

# För ökad jämställdhet inom IF Metalls avdelningar



**På expeditionen**

**I det fackliga uppdraget**

**På arbetsplatserna**



**IFMETALL**

# Att arbeta för jämställdhet

## Inledning

Allas människors lika värde. Det är en av grundpelarna i det fackliga arbetet. Alla ska ha samma rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Alla ska ha samma inflytande i vår organisation. Men så är det inte ännu.

För att uppnå ett jämställt arbetsliv krävs arbete på bred front. Ska vi uppnå långsiktigt hållbara resultat måste jämställdhetstänkande finnas med i allt vårt fackliga arbete. Och vi måste börja med oss själva. Därför har en arbetsgrupp tagit fram denna handlingsplan för hur IF Metalls avdelningar kan arbeta för en ökad jämställdhet.

Handlingsplanen har gjorts av en arbetsgrupp med deltagare från IF Metalls förbunds kontor, IF Metall Klarälven, IF Metall Västra Värmland samt IF Metall Göteborg. De tre avdelningarnas egna erfarenheter från sitt arbete ligger till grund för innehållet i skriften som är indelad i tre olika arbetsområden. I innehållsförteckningen samt i respektive kapitel framgår tydligt genom färgmarkering vad som är anpassat till respektive område. Använd gärna skriften i wordformatet som mall när din avdelning börjar arbetet.

På IF Metalls förbunds kontor finns också en ansvarig person för varje område som gärna svarar på frågor och ger vidare tips och råd om hur just du kan komma igång med jämställdhetsarbetet.

Välkommen att ta kontakt med någon av oss nedan!

### **För jämställdhet på avdelningsexpeditionen**

Cecilia Bergström, personalenheten,  
Cecilia.bergstrom@ifmetall.se, 08-786 81 34, 070 229 21 42

### **För jämställdhet i det fackliga uppdraget**

Jan Svärd, organisationsenheten,  
Jan.svard@ifmetall.se, 08-786 82 03, 070 556 16 02

### **För jämställdhet på arbetsplatserna**

Margareta Pettersson, arbetsutvecklingsenheten  
Margareta.pettersson@ifmetall.se, 08-786 81 31, 070 559 25 60

Jämställdhetsarbetet, liksom allt fackligt arbete, är under ständig utveckling. Därför vill vi gärna ta del av de handlingsplaner som ni gör och vore tacksam om du kan skicka den till någon av oss kontaktpersoner.



# På avdelningsexpeditionen

## I det fackliga uppdraget

### På arbetsplatsen



Inledning	2
Syfte	5
Metodik	5
1. Mål	6
2. Kartläggning och analys	6
3. Åtgärder	6
4. Utvärdering	6

---

<b>För jämställdhet på avdelningsexpeditionen</b>	8
1. Jämställda arbetsförhållanden	8
2. Arbetsförhållanden	9
3. Aktivt föräldraskap	9
4. Sexuella trakasserier	10
5. Kompetensutveckling	10
6. Rekrytering	11
7. Löner	12
8. Insatser fram till och med december	13

---

<b>För jämställdhet i det fackliga uppdraget</b>	14
1. Könsfördelningen av avdelningens förtroendevalda	15
2. Arbetsförhållanden	14
3. Aktivt föräldraskap	16
4. Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier	17
5. Kompetensutveckling	17
6. Rekrytering	18

---

<b>För jämställdhet på arbetsplatsen</b>	20
1. Arbetsförhållanden	22
2. Aktivt föräldraskap	24
3. Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier	26
4. Kompetensutveckling	27
5. Rekrytering	28
6. Lönekartläggning	30
Uppdragsbeskrivning	32
Jämställdhetsansvarig i avdelningen	33
Materialtips	35



För att göra facket till en jämställd organisation där kvinnor och män har lika möjlighet till utveckling och bra lön, är det viktigt att börja med sig själv tycker Hans Andersson, IF Metalls klubbordförande på Ålö i Umeå.

-Var står jag och vilka attityder och fördomar kämpar jag själv med och vilka bidrar jag på så sätt till att hålla vid liv och sprida vidare!

## Syfte

IF Metalls jämställdhetsarbete vilar på tre ben. Det första är att skapa jämställda arbetsvillkor på IF Metalls arbetsplatser, det andra är att uppnå jämställdhet inom organisationen IF Metall och det tredje är vårt ansvar som arbetsgivare att skapa jämställdhet på våra egna kontor. Dessa tre ben hänger samman.

Ideella organisationer omfattas inte av diskrimineringslagen. Vi vill emellertid leva som vi lär och därför är vår ambition att driva ett aktivt jämställdhetsarbete även inom vår egen organisation. Det gäller även på våra egna kontor. Enligt den nya lagen behöver endast arbetsplatser med minst 25 anställda göra en skriftlig jämställdhetsplan, men för att bli trovärdiga i vår argumentation ska alla våra avdelningskontor, oavsett storlek, göra en jämställdhetsplan.

Denna skrift är ett hjälpmedel i avdelningarnas jämställdhetsarbete och består av exempel på hur en handlingsplan kan arbetas fram för att nå:

- Jämställdhet för anställda på avdelningsexpeditionen.
- Jämställd representation inom avdelningens förtroendeuppdrag.
- Jämställda arbetsvillkor på arbetsplatserna inom avdelningen.

Syftet är att ge inspiration och vägledning för avdelningens eget arbete. Avdelningen väljer själv omfattning på planen. Det viktigaste är att åtgärderna känns relevanta. Planen behöver inte vara lika omfattande som exemplet – se det mer som ett smörgåsbord av aktiviteter. Det viktiga är att komma igång.

Planen ska behandlas av avdelningsstyrelsen och följas upp regelbundet. I bilaga 1 finns även en rekommendation för uppdraget som jämställdhetsansvarig inom avdelningen.

## Metodik

De tre planerna i denna skrift är gjorda på liknande sätt. Strukturen följer de olika paragraferna i diskrimineringslagen och behandlar fem områden.

- Jämställda arbetsförhållanden.
- Möjlighet att förena föräldraskap och arbete.
- Förhindra uppkomsten av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.
- Främja en jämn könsfördelning genom utveckling och utbildning.
- Verka för en jämnare könsfördelning vid anställning/nya uppdrag.

Planerna för anställda innehåller även åtgärder för lönekartläggning. Inom varje av dessa fem områden arbetar vi efter en särskilt metodik som är tänkt att vara ett stöd för att arbeta systematiskt med frågorna.

Arbetsgången består av följande fyra steg.

## INLEDNING

### 1. Mål

Vad vill vi uppnå? Vad ska jämställdhetsarbetet leda till? Det viktigaste är att målen känns realistiska och att de senare ska kunna utvärderas.

### 2. Kartläggning och analys

Grunden för allt förändringsarbete är kunskap om nuläget. Kartlägg arbetsplatsen eller organisationen ur ett jämställdhetsperspektiv. Utgå från vanlig personal/organisationsstatistik, men bryt ned uppgifterna i kvinnor och män. Avsikten är att få en tydlig koppling mellan hur det ser ut, vad som behöver göras och målet med åtgärderna.

Begrunda sedan vad kartläggningen visar. Vilka mönster finns det på arbetsplatsen/organisationen och vilka konsekvenser får det?

### 3. Åtgärder

Gör en lista över vilka åtgärder som behövs för att nå målen. Det är viktigt att vara konkret och tydlig – vem som ansvarar för vad och när det ska göras.


