

# Handlingsplan för jämställd representation

2022

## Innehållsförteckning

Inledning .....	2
Bakgrund.....	2
Arbetsätt, strategi och utgångspunkt.....	2
Syfte .....	3
Mål .....	3
Övergripande mål.....	3
Redovisning av delmål och resultat för 2021.....	7
Delmål för 2022.....	9

## Inledning

Seko sjöfolks styrelse har i enlighet med verksamhetsplan 2018–2021 verkat för att öka medlemmarnas demokratiska inflytande och engagemanget för organisationens gemensamma intressen, liksom målsättningen att utveckla nya inkluderande samarbetsformer.

Styrelsen föreslår i sitt förslag till verksamhetsplan för 2021 att detta arbete ska fortsätta samordnas genom en denna handlingsplan för jämställd representation och att de delmål som inte uppnåddes under 2020 på grund av coronapandemin ska överföras till 2021. Seko sjöfolks styrelse är ytterst ansvarig för att alla delar av Seko sjöfolks organisation arbetar med, följer och genomför denna plan.

## Bakgrund

I enlighet med Sekos stadgar har vi till uppgift att ”Främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och i samhället i övrigt.” Att andelen män på inflytelserika positioner är så mycket större än andelen män bland Seko sjöfolks medlemmar är därför något vi behöver ändra på av följande skäl:

- Demokrati. Alla ska ha lika rätt och samma möjligheter.
- Hållbarhet. Ta vara på kompetens hos både gruppen kvinnor och gruppen män.
- Attraktiv organisation: En överlevnadsfråga. Jämställdhetsåtgärder skapar också mer värden eftersom organisationen fungerar bättre utan begränsande normer och att alla ges ökade möjligheter att trivas och utvecklas i arbetet.
- Trovärdighet: Tydligt jämställdhetsarbete är ett sätt att öka förtroendet för organisationen.

Styrelsen har sedan 2018 arbetat med att ta fram och arbetat strukturerat denna plan. Erfarenheter från och kunskaper om hur andra fackliga organisationer arbetar med frågan har samlats in.

Styrelsen har valt en arbetsprocess som fokuserar på diskussion och insikter inom hela organisationen. Fördelarna med det är att många blir delaktiga och bärare av de nya arbetsformerna och jämställdhetsarbetet. Detta kan ta något längre tid och det finns en risk att arbetet uppfattas som mycket snack och lite verkstad. Styrelsen är medveten om att det därför krävs att varje ledamot i styrelsen prioriterar jämställdhetsarbetet och är drivande i arbetet med att genomföra denna plan.

## Arbetsätt, strategi och utgångspunkt

Seko sjöfolk har genom en medlemsenkät 2018 och analysen av den kommit fram till att behöva göra insatser för jämställd representation inom fem områden:

- Ledarskap (mål, planer och budget, uppföljning och utveckling)
- Val och förtroendeuppdrag (främjande rutiner och stöd)
- Möten och arbetskultur (inkluderande med delaktighet)
- Fackligt arbete (prioritera att driva frågor som rör jämställdhet)
- Kommunikation (medveten och inkluderande)

Därför är arbetssättet vi använder för att genomföra åtgärderna i denna plan indelat i ovan områden för insatser. Varje område kräver åtgärder på alla nivåer och i flera delar såväl av vår demokratiska organisation som bland vår personal.

Strategin för vårt arbete vilar på en strukturerad samordning av följande faktorer:

- Ett aktivt ledarskap som lyfter frågan och vill förändra
- Systematik – kartlägga, analysera, åtgärda och utvärdera
- Ekonomiska resurser och tydlig ansvarsfördelning
- Uthållighet och långsiktighet
- Kunskap, reflektion och förankring
- Praktisk handling

För att utvärdera målen i denna handlingsplan tar vi utgångspunkt i fördelningen mellan kvinnor och män bland Seko sjöfolks medlemmar och nyckelpositioner i organisationen. Vår utgångspunkt och nollmätning har vi valt att sätta till januari 2019, eftersom januari är den månad vi använder som underlag i andra redovisningar. Därefter ska vi varje år följa upp hur siffrorna för antalet och andel kvinnor och män ser ut i januari varje år. Underlaget för siffrorna över antal och andelar hämtas från Sekos verksamhetssystem och medlemsregister Puma.

