

Bilaga 12: Jämställdhetsplan Samernas utbildningscentrum (förslag)

Jämställdhetslagen

Enligt jämställdhetslagen (1991:433) skall arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdheten i arbetslivet.

Lagens ändamål är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall 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 skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Det ska genomföras en årlig kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Även en årlig kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren ska genomföras.

Samernas utbildningscentrums arbete med jämställdhet

Samernas utbildningscentrum är en arbetsplats för anställda samt elever. Samernas är även en kulturell mötesplats med en miljö som påverkar många. Det är viktigt att reflektera över vilka attityder och vilka värderingar som skolans företagskultur har. Genom att möta varandra med respekt och värdera varandras arbete stärks jämlikheten på arbetsplatsen. Arbetsplatsens attityder och värderingar förs även vidare till skolans elever. Här är det viktigt att personalen har en positiv och jämställd attityd både vad det gäller kön samt etnisk tillhörighet.

Det är av stor vikt att jämställdhetsfrågorna ständigt är aktuella och alltid finns på dagordningen. Jämställdhetsarbetet är långsiktigt och kan ses som ett förhållningssätt och en förändring av vårt sätt att tänka.

Samernas utbildningscentrum har bildat en jämställdhetsgrupp som med uppgift att ta fram en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsarbetet vid Samernas utbildningscentrum syftar till

- ☒☒ Att ingen diskriminering som grundar sig på könstillhörighet ska förekomma
- ☒☒ Att ingen diskriminering som grundar sig på etnisk tillhörighet ska förekomma
- ☒☒ Lika villkor för kvinnor och män
- ☒☒ Att eftersträva en jämn balans mellan antalet kvinnliga och manliga anställda samt mellan elever
- ☒☒ Att verka för en jämställdhet mellan de olika samiska områdena, såväl språkligt som kulturellt.
- ☒☒ Att all personal och alla elever är informerade och medvetna om skolans arbete med jämställdhet
- ☒☒ Att skolan är ett föredöme i arbetet med jämställdhet inom alla aspekter

Mål med jämställdhetsarbetet vid Samernas utbildningscentrum

Samernas utbildningscentrum har som mål med sitt jämställdhetsarbete att ingen diskriminering som grundar sig på könstillhörighet eller etnisk tillhörighet ska förekomma.

Hur ska skolan arbeta för att nå detta mål?

Samernas utbildningscentrum ska

- ☒☒ verka för en jämställd arbetsmiljö för personal samt elever, där inga trakasserier får förekomma som grundar sig på könstillhörighet eller etnisk tillhörighet
- ☒☒ verka för att inga osakliga skillnader finns i löner och anställningsvillkor mellan könen.
- ☒☒ genomföra en årlig kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män
- ☒☒ Verka för en jämnare könsfördelning vid anställningar och vid val till styrelseplatser.
- ☒☒ uppmuntra och arbeta för jämn könsfördelning på skolans utbildningar.
- ☒☒ ge information till alla anställda och studerande om skolans arbete med jämställdhet och arbete för att motverka sexuella och andra trakasserier.
- ☒☒ underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med ansvar för hem och familj.
- ☒☒ Ska upprätta en mobbningsplan.
- ☒☒ öka kunskaperna om jämställdhetsfrågor inom både personal och elever, förslagsvis genom tema/fortbildningsdagar.

Sexuella trakasserier

Jämställdhetslagen berör även sexuella trakasserier. Lagen föreskriver att arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon

arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem. Det är den som utsätts som avgör om ett beteende eller en handling är kränkande.

Samernas utbildningscentrums mål är att

"vi aktivt skall motverka alla tendenser till sexuella trakasserier i studie- och arbetsmiljö".

Hur kan sexuella trakasserier förhindras?

Bland de förebyggande åtgärderna mot sexuella trakasserier ingår utbildning, åtgärder för god arbetsmiljö och regelbundna medarbetarsamtal.

