

JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

FÖR EMMABODA KOMMUN



Emmaboda
kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2011-10-31

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Jämställdhetspolicy för Emmaboda kommun.....	1
Vision.....	1
Definition.....	1
Emmaboda kommun som arbetsgivare.....	1
Arbetslivet	1
Arbetsförhållande.....	1
Rekrytering	1
Lönefrågor.....	1
Kompetensutveckling.....	1
Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier	2
Ansvarsfördelning.....	2
Jämställdhetsplan	2
Jämställdhetsplanens kartläggning ska innehålla.....	2
Tidplan.....	3

JÄMSTÄLLDHETSPOLICY FÖR EMMABODA KOMMUN

VISION

Visionen för Emmaboda kommun i jämställdhetsarbetet är att våra arbetsplatser skall vara jämställda och leda till demokrati, kvalitet och samverkan. Vi anser att makt, inflytande, ansvar och resurser ska fördelas lika mellan könen för att skapa rättvisa villkor och förutsättningar.

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 avgränsas till att behandla jämställdhet i arbetslivet och har sin grund i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

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 KOMMUN 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. Underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap. Förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier.

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 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.

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 kommuns jämställdhetspolicy.

Kommunstyrelsens planeringsutskott (PLU) 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 och medverkan vid arbetet med jämställdhetsplaner.

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

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Varje förvaltning arbetar fram sin plan för jämställdhetsarbetet.

Förvaltningarnas jämställdhetsplaner ska innehålla:

1. uppföljning av tidigare års jämställdhetsarbete
2. kartläggningar
3. mätbara mål
4. konkreta åtgärder enligt Diskrimineringslagen 3 kap.

Planerna ska vara enkla och realistiska samt förankrade. Förvaltningarnas jämställdhetsplaner redovisas i Central samverkansgrupp (CESAM) och för kommunstyrelsens arbetsutskott (PLU).

JÄMSTÄLLDHETSPLANENS KARTLÄGGNING SKA INNEHÅLLA

1. Beskrivning av arbetsplatserna, antalet män och kvinnor på olika typer av befattningar och nivåer per förvaltning.
2. Lön, skillnaden män/kvinnor anges i medianlön/yrkesgrupp och totalt inom förvaltningen
3. Fysisk arbetsmiljö kartläggning tillsammans med skyddsombud av hur arbetsförhållandena passar kvinnor respektive män.
4. Rekrytering att vid annonsering av lediga tjänster uppmana sökande av underrepresenterat kön att söka.
5. Redovisning av föräldraledighet, redovisa föräldraledighet i % av tillgängliga antal arbetsdagar som respektive kön tagit ut.

6. Kompetensutveckling fördelning av utbildningsresurser mellan könen inom förvaltningen, utifrån ett urval av befattningar.
7. Kränkande särbehandling, kartläggning av förekomsten av kränkande särbehandling.

Kartläggningar och framtagande av statistik kan ske i samband med personalenheten.

TIDPLAN

Jämställdhetsarbetet bedrivs enligt en treårsplan innehållande uppföljning – analys/mätarbete – handlingsplan – uppföljning. År 2011 upprättas nya jämställdhetsplaner på förvaltningarna i samband med att lönekartläggning genomförs av personalenheten. Åtgärder utifrån jämställdhetsplanerna genomförs under år 2012 och följs upp år 2013.

Jämställdhetspolicyn revideras år 2013.

2011	
Kvartal 1 – 2	Framtagning av ny Jämställdhetspolicy.
Kvartal 1 – 2	Lönekartläggning genomförs för 2010.
Kvartal 3 – 4	Förankring av policy
Kvartal 3 -4	Utbildningsinsatser Uppföljning av nuläge enligt direktiv Analys och upprättande av handlingsplaner med målformulering för att öka jämställdheten

2012	
Kvartal 1	Åtgärder inleds.
Kvartal 2	Åtgärder enligt plan. Uppföljning av åtgärder
Kvartal 3 – 4	Fortsatt arbete enligt plan

2013	
Kvartal 1	Revidering av Jämställdhetspolicy
Kvartal 1 – 2	Lönekartläggning för 2012
Kvartal 2	Uppföljning av nuläge enligt direktiv Analys och upprättande av handlingsplaner med målformulering för att öka jämställdheten
Kvartal 3 – 4	Fortsatt arbete enligt plan

Kommentar:

Tidplanen är beroende på vilka beslut som fattas och vilka utbildningsinsatser som genomförs.