Vi använder könsuppdelad statistik för att på så sätt utvärdera om våra mål bidrar till syftet med den förändring vi vill se: Att Seko sjöfolk ska ha jämställd representation. Vi är medvetna om att det går att mäta och räkna på andra sätt och att det finns problem med det arbetssätt vi valt, till exempel vad gäller uppdelningen mellan kvinnor och män och att inte redovisa andra könsidentiteter.

Därför ska de faktiska siffrorna ska därför betraktas som en metod (snarare än ett mål eller ett resultat) för att skapa förutsättningar, möjligheter och ge utrymme åt underrepresentera de grupper, vilket i det här fallet är personer som definierar sig som kvinnor, transpersoner, icke-binära, intergender, gender queer eller inte alls.

## Syfte

Syftet med denna handlingsplan är att Seko sjöfolk ska ha jämställd representation genom ökad delaktighet med målsättning att utveckla nya inkluderande arbetsformer.

## Mål

Att arbeta med jämställdhetsfrågor är komplext. Det finns ingen färdig mall för hur vi ska arbeta med detta och därför vet vi av erfarenhet att uppsatta mål inte alltid får önskvärt utfall. Det gör att vi får prova oss fram och att vi under arbetsprocessen får utvärdera så väl mål som metoder.

## Övergripande mål

År 2024 ska Seko sjöfolk ha jämställd representation. Med detta menas att fördelningen mellan kvinnor och män på nyckelpositioner i organisationen ska motsvara fördelningen mellan kvinnor och män bland medlemmarna (vilket år 2019 var cirka 40 procent kvinnor och 60 procent män).

ANTAL OCH ANDEL MÄN OCH KVINNOR I SEKO SJÖFOLK I JANUARI 2019, 2020, 2021, 2022

	År	Totalt antal	Antal män	Antal kvinnor	Procent män	Procent kvinnor	Kommentar
<b>Medlemmar</b>	2019	4 469	2 712	1 756	61%	39%	Aktiva medlemmar = exkl pensionärer och elever
	2020	4 689	2 836	1 853	60%	40%	
	2021	4 044	2 500	1 544	62%	38%	
	2022	3 749	2 338	1 411	62%	38%	
<b>Ombud till representantskapet</b>	2019	58	45	13	77,5%	22,5%	(Siffror från 2018) Inräknat styrelseledamot samt de som är avslutade 2019-04-30
	2020	57	44	13	77%	23%	
	2021	55	41	14	75%	25%	Röstberättigade till representantskapet. Ord ledamöter + styrelse inkl AU. Valda 2020
	2022	40	30	10	75%	25%	
<b>Ersättare till representantskapet</b>	2019	51	32	19	62,7%	37,3%	Valda 2018
	2020	33	17	16	52%	48%	Valda 2018
	2021	34	20	14	59%	41%	Valda 2020
	2022	30	19	11	63%	37%	
<b>Seko sjöfolks styrelse</b>	2019	15	15	0	100%	0%	Valda 2018 (ersättare medräknad)
	2020	15	14	1	93%	7%	Inkl ersättare
	2021	14	13	1	93%	7%	
	2022	14	12	2	86%	14%	
<b>Arbetsutskott (AU)</b>	2019	4	4	0	100%	0%	Valda 2018
	2020	4	4	0	100%	0%	Valda 2018
	2021	4	4	0	100%	0%	
	2022	4	4	0	100%	0%	3 fr.o.m. februari 2022

