



Jämställdhetsplan för Perstorps kommun

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhet i arbetslivet innebär att samma rättighet och möjlighet för kvinnor och män i fråga om arbete, anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Perstorps kommuns uppfattning är att jämställdhet finns i organisationer där kvinnors och mäns erfarenheter och kompetens värderas lika och tillsammans ses som en stimulerande och utvecklande tillgång.

När kvinnor och män är mer jämnt fördelade i alla typer av arbeten och på alla nivåer i kommunen ger detta ökad arbetstillfredsställelse, bättre arbetsmiljö, höjd effektivitet och vidgat beslutsunderlag.

Jämställdhetsplanen behandlar följande områden:

- Arbetsmiljö – ur ett jämställdhetsperspektiv
- Rekrytering – jämnare könsfördelning inom alla yrkeskategorier
- Utbildning och utveckling – samma möjlighet till utbildning och utveckling för kvinnor och män
- Lön – lika lön för lika och likvärdigt arbete oberoende av kön
- Föräldraskap och förvärvsarbete – samma möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap och familj
- Trakasserier – verka för att sexuella och andra könsrelaterade kränkningar förebyggs och förhindras

Övergripande målsättning

Alla kvinnor och män som är anställda i Perstorps kommun ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden.

Perstorps kommun anser att det är viktigt att jämställdhetsarbetet genomsyrar hela organisationen och att det finns integrerat i det dagliga arbetet och hanteras som en naturlig del i den löpande verksamheten.

Perstorps kommun ska vara en arbetsplats där det inte förekommer diskriminering på grund av kön.

Vi ska även arbeta med attityder till jämställdhetsarbetet och värderingar vilket innebär att vi försöker att få alla att inse att jämställdhet inte enbart handlar om sexuella trakasserier och löneskillnader utan även attityder och traditioner.

Ansvarsfördelning

Alla anställda och förtroendevalda ska uppträda som tydliga representanter för kommunens hållning i jämställdhetsfrågor

Kommunfullmäktige

- Fastställer Perstorps kommuns jämställdhetsplan.

Personalutskottet

- Ansvarar för att personalpolitiken bedrivs enligt gällande lagstiftning och jämställdhetsplan.

Tjänstemannaledningen

- Har i uppgiften med det övergripande ledningsarbetet ansvar för verksamhetens utveckling ur ett jämställdhetsperspektiv.

Förvaltningschef

- Ansvarar för att ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete enligt jämställdhetsplanen och gällande lagstiftning bedrivs i varje verksamhet.
- Samverkan ska ske med arbetstagarorganisationerna. I samverkansarbetet ska jämställdhetsfrågorna ingå som en självklar del.

Chefer/Arbetsledare i samtliga verksamheter

- Har ett operativt ansvar för jämställdhetsarbetet.

Samtliga medarbetare

- Har ett eget ansvar för att medverka till ett bra jämställdhetsarbete.

Gruppen för jämställdhet

(gruppen består av representanter för personalorganisationerna SKAF, Lärarförb, LR och SKTF. Därutöver ingår personalchefen.)

- Ger konsultativt stöd till förvaltningarna i jämställdhetsarbetet.
- Följer upp och utvärderar de åtgärder som följer ur jämställdhetsplanen.
- Följer upp jämställdhetsplanen ur ett omvärldsbevakningsperspektiv.

Uppföljning och utvärdering av jämställdhetsplanen

Uppföljning av planens åtgärder och utvärdering av planen sker efter varje kalenderår.

Ansvar för uppföljning av åtgärder och utvärdering av åtgärder är den som har ansvar för åtgärderna vilket efter varje kalenderår dokumenteras och redovisas till jämställdhetsgruppen.

Jämställdhetsgruppen följer upp och utvärderar ur ett kommunövergripande perspektiv.

Arbetsmiljö – ur ett jämställdhetsperspektiv

Mål:

- Arbetstagarna i Perstorps kommun ska erbjudas en trygg arbetsmiljö där både kvinnor och män möts av respekt.
- De fysiska och psykosociala arbetsförhållandena skall vara tillfredsställande för alla oavsett kön.
- Utveckla arbetsförhållanden samt arbetsuppgifternas innehåll och omfattning för att främja jämställdhet i arbetet.