### 4. Utvärdering

Utvärdera planerna innan nästa plan skrivs. Gör detta lämpligen inför och på något av avdelningens styrelsemöten under hösten. Syftet är att utvärdera hur långt arbetet har kommit och vilket resultat åtgärderna har fått eller inte fått.

Ert framtida jämställdhetsarbete underlättas om planer arbetas fram enligt denna metodik. Då kan även effekterna av jämställdhetsarbetet mätas. Det är närmast omöjligt att utvärdera en plan som inte är konkret och mätbar.

Det viktigast är att starta arbetet mot ett mer jämställt IF Metall. Tillvägagångssättet och metoderna kan sedan utvecklas vidare och fyllas på för varje år.





**Jämställdhet skapas inte på en kafferast utan tar tid.**  
**- Sikta inte på stjärnorna utan ta myrsteg framåt! Det viktiga är att sätta igång arbetet för ökad jämställdhet, säger Hans Andersson som arbetar med jämställdhet inom IF Metall Västerbotten och på sin egen arbetsplats.**

# För jämställdhet på avdelningsexpeditionen

Grunden i detta exempel är hämtat från IF Metall Göteborg.

## 1. Jämställda arbetsförhållanden

### Diskrimineringslagen 13 § 3 kap.

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan. Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Perioden för handlingsplanen sträcker sig över ett år och fastställs årligen av styrelsen för IF Metall Göteborg.

### Ansvar och engagemang

Förste ombudsmannen har det övergripande ansvaret för planen och att jämställdhetsaspekterna beaktas i det dagliga arbetet på expeditionen.

All personal ska ta hänsyn till och respektera varandra utifrån jämställda värderingar.

Ombudsmännen ska se till att jämställdhetsaspekterna alltid beaktas inom respektive ansvars- och verksamhetsområde. Biträdande personalansvarig har övergripande ansvar för personalfrågorna när personalansvarig inte är närvarande.

### Könsstruktur inom avdelningen

IF Metall Göteborg har 26 anställda. Eventuella projektanställningar inkluderas i fortsättningen av jämställdhetsplanen som anställda vid IF Metall Göteborg.

	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kvinnor i procent
Ombudsmän	9	7	2	22,2
Sekreterare	4	0	4	100
Försäkringshandläggare	1	0	1	100
Handläggare redovisningen	4	0	4	100
Ekonomihandläggare	1	0	1	100
Vaktmästare/lokalvårdare	1	0	1	100
Handläggare a-kassa	3	0	3	100
Projektanställda	3	1	2	
<b>Totalt</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>69</b>

Män är överrepresenterade i utåtriktade yrken. Kvinnor är överrepresenterade i administrativa yrken.

## 2. Arbetsförhållanden

### Diskrimineringslagen 4 §

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### Mål

Arbetsorganisation och förhållanden vid IF Metall Göteborg ska vara sådana att förutsättningar skapas för alla anställda att ta ansvar, känna delaktighet och påverka arbetets innehåll på den egna arbetsplatsen.

### Kartläggning och analys

Under 2008 togs 56 sjukskrivningsdagar varav 44 av kvinnor och 12 av män.

IF Metall Göteborg står för terminalglasögon, receptbelagd medicin och läkarvård före de skattemässiga effekterna. Vi lämnar bidrag till friskvård och vanliga glasögon. Arbetsplatsen är ansluten till företagshälsovård.

Tillgång till vilorum finns.

Anställda tillhörande Handels avtalsområde har möjlighet att utnyttja flex-tid 45 minuter före och en timme efter ordinarie arbetstid.

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig
Utvecklingssamtal med all personal	Oktober	Biträdande personal ansvarig
Jämställdhetsplanen diskuteras med all personal vid ett torsdagsmöte	Februari	Personalansvarig
Styrelsen ska vid sammanträde en gång per år behandla jämställdhetsfrågor/planen	Februari	Personalansvarig

## 3. Aktivt föräldraskap

### Diskrimineringslagen 5 §

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

### Mål

Alla ska kunna förena yrkesliv och privatliv. Att vara förälder är en del i en personlig utveckling som medför krav på ett ökat ansvarstagande i privatlivet. Vid IF Metall Göteborg ges alla berörda möjlighet att fungera som goda föräldrar och föräldraledighet betraktas som en merit som är utvecklande inte bara för individen utan för hela arbetsplatsen.

### Kartläggning och analys

De senaste 12 månaderna har ingen föräldrapenning tagits ut. 4,5 dagars tillfällig föräldrapenning (vård av sjukt barn) har tagits ut, 4,5 av män. Totalt finns vid IF Metall Göteborg två män och två kvinnor som kan vara berättigade till föräldrapenning.

(7 år) eller tillfällig föräldrapenning (12 år, "16 år").

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig
Utvecklingssamtal inför föräldraledighet	Vid behov	Personalansvarig
Information om verksamhet till föräldralediga	Kontinuerligt	Personalansvarig
Förlägga möten/utbildningar med hänsyn till föräldrar	Kontinuerligt	Personalansvarig
Flexibilitet vad gäller arbetstids-förläggning	Vid behov	Personalansvarig
Föräldralediga ses som om de vore i tjänst vid löneförhandlingar	Vid löneförhandlingar	Personalansvarig

## 4. Sexuella trakasserier

### Diskrimineringslagen 6 §

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Här skiljer sig lagen från övriga paragrafer då arbetsgivaren ska agera innan något inträffar. Syftet är att motverka och förebygga sexuella trakasserier och på så vis förhindra att problem uppstår.

### Mål

IF Metall Göteborg ska vara en trygg arbetsmiljö för alla anställda. Klimatet ska bygga på en ömsesidig respekt och stimulera till en positiv vi-känsla. Inga former av trakasserier eller kränkande särbehandlingar accepteras oavsett om det gäller sexuella trakasserier eller mobbning i någon annan form. Om problem uppstår ska de behandlas skyndsamt och konfidentiellt.

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig
Omedelbart stöd till den som upplever sig trakasserad. Åtgärder mot de/dem som trakasserar.	Vid påkallande	Personalansvarig

## 5. Kompetensutveckling

### Diskrimineringslagen 8 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

### Mål

Om alla anställda har en hög kompetens, så har även IF Metall Göteborg det. Styrkan och kvaliteten av det vi gör blir på så vis bättre. Alla ska därför ges bra förutsättningar att utveckla sin kompetens och sina färdigheter som kan vara till nytta i arbetet.

### Kartläggning och analys

Personalen har deltagit i utbildning av telefonhantering, a-kasseregler, hjärt- och lungräddning, organisera flera-kurs samt personalkonferens. Ombudsmän-

## FÖR JÄMSTÄLLDHET PÅ AVDELNINGSEXPEDITIONEN

nen har deltagit i förbundets konferens för lokalfunktionärer. Samtliga har löpande kompetensutveckling inom sina verksamhetsområden.

