



JÄMSTÄLLDHETSPLAN

2010 - 2012

för

personal, barn och elever

inom

Barn- och utbildningsförvaltningen
i Simrishamns kommun



Inledning

Diskrimineringslagen, *DL* (2008:567), syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen trädde i kraft 1 januari, 2009 då den tidigare jämställdhetslagen och övriga diskrimineringslagar upphävdes. Diskrimineringslagen är tvingande. Ett avtal som inskränker någons rättigheter och möjligheter är således utan verkan.

Syftet med lagen är också att den ska främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Arbetsgivare med fler än 25 anställda har skyldighet att vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan, som ett styrdokument i arbetet för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Lagen tar upp följande områden som planen ska omfatta:

1. Arbetsförhållanden
2. Möjligheter att förena föräldraskap och arbete
3. Förekomst av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön
4. Utbildning och utveckling
5. Ojämn könsfördelning på arbetsplatsen
6. Rekryteringsprocessen
7. Lönejämförelse mellan kvinnor och män

Barn- och utbildningsförvaltningen vill med denna plan uttrycka inriktningen av jämställdhetsarbetet inom förvaltningen och på vilket sätt förvaltningen har för avsikt att stödja detta arbete. Jämställdhetsarbetet ska integreras med all övrig verksamhet. I planen ska arbetet med elever/barn ingå med jämställdhetsmålen i läroplanerna som utgångspunkt.

Information om planen ska spridas i hela förvaltningen och varje anställd ska ha tillgång till planen på sin arbetsplats. Varje anställd har ett eget ansvar att aktivt ta del av planen samt att medverka i jämställdhetsarbetet. Ansvarig för upprättande, spridning och utvärdering av jämställdhetsplanen är barn- och utbildningschefen.

Värdet av aktiv styrning och politisk efterfrågan av resultat och måluppfyllelse kan inte nog poängteras.



1. Arbetsförhållanden

Den årliga enkätundersökningen, som genomförs i kommunens skolor, visar att elever ofta upplever skolan och verksamheten i skolan olika beroende av kön. Liknande, fast mindre uttalade, skillnader återfinns även bland lärare. Varför pojkar/män och flickor/kvinnor upplever sin arbetssituation olika behöver ytterligare belysas och undersökas.

Mål:

- Alla anställda upplever att arbetsmiljön är lika jämställd för kvinnor som för män.
- Alla barn/elever upplever sin lärmiljö som jämställd för båda könen.

Åtgärder:

- Att den årliga arbetsplatsundersökningen analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att kartlägga var eventuella brister finns.
- Att under planperioden undersöka barns och elevers arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv för att kartlägga eventuella brister. Detta sker genom införande av beprövade metoder för sådan kartläggning.

2. Föräldraskap och arbete

När män och kvinnor tar ut föräldraledighet minskar kontakten med arbetsplatsen av naturliga skäl. Att vara föräldraledig innebär att man skaffar sig en mycket värdefull personlig erfarenhet. Föräldraledigheten bör ses som en merit och en värdefull erfarenhet. När den föräldralediga arbetstagaren är tillbaka på sin arbetsplats är det viktigt att arbetsgivaren ser till att exempelvis möten hålls vid tidpunkter som underlättar för småbarnsföräldrar att delta

I Sverige är det fortfarande kvinnor som till största del tar ut föräldraledighet. Därför är det viktigt att det förs en levande diskussion om hur alla, män, kvinnor och barn, kommer att gynnas av att ett betydligt större antal män tar ut sin föräldraledighet.

Mål:

- Både manliga och kvinnliga arbetstagare ska uppleva att arbetsplatsen underlättar för dem att förena arbetet med föräldraskap.
- Att uttaget av pappaledighet ökar.

Åtgärder:

- Föräldralediga ska vid löneöversyn betraktas som om de inte vore tjänstlediga.
- Möten och resor bör ske under dagtid för att underlätta för småbarnsföräldrar.
- Föräldralediga arbetstagare hålls underrättade om vad som händer på arbetsplatsen genom att t.ex. alltid bjuda in dem på arbetsplatsträffar, information, personalaktiviteter, skicka hem personalinformation osv.
- Utveckla mätbara metoder för chefer att uppmuntra män att vara föräldralediga.



3. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Med sexuella trakasserier avses varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med en situation som leder till att en person känner sig förnedrad eller på annat sätt illa till mods.

Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att de är *oönskade* av den som utsätts för dem.

Mål:

- Det förekommer inte någon form av sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling på någon arbetsplats inom förvaltningens verksamhetsområde.
- Kommunens övergripande policy och handlingsplan angående sexuella trakasserier är känd hos såväl politiker som arbetstagare och chefer ute i organisationen.
- Sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer inte mellan barn/elever eller mellan personal och barn/elever.

