

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

(ska enligt jämställdhetslagen upprättas vart tredje år hos arbetsgivare som sysselsätter minst 25 anställda)

Arbetsgivare

Arbetsplats/-enhet

Adress

Postadress

Telefonnummer

Jämställdhetsansvarig

Jämställdhetsplan för tiden _____

Utvärdering av jämställdhetsarbetet samt kontroll att planerade åtgärder vidtagits sker _____ och i samband med detta upprättas en ny jämställdhetsplan.
(datum)

LÖNEKARTLÄGGNING

Alla arbetsgivare (oavsett antal anställda) ska årligen kartlägga och analysera:

- A. *bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och*
- B. *löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

A. Lönebestämmelser enligt det centrala löneavtalet för branschen

Lokala lönekriterier

Gällande anställningsvillkor

B. Lönekartläggning

1. Ange arbeten gruppvis som bedöms som lika

grupp a)

grupp b)

grupp c)

grupp d)

2. Bedöm om olika arbeten är likvärdiga utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur. Bedömningen kan göras utifrån följande kriterier:

- Kunskap och färdigheter som krävs för att utföra arbetet
- Ansvar i arbetet
- Fysisk eller psykisk ansträngning i arbetet
- Arbetsförhållanden under vilka arbetet utförs

3. Analys av löneskillnader

För män och kvinnor som har lika eller likvärdiga arbeten ska arbetsgivaren analysera om löneskillnaderna kan förklaras med könsneutrala argument såsom

- personlig duglighet
- ålder
- anställningstid
- marknadskrafter

4. Handlingsplan för jämställda löner

Om analysen visar att det finns osakliga skillnader ska arbetsgivaren på ett tydligt sätt ange hur man avser att komma till rätta med skillnaderna.

Enligt jämställdhetslagen krävs att arbetsgivaren kan visa att man åtgärdat de osakliga skillnaderna inom en treårsperiod från det att skillnaderna konstaterats.

PERSONALREDOVISNING

Antal anställda totalt
varav kvinnor
varav män

Befattning:	Antal kvinnor:	Antal män:
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Rekrytering

Beräknat rekryteringsbehov under det kommande året, totalt (personer)

Mål

Under året ska anställas:

Yrkeskategori:	Antal kvinnor:	Antal män:
.....
.....
.....

Åtgärder

Följande ska vidtas för att uppnå målet:

- riktad annonsering till underrepresenterat kön
- internannonsering
- riktad yrkesinformation i skolor
- utveckling av redan anställda

Annat: _____

Arbetsmiljöfrågor

Finns det några hinder i arbetsmiljön för att anställa män eller kvinnor (t ex brist på personalrum, maskinell utrustning eller skyddsutrustning)?

Ja Nej

Om ja, följande åtgärder ska vidtas för att undanröja dessa hinder:

Sexuella trakasserier

Exempel på otillåtna sexuella trakasserier är ofredande av sexuellt slag, sexuella anspelningar, omdömen av sexuell innebörd och pornografiska eller könsförnedrande bilder som utsätter arbetstagare för obehag.

Förekomst av sexuella trakasserier eller trakasserier p.g.a. en anmälan om könsdiskriminering ska anmälas till arbetsgivaren, NN

Följande åtgärder ska vidtas för att förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen:

Arbetsorganisation

Kommer någon omorganisation att genomföras inom de närmaste åren? (Planeras t ex införandet av nya datasystem?)

Ja Nej

Om ja, en jämn könsfördelning eftersträvas. Följande åtgärder ska genomföras i samband med omorganisationen för att ge kvinnor och män nya arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter:

	För kvinnor	För män
Nya utvecklingstjänster skapas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompletterande utbildningar för nya arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsrotation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intresseanmälningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skapa alternativa karriärvägar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annat:

Arbetstid

Åtgärder som ska vidtas för att underlätta för de anställda att kombinera förvärvsarbete med ansvar för hem och barn:

- flextid
- möjlighet till individuella arbetstider
- möjlighet till deltid
- ändring av skifttider
- företräde för småbarnsföräldrar till arbete på dagtid

Annat:

Föräldradighet

Öka antalet föräldralediga pappor.

- informera papporna om deras rätt att ta föräldraledigt samt ledigt för vård av barn
- informera arbetsledningen om rätten till föräldraledighet
- informera om barnens rätt till båda föräldrarna

Personalutveckling

Planerad utbildning under det kommande året t ex kurser, konferenser, studiecirklar mm:

	Kvinnor	Män
--	---------	-----

Antal utbildningsdagar:

Antal utbildade:

Andra planerade personalutvecklande åtgärder som ska vidtas:

- planeringssamtal
- delegering/omfördelning av utvecklande arbetsuppgifter
- cirkulationstjänstgöring
- möjlighet att vikariera på högre befattningar
- introduktion av nyanställda
- självförtroendehöjande utbildning
- jämställdhetscirklar
- utbildning av arbetsledare/chef, etc.

Annat:
