

Handleplan for den lokale ligestillingsindsats i Kreds Midt- og Vestjylland

I henhold til Hovedbestyrelsens beslutning i november 2013 om at styrke ligestillingsindsatsen i Socialpædagogerne har kredsbestyrelsen i Kreds Midt- og Vestjylland udarbejdet nedenstående handleplan.

Formålet med den lokale handleplan er dels at tage initiativer, der medfører, at den politiske repræsentation i Kredsen i alle led i højere grad afspejler medlemmernes kønssammensætning, dels at sikre ligestilling på løn- og ansættelsesforhold mellem kønnene på det socialpædagogiske arbejdsområde.

Kredsens ligestillingsindsats er koncentreret om to hovedoverskrifter:

1. Den kønsmæssige sammensætning af tillidsvalgte i organisationen
2. Sikring af ligestilling på løn- og ansættelsesforhold mellem kønnene på det socialpædagogiske arbejdsområde
 - a. Lokale lønforhandlinger
 - b. Deltidsproblematikken

Handleplan:

Generelt:

- Kredsbestyrelsen afholder en temadrøftelse om ligestilling i efteråret ulige år. I forbindelse med temadrøftelsen evaluerer Kredsen sin ligestillingsindsats.

1. Den kønsmæssige sammensætning af tillidsvalgte i organisationen

Beskrivelse:

Det er en ambition for Socialpædagogerne, at det skal være lige attraktivt for både mænd og kvinder at engagere sig i fagligt arbejde i vores forbund. Handleplanen tager udgangspunkt i, hvordan vi lokalt i kredsen kan arbejde frem mod Socialpædagogernes målsætning om, "at den kønsmæssige sammensætning af tillidsvalgte, skal afspejle medlemmernes kønsmæssige sammensætning".

Handleplanen dækker over alle valg fra de på generalforsamlingen afholdte valg til lokale udvalg og sektioner, samt TR og AMR.

Handleplan:

- I forbindelse med alle personvalg i Kredsen opfordres der til, at kandidater fra begge køn opstiller. Der er særlig opmærksomhed på, at det underrepræsenterede køn i henhold til medlemmernes kønssammensætning inspireres og opfordres til at kandidere. Dette gøres bl.a. ved at sende potentielle kandidater beskrivelse af hvervets indhold og tidsforbrug.
- I forbindelse med tilrettelæggelse af aktiviteter for tillidsvalgte i organisationen vil vi have en forøget interesse på, hvorvidt forskellige møde-former har en betydning for repræsentationen af mænd og kvinder. Dette gøres bl.a. ved en spørgeskemaundersøgelse med udgangspunkt i beskrivelsen af hvervets indhold og tidsforbrug.
- For nyvalgte TR og medlemmer til kongresdelegationen etableres mentorordninger. Formålet hermed er at gøre opstarten i det nye hverv lettere tilgængelig for den enkelte ved at tilgodese den usikkerhed, flere kan føle i forhold til at bestride et ukendt hverv.
- Der kan ydes tilskud til barnepasning ved organisationens arrangementer, hvor dette er en forudsætning for det pågældende medlems deltagelse.

2. Sikring af ligestilling på løn- og ansættelsesforhold mellem kønnene på det socialpædagogiske arbejdsområde

I kredsens lokale arbejde med ligestilling på arbejdspladserne, er der især 2 temaer, der er væsentlige:

a. Lokale lønforhandlinger**Beskrivelse**

På trods af hensigterne i kredsens lokallønsstrategi kan det konstateres, at der opstår lønforskelle mellem mænd og kvinder i de lokale lønforhandlinger. Det skal derfor forsat være et stort opmærksomhedspunkt, at køn hverken direkte eller indirekte bliver afgørende i de lokale lønforhandlinger.

Handleplan:

- Kredsen har i sin lønpolitik særligt fokus på ligeløn i lokal løndannelse.
- FTR/TR har med kompetencen til at forhandle og aftale lokal løn en særlig forpligtelse til at sikre, at alle medlemmer får vurderet sin løn ved lønforhandlingen og bliver indstillet til lokal løn, når det er relevant.
- Der skal i forbindelsen med lønforhandlingerne være ekstra opmærksomhed på processen for indstillinger og kriterierne for tildeling af lokal løn.

- Der skal i de lokale lønforhandlinger være fokus på, at også kvinder på barselsorlov får vurderet sin løn.

b. Deltidsproblematikken

Beskrivelse:

Indenfor det socialpædagogiske arbejdsområde er deltidsansættelser i høj grad anvendt. Især indenfor voksen handicap området er deltidsansættelser meget udbredt. Det kan være svært at få økonomien til at hænge sammen i en deltidsstilling, det påvirker kvinders pensionsopsparing og livsindkomst negativt, og det medvirker til at fastholde kvinden som den primære omsorgsperson i hjemmet. Deltidsansættelser har derfor både negativ indflydelse på ligeløn og ligestilling i hjemmet.

Handleplan:

- Kredsen vil overfor de lokale arbejdsgivere arbejde for, at den fælles målsætning mellem KL og Forhandlingsfællesskabet "Fra deltid til fuldtid" prioriteres og implementeres i videst mulig omfang i Kredens 9 kommuner.
- Kredsen vil sætte fokus på at ruste MED repræsentanterne til at sætte fokus på parternes fælles målsætning "Fra deltid til fuldtid".
- Kredsen har i sine retningslinjer for lokale arbejdstidsaftaler særligt fokus på, at der skal være sammenhæng mellem arbejdsliv og familie-fritidsliv

Vedtaget af Kredsbestyrelsen 19. marts 2021