

JÄMSTÄLLDHETSPLAN – PLAN FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Skollag (2010:800) 1 kap 5§

"... Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.."

Diskrimineringslag (2008:567) 1kap 1§

"Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder."

Läroplaner för grundskolan, förskoleklass och fritidshem 2011 (LGR 11; SKOLFS 2010:37)

" "Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan ska gestalta och förmedla." (s. 7)

"... Skolan ska aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter. Det sätt på vilket flickor och pojkar bemöts och bedöms i skolan, och de krav och förväntningar som ställs på dem, bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Skolan har ett ansvar för att motverka traditionella könsmonster. Den ska därför ge utrymme för eleverna att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet...." (s.8).."

Vår verksamhetsidé

"Undervisningen skall bedrivas enligt montessoripedagogik, anpassad till dagens samhälle innebärande;
glädje vid inläring
skapande av förutsättningar för ett livslångt lärande
uppmuntran av kreativitet, nyfikenhet och ifrågasättande
ansvarstagande för det egna arbetet
respekt för varandra
kunskap och insikt om vår ekologiska miljö ur ett globalt och historiskt perspektiv."

Innehåll

JÄMSTÄLLDHETSPLAN – PLAN FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

1. Aktiva åtgärder	2
2. Diskrimineringslag	2
3. Nuläge	3
Kartläggning arbetsförhållande, rekrytering och lön	3
4. Åtgärder	4
Åtgärd, information och ansvarig	4
5. Uppföljning	4
Uppföljning och utvärdering med analys	4
6. Samverkan	4



1. Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder i arbetslivet är till för att säkerställa människors lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Det handlar därmed också om att arbeta aktivt mot diskriminering. Diskrimineringslagen reglerar de aktiva åtgärder som arbetsgivare måste bedriva gällande kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Även om lagens krav inte omfattar de övriga skyddade diskrimineringsgrunderna (könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder) är det naturligtvis möjligt – till och med lämpligt – att använda metoderna ochsynsättet som beskrivs här för att förebygga och förhindra alla former av diskriminering på arbetsplatsen. Diskrimineringslagen innehåller ett diskrimineringsförbud för att skydda individer mot diskriminering. Lagkraven som gäller aktiva åtgärder har däremot som syfte att ändra de strukturer (exempelvis policies, praxis och andra förfaringsätt) i verksamheten som kan leda till att någon blir diskriminerad. Lagen detaljreglerar inte vad de aktiva åtgärderna ska bestå i för varje arbetsgivare. En detaljreglering är inte möjlig och det är istället viktigt att utgå från varje arbetsplats och från branschspecifika förutsättningar.

Aktiva åtgärder ska omfatta:

- arbetsförhållanden (inklusive föräldraskap och trakasserier)
- rekrytering (inklusive utbildning och kompetensutveckling)
- lönefrågor

2. Diskrimineringslag

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § "Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder."

2 § "Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män."

Målinriktat arbete

3 § "Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."

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."

Lönefrågor (s.565)

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. ”

11 § ”Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § ”Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.”

Jämställdhetsplan(s.565)

13 § ”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

3. Nuläge

Kartläggning arbetsförhållande, rekrytering och lön

Arbetsförhållanden:	Personalens arbete är uppgiftsinriktat med klara ansvarsområden.
Rekrytering:	Andelen män är i minoritet i hela verksamheten. Det finns 11 män och 33 kvinnor i den verksamhet som riktar sig direkt till elever. Detta tal inkluderar även ”köpta tjänster” t ex lokalvård men inte tjänstledig personal.
Lön:	Bedömningen efter den senaste lönerevisionen 2011 är att det inte finns några löneskillnader som är kopplade till kön.
Analys:	Andelen män i verksamheten behöver öka så att en jämnare könsfördelning uppnås. Idag finns det 25% män fördelade i alla arbetslag utom arbetslag F-2 där det inte finns någon man för närvarande.
Mål:	Andelen män i verksamheten ska succesivt öka fram till våren 2015.



4. Åtgärder

Åtgärd, information och ansvarig

Åtgärd löner:	I samband med varje lönerrevision ska det göras en jämförelse mellan arbetsuppgifter, lönenivå och kön.
Ansvarig:	Rektor
Information:	Fackliga representanter i samband med lönerrevision och redovisning av underlag samt till personal efter avslutad revision.
Åtgärd könsfördelning:	Vid rekrytering av personal ska det framgå av annonsen att vi gärna ser manliga sökande.
Ansvarig:	Rektor

5. Uppföljning

Uppföljning och utvärdering med analys

Uppföljning löner:	Uppföljning i form av diagram/graf över lönenivåer upprättas vid varje revisionstillfälle i syfte att kartlägga om det finns några skillnader som kan hänföras till kön.
Uppföljning rekrytering:	Efter genomförd rekrytering ska övervägande rörande val av person göras från ett genusperspektiv.
Utvärdering/analys:	Utvärdering med analys ska upprättas efter varje lönerrevision och rekrytering tillsammans med fackliga organisationer.
Uppföljning arbetsförhållande:	I samband med de regelbundet återkommande medarbetarsamtalen ska frågan om arbetsförhållande relaterat till kön belysas. Situationen med könsfördelningen i verksamheten/arbetslaget ska också tas upp med tanke på hur det kan påverka arbetet med barnen/elevorna.

6. Samverkan

Arbetsgivare och representanter för arbetstagarna, i allmänhet fackliga förtroendemän, ska samverka i det förebyggande arbetet. Om det behövs ska fackförbundens representanter företräda samtliga anställda på arbetsplatsen oavsett facktillhörighet. Samverkan är nödvändig för att fånga upp alla anställdas arbetsförhållanden, villkor och synpunkter. Det ger ett så komplett underlag som möjligt för arbetet. Det ger också arbetsgivaren bättre möjlighet att vidta konkreta, utvärderingsbara och relevanta åtgärder.