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig
Utvecklingssamtal med alla	Oktober	Personalansvarig
Individuella utbildningsplaner	Oktober	Personalansvarig
Redovisa utbildningsdagar för kvinnor/män, föregående år	I nästa jämställdhetsplan	Torbjörn Rigemar
En träff i månaden för verksamhets-/kompetensutveckling	Kontinuerligt	Lennart Alverå
Främja arbetsrotation/utvidgning för ökad kompetens	Kontinuerligt	Personalansvarig

## 6. Rekrytering

### Diskrimineringslagen 7 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

### Diskrimineringslagen 9 §

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

### Mål

Att uppnå en jämnare könsfördelning mellan yrkesgrupperna. Fler kvinnor till utåtriktade arbeten och fler män till administrativa arbeten. Förutom yrkeskompetens tillförs andra synsätt och värderingar som är värdefulla för utvecklingen av arbetsplatsen. Med nuvarande åldersstruktur på de anställda och lagstiftning är målet långsiktigt (10 år) innan en acceptabel fördelning uppnås, om inget oförutsett inträffar. För närvarande finns en kraftig överrepresentation av kvinnor i administrativa yrken och män i utåtriktade yrken. Vid alla anställningar vi själva styr över ska könsaspekten beaktas.

### Kartläggning och analys

Under 2009 kan rekryteringsbehov behövas beroende på eventuella pensioneringar.

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig
Utforma platsannonser så att underrepresenterat kön uppmanas söka	Kontinuerligt	Personalansvarig
Beslut i styrelsen om att beakta könsaspekterna vid anställningar i styrelsen	När planen behandlas (februari)	Personalansvarig

## 7. Löner

### **Diskrimineringslagen 10 §**

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Inom de olika yrkesgrupperna är lönerna jämställda. Skillnader motiveras av yrkeserfarenhet. Mellan yrkesgrupperna finns skillnader som motiveras av arbetenas olika innehåll.

### **Mål**

IF Metall Göteborg ska årligen ta fram en handlingsplan för jämställda löner.

Handlingsplanen ska innehålla:

### **Kartläggning och analys**

#### *Grunderna för lönesättningen*

Grunderna för lönesättningen ska beskrivas och analyseras om de är könsneutralt konstruerade. Finns det brister ska det finnas åtgärder i handlingsplanen för jämställda löner.

#### *Lika arbete*

Arbeten som är att betrakta som lika ska grupperas. Finns det både kvinnor och män i dessa befattningar ska kartläggning och analys göras av löneskillnader mellan könen. Finns det löneskillnader som inte sakligt kan motiveras utan koppling till kön ska detta åtgärdas och finnas med i handlingsplanen för jämställda löner.

#### *Likvärdigt arbete*

Här ska kvinnodominerade grupper jämföras med arbeten som är likvärdiga, men inte kvinnodominerade. Finns det löneskillnader som inte sakligt kan motiveras utan koppling till kön ska detta åtgärdas och finnas med i handlingsplanen för jämställda löner.

En fördjupad information om lönekartläggning och löneanalys finns i skriften "Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg". Materialet finns att hämta på Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida [www.do.se](http://www.do.se)

## FÖR JÄMSTÄLLDHET PÅ AVDELNINGSEXPEDITIONEN

Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig
Vid löneförhandlingar ska eventuella osakliga löneskillnader mellan könen i lika/likvärdiga befattningar elimineras	Vid löneförhandling	Personalansvarig
Årlig redovisning av lönestatistik enligt diskrimineringslagens intentioner	Handlingsplan för jämställda löner är en del i jämställdhetsplanen	Torbjörn Rigemar

- Slutsatser av nuläget Yrkeskategorierna hos oss är könsuppdelade.
- Kompetensutveckling/utbildning ges möjlighet till samtliga.
- Föräldraledighet utnyttjas till ingen del av kvinnor.
- Utifrån könsperspektiv görs en riktad rekrytering av personal.

## 8. Insatser fram till och med december

I vår personalpolitik och all verksamhet IF Metall Göteborg deltar/ansvarar i är det självklart att kvinnor och män ska behandlas lika. Könstillhörighet ska inte vara någon belastning vid anställning eller vid utveckling på vår arbetsplats. Målet för vårt arbete är att vi ska ta tillvara på de resurser som varje människa har.

Insatsområdena följer DO:s checklista om jämställdhetsplaners kvalitet.

IF Metall Göteborg

Handels avdelning 24

.....  
Lennart Alverå

.....  
Anne-Maj Lindblom

**Jämställdhet handlar mycket om värderingar. Därför är det viktigt att diskutera sina värderingar i arbetsvardagen.**

**- Om en dålig chef är kvinna är det lätt att vi lägger till ett könsvärderat skällsord. I själva verket spelar ju inte könet något roll - är det en dålig chef är den dålig oavsett man eller kvinna, säger Hans Andersson, handledare i jämställdhets-utbildning för bland annat avdelningsstyrelser.**



# För jämställdhet i det fackliga uppdraget

Detta är ett exempel på hur en avdelning kan arbeta för att få en jämställd fördelning av män och kvinnor i de fackliga uppdragen.

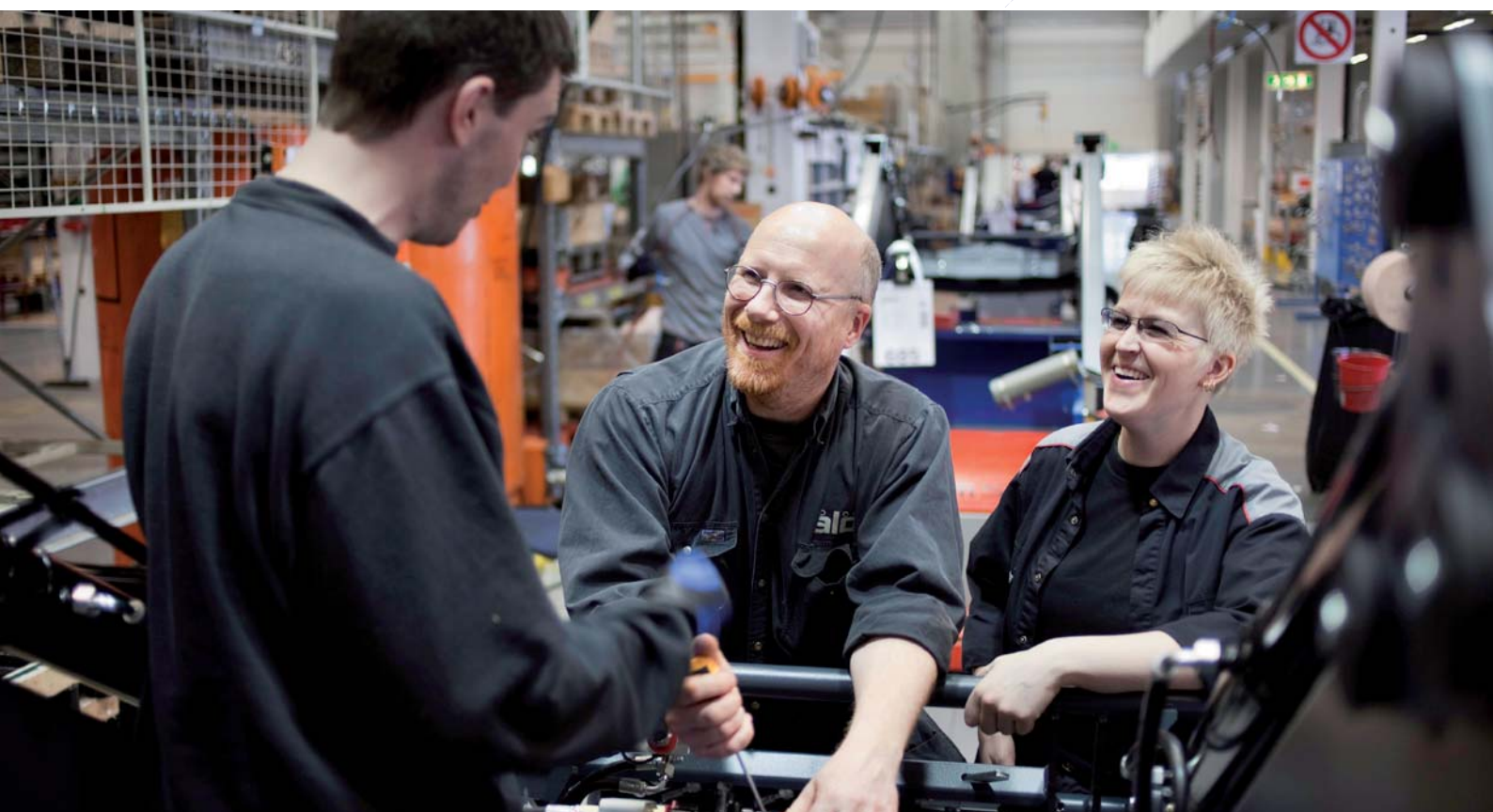
## 1. Könsfördelningen av avdelningens förtroendevalda

