

## JÄMSTÄLLDHETSPLAN

### 1. JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

Vår grundläggande inställning är att män och kvinnor har lika värde och ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet.

För oss som arbetsgivare är jämställdhet att erbjuda nuvarande och kommande personal en arbetsmiljö där allas kunskaper, erfarenheter och resurser aktivt tas tillvara.

Vi ska skapa en fysisk, psykisk, social och organisatorisk miljö som är anpassad för både män och kvinnor. Organisation och arbetsförhållanden ska utformas så att det underlättar för både män och kvinnor att förena arbete och föräldraskap.

Diskriminering och trakasserier på grund av kön får inte förekomma i vår organisation

Vi ska med såväl långsiktiga som kortsiktiga åtgärder aktivt arbeta för en jämn könsfördelning utifrån verksamhetens krav och förutsättningar. Vi är övertygade om att blandade arbetsplatser ur bland annat elevsynpunkt är de bästa.

Vi ska skapa förutsättningar för att ge alla samma möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.

Vi ska kartlägga, utjämna och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Alla medarbetare ska känna till vår jämställdhetsplan.

### 2. ANSVAR OCH ORGANISATION

Liksom övrigt arbetsmiljöarbete ska jämställdhetsarbetet ske i samverkan mellan chefer, medarbetare och de fackliga organisationernas företrädare.

Gymnasieförbundet bedriver redan ett aktivt arbetsmiljöarbete. Arbetet med att genomföra aktiva åtgärder för jämställdhet ska organiseras på samma sätt.



LANDSKRÖNA KÄVLINGS SVALÖVS  
GYMNASIEFÖRBUND

**Direktionen** fastställer Gymnasieförbundets jämställdhetsplan.

**Utbildningsdirektören** ansvarar för att en jämställdhetsplan upprättas och att rutiner finns för planering, genomförande och uppföljning i förbundet. Ansvarar också för att de mål och aktiva åtgärder som planen innehåller följs inom de olika verksamhetsområdena och delegerar ut jämställdhetsåtgärder till rektorerna.

**Personalchefen** ansvarar för att riktlinjer och rutiner finns för jämställdhetsarbetet och för uppföljning och utvärdering. Tar också fram lönestatistik.

**Rektorerna** ansvarar för och arbetar aktivt för att de mål och aktiva åtgärder som planen innehåller följs inom sina verksamhetsområden.

**Varje medarbetare** har ett egenansvar för att engagera sig i jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen.

### **3. JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2006**

#### **3.1 Kartläggning**

Under våren 2005 genomförs en grundläggande kartläggning av alla verksamheter omfattande arbetsförhållanden, förvärvarbete och föräldraskap, sexuella trakasserier, intern rekrytering och kompetensutveckling, extern rekrytering samt löner. Kartläggningen utmynnar i en handlingsplan för varje delområde med rubrikerna kartläggning, långsiktiga mål, kortsiktiga mål samt åtgärder.

#### **A. Arbetsförhållanden**

##### **Kartläggning**

##### ***Långsiktiga mål***

Skapa en god fysisk, psykisk och organisatorisk arbetsmiljö som är anpassad för både kvinnor och män.

##### ***Kortsiktiga mål***

### *Åtgärder*

#### **B. Förvärvarbete och föräldraskap**

##### *Kartläggning*

##### *Långsiktiga mål*

Skapa arbetsförhållanden och en organisation som underlättar för både kvinnor och män att förena ett yrkesverksamt liv med föräldraskap.

##### *Kortsiktiga mål*

### *Åtgärder*

#### **C. Sexuella trakasserier**

##### *Kartläggning*

##### *Långsiktiga mål*

Skapa och bibehålla en arbetsmiljö som är fri från alla former av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

##### *Kortsiktiga mål*

### *Åtgärder*

#### **D. Intern rekrytering och kompetensutveckling**

##### **Kartläggning**

##### *Långsiktiga mål*

Skapa förutsättningar för en jämn fördelning av arbetsuppgifter, utbildnings- och kompetens-utvecklingsinsatser mellan män och kvinnor inom alla yrkeskategorier.

***Kortsiktiga mål***

***Åtgärder***

**E. Extern rekrytering**

**Kartläggning**

***Långsiktiga mål***

Sträva efter en jämn könsfördelning inom alla yrkeskategorier utifrån respektive verksamhets krav och förutsättningar.

***Kortsiktiga mål***

***Åtgärder***

**F. Löner**

**Kartläggning**

***Långsiktiga mål***

Lika lön för lika eller likvärdigt arbete oavsett kön.

***Kortsiktiga mål***

***Åtgärder***