Sexuella trakasserier får lättare fäste i en dålig psykosocial arbetsmiljö. Att verka för en god arbetsmiljö är alltså en viktig förebyggande åtgärd. Medarbetarsamtal är ett bra tillfälle att diskutera den psykosociala arbetsmiljön och eventuell förekomst av sexuella trakasserier.

Om du utsätts för sexuella trakasserier – gör så här

Det är inte ditt fel att du blir trakasserad. Du har rätt att reagera på och agera mot sådant du anser är kränkande.

- ☞☞Säg ifrån!
- ☞☞Konfrontera personen direkt! Var tydlig!
- ☞☞Skriv ner allt du minns av det inträffade. Anteckna datum, klockslag, vittnen, vad som sades och gjordes från den trakasserandes sida samt dina reaktioner och känslor.
- ☞☞Kom ihåg, det är inte ditt fel!
- ☞☞Berätta vad som hänt för någon du litar på. Är du elev kan du tala med din lärare. Kontakta även den som är elevvårdsansvarig.
- ☞☞Tag kontakt med rektor. Skolan är skyldig att vidta åtgärder.

Handlingsplan vid sexuella trakasserier

Skolan har ett ansvar att ingripa vid trakasserier mot såväl anställda som elever.

Rektor har det yttersta ansvaret för att skolan följer gällande lagar och bestämmelser. Anmälan skall göras till rektor så fort tendens finns till sexuella trakasserier. Om rektor får kännedom om sexuella trakasserier skall hon eller han utreda

omständigheterna och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta trakasserier. Utredningen skall bedrivas skyndsamt och med iakttagande av största möjliga sekretess till skydd för båda parter.

Den som anser sig vara utsatt för sexuella trakasserier ska få det stöd som hon eller han behöver. Den som anmälan riktar sig emot skall upplysas om vilka anklagelser som riktas mot honom eller henne och ges tillfälle att bemöta dessa.

Följande saker bör följas vid upptäckt av sexuella trakasserier

1. Rektorn informeras om att sexuella trakasserier förekommer på skolan.
2. Rektorn samtalar med den som anses sig ha trakasserats, dokumentation görs för vad som skett och när. Eventuella namn på vittnen noteras. Rektorn ber att sekretess ska iakttas.
3. Rektorn kontaktar företagshälsovården och informerar om läget. Den som anser sig trakasserad erbjuds stöd och hjälp
4. Rektorn samtalar med den som trakasserat, och informerar om vad som kommit fram, och ber om synpunkter och hans/hennes version. Även denna person erbjuds stöd och hjälp av företagshälsovården. Rektorn uppmanar att detta beteende omedelbart måste upphöra. Rektorn ber att sekretess ska iakttas.
5. Rektorn kallar om möjligt till ett gemensamt möte mellan de berörda parterna för att försöka lösa frågan. Syftet är att trakasserier ska upphöra och att situationen kan normaliseras. Övriga medverkande kan vara företagshälsovård etc.
6. Rektorn kan även vid behov kontakta de berördas fackförbund. Denna kontakt kan redan finnas mellan de berörda och deras resp. fack. Möte med facken kan vara aktuellt. Facken informeras vilka åtgärder som vidtagits.
7. Vad det gäller elever kan skolan kontakta skolsköterska/kurator som skolan har samarbete med.
8. Om de sexuella trakasserier fortsätter kan det bli tal om disciplinära påföljder för den som utfört dessa handlingar. En elev kan varnas och avstängas. En anställd varnas och kan i värsta fall riskera åtalsanmälan och avsked.

Bilaga: Jämställdhetslagen

Jämställdhetslag (1991:433), Utfärdad: 1991-05-23

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt ifråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Samverkan

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall 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 skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2000:773).

Aktiva åtgärder

Målinriktat jämställdhetsarbete

3 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter meddelas i 4--11 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

5 § Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Lag (1998:208).

Rekrytering m. m.

7 § Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

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, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje 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 skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall 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. Lag (2000:773).

11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall 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 skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).

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

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100). Lag (2000:773).

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall 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 det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).