	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kvinnor i procent
Aktiva medlemmar	4 877	4 265	610	12,5
Alla förtroendevalda	963	878	85	8,5
<i>Index 70 (se nedan under kommentar vad denna siffra baseras på)</i>				
Avdelningsstyrelse	13	12	1	7,6
Klubbordförande	35	31	4	11,4
Klubbstyrelseledamot	68	57	11	14,7
Kassör	33	29	4	12,1
Revisor	53	44	9	17
Försäkringsrådgivare	42	41	1	2,1
Avdelningsombud	81	75	6	7,4
Skyddsombud	205	199	6	2,8
Huvudskyddsombud	26	24	2	7,7
Jämställdhetsombud	11	6	5	45,4

Avdelningskommittéer	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kvinnor i procent
Försäkring/arbetsmiljö	6	6	-	0
Ungdom	3	3	-	0
Jämställdhet	5	3	2	40
Studie	6	6	-	0
Facklig-politisk	5	4	1	20

De som börjar undersöka och kartlägga jämställdhet på arbetsplatsen och i organisationen upptäcker även andra saker.

– Ofta löser man andra problem på vägen och det skapar en mängd bonuseffekter, säger Hans Andersson.



### Analys

Det råder inte jämn fördelning mellan män och kvinnor bland avdelningens förtroendevalda. Förhållandet mellan andelen kvinnliga förtroendevalda och andelen kvinnliga medlemmar är 70 procent, vilket är lägre än förbundets genomsnitt. Dessutom finns endast en kvinnlig ledamot i avdelningens högsta beslutande organ. Det fattas också kvinnliga deltagare i flera kommittéer.

Det finns så kallade ”manliga och kvinnliga uppdrag” inom avdelningen. Andelen kvinnor är särskilt låg bland skyddsombud och försäkringsrådgivare, medan det finns fler kvinnor bland jämställdhetsombuden.

### Kommentarer

En jämställdhetsplan för en IF Metallavdelning utgår alltid ifrån att mäta fördelningen av män och kvinnor i de olika uppdragen. Denna könsfördelning ligger till grund i de följande avsnitten i jämställdhetsplanen. Uppgifterna finns i Fasan i våra medlemsregister.



Analysen har utgått från förbundets nyckeltal för avdelningar beträffande jämställdhet. Det räknas på förhållandet andelen kvinnliga medlemmar och andelen kvinnliga förtroendevalda. I detta exempel är förhållandet mellan 12,5 procent kvinnliga medlemmar och 8,5 procent kvinnliga förtroendevalda.

Det blir 70 procent – index är 70. Förbundet totalt har en index på 79 procent.

Ytterligare underlag finns att hämta i vårt verksamhetsstöd. Där finns andelen kvinnor/män uppdelat på klubbnivå.

**Tips! Om du inte själv kan hämta uppgifterna, be expeditionspersonalen om hjälp. Avdelningen kan också kontakta organisationsenheten på förbundskontoret.**

## 2. Arbetsförhållanden

### Diskrimineringslagen 4 §

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### Mål

Både kvinnor och män ska känna sig trygga och välkomna i sina uppdrag och i vår avdelning.

### Kartläggning och analys

Sättet att umgås har stor betydelse för hur förtroendevalda, i synnerhet minoriteter, känner sig välkomna och trygga i uppdragen. Det är därför viktigt att uppmärksamma och åtgärda kultur och jargong på avdelnings- och arbetsplatsnivå.

Hur det är på våra arbetsplatser och i vår avdelning har inte undersökts.

### Åtgärder

- Ledamöterna i avdelningsstyrelsen och funktionärerna ska i kontakter med arbetsplatserna fråga om och/eller uppmärksamma och vid behov åtgärda atmosfär och jargong.
- Studieorganisationen kan ta upp de förtroendevaldas ”arbetsförhållande” i våra utbildningar.

### Kommentarer

Jargong och kultur kan vara svårt att definiera. I en ”manlig organisation” som IF Metall kan det lätt hända att hänsyn inte tas till minoriteten.

## 3. Aktivt föräldraskap

### Diskrimineringslagen 5 §

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

### Mål

Det ska vara möjligt att vara aktiv förälder och samtidigt ha fackliga uppdrag.

### Kartläggning och Analys

Det är fyra ledamöter i avdelningsstyrelsen som har barn under 12 år. Det är viktigt att varje klubb kartlägger och uppmärksammar antalet småbarnsföräldrar bland de förtroendevalda.

Det har inte undersökts hur det upplevs att vara aktiv förälder och ha fackliga uppdrag.

### Åtgärder

- Verksamhetsansvariga kan lägga möten och konferenser så att det är möjligt att kombinera med ett aktivt föräldraskap, i normalfallet klockan 08.30–16.00.
- Styrelsen på avdelning/klubb har ansvar för att föräldralediga informeras om verksamheten.
- Studieorganisationen kan prioritera externat och studiecirkel vid studie verksamhet.
- Göra en enkel undersökning bland främst småbarnsföräldrar hur det går att kombinera de fackliga uppdragen med föräldraskap.

### Kommentarer

Rapporten 39 steg för ökad jämställdhet tar upp att kvinnor och män ska dela på ansvaret för hem och familj och att IF Metall ska verka för detta. Det är särskilt viktigt att vi organiserar vår egen verksamhet, så att det går att kombinera ansvar för hem och familj med ett fackligt förtroendeuppdrag.

## 4. Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier

### Diskrimineringslagen 6 §

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### Mål

Inga förtroendevalda/medlemmar ska utsättas för kränkningar inom den fackliga verksamheten.

Det ska inte råda något tvivel om vad vi menar med sexuella trakasserier, trakasserier grundat på kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder eller religion, bland förtroendevalda och medlemmar.

### Kartläggning och Analys

Avdelningen har inte sammanställt eller undersökt om förtroendevalda/medlemmar har utsatts för kränkningar inom den fackliga verksamheten.

### Åtgärder

- Avdelningsstyrelsen ska arbeta efter handlingsplanen.
- Avdelningsstyrelsen ska stödja att klubbarna upprättar en egen plan.

### Kommentarer

Handlingsplaner för att motverka trakasserier baserat på kön eller sexuella trakasserier inom den fackliga organisationen ska finnas inom varje avdelning.

