



Jämställdhetsplan

Planen tar sin utgångspunkt i diskrimineringslagens 3:e kapitel paragraferna 4 - 13 vilka, när det gör jämställdhetsplanen tydligare, återges nedan med våra kommentarer. Tillsammans utgör detta vår jämställdhetsplan.

4 § *Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.*

Det finns för närvarande inget i arbetsförhållandena som hindrar män eller kvinnor från att ta något av jobben på skolan. De arbetsområden där bara det ena könet är representerat är städet, restaurangen och vaktmästeriet. Detta får finnas med i tanken vid framtida rekryteringar.

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

För att underlätta för småbarnsföräldrar försöker vi hitta flexibla och individualiserade arbetstidslösningar. Ingen ska missa löneuppflyttningar pga. föräldraledighet. I den ordinarie lönerevisionen ingår samtliga anställda hos oss.

6 § *Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.*

Solviks Folkhögskola kan inte acceptera sexuella eller andra trakasserier på arbetsplatsen. Pornografiska eller andra könsdiskriminerande bilder får inte förekomma och alla ska eftersträva ett språk och uppträdande så att ingen känner sig kränkt. Om någon känner sig trakasserad eller kränkt ska man vända sig till rektor eller biträdande rektor.

7 § *Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.*

8 § *Arbetsgivaren ska 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.*

Solvik lägger kraft vid att ge alla yrkeskategorier möjligheter till kompetensutveckling. Vid nyrekrytering tas alltid frågan om könsfördelning inom den aktuella arbetsgruppen i beaktande.



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. Första stycket ska 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.

Solvik hade 2019-08-31 50 anställda med månadslön, varav 29 kvinnor och 21 män. Den enda arbetsgruppen där könsfördelningen är relativt jämn är bland lärarna. Vid nyrekrytering ska annonseringen utformas så att det underrepresenterade könet stimuleras att söka. Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ges företräde. Detta bör också beaktas vid vikarietillsättningar.

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 kostnads-beräkning 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.

Inte inom något av våra avtalsområden kan vi se uppenbara skillnader mellan män och kvinnor när det gäller lönesättningen.

Sjukfrånvaron är relativt låg bland både kvinnor och män. Inget i vår statistik tyder heller på att det är någon speciell typ av arbete som ger sjukfrånvaro. Vi fortsätter vår satsning på friskvård, arbetsmiljöövervakning och rehabilitering.