



Jämställdhetsplan för Västerbergslagens Utbildningscentrum

Planen gäller f. o. m. 2004-11-01.

Planen gäller för all personal och alla studerande inom VBU.

Planen har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare, fackliga företrädare och elevrepresentanter.

Inledning

I denna jämställdhetsplan behandlas 4-12 §§ i jämställdhetslagen. Under varje paragraf beskrivs vilka mål som är uppsatta och vad som måste kartläggas för att veta vilka åtgärder som behövs.

Våra studerande växer upp i ett samhälle där det fortfarande är långt kvar till full jämställdhet mellan kvinnor och män. Detta gäller också inom gymnasieskolan och dess olika program, vuxenutbildningen samt olika etniska grupper.

VBU:s jämställdhetsarbete skall ingå som en naturlig del i den totala verksamhetsplaneringen för både personal och studerande och skall kontinuerligt följas upp.

Utgångspunkt är VBU:s A-miljö, där övergripande utvecklingsmål inom ramen för en producerande lärmiljö för alla elever och all personal är satta. Detta är i linje med intentioner i Skolplanen och Vårt att Veta om VBU.

VBU:s strategiplan sätter bl. a. som mål för – ”Medarbetarnas utveckling, 1) Att skapa strategier för att få nöjda och friska medarbetare”. Ytterligare exempel på uppsatta mål i strategiplanen är – ”Lärande med dess stödjande processer, 4) Att skapa en arbetsplan för demokrati och värdegrundsuppdraget”.

Definitioner

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Jämställdhet handlar om rättvisa, om varje människas lika värde och rätt att oavsett kön mötas av respekt för sin person.

Jämställdhet är en fråga om frihet, om varje människas möjlighet att oavsett kön och utan de begränsningar som ingrodda attityder och fördomar kan innebära att själv få forma sitt liv.

Jämställdhet är ett sätt att leva, en inställning att våga dela med sig av sina kunskaper och erfarenheter såväl hemma som i arbetslivet samt i andra sammanhang.



Policy

Jämställdhetsarbetet berör all personal och alla studerande. Det skall bygga på tydliga signaler från verksamhetens ledning i förening med ett brett engagemang från alla berörda.

Jämställdhetsarbetet skall vara ett naturligt inslag i den dagliga verksamheten. Makt och ansvar skall delas lika av kvinnor och män med bibehållande av kvalitet och kompetens.

Aktivt informationsarbete skall öka respekten och förståelsen för individers olika förutsättningar.

Alla former av sexuella trakasserier och negativ särbehandling skall uppmärksammas och motarbetas såsom

- *ovälkomna* förslag eller krav på sexuella tjänster
- *ovälkommen* fysisk kontakt, alltifrån avsiktlig onödig beröring, klappande, nypande till våldtäktsförsök
- *ovälkomna* sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende
- *runda ord*, pornografiska bilder, nedsättande skämt om kön – som rimligen kan uppfattas som stötande eller sårande. Härvidlag handlar det också om utnyttjande av modern teknik såsom IT och SMS-meddelande med motsvarande innehåll och syfte
- *annat uppträdande* grundat på kön som svärta ner eller förlöjligar ett kön eller som är skymfande.

Uppföljning – Utvärdering

Det åligger varje chef att kontinuerligt följa upp och vid behov vidta de åtgärder som situationen kräver för att VBU:s jämställdhetsplan efterlevs. Frågor som berör jämställdhet behandlas och avhandlas som MBL-frågor, i enlighet med medbestämmandelagen.

Jämställdhetsgruppen kommer att utvärdera handlingsplanen varje år inför årsredovisningen. Precisering av hur utvärderingen skall genomföras fastställs vid Samverkansgruppens 1:a möte varje hösttermin.

Ansvarig för att handlingsplanen efterlevs är chefer, fackliga företrädare, studerandeskyddsombud, personal och studerande.

Förordnande av jämställdhetsgruppen

Jämställdhetsgruppen förordnas för ny period/ett år vid Samverkansgruppens möte då planen för ny period antas. Då uppdateras och fastställs

- uppdraget
- representanter för respektive parter.



Arbetsförhållanden

Vision

Inom tre år skall den totala sjukfrånvaron på grund av skador i arbetet ha minskat till noll %.

Analys

En analys av VBU:s sammanlagda sjukfrånvaro för år 2003 visar 7,4 % varav 6,1 % är kvinnor och 1,3 % är män.