Exempel på en handlingsplan för avdelning finns i bilaga.

## 5. Kompetensutveckling

### Diskrimineringslagen 7 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

### Diskrimineringslagen 8 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

### Mål

Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till utveckling och facklig utbildning inom avdelningen.

Det ska vara en jämn fördelning av kvinnor och män på alla uppdrag inom avdelningen.

### Kartläggning och analys

Under förra året har avdelningens medlemmar deltagit på 782 utbildningsdagar. Totalt har 395 personer deltagit. Av dem är 53 kvinnor eller 13,4 procent. Det är visserligen något högre än andelen kvinnliga medlemmar. Trots detta behövs ytterligare satsningar.

### Åtgärder

- Studieorganisatören kan inom områden/uppdrag där representationen av kvinnor är låg göra speciella satsningar för att rekrytera kvinnliga deltagare till studier.
- Studieorganisatören kan se till att avdelningens studier i första hand är externat och studiecirklar.
- Studieorganisatören kan arrangera en "tjejkurs" nästa år, för att på detta sätt öka antalet kvinnliga förtroendevalda.

### Kommentarer

Det kan även finnas skäl för studieorganisatören att analysera de olika utbildningarna med avseende på kön.

## 6. Rekrytering

### **Diskrimineringslagen 9 §**

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

### **Mål**

Andelen kvinnliga förtroendevalda inom avdelningen ska minst motsvara andelen kvinnliga medlemmar.

Andelen kvinnor i beslutande organ ska vara minst 30 procent.

Inom olika uppdrag ska det vara en jämn fördelning av kvinnor/män.

### **Kartläggning och analys**

Könsfördelningen på första sidan visar att det inte råder jämn fördelning bland avdelningens förtroendevalda. Det finns därför flera skäl att åtgärda detta.

### **Åtgärder**

- Avdelningsordföranden kan informera avdelningens valberedning om avdelningens jämställdhetsmål.
- Avdelningsstyrelsen ska verka för att det inrättas jämställdhetsombud på alla klubbar.
- Avdelningsstyrelsen kan samla klubbarnas valberedningar och informera om avdelningens jämställdhetsmål.
- Försäkrings- och arbetsmiljökommittén kan göra särskilda satsningar för att rekrytera skyddsombud och försäkringsrådgivare.

### **Kommentarer**

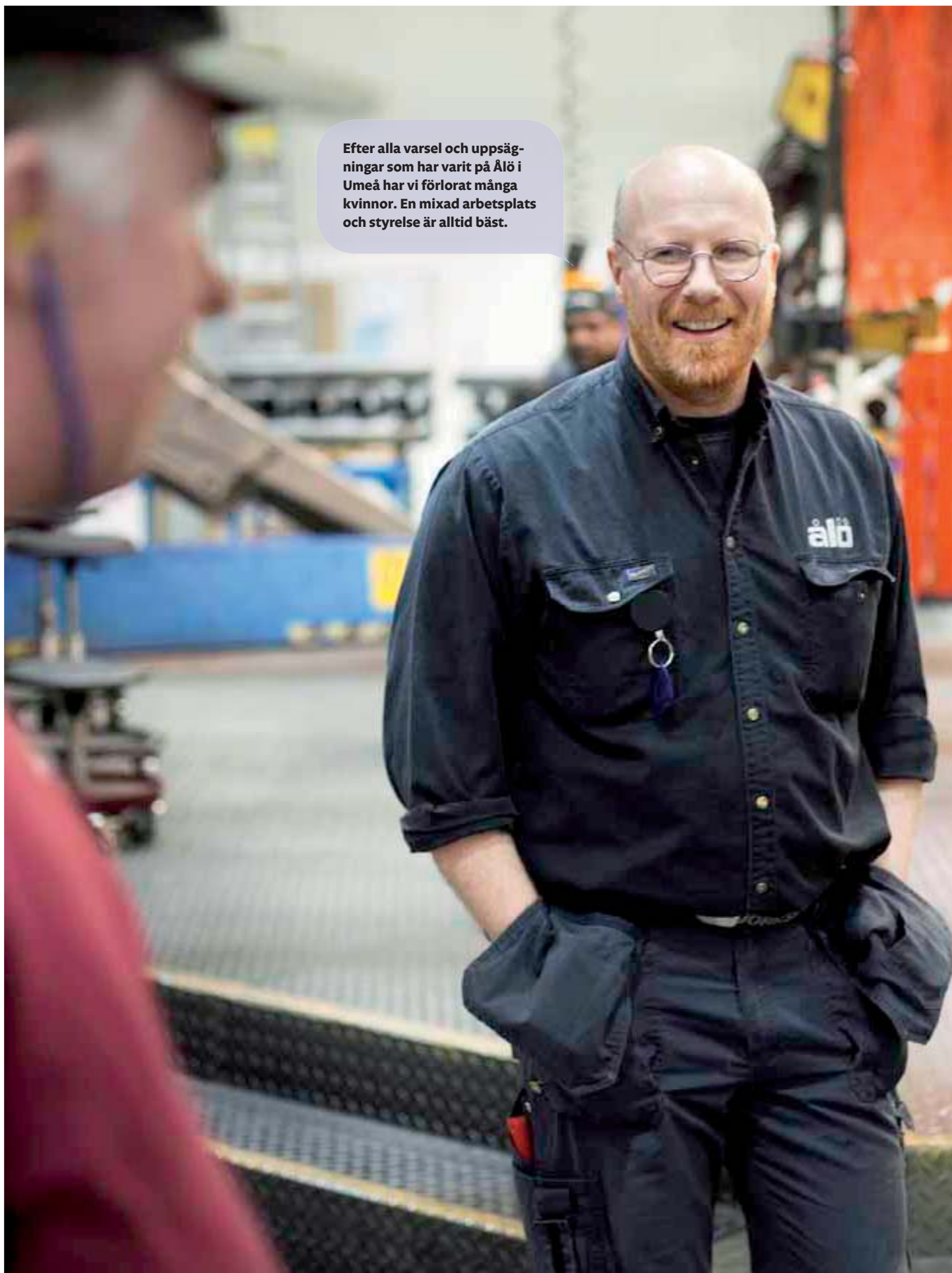
En minoritet bör uppgå till 30 procent för att kunna göra sig hörd och få inflytande. För att nå målet om rättvis representation bör därför andelen kvinnliga förtroendevalda i förbundets beslutande organ vara minst 30 procent. Det finns mer att läsa i förbundets jämställdhetspolicy Riktlinjer för en jämställd organisation.

På övriga fackliga uppdrag ska andelen fackliga förtroendevalda spegla andelen kvinnliga medlemmar.

Inom förbundet finns ett antal nyckeltal för avdelningarnas verksamhet. Ett av dessa nyckeltal är förhållandet mellan andelen kvinnliga medlemmar och andelen kvinnliga förtroendevalda. Vid verksamhetsplaneringen ska mål för detta nyckeltal anges.

Det finns andra exempel på aktiviteter som kan arrangeras för att höja andelen kvinnliga förtroendevalda. Någon avdelning har särskilda insatser för kvinnor som minoriteter. Det har skett genom kvinnliga nätverk och utbildning enbart för kvinnor.

Efter alla varsel och uppsägningar som har varit på Ålö i Umeå har vi förlorat många kvinnor. En mixad arbetsplats och styrelse är alltid bäst.