	År	Totalt antal	Antal män	Antal kvinnor	Procent män	Procent kvinnor	Kommentar
<b>Sektionsstyrelser</b>	2019	53	32	21	60,4%	39,6%	Ledamöter exkl ersättare
	2020	71	41	30	58%	42%	
	2021	87	51	36	59%	41%	Enl beslut i styrelsen får sektionerna dispens att hålla årsmöte t.o.m. feb 2021
	2022	58	34	24	59%	41%	
<b>Ersättare sektionsstyrelser</b>	2019	29	18	11	62%	38%	
	2020	20	13	7	65%	35%	
	2021	18	13	5	72%	28%	Enl beslut i styrelsen får sektionerna dispens att hålla årsmöte t.o.m. feb 2021
	2022	11	8	3	73%	27%	
<b>Sektionsordförande</b>	2019	9	7	2	78%	22%	
	2020	9	7	2	78%	22%	
	2021	9	7	2	78%	22%	
	2022	10	8	2	80%	20%	
<b>Vice ordförande sektionerna</b>	2019	15	12	3	80%	20%	Samtliga vice (oavsett om de är flera i en styrelse)
	2020	13	10	3	77%	23%	
	2021	11	9	2	81%	19%	Enl beslut i styrelsen får sektionerna dispens att hålla årsmöte t.o.m. feb 2021
	2022	10	10	0	100%	0%	
<b>HSO</b>	2019	17	12	5	70,6%	29,4%	Ej ForSea, Finnlines, Wallenius
	2020	12	8	4	67%	33%	
	2021	10	7	3	70%	30%	
	2022	8	5	3	63%	38%	

forts 

	År	Totalt antal	Antal män	Antal kvinnor	Procent män	Procent kvinnor	Kommentar
<b>Skyddsombud</b>	2019	130	84	46	64,6%	35,4%	Ej ForSea, Finnlines
	2020	131	81	50	62%	38%	
	2021	110	75	35	68%	32%	Alla skyddsombud inkl HSO
	2022	97	67	30	69%	31%	
<b>Anställda</b>	2019	23	12	11	52%	48%	
	2020	22	10	12	45%	55%	
	2021	16	9	7	56%	44%	
	2022	15	8	7	53%	47%	
ombudsmän	2019	8	8	0	100%	0%	
	2020	8	8	0	100%	0%	
	2021	8	8	0	100%	0%	
	2022	7	7	0	100%	0%	
assistenter	2019	8	2	6	25%	75%	
	2020	6	1	5	17%	83%	
	2021	6	1	5	17%	83%	
	2022	7	1	6	14%	86%	
redaktör/ kommunikatör	2019	3	1	2	33%	67%	
	2020	2	0	2	0%	100%	
	2021	2	0	2	0%	100%	
	2022	1	0	1	0%	100%	
projektanställda	2019	4	1	3	25%	75%	
	2020	3	0	3	0%	100%	
	2021	0	0	0	0%	0%	
	2022	0	0	0	0%	0%	

## Redovisning av delmål och resultat för 2021

Nedan redovisas delmålen för 2021 och hur dessa har uppnåtts. De mål som inte uppnåtts överförs till 2022 att genomföra och att uppnå.

### LEDARSKAP (MÅL, PLANER OCH BUDGET, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING)

Delmål 2021	Resultat 2021-12-31	Status
Avsätta pengar i budgeten för att genomföra denna plan	Pengar har avsatts för att genomföra aktiviteterna i denna plan	Klart
Följa upp denna plan på samtliga styrelsemöten.	Som en egen punkt på dagordningen	Klart
Ta fram en lista med förslag på åtgärder som svarar på sektionernas behov av stöd för att nå det övergripande målet om jämställd representation 2024.	En utvärdering och analys av samtliga genomförda aktiva åtgärder ska sammanställas till en lista som kan ligga till grund för det fortsatta arbetet.	Ej klart. Delmålet överförs till 2022.
Genomföra en medlemsundersökning i linje med den som genomfördes hösten 2018, i syfte att se om åtgärderna i denna plan haft önskat resultat.	Det planerades ett mejlutskick hösten 2020 som på grund av pandemin sköts upp till 2021.	Ej klart. Delmålet överförs till 2022
Utvärdera de förtroendevaldas upplevelser av klubbstyrelsens arbete enligt denna plan.	Se ovan	Ej klart. Delmålet överförs till 2022

### VAL OCH FÖRTROENDEUPPDRAG (FRÄMJANDE RUTINER OCH STÖD)

Delmål 2021	Resultat 2021-12-31	Status
Genomföra en förhandlingsutbildning för kvinnor som är förtroendevalda	Det planerades att utveckla pilotutbildningen utifrån erfarenheterna från 2019 och genomföra detta delmål under 2020. På grund av pandemin sköts delmålet upp till 2021.	Ej klart. Delmålet överförs till 2022.