Sjukfrånvaro 2003

Total sjukfrånvaro 7,4 %

Redovisning av sjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaro 6,1 %

Korttidssjukfrånvaro 1,3 %

Sjukfrånvaro män 1,3 %

Sjukfrånvaro kvinnor 6,1 %

Anställda -29 år 0 %

Anställda 30-49 år 2,1 %

Anställda 50 år- 5,3 %

Jämställdhetslagens 4 §

Långsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
Funktionerna på ledningsnivå skall bli jämnt fördelade mellan kvinnor och män.		Vid organisationsförändringar.	Rekryteringsgrupp
Strävan skall vara att arbetslagen har en balanserad blandning av kvinnor och män.	Juli 2007	Arbetsplatsträffen.	Verksamhets- ansvarig chef
Strävan skall vara att uppdrag inom VBU:s elevorganisationer fördelas jämnt mellan könen.	Juli 2007	Demokratikursen, Elevrådsarbete, Skolkonferensen. Elevskyddsombuds- utbildningen.	Skolledningen
Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
Den totala sjukfrånvaron skall ha minskat med en procentenhet.	Juli 2005	Skyddsronder Genom utvecklingssamtalen	Verksamhets- ansvarig chef



Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
Vid utvecklingssamtal skall arbetsförhållanden gällande jämställdhet finnas som en punkt i samtalet.	Enligt plan för lönerevision.	Av alla känd mall följes. Genom utvecklingssamtalen.	Verksamhets- ansvarig chef
Kartläggning skall genomföras angående fördelningen av uppdrag inom VBU:s elevorganisationer	November varje år.	Demokratikursen, Elevrådsarbete, Skolkonferensen. Elevskyddsombuds- utbildningen.	Skolledningen

Jämställdhetslagens 5 §

Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
VBU skall skapa gynnsamma förutsättningar för kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap.	Löpande under året i anslutning till varje enskilt ärende.	Genomförs i anslutning till årsredovisningen. Säkrar att t ex föräldraledighet ej skall utgöra hinder för utveckling i arbete, karriär- och fortbildningsmöjligheter eller för löneutveckling.	Verksamhets- ansvarig chef

Jämställdhetslagen 6 § (se även Skollagen 1 kap. 2 och 9 §§)

Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
Inga former av trakasserier skall få passera utan åtgärder.	Löpande under året i anslutning till varje enskilt ärende.	Personal skall kontakta skolledningen eller skyddsombud. Elever kontaktar skolhälsovården, lärare, mobbinggruppen eller skolledningen. (Se även Systematiskt Arbetsmiljöarbete, Handlingsplan gällande den Psyko-sociala miljön).	Huvudansvarig är verksamhetsledande chef/Skolledningen.
Könsfördelningen i mobbinggruppen skall vara jämnt fördelad	I anslutning till att nya medlemmar förordnas.	Vid skolledningens planering av nästa verksamhetsår – dock senast 1 september.	Huvudansvarig är verksamhetsledande chef/Skolledningen.



Rekrytering m. m.

Jämställdhetslagen 7 § (se även Skollagen 1 kap. 2 och 9 §§)

Långsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
På alla program och nivåer skall verkas för en jämn fördelning mellan kvinnor och män.	1 juli 2007	Aktiv värkning bland studerande och personal. Studie- och yrkesvägledare skall inför valet till gymnasieskolan och vuxenutbildningen informera om behovet av en jämnare könsfördelning. Exempelvis ta hjälp av studerande med otraditionellt val: Kvinnlig elev på FP (fordonsprog.), manlig elev på OP (omvårdnadsprog., kvinnlig elev på EC (elprog.), etc.	SYV. Verksamhets- ansvarig chef
VBU skall fortsätta att utveckla organisationen så att kvinnors och mäns erfarenheter och kompetens tas till vara.	1 juli 2007	När en befattning kungörs ledig såväl internt som externt skall, om jämn könsfördelning inte råder, i annonstexten anges att en jämnare könsfördelning är önskvärd. Fortsatt intern kompetensinventering enligt fastställd mall skapar årligen underlag.	Personalansvarig chef. Den anställde.
Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
Rutiner med kriterier för rekrytering av personal skall upprättas och följas upp.	Årligen i anslutning till årsredovisningen.	Varje år den 15 sept.	Personalansvarig chef. Skolledningen.
Varje studerande skall ta del av föredrag, föreställning eller dylikt om könsroller.	Minst en gång under sin utbildningstid på VBU.	I samband med revideringen av jämställdhetsplanen.	Skolledningen. Jämställdhets- gruppen.

Jämställdhetslagen 8 § (se även Skollagen 1 kap. 2 och 9 §§)

Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
Vid anställning av ny personal skall strävan vara att en jämn fördelning mellan manliga och kvinnliga arbetstagare erhålles.	Löpande under året i anslutning till varje enskild nyanställning.	Genomförs i anslutning till årsredovisningen.	Personalansvarig chef.