# För jämställdhet på arbetsplatsen

**Detta är ett exempel på hur en avdelning kan arbeta för att stödja klubbarnas arbete med att få en jämställd arbetsplats med jämställda arbetsvillkor.**

## 1. Arbetsförhållanden

### **Diskrimineringslagen 4 §**

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### **Mål**

Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ.

### **Kartläggning och analys**

*Exempel på kartläggningar - kopplade till åtgärderna i exemplet*

Underlag för punkt 1–4 finns att hämta ur undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor.

- Vilka företag är anslutna till företagshälsovård samt hur stor är andelen kvinnor och män som omfattas inom avdelningen.
- Vilka företag omfattas av arbetsmiljöavtal samt hur stor är andelen kvinnor och män som omfattas inom avdelningen.
- Vad innehåller arbetsmiljöavtalen, till exempel:
  - regler om lokal partssamverkan
  - arbetsmiljöutbildning
  - rehabilitering
  - företagshälsovård
  - övrigt.
- Hur ser utvecklingsmöjligheterna ut för kvinnor och män.
- Vilka typer av arbeten utför kvinnor respektive män, till exempel när det gäller:  
*(gör en grov kartläggning)*
  - underhåll
  - bearbetning
  - svetsning
  - lagerarbete
  - kvalificerad montering
  - enkel montering
  - processarbete
  - övrigt.

- Vilka möjligheter har kvinnor och män till obetald/betald ledighet för fysisk träning som del i det förebyggande arbetet för att motverka arbetsskador.

#### *Analys*

Analysera kartläggningarna utifrån hur förhållandet ser ut för kvinnor respektive män. Finns skillnader bör dessa ligga till grund för successiva åtgärder.

### Åtgärder – några exempel

Åtgärder som syftar till att:	Ansvar	Tidsplan
<p>Alla medlemmar ska vara kopplade till en kvalitetssäkrad företagshälsovård med förebyggande arbete som kartläggning, analys och åtgärder utifrån ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Vid behov vara stöd till det lokala facket vid förhandlingar.</p> <p>Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p>		
<p>Klubbar ska träffa lokala arbetsmiljöavtal. Avtalen ska ha fokus på kvinnors arbetsmiljö och arbetsmiljöproblem, liksom behovet av ett fungerande rehabiliteringsarbete på arbetsplatsen.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Vid behov vara stöd till det lokala facket vid förhandlingar.</p> <p>Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p>		
<p>Arbetsorganisationen på företagen stöder ökad jämställdhet och möjligheter till utveckling i lön.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Vid behov vara stöd till det lokala facket i utvecklings-sammanhang när det gäller att ge lika möjligheter till utveckling för kvinnor och män.</p> <p>Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p>		



- Hur många har egentligen gjort en lönekartläggning på arbetsplatsen innan de går in och förhandlar? Ta med en förhandlare i jämställdhetsarbetet och starta med lönerna.



Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
<p>Ge klubbar och avdelningsombud råd om relevanta kartläggningar som kan ligga till grund för åtgärder i den lokala jämställdhetsplanen på företaget, till exempel:</p> <p><i>Fysiska förhållanden</i> Lokaliteter, som tillgång till omklädningsrum, duschar, toaletter. Finns de för både kvinnor och män och i tillräcklig omfattning?</p> <p><i>Tunga lyft</i> Finns hjälpmedel? Hur ser arbetsorganisationen ut?</p> <p><i>Arbetsorganisation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Andel kvinnor och män i olika befattningar.</li> <li>• Andel kvinnor och män med olika typer av arbetstider, dagtid, skift, med mera.</li> <li>• Andel kvinnor och män med heltids- respektive deltidsanställning.</li> <li>• Hur stor andel av olika befattningars arbetsuppgifter utgörs av repetitiva arbetsmoment.</li> <li>• Hur ser utvecklingsmöjligheterna ut i manliga respektive kvinnliga befattningar.</li> </ul> <p><i>Sjukfrånvaro, arbetsskador</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukskrivningar utifrån kön</li> <li>• Arbetsskador utifrån kön</li> </ul> <p><i>Riskbedömningar utifrån kön</i></p> <p><i>Psykosociala arbetsförhållanden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generaliseringar om kvinnor och män</li> <li>• Språk</li> <li>• Bilder</li> </ul>		

#### Utvärdering/kommentar till förra årets plan

- Vilka åtgärder har genomförts som planerat?
- Finns det åtgärder som också bör tas upp i årets handlingsplan?
- Övrigt.

## 2. Aktivt föräldraskap

### Diskrimineringslagen 5 §

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

#### Mål

Kvinnor och män ska dela på ansvaret för hem och familj.

#### Kartläggning och analys

*Exempel på kartläggningar – kopplade till åtgärderna i exemplet*

Finns det problem på arbetsplatserna att förena arbete och föräldraskap?

#### Analys

Vilka är de huvudsakliga hindren.

## Åtgärder – några exempel

Åtgärder som syftar till att:	Ansvar	Tidsplan
<p>Större hänsyn tas till familjesituationen vid ändrad arbetstidsförläggning, skiftgång och övertid.</p> <p>Ökad möjlighet till flexitid.</p> <p>Hänsyn tas till familjesituationen vid ledighet i samband med olika typer av lov, exempelvis sommar-, påsk- och sportlov samt julledighet.</p> <p>Ett öppethållande på dagis som överensstämmer med skiftgående föräldrars behov.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Ta fram exempel på hur ett lokalt avtal skulle kunna se ut. Vid behov vara stöd i det lokala förhandlingsarbetet.</p> <p>Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p>		
<p>Stimulera pappor att ta ut ökad föräldraledighet genom ökad information.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p> <p>Visa de ekonomiska konsekvenserna för familjer med olika inkomster.</p>		
<p>Arbetsgivarens skyldighet att i tid meddela om övertid och att denna tid förlängs.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Ta fram exempel på hur ett lokalt avtal skulle kunna se ut. Vid behov vara stöd i det lokala förhandlingsarbetet.</p> <p>Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p>		

Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
<p>Ge klubbar och avdelningsombud exempel på relevanta kartläggningar som kan ligga till grund för åtgärder i den lokala jämställdhetsplanen, till exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uttag av föräldraledighet, vård av sjukt barn, pappadagar.</li> <li>• Övertidsarbete och kön.</li> <li>• Mötestider.</li> <li>• Finns det hinder för kvinnor eller män att vara föräldralediga eller för att vårda sjuka barn.</li> <li>• Genomförs utvecklingssamtal före och efter föräldraledigheten.</li> </ul>		

#### Utvärdering/kommentar till förra årets plan

- Vilka planerade åtgärder har genomförts?
- Finns det åtgärder som också bör tas upp i årets handlingsplan?
- Övrigt.

### 3. Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier

#### Diskrimineringslagen 6 §

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

#### Mål

Handlingsplaner för att motverka trakasserier baserat på kön eller sexuella trakasserier ska finnas på alla arbetsplatser

#### Kartläggning och analys

*Exempel på kartläggningar - kopplade till åtgärderna i exemplet*

Kartläggning av andelen företag som har handlingsplaner för att motverka trakasserier baserat på kön eller sexuella trakasserier.

#### Analys

På hur stor andel av arbetsplatserna saknas handlingsplan för att motverka trakasserier baserat på kön eller sexuella trakasserier.