MÖTEN OCH ARBETSKULTUR (INKLUDERANDE MED DELAKTIGHET)

Delmål 2021	Resultat 2021-12-31	Status
Implementera strukturer för att arbeta i enlighet med Sekos etiska policy.	Polycyn skickades med till handlingarna inför representantskapet. Ordförande tog upp den i inledningen och föreslog att mötet skulle utse två personer att vända sig till. Oklart om detta gjorts även vid sektionernas årsmöten.	Då det inte finns upparbetade rutiner i hela organisationen överförs delmålet till 2022.
Bidra till att skapa förutsättningar för att nätverket Sjöstjärna utvecklas lokalt.	Styrelsen utsåg under året Katrina Jakobsson till ansvarig för samordning och strukturer för kommunikation inom nätverket, samt för att bistå i arbetet så att lokala delar av nätverket kan genomföra aktiviteter inom sektionerna.	Delvis klart. Delmålet överförs till 2022.

FACKLIGT ARBETE (PRIORITERA ATT DRIVA FRÅGOR SOM RÖR JÄMSTÄLLDHET)

Delmål 2021	Resultat 2021-12-31	Status
Aktivt delta i samarbetet inom ramen för #vågrätt.	Vi har varit vara representerade och aktiva i styrgrupp och arbetsgrupp.	Klart.
Utvärdera hur "Jobba aktivt" fungerat som stöd för förtroendevalda i arbetet mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	Det planerades i samma mejlutskick med medlemsundersökning som nämnts tidigare.	Ej klart. Delmålet överförs till 2022.
Aktivt arbeta för att finna gemensamma lösningar med arbetsgivaren om att förebygga och hantera trakasserier, mobbning och alla former av diskriminering.	I avtalsförhandlingarna med både SARF och Almega fick vi igenom den av avtalsdelegationen högt prioriterade frågan om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp som ska ta fram en policy för hur trakasserier, mobbning och diskriminering partsgemensamt ska hanteras. Nu återstår att aktivt fortsätta arbetet i den partsgemensamma arbetsgruppen.	Delvis klart. Delmålet överförs till 2022.
Ta fram och vid minst ett tillfälle genomföra en utbildning för förtroende valda om jämställdhetsarbete på arbetsplatsen.		Ej klart. Flyttas fram till 2022.
Se över de fackliga utbildningarnas upplägg och material och utifrån det komplettera dem med frågor som rör vårt arbete för jämställdhet.	Vi planerade att genomföra detta för våra egna utbildningar: FAM, GFU, Introduktion och att de ansvariga för utbildningarna skulle genomföra detta.	Ej klart. Delmålet överförs till 2022.



## KOMMUNIKATION (MEDVETEN OCH INKLUDERANDE)

Delmål 2021	Resultat 2021-12-31	Status
Implementera policyn, checklistorna samt råd och tips för kommunikationsarbete på både klubb- och sektionnivå, som kan vara till stöd för sektionernas kommunikationsarbete.	Policyn och checklistorna har publicerats och går att ladda ner på <a href="http://www.sjofolk.se">www.sjofolk.se</a> . Det planerades att behandla dokumenten på sjöfolkskonferensen 2021 men detta gjordes inte.	Delvis klart. Delmålet överförs till 2022.

### Delmål för 2022

I början av året ska Seko sjöfolks klubbstyrelse revidera och uppdatera denna handlingsplan för jämställd representation, med mål för 2022-2023, så att det övergripande målet är uppnått 2024.

