Docksta Friskola

Plan för aktiva åtgärder mot diskriminering gällande personal på Docksta Friskola

2026/2027

Reviderad 260922

Inledning

Docksta Friskola ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lagar och styrande program

Diskrimineringslagen är den lagstiftning som arbetsgivaren har att förhålla sig till i jämställdhetsarbetet. Diskrimineringslagens ändamål angående aktiva åtgärder definieras i 3 kapitel

1 §: *Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).*

Arbetet med aktiva åtgärder definieras i 3 kapitlet 2-3 §§:

2 § *Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:*

1. *undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,*
2. *analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,*
3. *vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och*
4. *följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).*

3 § *Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.*

Åtgärder ska planeras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

Enligt 3 kapitlet 16 §: *Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).*

Ansvar

Styrelsen

- har det övergripande ansvaret för att utveckla riktlinjer i arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Inför varje nytt läsår utvärderas och uppdateras planen.

Rektor

- har ansvaret för att det bedrivs aktiva åtgärder på arbetsplatsen.

Medarbetaren

- ansvarar för att delta i arbetet kring aktiva åtgärder mot diskriminering.

Plan för aktiva åtgärder mot diskriminering

Docksta Friskolas plan består av åtgärdsplaner, åtgärder, tydlig ansvarsfördelning, tidsplan för utförandet och uppföljning. Utgångspunkten för jämställdhetsplanen är diskrimineringslagen 3 kapitlet 4-5 §§ om aktiva åtgärder.

4 § *Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).*

5 § *Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta:*

1. *arbetsförhållanden,*
2. *bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,*
3. *rekrytering och befordran,*
4. *utbildning och övrig kompetensutveckling, och*
5. *möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lag (2016:828).*

1 Arbetsförhållanden

10 § *Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2016:828).*

Åtgärdsplan
Arbetsförhållandena på Docksta Friskola ska passa alla diskrimineringsgrunder. Detta gäller såväl den organisatoriska, fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Åtgärder	**Tid**	**Ansvarig**
Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska kartläggas utifrån diskrimineringsgrunderna i medarbetarsamtalet.	Varje år	Rektor
Under förutsättning att verksamheten tillåter ska friskolan vara generös i sin syn på beviljade ledigheter i samband med religiösa och kulturella högtider.	Löpande	Rektor
Skyddskläder ska tillhandahållas och med rimlighet anpassas på bästa sätt utifrån alla aspekter efter att samtal har förts och hänsyn tagits till säkerhet- och hygienkrav.	Löpande	Rektor

Öka kunskapen för normkritiskt tänkande bland medarbetarna.	Löpande	Rektor

2 Löner och andra anställningsvillkor samt lönekartläggning

8 § *I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera:*

1. *bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*
2. *löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lag (2016:828).*

9 § *Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan:*

1. *kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,*
2. *en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och*
3. *en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. Lag (2016:828).*

Åtgärdsplan
Det ska inte förekomma osakliga skillnader i lön eller anställningsförmåner mellan män och kvinnor som utför lika eller likvärdiga arbeten.
Lönesättningen ska ske utifrån tydliga och välkända lönekriterier

Åtgärder	**Tid**	**Ansvarig**
En översyn av processen kring lönekartläggningar och löneanalyser ska genomföras.	Årligen	Rektor och Löne- och tjänstekommittén (LoT)
Årligen görs i samband med löneöversynen analyser om det förekommer löneskillnader mellan män och kvinnor inom ett antal yrkesgrupper.	Årligen	Rektor och LoT
Vid rekrytering ska deltidsanställda om möjligt erbjudas högre sysselsättningsgrad och vid annonsering ska i möjligaste mån heltidstjänster annonseras.	Löpande vid varje rekrytering	Rektor

Analysera diskrimineringsgrunderna och lönestrukturen på arbetsplatsen.	Årligen	Rektor och LoT
Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner	Årligen	Rektor och LoT

3 Rekrytering och befordran

Åtgärdsplan
Lediga arbeten på Docksta Friskola ska annonseras på ett sådant sätt att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kan söka det lediga arbetet. Friskolan ska verka för att nå en jämnare könsfördelning inom yrken där det råder obalans.

Åtgärder	**Tid**	**Ansvarig**
Annonser för lediga jobb ska utformas på ett sådant sätt att intresse väcks oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	Vid varje annonsering av lediga jobb	Rektor ansvarar för annonsens innehåll. Styrelsen finns som stöd till rektor.
Om möjligt ska det finnas kontaktpersoner av båda könen.	Vid varje annonsering av lediga jobb	Rektor ansvarar för annonsens innehåll. Styrelsen finns som stöd till rektor.
Vid anställningsintervjuer ska om möjligt både män och kvinnor delta från arbetsgivaren.	Vid varje anställningsintervju	Rektor
Öka rektors kunskap kring diskrimineringsfrågor i samband med rekrytering.	Årligen	Styrelsen

4 Utbildning och kompetensutveckling

7 § *Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.* ***Lag (2016:828).***

Åtgärdsplan
I Docksta Friskola ska alla medarbetare ha samma möjligheter till utbildning, kompetensutveckling samt karriärvägar.

Åtgärder	Tid	Ansvarig
Sammanställning över de fortbildningar som gjorts under läsåret.	Årligen	Rektor
Möjligheten till kompetensutveckling mäts årligen i personalenkäten.	Årligen	Styrelsen
Genom årliga medarbetarsamtal ska kompetensutvecklingsbehov samt framtidsplaner i arbetslivet diskuteras.	Årligen	Rektor

5 Föräldraskap och förvärvsarbete

Åtgärdsplan

Docksta Friskola vill att alla medarbetare ska uppleva att det finns en positiv inställning till föräldraskap. Arbetsgivaren ser det som en naturlig del av livet och försöker möjliggöra kombinationen arbete och familjeliv.

Åtgärder	Tid	Ansvarig
Inför föräldraledigheter ska rektor alltid ha ett ”föräldraledighetssamtal” där man blir tillfrågad om man under ledigheten vill vara delaktig i verksamheten som till exempel deltagande i kurser och arbetsplatsträffar. Den föräldraledige erbjuds information och minnesanteckningar från arbetsplatsmöten.	Inför föräldraledigheten	Rektor
Föräldraledighet kan förläggas till fler än tre perioder/kalenderår som föräldraledighetslagen medger under förutsättning att det inte medför nackdelar för verksamheten.	Löpande	Rektor

Trakasserier

6 § *Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.*

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

Åtgärdsplan

Docksta Friskola accepterar inte att medarbetare utsätts för trakasserier eller annan form av kränkande särbehandling. Denna nolltolerans ska vara känd bland samtliga medarbetare.

Åtgärder	**Tid**	**Ansvarig**
Rektor har ett ansvar att regelbundet informera samtliga medarbetare om arbetsgivarens nolltolerans och konsekvenser av trakasserier.	Löpande	Rektor
Information om Friskolans jämställdhet och mångfaldsplan i samband med ett arbetsplatsmöte.	Vid terminsstart och vid ny rekrytering	Rektor
Kartläggningar angående trakasserier ska årligen göras i personalenkäten.	Årligen	Styrelsen

Uppföljning

- Jämställdhetsarbetet följs upp i samband med den årliga uppföljningen av planen vid läsårets start.