#### Åtgärder – några exempel

Åtgärder som syftar till att:	Ansvar	Tidsplan
<p>Det ska finnas handlingsplan för att motverka sexuella trakasserier och trakasserier baserat på kön på alla arbetsplatser.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p>		

Åtgärd	Ansvar	Tidsplan
<p>Ge klubbar och avdelningsombud råd om relevanta kartläggningar som kan ligga till grund för åtgärder i den lokala jämställdhetsplanen, till exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finns en handlingsplan för att motverka trakasserier baserat på kön och sexuella trakasserier.</li> <li>• Är handlingsplanen känd på företaget.</li> <li>• Har någon utsatts för kränkande behandling baserat på kön eller sexuella trakasserier.</li> <li>• Vilken position hade personen som kränkte.</li> <li>• Har kränkningarna upphört.</li> <li>• Har personer som utsatts för ovälkomna närmanden av överordnad blivit sämre behandlade.</li> <li>• I vilket sammanhang sker/förekommer trakasserier.</li> </ul>		
<p>Öka kunskapen om vad en handlingsplan bör innehålla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information/utbildning av chefer.</li> <li>• Utse kontaktpersoner.</li> <li>• Upprätta en beredskapsplan.</li> <li>• Planen ska vara känd bland personalen.</li> <li>• Chefer och arbetsledare ansvarar för att det inte förekommer kränkande bilder, föremål eller material på arbetsplatsen.</li> </ul>		

#### Utvärdering/kommentar till förra årets plan

- Vilka planerade åtgärder har genomförts?
- Finns det åtgärder som också bör tas upp i årets handlingsplan?
- Övrigt.

## 4. Kompetensutveckling

### Diskrimineringslagen 8 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

### Mål

Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i lika omfattning.

### Kartläggning och analys

*Exempel på kartläggningar – kopplade till åtgärderna i exemplet*

Underlag finns i undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor.

- Andel klubbar som tecknat kompetensutvecklingsavtal samt dess innehåll.
- Hur stor andel av företagen genomför systematiskt utvecklingssamtal för samtliga industriarbetare.
- Hur stor andel män respektive kvinnor omfattas av utvecklingssamtal.
- Hur stor andel kvinnor respektive män omfattas av utbildningsplaner. Det vill säga planer där det konkret redovisas vilka insatser som kommer att göras på individnivå när det gäller traditionell utbildning via kurser eller via lärande i praktiskt direkt i arbetet.

### Analys

Analysera kartläggningarna utifrån hur förhållandet ser ut för kvinnor respektive män. Finns skillnader ska dessa ligga till grund för åtgärder.

## Åtgärder – några exempel

Åtgärder som syftar till att:	Ansvar	Tidsplan
<p>Stödja det lokala arbetet med kompetensutveckling så att befattningar blir mer könsblandade.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p> <p>Vara stöd till klubbar i förhandlingar.</p>		
<p>Det tecknas lokala kompetensutvecklingsavtal som stöder ökad jämställdhet.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud.</p> <p>Vara stöd till klubbar i förhandlingar.</p>		
<p>Ge klubbar och avdelningsombud råd om relevanta kartläggningar som kan ligga till grund för åtgärder i den lokala jämställdhetsplanen, till exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Könsuppdelad statistik över anställda som deltagit i utbildning och kompetensutveckling.</li><li>• Intresse för utveckling.</li><li>• Utvecklingsplaner för kvinnor och män.</li></ul>		

### Utvärdering/kommentar till förra årets plan

- Vilka planerade åtgärder har genomförts?
- Finns det åtgärder som också bör tas upp i årets handlingsplan?
- Övrigt

## 5. Rekrytering

### Diskrimineringslagen 7 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

### Diskrimineringslagen 9 §

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

## Mål

Kvinnor och män ska ha trygghet i anställningen och stöd i omställningen.

Alla befattningar ska på sikt bestå av minst 40 procent av det underrepresenterade könet.

## Kartläggning och analys

*Exempel på kartläggningar – kopplade till åtgärderna i exemplet*

- Hur stor andel kvinnor och män finns inom industriprogrammets olika linjer.
- Hur vanligt är det med deltidsarbete fördelat på kvinnor och män.
- Hur stor andel av kvinnor respektive män har visstidsanställningar  
Underlag finns från undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor.

## Analys

Analysera kartläggningarna utifrån hur förhållandet ser ut för kvinnor respektive män. Finns skillnader ska dessa ligga till grund för åtgärder

## Åtgärder – några exempel

Åtgärder som syftar till att:	Ansvar	Tidsplan
<p>Få fler tjejer att söka till industriutbildningar.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Öka andelen kvinnor som genomför skolinformation med x procent.</p> <p>Skolinformationen ska vara en viktig del i ungdomskommitténs arbete.</p>		
<p>Genomföra rätt till heltid och deltid ett eget val.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Förhandla fram lokala avtal i den mån riksavtalen inte förändras.</p>		
Åtgärder	Ansvar	Tidsplan
<p>Ge klubbar och avdelningsombud råd om relevanta kartläggningar som kan ligga till grund för åtgärder i den lokala jämställdhetsplanen, till exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Är arbetsplatsen anpassad för både kvinnor och män.</li> <li>• Är befattningar ”könsmärkta”.</li> <li>• Rekryteringsgruppens sammansättning.</li> <li>• Andel kvinnor och män med tidsbegränsade anställningar.</li> </ul>		

## Utvärdering/kommentar till förra årets plan

- Vilka åtgärder har genomförts som planerats?
- Finns det åtgärder som också bör tas upp i årets handlingsplan?
- Övrigt.

## 6. Lönekartläggning

### **Diskrimineringslagen 10 §**

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

### **Mål**

Kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling

### **Kartläggning/analys**

*Exempel på kartläggningar-- kopplade till åtgärderna i exemplet*

Underlag finns i undersökningen Industriarbetarnas arbetsvillkor.

- Hur många klubbar har gjort lönekartläggning på arbetsplatsen enligt diskrimineringslagen.
- Hur många klubbar har gjort löneanalyser enligt kollektivavtalet kopplat till den årliga löneförhandlingen.
- Hur många förtroendevalda som har utbildning i lönekartläggning

### *Analys*

Analysera underlaget.

## Åtgärder – några exempel

Åtgärder som syftar till att:	Ansvar	Tidsplan
<p>Erbjuda utbildning i lönekartläggning.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Inventera utbildningsbehovet. Ta upp lönekartläggning och löneanalyser på olika typer av möten. Arrangera konferens.</p>		
<p>Klubbar genomför lönekartläggningar/analyser inför de årliga löneförhandlingarna.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud. Erbjud utbildning.</p>		
<p>Lönekartläggning/analys genomförs på arbetsplatser som saknar klubb.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Avdelningen kräver att en löneanalys ska göras och ligga till grund för fördelning av det nya löneutrymmet.</p>		
<p>Införa lönesystem som stöder en jämställd utveckling i arbete och lön.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Rekrytera förtroendevalda till kurserna Hållbart arbete samt Lönesystem och befattningsutveckling. Erbjud kurser i avdelningsregi.</p>		
<p>Se över värderingen av arbetet.</p> <p><i>Hur – Exempel:</i> Ta upp frågan på exempelvis representantskapsmöten och träffar för ordföranden, avdelningsombud samt skyddsombud. Erbjud utbildning.</p>		

## Utvärdering/kommentar till förra årets plan

- Vilka planerade åtgärder har genomförts?
- Finns det åtgärder som också bör tas upp i årets handlingsplan?
- Övrigt.