## LEDARSKAP (MÅL, PLANER OCH BUDGET, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING)

Delmål 2022: VAD ska vi göra?	VEM ska göra vad?	HUR ska vi göra det?	NÄR ska det göras?
Avsätta pengar i budgeten för att genomföra denna plan.	AU	Ge förslag om att avsätta pengar i budgeten om det krävs tillägg.	April 2022
Följa upp denna plan på samtliga styrelsemöten.	Ordförande	Som en egen punkt på dagordningen.	Löpande
Ta fram en lista med förslag på åtgärder som svarar på sektionernas behov av stöd för att nå det övergripande målet om jämställd representation 2024.	AU	En utvärdering och analys av samtliga genomförda aktiva åtgärder ska sammanställas till en lista som kan ligga till grund för det fortsatta arbetet.	December 2022
Genomföra en medlemsundersökning i linje med den som genomfördes hösten 2018, i syfte att se om åtgärderna i denna plan haft önskat resultat.	Styrelsen	Mejlutskick	Oktober 2022
Utvärdera de förtroendevaldas upplevelser av klubbstyrelsens arbete enligt denna plan.	Styrelsen	I samma medlemsundersökning som ovan.	Oktober 2022

## VAL OCH FÖRTROENDEUPPDRAG (FRÄMJANDE RUTINER OCH STÖD)

Delmål 2022: VAD ska vi göra?	VEM ska göra vad?	HUR ska vi göra det?	NÄR ska det göras?
Genomföra en förhandlingsutbildning för kvinnor som är förtroendevalda.	AU	Utveckla pilotutbildningen utifrån erfarenheterna från 2019.	November 2022

## MÖTEN OCH ARBETSKULTUR (INKLUDERANDE MED DELAKTIGHET)

Delmål 2022: VAD ska vi göra?	VEM ska göra vad?	HUR ska vi göra det?	NÄR ska det göras?
Implementera strukturer för att arbeta i enlighet med Sekos etiska policy.	Styrelsen	Skicka med policyn till handlingarna inför representantskapet. Ordförande tar upp den i inledningen och föreslår att mötet utser två personer att vända sig till. Föra in policyn i all utbildning och skickas ut inför alla kurser, utbildningar och möten av större dignitet inklusive sektionernas årsmöten.	Löpande
Bidra till att skapa förutsättningar för att nätverket Sjästjärna utvecklas lokalt.	Styrelsen	Genom att uppmuntra sektionerna att engagera sig och bistå i arbetet så att lokala delar av nätverket kan genomföra aktiviteter inom sektionerna.	Löpande

## FACKLIGT ARBETE (PRIORITERA ATT DRIVA FRÅGOR SOM RÖR JÄMSTÄLLDHET)

Delmål 2022: VAD ska vi göra?	VEM ska göra vad?	HUR ska vi göra det?	NÄR ska det göras?
Aktivt delta i samarbetet inom ramen för #vågrätt.	AU	Genom att vara representerade i styrgrupp och arbetsgrupp.	Löpande
Utvärdera hur "Jobba aktivt" fungerat som stöd för förtroendevalda i arbetet mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	Styrelsen	I samma medlemsundersökning som tidigare nämnts.	Oktober 2022

Delmål 2022: VAD ska vi göra?	VEM ska göra vad?	HUR ska vi göra det?	NÄR ska det göras?
Aktivt arbeta för att finna gemensamma lösningar med arbetsgivaren om att förebygga och hantera trakasserier, mobbning och alla former av diskriminering.	Styrelsen	Fortsätta arbetet i de partsgemensamma arbetsgrupperna med SARF och Almega, som ska ta fram en policy för hur trakasserier, mobbning och alla former av diskriminering partsgemensamt ska hanteras.	Löpande
Tagit fram och vid minst ett tillfälle genomfört en utbildning för förtroendevalda om jämställdhetsarbete på arbetsplatsen.	AU	Att erbjuda denna utbildning digitalt för skyddsombud.	November 2022
Se över de fackliga utbildningarnas upplägg och material och utifrån detta komplettera dessa med frågor som rör vårt arbete för jämställdhet.	AU	Bara våra egna utbildningar: FAM, GFU, Introduktion. Ansvariga för utbildningarna ska genomföra detta.	December 2022

#### KOMMUNIKATION (MEDVETEN OCH INKLUDERANDE)

Delmål 2021: VAD ska vi göra?	VEM ska göra vad?	HUR ska vi göra det?	NÄR ska det göras?
Implementera policyn, check-listorna samt råd och tips för kommunikationsarbete på både klubb- och sektionsnivå, som kan vara till stöd för sektionernas kommunikationsarbete.	Styrelsen	Genom att detta läggs in i den digitala pärmen som planeras, samt behandlas på sjöfolkskonferensen 2022.	December 2022