

Handlingsplan för mångfald



Facket med kraft

Elektrikerna

Innehåll

Elektrikernas syn på mångfald.....	3
Vision	3
Inkluderande arbetsmiljö	3
Ökad representation i valprocessen	4
Ökad representation i anställningsprocessen.....	5
Visa vad vi vill med kommunikation.....	5
Vägen framåt	6
Förankring, förståelse och acceptans	6
Kontinuitet och utbildning.....	7
Förslag till beslut.....	7

Elektrikernas syn på mångfald

Vi ser på Elektrikerförbundets medlemsinträden att det inte längre är självklart att elektriker i Sverige är en vit, heterosexuell man. Däremot är det få av våra förtroendevalda och personer i ledande positioner inom Elektrikerförbundet som exempelvis har en annan etnisk bakgrund än den nordeuropeiska, är kvinna eller öppet homosexuell.

Elektrikerna är en facklig organisation som organiserar människor som arbetar inom elteknikbranschen. En grundläggande förutsättning för allt vi gör är principen om alla människors lika värde. Därför måste vi också vara en organisation som arbetar för att alla inom våra branscher ska känna sig representerade och välkomna.

Det kan finnas personer som exempelvis ifrågasätter kvinnors plats i elteknikbranschen. I sådana situationer kan vi alltid gå tillbaka till Elektrikerförbundets stadgar. Det är viktigt att alla som engagerar sig inom förbundet lever upp till Elektrikerförbundets värderingar. I våra stadgar står det att vi ska verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati präglad av jämlikhet och en feministisk grundsyn. Därför har vi nolltolerans mot sexism och rasism. Mer om Elektrikerförbundets värdegrund och riktlinjer finns att läsa i stadgarna och förbundets olika policys.

Med rätt förutsättningar och ledarskap är blandade grupper mer innovativa och kreativa, och dessutom blir arbetsmiljön bevisat bättre av mångfald. Att ha medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå våra medlemmars olika behov.

Vision

Hur vet vi att vi har lyckats? Elektrikernas vision i vårt arbete för ökad mångfald är:

När jag tittar på Elektrikerförbundet utifrån ser jag en mängd olika människor som trivs ihop. Elektrikeryrket är för alla och hos oss passar alla in!

I diskrimineringslagen finns sju diskrimineringsgrunder: kön, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning, etnicitet och ålder. Vi kommer inte göra regelbundna mätningar på de sju diskrimineringsgrunderna på annat än kön och ålder då det dels kan vara svårt att mäta, det dels är känsliga personuppgifter men även att sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning, religion och etnicitet är något som vi inte registrerar i vårt medlemsregister. Ett av de största skälen till att jobba för en ökad mångfald är att alla ska kunna hitta sina förebilder i förbundet, därför är vårt fokus den upplevda mångfalden.

Inkluderande arbetsmiljö

Det är viktigt att vi får in personer från olika bakgrunder och med olika erfarenheter till förbundet, men det är minst lika viktigt att få dem att trivas och vilja stanna kvar. För att lyckas med detta behöver vi jobba för att skapa en inkluderande arbetsmiljö där vi har tillit till varandra.

Vi kan exempelvis fråga oss hur vi har betett oss mot människor som ”sticker ut”? Eller som inte är ”den typiske ombudsmannen”. Men än viktigare är att fråga oss: Hur vill vi att det ska se ut?

När du är i tjänst eller utför uppdrag åt förbundet tänk på följande:

- ✓ Vi ska sträva efter att vara goda förebilder.
- ✓ Säg inte ord som ”tjejerna” och ”gubbarna” när du pratar om administratörer, ombudsmän och förtroendevalda.
- ✓ Undvik hårda skämt och exkluderande jargonger.

- ✓ Om en kollega uttrycker sig exkluderande hjälp denna att göra rätt.
- ✓ Kom ihåg att det är okej att göra fel ibland så länge man försöker göra rätt nästa gång. Vi behöver ha en öppen och tillitsfull dialog.
- ✓ Vi markerar oacceptabelt beteende och följer lagar och policys. Vid mobbing och kränkande särbehandling har närmaste chef ett stort ansvar. Våra chefer ska alltid agera professionellt i enlighet med våra policys och riktlinjer.
- ✓ Man är aldrig färdigutbildad. Gå gärna fackliga kurser för att vidareutbilda dig. Våga ställ nyfikna frågor för att lära dig mer.
- ✓ När medarbetarundersökningar genomförs inkludera frågor som lyfter upp diskriminering, mångfald och lika möjligheter och rättigheter.

Ökad representation i valprocessen

Det är av stor vikt att vi inom förbundets representativa organ får in en ökad representation som speglar vår medlemskårs mångfald. Därav är det viktigt att samtliga förtroendepersoner inom organisationen verkar för en schysst, öppen och ärlig valprocess byggd på förtroende. Alla medlemmar – oavsett bakgrund – ska ha möjlighet att bli förtroendevald. För att lyckas med detta behöver vi jobba för att skapa en mer tillåtande organisation där vi lyfter varandra som medlemmar i valprocessen och har tillit till våra representativa organ.

