EMMABODA I VÅRA HJÄRTAN

JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

FÖR EMMABODA KOMMUNKONCERN

Emmaboda kommun

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING 2
Dokumentinformation 1
Jämställdhetspolicy för Emmaboda kommunkoncern 1
Vision 1
Definition 1
Emmaboda kommunkoncern som arbetsgivare 1
Arbetslivet 1
Arbetsförhållande 1
Rekrytering 1
Lönefrågor 2
Kompetensutveckling 2
Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier 2
Ansvarsfördelning 2
Aktiva åtgärder för jämställdhet 2
Underlag för arbetet med aktiva åtgärder 3

DOKUMENTINFORMATION

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställd/Upprättad	Senast ändrad samt Dnr
Policy	Jämställdhetspolicy för Emmaboda kommunkoncern	KF 2026-09-28 § 92	2026:74
Dokumentansvarig Personalchef		Tidigare ändringar	Giltighetstid
Dokumentinformation			

JÄMSTÄLLDHETSPOLICY FÖR EMMABODA KOMMUNKONCERN

VISION

Emmaboda kommunkoncerns vision är att vara en jämställd arbetsgivare där alla medarbetare har lika rättigheter, möjligheter och villkor. Ett jämställt arbetsklimat främjar öppen dialog, tillit och respekt vilket ökar kvalitet i verksamheten och stärker organisationen.

För att förverkliga visionen måste värderingar som syftar till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män genomsyra vår personalpolitik. För att skapa mer jämställda arbetsplatser krävs ett aktivt arbete. Jämställdhetspolicyn anger grunden till det aktiva arbetet med jämställdhet. Policyn utgår ifrån Diskrimineringslagen (SFS:2008:567) och gällande arbetsmiljölagstiftning.

DEFINITION

Med jämställdhet menas här att ett jämställt förhållande mellan könen på arbetsplatsen. Jämlikhet är ett vidare begrepp som handlar om förhållandet mellan individer och grupper i samhället.

EMMABODA KOMMUNKONCERN SOM ARBETSGIVARE

Arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att aktivt arbeta för att främja jämställdheten på arbetsplatsen. Enligt Diskrimineringslagen 3 kap. ska arbetsgivaren arbeta aktivt med nedanstående områden.

ARBETSLIVET

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

ARBETSFÖRHÅLLANDE

Arbetsgivaren ska genomföra åtgärder utifrån de resurser och omständigheter som finns så att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare. Arbetsgivaren ska också underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier.

Emmaboda kommunkoncern uppmärksammar att våld i nära relationer kan påverka hälsa, trygghet och arbetsförmåga.

Chefer ska inom ramen för de årliga RU-samtalen ställa en fråga till samtliga medarbetare om våld i nära relationer.

REKRYTERING

Arbetsgivaren ska verka för att alla personer ges möjlighet att söka lediga tjänster. Om det på en arbetsplats inte är en jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det

underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska verka för att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

LÖNEFRÅGOR

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med att utjämna och förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Genom lagstadgade lönekartläggningar och rapporter till DO skall osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män identifieras och åtgärdas. I samband med lönekartläggningar upprättas en handlingsplan för att redovisa resultatet av kartläggningen. Lika lön för män och kvinnor ska gälla för lika arbete.

Arbetsgivare ska säkerställa tydliga, könsneutrala och dokumenterade lönekriterier som är kända i organisationen.
Arbetsgivaren får inte fråga arbetssökande om deras nuvarande lön i samband med lönesättning inför anställning.

KOMPETENSUTVECKLING

Kvinnor och män skall ges samma möjligheter till kompetensutveckling i arbetet. Kompetensutveckling ska fördjupa kompetensen inom yrkesområdet men kan även främja den interna rörligheten. Att genom utbildning och kompetensutveckling främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Det är viktigt att motverka kränkande särbehandling gällande sexuella trakasserier. Varje arbetsplats måste aktivt ta del av och bedriva ett jämställdhetsarbete. Respektive förvaltning ansvarar för jämställdhetsarbetet inom sin verksamhet och får därmed möjligheten att utforma jämställdhetsarbetet utifrån sina egna förutsättningar.

ANSVARSFÖRDELNING

Kommunfullmäktige fastställer Emmaboda kommunkoncerns jämställdhetspolicy.

Kommunstyrelsens personalutskott (KSPU) har som kommunens personalorgan ansvaret för det övergripande jämställdhetsarbetet i kommunen. Varje nämnd har ansvaret för jämställdhetsarbetet inom sitt verksamhetsområde.

Förvaltningscheferna ansvarar för att jämställdhetsarbetet bedrivs enligt jämställdhetspolicyn inriktning inom sina specifika verksamhetsområden. Chefer/ledare på alla nivåer har ansvar att kommunicera jämställdhetspolicyn. Det konkreta arbetet ska utföras på varje arbetsplats, integreras i det dagliga arbetet och i samverkan. Samverkansgruppen utgör förvaltningens jämställdhetsgrupp

Personalenheten erbjuder stöd i jämställdhetsarbetet i form av framtagning av uppgifter, arbete med lönekartläggning, kompetensutveckling, rekrytering m.m.

En gång per år sker en uppföljning av jämställdhetsarbetet vilket redovisas i kommunens årsbokslut och i Central samverkansgrupp (CESAM).

AKTIVA ÅTGÄRDER FÖR JÄMSTÄLLDHET

Emmaboda kommunkoncern ska bedriva ett fortlöpande och systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att främja jämställdhet i arbetslivet i enligt med Diskrimineringslagen 3 kap.

Arbetet ska integreras i ordinarie verksamhetsstyrning, arbetsmiljöarbete och samverkan samt anpassas efter respektive förvaltnings förutsättningar och behov.

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta:

1. Undersökning av risker för diskriminering, hinder för lika rättigheter och möjligheter samt ojämställda förhållanden.
2. Analys av identifierade risker och orsaker.
3. Genomförande av förebyggande och främjande åtgärder.
4. Uppföljning och utvärdering av vidtagna åtgärder.

Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarorganisationer och dokumenteras i den omfattning som krävs för att möjliggöra uppföljning och ansvarstagande.

UNDERLAG FÖR ARBETET MED AKTIVA ÅTGÄRDER

Som underlag för arbetet med aktiva åtgärder ska varje förvaltning regelbundet ta fram och analysera relevant statistik och information avseende åtminstone:

1. Könsfördelning inom olika befattning och nivåer
2. Löneskillnader mellan kvinnor och män per yrkesgrupp och totalt
3. Arbetsmiljöförhållanden
4. Rekrytering och åtgärder för att motverka könsbundna strukturer
5. Uttag av föräldraledighet fördelat på kön
6. Fördelning av kompetensutvecklingsinsatser mellan kvinnor och män
7. Förekomst av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier