



JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2014-2016

Fastställd av kommunstyrelsen 2013-11-05, § 243

Jämställdhetsarbetet ska grundas på den lagstiftning som främjar kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter. Kommunens medarbetare ska arbeta i en trygg arbetsmiljö där trakasserier inte får förekomma.

Jämställdhetsarbetet ska vara naturligt integrerat i den ordinarie verksamheten. Det ska vara självklart att väga in jämställdhetsaspekter när man formar organisation, fördelar arbetsuppgifter, rekryterar, lönesätter, kompetensutvecklar och arbetar med arbetsmiljö.

Enligt diskrimineringslagen 13 § kapitel 3 ska alla arbetsgivare med mer än 25 anställda minst vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska motsvara lagens krav och ange kommunens inriktning och vilja inom jämställdhet och mångfaldsområdet.

Arbetsförhållanden

Av 4 § kapitel 3 i Diskrimineringslagen framgår att:

”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”.

Mål och viljeinriktning

Arbetsförhållandena ska passa alla medarbetare oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Detta gäller såväl den organisatoriska, fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Vi ska sträva efter att erbjuda heltidstjänster, 100 %.

Åtgärder

– Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska kartläggas ur ett könsperspektiv. Oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning ska ha samma rätt till en arbetsmiljö som inte skapar ohälsa. Arbetet med rehabilitering och stöd för återgång i arbete ska genomföras på ett könsneutralt sätt.

– Enligt ”Allmänna Bestämmelser” ska arbetsgivaren innan nyanställning sker pröva om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse kan erbjudas höjd sysselsättningsgrad. Vid annonsering ska i möjligaste mån heltidstjänster annonseras.

– När det är möjligt och rimligt ska alla statistikuppgifter redovisas fördelat på män och kvinnor.



Förvärvsarbete och föräldraskap

Av 5 § kapitel 3 Diskrimineringslagen framgår att:

”Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

Mål och viljeinriktning

Arbetsgivaren försöker att underlätta så det går att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Under förutsättning att det inte påverkar verksamheten medverkar kommunen till arbetstidslösningar för att underlätta kombinationen arbete och föräldraskap.

Åtgärder

– Dialog i medarbetarsamtal om möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

– Föräldralediga ska få information från arbetsplatsen att delta i medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, kurser och liknande som övriga medarbetare.

Trakasserier

Av 6 § kapitel 3 i Diskrimineringslagen framgår det att:

”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.”

Mål och viljeinriktning

Ingen anställd ska, i arbetet utsättas för trakasserier. Denna nolltolerans ska vara känd bland samtliga medarbetare. Att verka för allas lika möjligheter, skyldigheter och rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Åtgärder

– Samtliga chefer har ett ansvar att regelbundet informera samtliga medarbetare om arbetsgivarens nolltolerans och konsekvenser av trakasserier.

– Samtliga medarbetare ska veta vart man ska vända sig om det förekommer trakasserier.

– Förankra och tillämpa kommunens ”policy för arbete med lika villkor” och vägledande råd och bestämmelser om diskrimineringsgrunderna”.

Utbildning och kompetensutveckling

Av 8 § kapitel 3 i Diskrimineringslagen framgår att:

”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.”

Mål och viljeinriktning

Alla medarbetare inom alla yrkeskategorier ska ges lika förutsättningar till utbildning och kompetensutveckling.

Åtgärder

– I samband med medarbetarsamtal ska kompetensutvecklingsbehov samt framtidsplaner i arbetslivet diskuteras.



Rekrytering

Av 7 § samt 9 § kapitel 3 i Diskrimineringslagen framgår att:

7 §

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

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”

Mål och viljeinriktning

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

Åtgärder

- Annonser ska utformas på ett sådant sätt att intresse väcks oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Vid anställningsintervjuer ska om möjligt både män och kvinnor delta.
- Kommunala yrken ska marknadsföras på ett könsneutralt sätt.

Lön

Av 10 § samt 11 § kapitel 3 i Diskrimineringslagen framgår att:

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 kostnadsberäkning



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.

Mål och viljeinriktning

Skillnader i löner och andra anställningsvillkor på grund av kön ska inte förekomma.

Att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Vi ska främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Åtgärder

– Lönekartläggning enligt jämställdhetslagen

Uppföljning

Uppföljning är en viktig del i jämställdhetsarbetet och ska göras årligen:

På förvaltningsnivå sammanställs det jämställdhetsarbete som genomförts inom hela förvaltningen. Detta redovisas till förvaltningens samverkansgrupp.