Åtgärder:

Analysera och dokumentera sjukfrånvaro, könsuppdelad, med utgångspunkt från varje förvaltnings personalekonomiska redovisning.

Varje förvaltning skall identifiera eventuella problemområden i arbetsmiljön, ur ett jämställdhetsperspektiv och föreslå åtgärder för att göra förbättringar.

Företagshälsovården kan vara behjälpliga.

Ansvar:

Ansvarig chef.

Tidplan:

Vid den årliga arbetsmiljödagen.

Åtgärder:

Utveckla en arbetsmiljö med arbetsvillkor som är bra för både kvinnor och män.

Ansvar:

Ansvarig chef.

Tidplan:

Fortlöpande med avstämning på arbetsmiljödagen.

Rekrytering – jämnare könsfördelning inom alla yrkeskategorier och på alla nivåer

Mål:

- Öka rekryteringen av det underrepresenterade könet.
- En jämnare könsfördelning på alla typer av ledande befattningar.

Åtgärder:

Platsannonser utformas så att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka.

Vid anställningsintervjuer ska både kvinnor och män vara representerade.

Ansvar:

Rekryterande chef.

Tidplan:

Vid varje rekrytering.

Åtgärder:

Vid rekrytering till ledande befattningar ska särskilt beaktas en strävan efter jämn könsfördelning på ledningsnivå.

Ansvar:

Rekryteraren.

Tidplan:

Vid varje chefsrekrytering.

Åtgärder:

Kommunen skall aktivt arbeta med attitydförändringar och marknadsföring av kommunen som en arbetsgivare som värderar jämställdhet högt.

Ansvar:

Tjänstemannaledningen.

Tidplan:

Vid externa kontakter.

Åtgärder:

Följa upp gjorda rekryteringar ur ett jämställdhetsperspektiv samt dokumentera enligt bilaga ”Uppföljning av rekryteringar”.

Ansvar:

Ansvarig chef.

Tidplan:

Årligen.

Utbildnings och utveckling – samma möjlighet till utbildning och utveckling för kvinnor och män

Mål:

- All kompetensutveckling skall utgå från verksamhetens och individens behov och inte påverkas av könstillhörighet.
- En jämn könsfördelning mellan män och kvinnor i ledande befattningar.

Åtgärder:

Samtliga anställda skall ha utvecklingssamtal/måldialog minst en gång per år. Den individuella kompetensutvecklingen ska diskuteras och dokumenteras vid samtalet.

Ansvar:

Närmsta chef.

Tidplan:

Årligen.

Åtgärder:

Ledarskapsutbildningar skall riktas mot både män och kvinnor. Identifiera problemområden och arbeta fram handlingsplaner.

Ansvar:

Förvaltningschef.

Tidplan:

Vid planering av utbildningar.

Åtgärder:

Perstorps kommun skall se till att projekt- och arbetsgrupper, så långt möjligt är, har en jämn könsfördelning av kvinnor och män.

Ansvar:

Tjänstemannaledningen.

Tidplan:

Fortlöpande.

Föräldraskap och förvärvsarbete – samma möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap och familj

Mål:

- Underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med ansvar för hem och familj.
- Pappor ska i större utsträckning vara föräldralediga.
- De föräldralediga ska känna sig delaktiga i arbetet även under föräldraledighet.
- Alla medarbetare ska, om verksamheten tillåter ges möjlighet till flexibilitet i fråga om partiell ledighet, arbetstider och arbetsformer.

Åtgärder:

Kommunledning och personalchef ska informera chefer och arbetsledare om kommunens positiva attityd till föräldraledighet.

Vid lönerevision särskilt följa upp föräldraledigas lönesättning och löneutveckling.

Ansvar:

Tjänstemannaledningen.

Personalchef.

Tidplan:

Årligen.

Åtgärder:

Informera och uppmuntra, särskilt papporna, till föräldraledighet.