Jämställdhetslagen 9 § (se även Skollagen 1 kap. 2 och 9 §§)

Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
VBU skall anstränga sig att nå en jämn fördelning av kvinnor och män vid en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare.	Löpande under året i anslutning till varje enskild nyanställning.	Vid nyanställningar. I samband med platsannonsering anges att det underrepresenterade könet är önskvärt.	Personalansvarig chef. Skolledningen.

Lönefrågor

Fördelning av anställda män och kvinnor inom VBU

Lokalvårdare och fastighetsskötare ingår ej i statistiken, eftersom de är anställda vid Ludvika Kommun, Tekniska Kontoret.

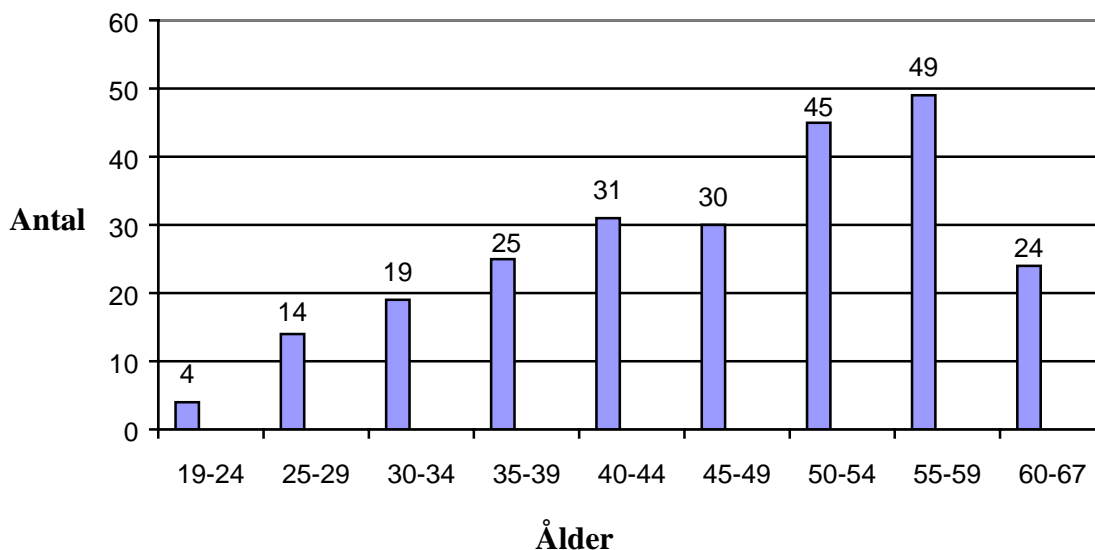
Personalstatistik

Antalet anställda inom VBU har minskat från föregående år med 4 årsarbetare till 241 årsarbetare 2003. VBU har förhållandevis hög medelålder bland sin personal, 118 anställda (fg år 115) eller 49% (fg år 48%) är 50 år och äldre. Endast 7,5% (fg år 10%) av personalen är under 30 år.

Lönekostnad

Under 2003 har lönekostnaden uppgått till 62 318 tkr, sociala avgifter till 21 754 tkr och pensioner till 5 277 tkr. Medellönen för lärare har varit 23 410 kr i månaden. Mätningen sker i november månad respektive år.

Åldersfördelning samtliga anställda

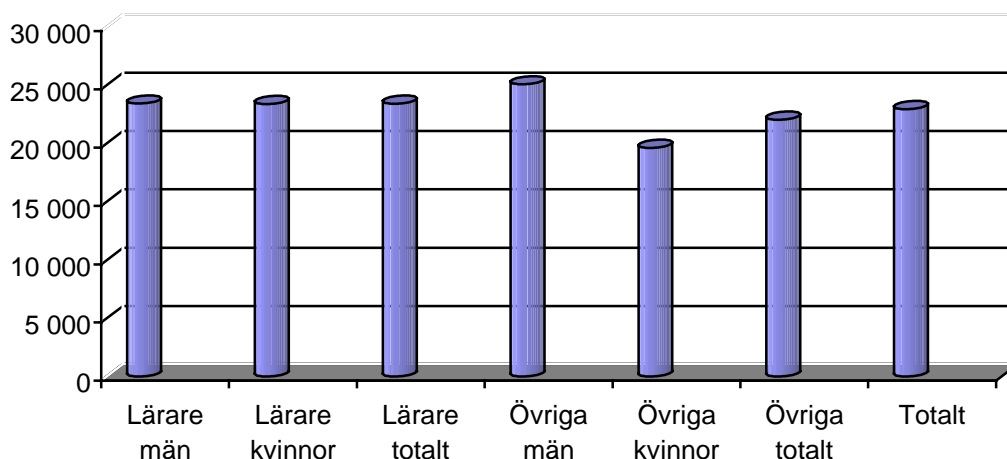




Pensionsavgångar

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Antal personer	3	3	5	3	10	7	12	8
Antal årsarbetare	3	3	4,5	2,88	9,75	6,75	11,5	7,75

