som homosexuell. Halva släkten som tar avstånd från personen o.s.v. Någon släkting sa att vi har inget emot dig, men finns det ingen medicin?

– Alla människors lika värde och att man får leva som man själv vill är för



– Man ska bedöma en person efter vad han/hon kan, säger, tycker och gör, inte efter vad hur han/hon ser ut eller lever eller hur man är född!

mig självklart, säger Pasi. Alla kan/vill inte passa in i en fälla och vara som nån påhittad norm.

Orättvist behandlad

Även andra orsaker till att nån eller några blir orättvist behandlade på arbetsplatser eller i livet p.g.a kön, ålder, handikapp, religion eller hudfärg, tycker Pasi är för jäkligt.

– Många personer har åsikter om mig som person för att jag står för mina värderingar. Många har åsikter om mitt privatliv.

Jag kanske upplevs som lite udda jag också, för närvarande träffar jag tre olika människor i öppet förhållande. Det kan inte alla acceptera. De som eventuellt accepterar mig som jag lever

kan i stället döma kvinnorna som lever som jag. Då blir det kommentarer och de får sämre rykten än en man.

Och de blir definitivt dömda på ett annat sätt.

– Vi lever i en småstad och jag hym-lar inte med mitt leverne. Inte heller i sociala medier, säger han.

Spydiga kommentarer

Man hör kommentarer på golvet om kvinnliga chefer eller andra ledande kvinnor, vad man borde göra med dom... Grabbarna i fikarummet skrat-tar och ingen säger ifrån. Det kan ju faktiskt finnas människor från andra kulturer som också hör detta. Finns ju kulturer där kvinnorna förtrycks helt lagligt och accepterat. Om en man från sådan kultur hör detta på en svensk arbetsplats så kan ju det i hans värld verka helt okej att vi gör så även i Sverige. Det är inte okej!

Nu gäller ju detta inte specifikt Leax Arkivator som ni förstår för vi är många som känner igen detta på många verkstäder eller byggen. Men Pasi säger ifrån.



Jonny Alfredsson

jonny.alfredsson@ifmetall.se



Jens Holtinger är platschef vid Volvo Group Trucks i Slövde. Han säger: - Det krävs en kombination av rätt rekrytering och lärande i organisationen, en förståelse för vad mångfald och inkludering innebär. Det är väsentligt att det finns en inkluderande miljö för att alla ska ha samma möjligheter att bidra till företagets utveckling och framtid.

Volvo Group Trucks i Skövde – i framkant för jämställdhet och mångfald

– Dialog och förståelse för olikheter gör oss till en attraktiv arbetsplats

Vid Volvo Group Trucks motorfabrik i Skövde pågår ett gediget arbete med jämställdhet och mångfald i fokus.

I fabriken arbetar ca 2 300 kollektivanställda samt ca 400 tjänstemän. Platschef Jens Holtinger har tillsammans med sitt team satt en målsättning med mångfaldsarbetet.

– Jag vill inte enbart kalla det för ett jämställdhetsmål utan det är mångfald ur alla aspekter det handlar om, inte bara kön. Ett av målen i utmaningen är att år 2020 ska 30 procent av alla medarbetare i fabriken vara kvinnor och vi är på rätt väg.

Alla ska känna sig inkluderade

Anledningen till den mångfaldsutmaning vi satt är att jag själv tror på allas lika värde och att det finns konkurrensfördelar med att ha en stor mångfald på en arbetsplats. Om vi ska vara med och konkurrera i framtiden behöver vi locka till oss kompetenta medarbetare oavsett ursprung, ålder religion eller kön. En arbetsplats där alla känner sig inkluderade och där allas idéer tas tillvara gör oss starka. Att ha en välkomnande och inkluderande miljö för alla individer är för mig en överlevnadsfråga för oss som företag.

Affärsmässiga fördelar

Arbetet med att nå den satta målsättningen består av flera delar. Jens fortsätter,

Vi samarbetar bl a med Volvogymna-

siet i frågor som rör att locka fler kvinnor till industriarbete, vi för även en dialog med våra bemanningsbolag som är väl insatta i vår målsättning

Vi behöver dock bli bättre på att träna oss i dessa frågor, en del av utmaningen ligger i att de flesta av oss är rädda för det okända och har fördomar men ju mer vi lär oss och delar med oss av erfarenheter blir det till en styrka för både individ och företag. Jag är övertygad om att det även finns affärsmässiga fördelar med att ha en arbetsplats som är inkluderande. Vetenskapliga undersökningar visar på att i företag som arbetar med dessa frågor där är medarbetarna mer kreativa och ledningen fattar bättre beslut.