I samband med barns födelse ska närmsta chef ha samtal med medarbetaren, där man diskuterar hur de planerar föräldraledigheten.

Arbetsledare/chef ska komma överens med föräldralediga om rutiner för hur information ska ges under ledighet.

Ansvar:

Närmsta chef.

Tidplan:

I god tid innan ledigheten.

Åtgärder:

Om verksamheten tillåter erbjuda de anställda individuella och flexibla arbetstider/arbetsformer.

Ge möjligheter till delat ledarskap och arbetsrotation.

Ansvar:

Förvaltningschef och närmsta chef.

Tidplan:

I god tid innan återgång i arbete efter ledighet eller när önskemål framförs från arbetstagaren.

Lön – lika lön för lika och likvärdigt arbete oberoende av kön

Mål:

- Det skall inte finnas några löneskillnader på grund av kön inom en yrkeskategori eller likvärdig yrkeskategori enligt lönekartläggning.
- Föräldralediga medarbetare skall inte missgynnas i löneförhandlingar.
- Alla medarbetare ska veta om och i så fall hur de kan påverka sin möjlighet att få högre lön.
- Att kommunen senast under år 2014 uppnår jämställda löner.

Åtgärder:

Årligen genomföra lönekartläggning och åtgärda ev löneskillnader som beror på kön. Analysera och skriva handlingsplan vid behov.

Ansvar:

Personalchef.

Tidsplan:

Årligen.

Åtgärder:

Övriga ev för förmåner utöver lön ska vara lika för kvinnor och män i lika eller likvärdiga arbeten.

Ansvar:

Förvaltningschef.

Tidsplan:

Fortlöpande bevakning.

Åtgärder:

Samliga medarbetare ska känna till lönekriterierna och hur man kan påverka att få högre lön.

Vid lönesättningen ska arbetsuppgifter och arbetsprestationer värderas oberoende av kön.

Alla medarbetare, inkl föräldralediga, ska delta i löneprocessen genom dialog med chefen i årliga medarbetar- och lönesamtal.

Ansvar:

Närmsta chef.

Tidsplan:

Vid den årliga lönerevisionen.

Trakasserier – verka för att sexuella och andra könsrelaterade kränkningar förebyggs och förhindras

EU:s definition av sexuella trakasserier är följande:

”Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat av kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke verbalt uppträdande. Kännetecknande för sexuella trakasserier är att de är ovälkomna och ensidiga. De är oönskade av den som utsätts för dem och det är varje enskild individs sak att avgöra vilket uppträdande som är kränkande eller ej.” Sexuella trakasserier behöver inte ha med sexualitet att göra. Det kan vara ett uttryck för maktbehov eller fientlighet gentemot personer av det andra könet. Sexuella trakasserier är alltså trakasserier på grund av kön.

Mål:

- Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska inte förekomma inom Perstorp kommuns verksamhet. Nolltolerans ska råda.
- Arbetsplatserna skall hållas fria från förnedrande sexuella anspelningar.
- Samtliga anställda ska vara medvetna om arbetsgivarens förhållningssätt samt att ingen anställd i Perstorps kommun skall utsättas för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Åtgärder:

På olika informations- och arbetsplatsmöten skall kunskap spridas om begreppet sexuella trakasserier. Begreppet sexuella trakasserier och dess innebörd skall klart och tydligt definieras och konsekvenserna skall klargöras. Anstötliga bilder, könsdiskriminerande reklam, informationsmaterial eller dylikt får inte förekomma på kommunens arbetsplatser och ska om så sker omedelbart tas bort.

Ansvar:

Ansvarig chef.
Arbetsledningen.

Tidplan:

Vid informations- och arbetsplatsmöten.

Åtgärder:

Kartläggning av ev sexuella trakasserier i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ansvar:

Ansvarig chef.
Arbetsledningen.

Tidplan:

Vid den årliga arbetsmiljödagen.

Åtgärder:

Arbetsrättsliga åtgärder ska vidtas mot den som trakasserar.

Ansvar:

Ansvarig chef.
Personalchef.

Tidplan:

Omedelbart vid kännedom.