Det är viktigt att inte bara göra valet av vilken person som ska förespråkas utifrån ett mångfalhetsperspektiv utan att även kontrollera kompetens. Annars kan förbundet få interna diskussioner om varför någon som "är mer kvalificerad" ska få kliva åt sidan för mångfalden. Detta kan i förlängningen leda till att det saknas tillit för kandidaten. Däremot ska vi fundera på vad vi menar med kvalificerad. Olika människor kan bidra med olika saker och längst erfarenhet mätt i tid, betyder inte alltid mest relevant kompetens. Det är viktigt att bygga laget och se hur vi istället kan komplettera varandra.

I valprocesser tänk på följande:

- ✓ Att vi värdesätter att individer har olika bakgrund och erfarenhet som kan bidra till Elektrikerförbundets utveckling.
- ✓ Förtroendepersoner verkar för att få fler kandidater att kandidera till förtroendeuppdrag, så att en så stor del som möjligt av medlemskårens mångfald representeras.
- ✓ Förtroendepersoner kan behöva jobba mer proaktivt. Ibland kan ett samtal i ett tidigt stadium från en förtroendeperson behövas för att någon ska våga ställa upp till nominering.
- ✓ Valberedningar ska tillåtas att förorda på sin "nivå" då de behöver se mer på gruppens sammansättning än till den enskilde kandidaten.
- ✓ Valberedningar lägger stor vikt vid personliga egenskaper som vår organisation har nytta av och strävar aktivt efter att ha en representation som består av personer med olika förmågor och perspektiv.
- ✓ Genom att valberedningens förslag presenteras och i stor utsträckning med en motivering kan vi hjälpa de som röstar att se vikten av en mångfald i gruppens sammansättning.

Ökad representation i anställningsprocessen

Vi behöver öka mångfalden i vår personalorganisation. Olika perspektiv och erfarenheter berikar personalgruppen och bidrar till bättre arbetsmiljö när alla tillåts vara sig själva. Våra medlemmar är olika och därför behöver det också återspeglas inom personalen.

Det kan däremot komma att dröja innan vi når en jämn könsfördelning på vår personalstyrka då elteknikbranschen fortfarande är väldigt mansdominerad och en del av rekryteringen sker från branschen. Men det är viktigt att Elektrikerförbundet eftersträvar att vara förebilder när det kommer till mångfald. Det gäller i alla våra rekryteringsprocesser, både när vi anställer ombudsmän såväl som tjänstemän.

I anställningsprocesser tänk på följande:

- ✓ Annonser ska skrivas på ett begripligt sätt utan onödigt svåra ord, fundera kring vad som verkligen är kompetens som individen behöver ha med sig in och vad vi kan erbjuda för kompetensutveckling efterhand.
- ✓ Vi annonserar öppet när vi har lediga tjänster så att fler får möjlighet att söka.
- ✓ Vi lägger stor vikt vid personliga egenskaper som vår organisation har nytta av och strävar aktivt efter att ha en arbetsstyrka som består av personer med olika förmågor och perspektiv.
- ✓ Vi värdesätter att individer har olika bakgrund och erfarenhet som kan bidra till Elektrikerförbundets utveckling.
- ✓ Vi eftersträvar jämn könsfördelning på våra tjänster och efterfrågar det underrepresenterade könet att söka tjänsten som annonseras.

Visa vad vi vill med kommunikation

När det kommer till kommunikation är det viktigt att ha i åtanke vilka som syns från förbundet. Alla medlemmar ska kunna hitta sina förebilder i Elektrikerna. Även om vi kanske inte har den mångfald bland våra representanter idag som vi skulle vilja, så måste vi visa vart vi vill. Goda exempel och förebilder visar vägen för fler och uppmuntrar till att bryta normer. Inledningsvis kan det vara en utmaning att visa upp en bred mångfald då vi idag har få medlemmar med annan bakgrund som är aktiva i Elektrikerna. Och därför har vi även få bilder och videor på medlemmar från exempelvis andra länder. Detta hoppas vi succesivt kunna ändra på.

Elektrikerna är till för alla som jobbar inom elteknikbranschen och därför måste vi också tänka på att kommunicera på ett inkluderande sätt. Det kan i vardagen exempelvis handla om att undvika att använda förkortningar eller ord som är svåra att förstå. Tänk på att anpassa dig till mottagaren.

När du kommunicerar tänk på följande:

- ✓ Har du människor på bild? Se till att det är bra arbetsmiljö och att det gärna finns både män och kvinnor representerade, om möjligt i olika åldrar och från olika bakgrund.
- ✓ Ha alltid mångfald i åtanke när du letar medlemmar som vill ställa upp när förbundet ska uppdatera sin bild- och videobank.
- ✓ En bild säger mer än tusen ord. Tänk på hur bilden är komponerad och vad den förmedlar. Det är viktigt att Elektrikernas bilder utstrålar jämlikhet. Ett vanligt misstag många gör är till exempel att framställa män som aktiva men kvinnor som passiva, poserade och tagna ur sin jobbmiljö. Tänk på att fotografera personer i en miljö som är relevant för budskapet och att kvinnor och män ska behandlas på samma sätt.