# Uppdragsbeskrivning

Jämställdhetsansvarig i avdelningen

Uppdraget innebär att vara drivande i avdelningens jämställdhetsarbete. Det handlar både om att se till att avdelningens sätt att arbeta är jämställt och att stödja jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna inom avdelningen.

### **Som jämställdhetsansvarig i avdelningen ska du:**

- Planera och lägga förslag på en verksamhetsplan för avdelningens jämställdhetsverksamhet. Planen bör innehålla dels en handlingsplan för jämställd representation, dels en handlingsplan för ökad jämställdhet på arbetsplatserna. Innehållet i respektive plan ska spegla krav och önskemål från klubbar, arbetsplatsombud och medlemmar.
- Vara väl insatt i avdelningens övriga verksamhet och bidra med jämställdhetsaspekten när avdelningsstyrelsen diskuterar och beslutar. Ge fortlöpande rapporter till avdelningsstyrelsen om jämställdhetsverksamheten.
- Arbeta för att ett aktivt jämställdhetsarbete förs även på arbetsplatser utan fackklubb. Se uppdragsbeskrivning för jämställdhetsansvarig i klubb.
- Arbeta för att jämställdhet råder bland avdelningens förtroendevalda. Här är samverkan med valberedningen och studieorganisatören viktig.
- Utbilda klubbarnas valberedningar, så att jämställdhetsperspektivet ingår på ett bra sätt i deras arbete.
- Vara väl insatt i jämställdhetslagstiftningen och regelbundet följa förbundets jämställdhetsarbete och utvecklingen på området.

### **Stöd till dig som har uppdraget:**

- Om det finns behov kan avdelningen även utse en jämställdhetskommitté till hjälp i arbetet.
- På förbundskontoret finns de jämställdhetsansvariga och på avdelningen finns styrelsens ledamöter. Du kan med fördel även samarbeta med avdelningens integrationsansvariga.

### **Fakta för dig som har uppdraget:**

- Jämställdhetsansvarig utses av styrelsen vid konstituerande styrelsemöte. Om den jämställdhetsansvarige väljs utanför styrelsen kan han/hon adjungeras till styrelsen.
- Mandattiden avgörs av avdelningen.

# Beredskapsplan vid kränkning på grund av kön och sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen 3 kap. 6 §.

Denna punkt ska innehålla:

- en policyförklaring och en definition av begreppet sexuella trakasserier/kränkningar på grund av kön
- en beredskapsplan för hur arbetsgivaren ska agera om problemet någonsin uppstår (vilket ska göras känt för samtliga arbetstagare). Beredskapsplanen bör innehålla en beskrivning av den informella och den formella hanteringen av en anmälan från en anställd
- vilka åtgärder som ska vidtas för att få stopp på förekommande sexuella trakasserier

Policy om sexuella trakasserier eller kränkningar på grund av kön

Inom IF Metall godtas inte sexuella trakasserier, dvs. ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande grundat av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Trakasserier grundade på kön är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. De leder också till ett sämre arbetsklimat och påverkar därigenom verksamheten. Trakasserier är en personalfråga, inte en privat fråga för den som drabbas. Observera att det är den trakasserade som avgör vilka handlingar eller beteenden som är kränkande.

Inom IF Metall godtas alltså inte:

- pornografiska bilder (fysiska och digitala)
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring
- könsförnedrande historier och tillmälen
- ovälkomna förslag på sexuella tjänster eller ett tilltvingat sexuellt förhållande

Beredskapsplan

På IF Metalls avdelningsexpedition är personalansvarig funktionär ansvarig för att det finns en beredskapsplan för hur man ska hantera sexuella trakasserier och trakasserier baserat på kön.

Inom IF Metall som facklig organisation bör avdelningsstyrelsen utse en ansvarig person.

Som ansvarig person bör du agera enligt nedanstående riktlinjer.

1. Be personen som är utsatt för trakasserier att berätta så konkret som möjligt. Försök också att tidsbestämma händelserna. Skriv ned det han/hon berättar och läs det sedan högt för personen, så att han/hon kan bekräfta att du uppfattat det hela riktigt.
2. Bekräfta för den drabbade att du tar allvarligt på detta och informera om IF Metalls policy. Informera också att du som ansvarig kommer att starta en utredning som varar under max 30 dagar och att den kommer att hanteras konfidentiellt. Meddela att du återkommer med ärendet och var tydlig med att du kommer att ta ett beslut när du är färdig.
3. Hör med den drabbade om han/hon behöver stöd av någon form.
4. Bekräfta anmälan skriftligt till den drabbade inom sju dagar.
5. Kalla in den person som förmodas ha trakasserat omedelbart. Informera om de anklagelser du tagit emot och lyssna på hans/hennes synpunkter.
6. Meddela att du gör en utredning, hur lång tid den kommer att ta och att du återkommer med ett beslut i ärendet när utredningen är färdig.
7. Informera också om att trakasserier kan få konsekvenser och att även rättsliga åtgärder kan komma ifråga. De utgörs av disciplinpåföljd (varning), omplacering, avstängning, uppsägning, avskedande och åtalsanmälan.
8. Utredningen ska vara avslutad och handlingsplan meddelas till berörda personer 30 dagar efter anmälan.
9. Uppmana den trakasserade att meddela om trakasserier fortsätter. Under alla omständigheter ska arbetsgivaren göra ett uppföljningssamtal 30 dagar efter det att undersökningen slutförts.

## BILAGA 2

Blir du utsatt för trakasserier eller ser någon annan bli trakasserad bör du agera enligt nedanstående riktlinjer:

1. Säg ifrån! Konfrontera personen direkt! Lämna inget utrymme för missförstånd.
2. Anmäl trakasserier till någon du litar på, antingen närmsta chef, ett fackligt ombud eller till någon på personalenheten (se kontaktpersoner nedan). Det viktigaste är att anmälan sker för att trakasserier snabbt ska kunna upphöra.
3. Skriv ner det som hänt så att du lättare kan bearbeta och dokumentera det inträffade. Anteckna klockslag, datum, eventuella vittnen, vad den som trakasserade dig sa och gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.

Kontaktpersoner:

Ansvarig arbetsgivarrepresentant:.....

Facklig representant från respektive organisation: .....

Exempel på konkreta åtgärder

Åtgärd

Personalansvarig funktionär delar ut handlingsplanen till samtliga anställda och går igenom den.

Ansvar

Personalansvarig funktionär

Tidsplan

1 gång per år

Informera om problematiken. Arbetsgivaren redogör sin inställning på en planeringsdag.

Personalansvarig funktionär i förhållande till de anställda.

Avdelningsstyrelsens representant för de förtroendevalda.



**Nedan följer material från IF Metall och andra som ger tips och råd när man gör en handlingsplan för jämställdhet. - BV2000 är också ett mycket bra material när man ska kartlägga lönesituationen på arbetsplatsen.**

**Namn på skriften**

39 steg för ökad jämställdhet  
Industriarbetarnas arbetsvillkor  
Uppdragsbeskrivning för jämställdhetsansvarig i klubb  
Diskrimineringslagen

**Här finns den**

IF Metalls medlemsportal  
IF Metalls medlemsportal  
IF Metalls medlemsportal  
Diskrimineringsombudsmannens hemsida [www.do.se](http://www.do.se)



**IFMETALL**

105 52 Stockholm

08-786 80 00

[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)