Förståelse för olikheter

– När det gäller att arbeta med mångfald och inkludering finns det ingen given mall att följa. Det är i dialog mellan oss medarbetare som utveckling och förståelse för olikheter gör oss till en attraktiv arbetsplats för människor med olika ursprung och åldrar.

– Avslutningsvis vill jag nämna att i ett av våra gjutierier pågår ett projekt där fokus läggs på praktiskt arbete och involvering av alla. Målet för projektet är att vi 2018 har skapat en inkluderande arbetsplats, där vi samtidigt speglar samhället ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.

– Det blir spännande att se vad resultatet visar.

Jonny Grahn



Man får vänta på AGERA

Några av våra förtroendevalda får vänta ovanligt länge på att få komma med på grundutbildningen Agera. Orsakerna är flera men att den är just en grundutbildning gör att man måste gå denna kurs innan man får gå nästa. Den håller på i 11 dagar. Det gör att det ibland är svårt att få fatt i handledare. Ett annat stort problem är att den som väl har kommit med och kanske blir sjuk eller är ledig eller något sådant inte hör av sig. Annars kunde man minska kön fortare om detta sköttes bättre! Då kan ju en annan ta den platsen. Det slarvas mest hos storklubbarna med detta, tyvärr.

Påminnelse

Vi kan också nämna att när denna tidning når er så hoppas vi att det skall finnas en ny studiefolder på er arbetsplats. Som en liten påminnelse så påminner vi om de absolut första utbildningarna.

- Agera V3,7,11
- Bättre arbetsmiljö V 5-9
- Medlem i Facket V6

Jonny Alfredsson
& Christer Andreasson

Porslinsfabriken i Lidköping AB, beläget på historisk mark på Rörstrand Center, är idag en av Sveriges få porslinsfabriker.



Transformator, historiska tavlor och stämpelklocka från Rörstrandstiden hittar vi i korridoren i fabriken.



Monica och Andreas, mor och son, som jobbar tillsammans på en av Sveriges få porslinsfabriker.



Stig Lindberg gav form till vassen som tillverkades till KF:s 100 årsjubileum i en upplaga på 7 000.

Monica Johansson, en av åtta i Rörstrands Center i dag minns:

– Vi var flera hundra i fabriken

2007 startades Porslinsfabriken i Rörstrands då tomma lokaler. I samband med detta köpte de upp Guldskrokan Keramik i Hjo och deras produkter ingår idag i Porslinsfabrikens sortiment.

Här tillverkas i dag det guldkantade Hackefors-porslinet som grundades redan 1929 och är ett av Sveriges äldsta och käraste porslinsvarumärken. Man tillverkar också kakelugnsbeklädnader och byggkeramiska utsmyckningar. Tillsammans med några av Sveriges ledande konstnärer producerar man framtida keramisk design. Man till-

verkar även de klassiska spargrisarna (Sparbankens och Swedbanks alla spargrisar) med anor från 1940 talet.

Mor och son

I dag jobbar åtta personer i fabriken. Tre av dem är IF Metallare och kollektivanställda; Monica Johansson, Andreas Karlsson och Agnetha Bohren.

– Jag jobbade under många år på Rörstrands fabrik i Lidköping med flera hundra anställda, säger Monica, som har varit medlem i facket i 33 år. Tillverkningen var mycket bunden med monotont arbete. Man gjorde en del av

arbetet av en produkt i ett rum i fabriken men såg inte vad som hände i produkten i andra rum innan den är klart.

Delaktig i alla led

– I dag följer jag produkten från början till slut. Arbetet är mycket flexibelt så det är jättekul. Mycket bra gemenskap och familjär stämning på arbetsplatsen. Jag trivs jättebra, avslutar Monica Johansson.



Text och foto
eli.abadji@ifmetall.se

HISTORIA: Rörstrands tillverkning flyttade från Göteborg till Lidköping 1936-39. Som mest var det ca 1 500 anställda i porslinsfabriken.

