

Jämställdhetsplan 2009

Den lokala jämställdhetsplanen har sin grund i Västerbottens läns landstings aktuella jämställdhetspolicy

Det finns anledning att anta att arbetets kvalitet förbättras när kvinnor och män arbetar tillsammans och på lika villkor. Olika erfarenheter skapar nya perspektiv som leder till ett bättre resultat.

Mainstreaming är ett begrepp som bl a innebär att jämställdhetsperspektivet alltid beaktas vid konsekvensanalyser precis på samma sätt som man beaktar frågor som rör t ex miljö, regionalpolitik och ekonomi.

Jämställdhetsfrågor är således ej längre "särartsfrågor" utan ska naturligt inlemmas i all verksamhet vilket också är ett av landstingets uttalade ansvarsområden.

Jämställdhetsarbetet inom Västerbottens läns landsting som helhet handlar i första hand om att målet med lika lön för lika arbete uppnås och om att fler kvinnor tillsätts som chefer.

Vid nyrekrytering ska vi, när valet står mellan två likvärdiga personer, välja det underrepresenterade könet.

För att skapa och bibehålla jämställdhet vid vår skola krävs ett aktivt och målinriktat arbete som baseras på en plan som är anpassad till våra villkor och som ryms inom ramen för landstingets avsikter.

Syfte

Vi vill skapa och bibehålla en arbets- och studiemiljö som präglas av att

1. Män och kvinnor upplever sig ha samma möjligheter att påverka sin arbetssituation.
2. Arbetet organiseras så att det går att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap och/eller annan nära familjerelation.
3. Sexuella trakasserier inte förekommer
4. Utvecklingsarbetet främjas av en jämn fördelning mellan kvinnor och män.
5. Det råder en jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper.
6. Kvinnligt och manligt ledarskap värderas lika.
7. Män och kvinnor har lika lön för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.
8. Kunskapen och medvetenheten om genus- och jämställdhetsfrågor ökar hos personal och de studerande.

Strategier

Vi ska satsa på att...

1. Tillskapa konkreta möjligheter för män och kvinnor att på lika villkor kunna påverka sin arbetssituation.
2. Arbetstider är personliga och flexibla i syfte att bli kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap och/eller annan nära familjerelation genom t ex distansarbete, arbetsrotation och delat ledarskap. Vidare ska uttag av föräldraledighet underlättas för båda könen och eventuell övertidsfrekvens ska undersökas inom de olika yrkeskategorierna.
3. Öka medvetenheten om vad sexuella trakasserier innebär och vårda en miljö som betyder att denna form av mobbing inte förekommer.
4. Undersöka behovet av utbildning och övrig kompetensutveckling.
5. Undersöka det förväntade nyrekryteringsbehovet, få en jämn könsfördelning inom de inom skolan förekommande yrkeskategorierna och särskilt beakta detta vid nyrekrytering av personal.
6. Vid tillsättande av tjänster i ledande position ska könsfördelningen bland ledare beaktas.
7. Lönesättning sker utifrån principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete oavsett kön.
8. All undervisning ska anpassas så att båda könen erfarenheter och kunskap kommer till uttryck och blir föremål för dialog. Pedagogiska frågor och idéer som främjar jämställdhet ska tillmätas stor vikt. Skolan ska vidare ha som ambition att det ska vara möjligt att kombinera studier med föräldraskap och/eller annan nära familjerelation.

Ovanstående punkter ska årligen kartläggas och utvärderas ur ett könsperspektiv.

	Mål	Aktivitet	Ansvarig	Klart
1	Vidta åtgärder efter kartläggning och utvärdering	Beror på aktuellt problem	Verksamhetschef, jämo	Årligen
2	Regelbundna diskussioner av jämställdhetsfrågor	T ex studiedagar, temadagar, olika typer av möten	Verksamhetschef, jämo, planeringsgrupp, alla intresserade	X ggr/termin
3	Det ska gå bra att förena förvärvsarbete med föräldraskap och/eller annan nära familjerelation	Arbetet ska utformas så att detta möjliggörs för den enskilde	Verksamhetschef	Fortlöpande
4	Vid skolövergripande utvärderingar beaktas även frågor som är könsrelaterade	Utvärderingen utformas så att målet uppnås	Verksamhetschef, utvärderingsansv, jämo	2 ggr/år

	Mål	Aktivitet	Ansvarig	Klart
5	Jämställdhetsplanens mål följs upp	Kontroll av att upplevda problem åtgärdas	Verksamhetschef, samverkansgrupp, jämo	Årligen
6	Kartläggning och resultat av åtgärder rapporteras till förvaltningsledningen	Upprättande av rapport	Verksamhetschef	Årligen
7	Utbildningsaktiviteter erbjuds föräldralediga	Individkopplad	Verksamhetschef	Årligen
8	Alla skall känna till den övergripande handlingsplanen mot sexuella trakasserier	Nämnda plan studeras av samtliga	Jämo	Årligen
9	Medarbetarsamtal ska genomföras med alla medarbetare och där ska även könsrolls- och kompetensfrågor behandlas	Tidsplan upprättas	Verksamhetschef initierar, personal tar kontakt och bokar passande tid	Årligen
10	Kvinnor och män ska utvecklas i ledarskap på lika villkor	Män och kvinnor stimuleras att delta i utbildningar som är meriterande för ledarskap	Verksamhetschef	Enl plan
11	All annonsering av tjänster ska innehålla jämställdhetsaspekten	Annonserna utformas så att målet uppnås	Verksamhetschef, annonseringsansv, jämo	Enl plan
12	All statistik som bygger på individer ska vara könsuppdelad	De statistiska beräkningarna gör så att faktiska förhållanden redovisas	Verksamhetschef	Inför varje lönerevision
13	Män och kvinnor ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete	Aktuell lönestatistik undersöks och ställs i relation till kön, arbetsuppgifter, formell kompetens, ev spetskompetens och personlig skicklighet	Verksamhetschef, repr fack org, jämo	Enl plan
14	Stöd ska ges till jämställdhetsforskning på arbetsplatsen	Denna forskning ska aktivt uppmuntras	Verksamhetschef	Enl plan
15	Landstingets medarbetarundersöknings jämställdhetsaspekter redovisas och diskuteras	Tillräckligt med tid ska avsättas	Verksamhetschef	Årligen
	Verksamhetschef Jämställdhetsombud Jämställdhetsgrupp	Anna Sjödin Ellinor Kangas Kurt Widmark, Anna Sjödin, Åke Häggström, Ellinor Kangas		

Formella skrivelser

- ◇ Nationella jämställdhetsmål
- ◇ FN´s deklaration om de mänskliga rättigheterna, artikel 1 1948
- ◇ FN´s konvention om eliminering av all diskriminering av kvinnor 1979
- ◇ Regeringsformen 1979
- ◇ Jämställdhetslagen 1991
- ◇ Kränkande särbehandling i arbetslivet, arbetsmiljöföreskrifter 1993:17
- ◇ Lagen om offentlig anställning 1994
- ◇ Västerbottens läns landstings jämställdhetspolicy (direktiv)
- ◇ Verksamhetsplan för Vindelns folkhögskola
- ◇ Dokument mot diskriminering i arbetslivet
- ◇ Se vidare landstingets aktuella jämställdhetspolicys hänvisningar