Åtgärder:

- Cheferna ska under planperioden ges utbildning i hur man upptäcker och hanterar sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
- Kommunens policy och handlingsplan angående sexuella trakasserier och kränkande särbehandling blir föremål för en utbildningsinsats för nämndens ledamöter.
- Cheferna är ansvariga för att diskussioner om sexuella trakasserier och kränkande särbehandling förs i samverkansgrupper och att arbetstagarna är uppdaterade och informerade om den policy och handlingsplan som finns inom detta område.
- De vuxna i skolan är ansvariga för att diskussioner om sexuella trakasserier och kränkande särbehandling förs i skolan. Att genomföra detta kräver med största sannolikhet en utbildningsinsats i samtalsmetodik.
- Förvaltningen utarbetar rutiner som förenklar möjligheten för barn/elever att anmäla trakasserier.
- Statistik över anmälda trakasserier och kränkande särbehandlingar dokumenteras.

4. Utbildning och utveckling

För att en organisation ska kunna arbeta för ökad jämställdhet krävs att ledningen kontinuerligt ökar sin medvetenhet om vikten av att ha ett genusperspektiv på verksamheten. I vår förvaltning är det viktigt att betona att all personal, oavsett kön, ska ges samma möjlighet till utveckling i sitt arbete.



Mål:

- Chefer ökar sitt medvetande och sina kunskaper om jämställdhet.
- All personal oavsett kön har samma möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.

Åtgärder:

- Fortsatt utbildning i genuskunskap/jämställdhet för chefer och rektorer som ännu inte anser sig ha tillräckliga kunskaper för att kunna motivera sina medarbetare att bedriva praktiskt jämställdhetsarbete genomförs under planperioden.
- Att vid alla utvecklingssamtal diskutera möjligheterna till kompetensutveckling i arbetet oavsett kön.

5-6. Ojämn könsfördelning och rekryteringsprocess

Den ojämna könsfördelningen inom förvaltningen kvarstår. Endast ca 17 % av de anställda är män. Rekryteringen försvåras av att det utbildas få män inom de yrkeskategorier som efterfrågas inom förvaltningen.

Omorganisation och nyrekrytering har medfört att den tidigare manliga dominansen bland enhetscheferna förskjutits till kvinnlig dominans.

Mål:

- Fortsatt utjämnad könsfördelningen bland cheferna.
- Att säkerställa hållbar jämställdhet även efter nyanställningar.

Åtgärder:

- Vid rekrytering av chefer ska den numera uppnådda fördelningen beaktas.
- I förvaltningens arbetsplatsannonser beskrivs erfarenhet av jämställdhetsarbete som en merit.
- Vid alla anställningsintervjuer ska frågan om vilken erfarenhet de sökande har av att arbeta med jämställdhet ställas. Vid chefstillsättningar ska även frågan om vad som bör göras för att säkerställa hållbar jämställdhet ställas till de sökande.
- I förvaltningens introduktionsprogram för nyanställda införs information om jämställdhetsplanen.



7. Lönejämförelser

Vid lönesättning av medarbetare inom förvaltningen ansvarar respektive chef för bedömning enligt antagna kriterier. Lönepåslaget ligger i nuläget på kommunledningsnivå. Vid nyrekrytering avgör förvaltningens chefer ingångslönen inom givna ramar, varvid bedömningen, som i alla övriga sammanhang, sker utan hänsyn till om medarbetaren är man eller kvinna.

Mål:

- Alla har lika lön för likvärdigt arbete.

Åtgärder:

- Jämställdhetsarbete ska ingå som ett lönekriterium genom att man i bedömningsmanualen vid lönesättning av medarbetare inför: *Visar kunskap i att konkretisera fastställda mål såsom läroplan, skolplan, jämställdhetsplan, lokala mål etc.* under punkten "Känner till och förstår sitt uppdrag".
- Undersökning av lönesättning vid tidsbegränsade anställningsformer genomförs ur ett jämställdhetsperspektiv under planperioden.

Övrigt

För all personal inom förskola och skola gäller dessutom de nationella styrdokumenterna såsom skollag och läroplaner i jämställdhetsarbetet.

Respektive chef ansvarar för jämställdhetsarbetet inom sin enhet.

All personal har ett ansvar att verka för en hållbar jämställdhet.

Jämställdhetsarbetet är en stående punkt på arbetsplatsträffar.

Jämställdhetsarbetet ingår i skolenheternas likabehandlingsplaner.

Jämställdhetsaspekten beaktas i budgetarbetet.

Kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla väsentliga områden.