

# Policy för jämställdhetsarbete inom avd. Västra Skaraborg

## 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 avd. Västra Skaraborg.

## Inget individuellt kvinnoproblem

Orättvisor mellan kvinnor och män har i huvudsak att göra med de strukturer som finns i samhället. Dessa 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 kunskap/medvetenhet om de strukturerna inom avd. Västra Skaraborg en som bl.a. leder till att kvinnor inte i tillräcklig omfattning erbjuds/önskar fackliga uppdrag samt att män och kvinnor ofta har olika typer av fackliga uppdrag.

## Facklig utbildning

All facklig utbildning har ett jämställdhetsperspektiv. Det betyder att utbildningarna 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 avd. Västra Skaraborg att jämställdhet är en viktig fråga. Därför ska styrelsen ha ett övergripande jämställdhetsansvar. För att kunna förändra mönster och attityder krävs att styrelsen är tydlig och engagerad. Frågorna kan sedan handläggas av någon annan.

## Jämställdhetsplaner på avdelning

Lagen kräver inte jämställdhetsplaner inom den förtroendevalda organisationen. Men det är ändå rimligt att vi också upprättar planer inom vår egen organisation som ett led i att nå våra mål om rättvisa och trovärdighet.

## Jämställdhetsanalys av verksamhetsplan

Avd. Västra Skaraborgs verksamhetsplan ska analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

## Kvinnors andel i beslutande organ bör vara minst 30 procent

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 bör därför andelen kvinnliga förtroendevalda i avdelningens 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 viktiga beslutsorgan. För att öka förutsättningen att öka andelen kvinnliga förtroendevalda bör styrelsen formulera långsiktiga handlingsplaner.

## Särskilda insatser för kvinnor som minoritet

Drygt var femte medlem i IF Metall är kvinna. 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.

## Jämställdhetsgruppen