Den 8 december 2004 kom beslutet att lägga ned Rörstrands fabrik i Lidköping. Produktionen flyttades utomlands. Den 30 december 2005 stängdes fabriken i Lidköping och därmed slutade en nästan 280-årig svensk industrihistoria.

Den tidigare porslinsfabriken är idag fylld med nya verksamheter under rubriken Rörstrand Center. När produktionen skulle avslutas skapades "Den sista skålen" som minne. Skålen blev sedan den sista keramiska produkten från Rörstrand som gick igenom tunnelugnen 22 december 2005. Den dekorerades med namnen på de 187 personer som var anställda vid Rörstrand vid nedlägg-

ningen. Kvar i Lidköping blev produktutvecklingen bestående av sex personer men även denna lades ned 2013.

Tidsstudier pågår inte längre i fabriken.





Lidköpingsbilder
Fotografier från Lidköping 1900







Skövdes gator fylldes av regnbågens alla färger.

2 500 i Skövde Pridefestival 2016

För ett öppnare samhälle

Drygt 2 500 personer tågade i parad-
den när Skövde Pridefestival arrange-
rades för andra gången under augusti
månad.

Syftet med festivalen är att synliggöra
mångfald av uttryck i samhället och
verka för allas lika värde, delaktighet,

gemenskap och trygghet. Genom Sköv-
de Pridefestival skapas trygga mötes-
platser för diskussion, normkritik, sam-
tal, ställningstagande, reflektion och
samhällspåverkan.

Ett öppnare samhälle

Man uppmuntrar genom festivalen ett

öppnare samhällsklimat som motver-
kar fördomar och diskriminering på
grund av sexuell läggning, könsidenti-
tet, könsuttryck, etnicitet, kultur, social
status och funktionalitet.

Man vill höja kunskapsläget när det
gäller HBTQ-frågor, sexuell hälsa och
jämlighet.

Medlemskortet i IF Metall – en del av LO Mervärde



Medlemsförmån Fonus

Som medlem har du 500 kronor lägre
kostnad hos Fonus vid begravning och
2 000 kronor avdrag vid köp av grav-
sten för minst 14 000 kronor.

Förmånerna gäller vid beställning
av begravning för alla medlemmar, dess
make/maka, sambo, barn, barnbarn,
syskon, förälder, svärförälder samt
mor- och farförälder.

FONUS

ETT PERSONLIGT
AVSKED



Erbjudande – Familjens jurist

Läs mer och boka tid hos Familjens
jurist på: www.fonus.se

En av nyheterna i diskrimineringslagen (1 januari 2017)

Utökat krav på lönekartläggning

Förändringar i diskrimineringslagens tredje kapitel träder i kraft den 1 januari 2017.

En nyhet är att alla diskrimineringsgrunder omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder. Det är en utvidgning jämfört med dagens regler.

En annan nyhet är att lönekartläggningar ska genomföras årligen.

Ändringarna innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samma diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbudet, det vill säga: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det är en utvidgning jämfört med dagens regler.

Vilka konkreta åtgärder som ska genomföras överlämnas till arbetsgivare att utforma i samverkan med arbetstagare.

Vad är aktiva åtgärder?

Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet:

- motverka diskriminering.
- på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Hur ska arbetet gå till?

Förändringarna innebär att arbetsgivare ska:

- undersöka om det finns risker för diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier) eller repressalier eller andra hinder för



Texten på den här sidan kommer från diskrimineringsmannens hemsida, www.do.se. Där kan du läsa mer om lagändringen.

enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

- analysera orsaker till upptäckta hinder och risker.
- vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
- följa upp och utvärdera arbetet.

Dagens krav på planer (t.ex. jämställdhetsplanen) ersätts med ett allmänt skriftligt krav på dokumentation av alla delar av arbetet. Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för den undersökning av risker och hinder och analys som gjorts, liksom de förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller planeras. Uppföljning och utvärdering ska också ingå i dokumentationen.

Skärpning

Lönekartläggningar ska ske årligen i stället för var tredje år. Arbetsgivare

med minst tio anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning. Det är en utvidgning mot kravet på dokumentation idag som gäller arbetsgivare med minst 25 anställda.

Analysera lönskillnader

En annan nyhet är att arbetsgivare även ska analysera lönskillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Källa: do.se