- ✓ Tänk på hur du skriver när du exempelvis svarar på mejl från medlemmar. Ett tydligt språk utan förkortningar gör det enklare för alla medlemmar att förstå vad du menar.
- ✓ Tänk på att alla människor är olika och vi tar in information på olika vis. För personer som har dyslexi kan det till exempel vara lättare att ta in mer omfattande information i ett samtal och för andra kan det vara tvärt om, lättare att förstå när man läser än lyssnar.
- ✓ Förutsätt inte att alla har samma kunskaper som du. Förklara hellre för mycket än för lite. I en inbjudan till att välja ombud till CR kan det exempelvis vara bra att skriva ut ”Elektrikernas centrala representantskap (CR)” och en kort förklaring vad det är för något istället för bara ”CR”.
- ✓ Ta vara på medlemmar, förtroendevalda och anställdas språkkunskap och samarbeta gärna med andra organisationer. Går det exempelvis att skapa en tolkbank så vi kan prata med medlemmar eller potentiella medlemmar som inte kan svenska?
- ✓ Elektrikernas hemsida ska vara användarvänlig och anpassad även för de som exempelvis har språksvårigheter eller synnedsättning.
- ✓ Som anställd eller förtroendevald inom Elektrikerna är vi alltid representanter för organisationen, både i den digitala världen och den analoga. Vi står alltid upp för alla människors lika värde och uttrycker oss inte sexistiskt eller rasistiskt. Vi håller en god och schysst ton i allt vi gör.

Vägen framåt

Förankring, förståelse och acceptans

Vad behövs då för att vi ska lyckas bli ett förbund där mångfald är en självklarhet? Där vi har både förtroendevalda och anställda från olika bakgrunder och där alla kan känna att de passar in och trivs. Och vad skulle kunna göra att vi misslyckas?

För att Elektrikernas handlingsplan för mångfald ska nå resultat krävs förankring, förståelse och acceptans. Under vägen framåt tänk därför på följande:

- ✓ Alla chefer i förbundet har ett extra ansvar och behöver ha dialog med personalen om arbetet med mångfald.
- ✓ Kanslichefen har ett övergripande ansvar för bemanningsplaner. Att någon har överblick över all personal hjälper förbundet att få långsiktighet och mångfald med i sin planering.
- ✓ Den centrala och lokala valberedningar har ett stort ansvar i sina processer. De måste bygga laget och se kompetens ur fler synvinklar.
- ✓ Verksamhetsledarna är rekryterare. Rekryteringen till ledande förtroendepositioner börjar redan på arbetsplatsen. Verksamhetsledare har ett stort ansvar över att ha med mångfaldstänket när det kommer till vilka som får chansen att pröva fler uppdrag.
- ✓ Det är viktigt att förbundets arbete med mångfald inte kallas för ett projekt. Vi får inte tro att denna förändring kommer att gå fort. Detta är något som vi alltid ska göra, inte en tillfällig quick fix.
- ✓ Vi måste kontinuerligt jobba för en bättre arbetsmiljö och ökad tillit för att alla ska känna sig välkomna.
- ✓ Vi får inte vara rädda att möta motstånd. För att fler ska få chansen måste några kliva åt sidan och släppa fram dem. Det är inte självklart att mångfald är en fråga som alla vill jobba med,

men vi får inte glömma att vi är en medlemsförening – för *alla* inom elteknikbranschen.

- ✓ Vi följer upp frågor angående mångfald och upplevelsen av denna i medarbetarenkäter och avslutningssamtal med personal.

Kontinuitet och utbildning

Det är viktigt att ha i åtanke att sådana här förändringsprocesser inte går över en natt. Därför behöver vi få en långsiktighet i arbetet. Vi ger därför studiegruppen i uppdrag att årligen genomföra en utbildning i mångfald och representation i medlemsorganisationer.

Studiegruppens uppdrag sammanfattas enligt följande:

- ✓ Centralt studieansvarig ser till att tillsätta en arbetsgrupp inom studiegruppen att ta fram lämplig utbildning för mångfaldsrepresentation i medlemsorganisationer.
- ✓ Utbildningen riktar sig främst till valberedare inom Elektrikerförbundet men kan även erbjudas förtroendevalda, personal och chefer.
- ✓ Utbildningen sker årligen som en central utbildning och kallelse går till samtliga valberedare.

Förslag till beslut

För att uppnå visionen ”När jag tittar på elektrikerförbundet utifrån ser jag en mängd olika människor som trivs ihop. Elektrikeryrket är för alla och hos oss passar alla in!” behöver vi påbörja en förändringsresa.

Därför är arbetsgruppen och förbundsstyrelsens rekommendation till förbundsmötet:

- **Att** anta och börja jobba utefter handlingsplanen för mångfald.