

Jämställdhetsplan för anställda 2010–2012

Fastställd av rektor 2010-03-01

Dnr 10-269/10



2010-03-01

JÄMSTÄLLDHETSPLAN för anställda 2010 - 2012

INLEDNING

Högskolan i Gävle ser jämställdhet som ett viktigt medel för att uppnå god kvalitet i all verksamhet. Med begreppet jämställdhet avses jämställdhet rörande kön. Jämställdhet är en förutsättning för att samtliga anställda ska ha möjlighet att prestera sitt bästa och för att högskolan ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Ambitionen för jämställdhetsarbetet är att:

- det inte ska förekomma könsrelaterade skillnader vad gäller arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjlighet att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.
- ingen anställd ska utsättas för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön.
- högskolan ska sträva efter en jämn könsfördelning (minst 40/60) inom alla anställningskategorier/arbetsplatser
- högskolan ska sträva efter en jämn könsfördelning (minst 40/60) i beredande och beslutande organ.

Högskolans rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat jämställdhetsarbete. Varje chef är ansvarig för hur jämställdhetsarbetet bedrivs inom hans/hennes akademi/avdelning. Strategigruppen för lika villkor ska bl.a. arbeta med opinionsbildning och kunskapsspridning om jämställdhet. Personalavdelningen har ett samordnande ansvar vad gäller jämställdhetsfrågor avseende anställda. Alla anställda har en skyldighet att medverka till att skapa en jämställd arbetsmiljö.

Jämställdhetsarbetet ska vara en integrerad del av verksamheten och ingå i den årliga verksamhetsplaneringen vid varje akademi/avdelning. Målen ska vara konkreta och uppföljningsbara. Rektor ansvarar för att en årlig uppföljning sker vad avser högskolans jämställdhetsarbete. Uppföljningen sker med stöd av Personalavdelningen.

Utformningen av denna jämställdhetsplan har skett i samverkan med de fackliga organisationerna.

Det finns en Likabehandlingsplan för Högskolan i Gävle (dnr 10-1426/09) som berör bl a ovanstående frågor, men avser studenterna vid högskolan.

MÅL OCH AKTIVITETER FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Arbetsförhållanden (Diskrimineringslag¹, 3 kap. 4 §)

Mål: Att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön

Aktivitet:

- att genomföra kartläggning av fysiska och psykosociala arbetsförhållanden vid varje akademi/avdelning.

Ansvar: Berörd chef

- att genusfrågor ska ingå i ledarutvecklingsprogram

Ansvar: Rektor, personalchef

- att analysera orsaker till skillnader i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män

Ansvar: Personalchef

Förvärvsarbete och föräldraskap (Diskrimineringslag, 3 kap. 5 §)

Mål: Kvinnliga och manliga arbetstagare ska ha samma förutsättningar att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Aktivitet:

- att underlätta för både män och kvinnor att vara föräldralediga

Ansvar: Berörd chef

- att hålla kontakt med föräldralediga

Ansvar: Berörd chef

- att kartlägga uttag av föräldraledighet

Ansvar: Personalchef

Sexuella trakasserier och kränkningar grundade på kön (Diskrimineringslag, 3 kap. 6 §)

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Mål: Högskolan i Gävle ska vara en arbetsplats där personal ej utsätts för någon form av kränkningar grundade på kön.

Aktivitet:

- att genom utbildningsinsatser lyfta fram vad som menas med sexuella trakasserier

Ansvar: Personalchef

- att informera samtliga anställda om Åtgärdsplan mot trakasserier på grund av kön (sexuella trakasserier) vid Högskolan i Gävle (dnr 10-88/02)

Ansvar: Berörd chef

¹ SFS 2008:567

Jämn könsfördelning (Diskrimineringslag, 3 kap. 7-9 §§)

Mål: Vid Högskolan i Gävle ska en jämn fördelning av kvinnor och män råda inom samtliga kategorier av arbetstagare.

Aktivitet:

- att stimulera ökad intern rörlighet bland TA-personal² med hjälp av kompetensutveckling och auskultation
Ansvaret: Berörd chef
- att genomföra ett internt ledarskapsprogram/nätverk för kvinnor
Ansvaret: Personalchef
- att säkerställa att platsannonser formuleras så att personer av underrepresenterat kön stimuleras att söka
Ansvaret: Personalchef
- att säkerställa att jämställdhetsaspekter beaktas vid urval inför rekrytering (exempelvis sammansättning av rekryteringsgrupp och val av sakkunniga)
Ansvaret: Berörd chef och ordförande i anställningsnämnd
- att bevaka en jämn könsfördelning vid sammansättning av grupper för beredning och beslut
Ansvaret: Rektor, berörd chef
- att stödja disputerade kvinnor att uppnå högre kompetens (docent/professor)
Ansvaret: Rektor, berörd chef, nämndordförande

Jämställda löner (Diskrimineringslag, 3 kap. 10-11 §§)

Mål: Osakliga löneskillnader ska inte förekomma mellan kvinnor och män. Lika lön ska gälla för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Aktivitet:

- att årligen genomföra lönekartläggning för att upptäcka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Samverkan ska ske med de fackliga organisationerna. Analys ska göras för att påvisa om 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
 - grupper 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
 Denna kartläggning ska ligga till underlag för kommande löneförhandlingar
Ansvaret: Personalchef
- att i samband med anställning beakta högskolans lönepolitik (dnr 10-1629/01), särskilt: lönesättningen ska utgå från sakliga grunder och inte påverkas av individens kön
Ansvaret: Berörd chef, personalchef
 - att var tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I handlingsplanen ska särskilt fokus ligga på att genomföra arbetsvärdering för att jämföra grupper med arbetstagare som har likvärdiga arbetsuppgifter.
Ansvaret: Personalchef

² Teknisk/administrativ personal

AKTUELLA LAGAR OCH FÖRORDNINGAR

Diskrimineringslag (SFS 2008:567)

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

Högskolelagen (SFS 1992:1434)

Högskoleförordningen (SFS 1993:100)

HÄNVISNING

Lagar och förordningar: <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3910>

Styrdokument vid Högskolan i Gävle: <http://www.hig.se/Om-Hogskolan/Styrdokument.html>

Diskrimineringsombudsmannen: <http://www.do.se/>