Medellön



Jämställdhetslagen 10 §

Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
De eventuellt könsrelaterade löneskillnaderna och därmed sammanhängande arbetsvillkor mellan befattningshavare inom samma yrkesgrupp och mellan yrkesgrupper skall minimeras.	Årlig lönerrevision.	Kartlägga löneskillnaderna mellan män och kvinnor vid den årliga lönerrevisionen. Ange principerna för individuell lönesättning samt säkerställa att fastställda aktuella lönekriterier är kända. Principerna för lönebildning skall anges tydligt.	Personal- och verksamhetsansvarig chef.
Respektive chef skall genom löneförslag undanröja eventuellt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män	Årlig lönerrevision.	Underlag tas fram i samförstånd vid utvecklingssamtalet samt mellan parterna vid den årliga lönerrevisionen.	Personal- och verksamhetsansvarig chef.



Jämställdhetslagen 11 §

Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
Handlingsplan skall upprättas för jämställda löner.	Årlig lönerrevision.	Resultat av kartläggningen och analysen enl 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.	Verksamhetsledningen.

Jämställdhetslagen 12 §

Kortsiktiga mål	Ska vara uppnådda	Kartläggning/ Utvärdering/Åtgärd	Ansvarig
Enligt VBU:s samverkansmodell skall arbetsgivaren tillgodose arbetstagarorganisationerna med <i>information</i> som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner	Årlig lönerrevision.	Underlag från arbetsplatsträffar behandlas i Stora Samverkansgruppen där ev förbättringsområden fastställs.	Verksamhetsledningen.

Fördelning av studerande, kvinnor och män, inom VBU, 2004-03-25.

(Enligt bilaga 1)

Fördelning av anställda, kvinnor och män, inom VBU, mars 2004.

(Enligt bilaga 2)

Jämställdhetsgruppen 2003/2004

Anna-Lena Andersson	SKAF, tvärfackl. samv. med SKTF, Vårdförbundet,
Christian Brattström	LR,
Daniel Ekeblad	Studeranderepresentant,
Annelie Fredriksson	LR,
Roger Jonsson	Läraryrket,
Anita Ryskåsen	LR,
Ulf Ohlsson, sammankallande	Arbetsgivarrepresentant, Tillika Jusek, tvärfackl. samv. med Sveriges Skolledarförbund,

.....
För arbetsgruppen
Ulf Ohlsson
Utvecklingsledare



Bilaga 1

**Fördelning av studerande, kvinnor och män, inom VBU,
2004-03-25.**

Program	År 1		År 2		År 3		Totalt		Tot alla
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	
BF	19	6	16	4	10	2	45	12	57
BP	1	17	1	11	0	17	2	45	47
EC	1	44	0	47	0	21	1	112	113
EKO	14	14	24	5	9	5	47	24	71
ES	31	5	30	7	18	10	79	22	101
FPPB	4	7	1	11	0	5	5	23	28
FPTP	3	26	12	23	5	35	20	84	104
HP	23	3	11	6	16	10	50	19	69
HR	19	6	16	13	22	17	57	36	93
IP	0	10	0	5	0	6	0	21	21
NV	16	24	25	15	25	21	66	60	126
OP	16	3	7	2	8	3	31	8	39
SP	40	35	53	28	67	39	160	102	262
TE	6	37	0	38	2	30	8	105	113
FPP	0	7					0	7	7
IVRO3	3	0					3	0	3
Carpe	9	10					9	10	19
Totalt	205	254	196	216	182	221	583	690	1273
Gymn									

Komvux	299	180					299	180	479
Högb. Sk.									
Särvux	5	7					5	7	12
SFI	37	25					37	25	62
Omvårdn. Vårdsk.	67	7					67	7	74
Totalt	408	219					408	219	627
Vux									

Totalt									
VBU	613	473					991	909	1900



Bilaga 2

Fördelning av anställda, kvinnor och män, inom VBU, mars 2004.			
Personal - Kategori	Kvinna	Man	Totalt
Bibliotek	3	0	3
Chef eller skolledare	3	7	10
Elevvård	3	1	4
Handläggare	3	3	6
Kontorspersonal	14	1	15
Lärare	75	88	163
Måltider	8	0	8
Vaktmästare	0	4	4
Övrig skolpersonal - elevuppdrag	11	13	24
Övrig teknikpersonal	0	5	5
Totalt personal VBU	120	122	242