



**FILIPSTADS
KOMMUN**

Jämställdhetspolicy



Antagen av kommunfullmäktige

2007-10-15, § 95 Rev. 2008-04-17, § 24

Inledning



Jämställdhetslagen 1991:433 har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i arbetslivet.

Jämställdhet i arbetslivet innebär lika rättigheter för kvinnor och män när det gäller

- ❖ arbete,
- ❖ anställnings- och andra arbetsvillkor,
- ❖ utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Lagen siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet.



Plan för jämställdhetsarbetet

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivaren varje år göra en plan för sitt jämställdhetsarbete.

Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som enligt jämställdhetslagen §§ 4-9 behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.



Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt jämställdhetslagen § 11. Målen man vill uppnå ska vara beskrivna på ett sådant sätt att de går att mäta och följa upp. Åtgärderna man beslutat sig för att vidta ska vara beskrivna så att det går att utläsa vad som skall vidtas, när det ska göras och av vem?

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt jämställdhetslagens §§ 4-9 har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Jämställdhetspolicy



Jämställdhetsarbetet för anställda på Filipstads kommun handlar om att kvinnor och män ska ha lika möjligheter och rättigheter på arbetet.

Kvinnor och mäns synsätt, erfarenheter och kompetens skall värderas lika och ses som värdefulla tillgångar i vår strävan att uppnå en effektiv organisation och ett gott arbetsklimat.

Diskriminering av medarbetare på Filipstads kommun får inte förekomma. Alla anställda ska vara försäkrade om att de bedöms och utvärderas på objektiva grunder och inte utifrån kön eller sexuell läggning.

Filipstads kommun ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete som ska genomsyra all verksamhet.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer formas, ska jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Jämställdhet är en angelägenhet för alla oavsett var i organisationen man befinner sig.

Filipstads kommuns organisation skall tillsammans med medarbetarna formas på ett sådant sätt att den främjar jämställdheten.



För kommunen är cheferna de naturliga föregångarna att skapa ett arbetsklimat där alla arbetstagare betraktar jämställdheten som en tillgång.

Jämställdhetsplan



För att nå Filipstads kommuns mål om jämställdhet ska kommunen årligen upprätta en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsplanen gäller hela kommunen och skall i tillämpliga delar inarbetas i respektive förvaltnings verksamhetsplan.

Jämställdhetsplanen följer verksamhetsåret och utvärderas året därefter i samband med verksamhetsberättelse och årsredovisning. Exempel på mall för jämställdhetsplan bifogas.

Handlingsplaner

Med utgångspunkt från de övergripande målen fastställs delmål inom respektive förvaltning och sammanställs i en handlingsplan över tilltänkta åtgärder för att nå målen.

Förvaltningarnas handlingsplaner skall tillsammans utgöra handlingsplanen för kommunen (se Jämställdhetspolicyn ovan).

Lönekartläggningen enligt §§ 10-11 gäller för hela kommunen totalt och behöver inte innefattas i förvaltningsplanerna.

Personalenheten svarar för genomförandet av kartläggningen och eventuell erforderlig handlingsplan.



Övergripande jämställdhetsmål

Filipstads kommun har formulerat nedanstående mål utifrån Jämställdhetslagens bestämmelser i §§ 4-11.



Arbetsförhållanden - fysiska, psykiska och organisatoriska (§ 4)

Arbetsförhållanden på kommunen skall så långt möjligt vara anpassade så att de lämpar sig för både kvinnor och män.



Förvärvsarbete och föräldraskap (§ 5)

Kvinnliga och manliga arbetstagare skall kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Kommunen skall därmed underlätta så att detta görs möjligt.



Sexuella trakasserier (§ 6)

Kommunen skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

Övergripande jämställdhetsmål forts.

Rekrytering mm (§§ 7-9)

Kommunen eftersträvar en jämnare fördelning av kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Detta skall främjas genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder.



Kommunen skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

Vid rekrytering av nya medarbetare till arbetsplatser med en ojämn fördelning av kvinnor och män i en viss typ av arbete eller viss kategori av arbetstagare skall kommunen anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och verka för att andelen ökar successivt.

Lönefrågor (§§ 10-11)

Kommunens målsättning är att skillnader i lön och anställningsvillkor mellan kvinnor och män inte skall ha ett direkt eller indirekt samband med kön.

Varje år skall en lönekartläggning och analys göras:

- av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som kommunen tillämpar.
- av löneläget mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.



Varje år skall en handlingsplan upprättas för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt § 10.

I planen skall 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 skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige är beslutande organ vad gäller jämställdhetspolicyn.



Kommunstyrelsen har det övergripande politiska ansvaret för jämställdhetsarbetet och att en kommungemensam jämställdhetsplan upprättas.



Nämnd som är anställningsmyndighet har inom sitt eget verksamhetsområde det politiska ansvaret för jämställdhetsarbetet samt att kommunens jämställdhetsmål uppnås.

Förvaltningschefer är ansvariga för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i förvaltningen och att de aktiva åtgärder som beskrivs i jämställdhetsplanen genomförs. De skall också se till att jämställdhetsarbetet sker i samarbete med de fackliga organisationerna enligt kommunens samverkansavtal.



Kommunledningskontoret har ansvaret för det övergripande jämställdhetsarbetet samt fungerar som stöd gentemot chefer och arbetsledare.

Arbetsledare på alla nivåer har ett operativt ansvar för jämställdhetsarbetet.

Varje arbetstagare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhetsarbetet.

