



2010-10-21

Jämställdhetsplan Kalix Kommun 2011 – 2014

Inledning

Med stöd av Diskrimineringslagens 3 kapitel § 13 ska Arbetsgivaren vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

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

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan

Planen för 2011-2014 har sin utgångspunkt från Diskrimineringslagen och har som den tidigare planen en ambition att utveckla, förstärka samt konkretisera såväl riskbedömningar, handlingsplaner, kartläggning samt åtgärder för Kalix kommuns jämställdhetsarbete under denna plans giltighetstid.

Planen kommer årligen att följas upp och ny statistik och åtgärdsförslag kommer att komplettera varje uppföljning. **Kommunstyrelsen har ansvar för årlig uppföljning av planen**

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden.

Kommunens jämställdhetsarbete skall inriktas mot att medvetandegöra samtliga anställda om manligt och kvinnligt beteende samt att motverka diskriminering av alla slag.

Alla medarbetare i kommunen ska göras medvetna om vikten av en jämställd arbetsplats och ett jämställt förhållningssätt till såväl sina arbetskamrater som medborgare. Varje kommunalt beslut ska följas av frågan: hur överensstämmer beslutet med den värdegrund som uttrycks i kommunens jämställdhetsplan.

Strategin innebär att fokus inte enbart ligger på arbetsförhållanden utan även på att verksamheten ska främja jämställdhet för de som är våra brukare.

Jämställdhetsarbetet ska vara en naturlig del av kommunens arbetsmiljöarbete.

Ett jämställt samhälle och arbetsliv förutsätter att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter och omfattar de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder
- Religion

Samverkan

Mål

Att samtliga anställda blir medvetna om att en jämställd arbetsplats kräver att alla blir medvetna om och motarbetar orättvisor som beror på diskriminering. Arbetsgivare, anställda, chefer och fackliga organisationer har ett gemensamt ansvar.

Ansvar, delegation

Kommunstyrelsen fastställer jämställdhetsplanen för Kalix kommun.

- Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för uppföljning
- Förvaltningschef ansvarar för att åtgärder genomförs i förvaltningen.
- Chef/arbetsledare ansvarar för att insatser genomförs på enhet.
- Jämställdhetsfrågor förbereds i respektive skyddskommitté.
- Skyddsombuden är fackliga företrädare i jämställdhetsfrågor.
- Arbetsplatsträffen är en naturligt forum för jämställdhetsfrågor.

Diskrimineringslagen § 4.

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

Mål

Skapa en miljö där män och kvinnor kan arbeta på lika villkor.

Anställda i Kalix kommun bör ha heltidstjänster i grunden och möjlighet till deltid.

I all planering av kommunal verksamhet skall jämställdhet beaktas.

Åtgärder

Aktivt arbetsmiljöarbete med väl fungerande skyddskommittéer och skyddsombud.

Arbetsplatsträffarna är naturligt forum för diskussioner om arbetsmiljö för både män och kvinnor.

Utveckla erfarenheter från pågående friskvårdsprojekt

Sjukfrånvarostatistik tas fram och redovisas för män och kvinnor på förvaltningsnivå.

Genomföra medarbetarenkät vart annat år. Analysera och ta fram åtgärdsprogram utifrån enkätsvaren.

Vid förändringsarbete skall konsekvensanalysen alltid göras. I analysen bör jämställdhetsaspekten beaktas.

Bilaga: Sjukfrånvarostatistik årsvis.
Antal anställda – sysselsättningsgrader – män – kvinnor

Diskrimineringslagen § 5.

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

Mål

Uppmuntra män att utnyttja rätten till föräldraledighet.

Ge lika möjligheter för män och kvinnor att kombinera arbete, barn och hem.

Ge föräldralediga möjlighet att vara delaktiga och informerade om utvecklingen på den egna arbetsplatsen.

Åtgärder

Arbetsplatsträffar och information skall planeras och anordnas så att föräldralediga kan delta.

Åtgärder skall vidtas för att öka mäns förståelse för betydelsen av att delta i barns uppväxt.

Att i medarbetarenkät och medarbetarsamtal kartlägga möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap fördelat på män och kvinnor.

Bilagor: Andel föräldraledighet och vård av barn

Diskrimineringslagen § 6.

Arbetsgivaren 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.

Mål

Alla i organisationen ska behandla varandra med respekt.

Inom organisationen gäller förbud mot sexuella trakasserier

Arbetsgivare skall utreda klagomål gällande sexuella trakasserier snabbt och med diskretion med tillämpning av Arbetsmiljölagen samt Lagen om anställningsskydd.

Åtgärder

Arbetsledare har ett särskilt ansvar för att ta hand om och utreda klagomål om sexuella trakasserier. Handläggningen av klagomål/anmälan bör ske seriöst, snabbt och konfidentiellt av arbetsgivaren och de inblandade parterna.

Handlingsplan för hantering av sexuella trakasserier skall vara känd av alla medarbetare i organisationen och vara ett stöd vid anmälan.

Bilaga: Andel anmälda Sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen § 7

Arbetsgivaren skall 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

Kvinnor och män skall ha lika möjligheter till fortbildning.

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att åstadkomma en jämnare könsfördelning vid extern såväl som intern rekrytering .

Åtgärder

Ge kunskaper om jämställdhet genom utbildning.

Varje arbetsledare skall informera sin personal om jämställdhet.

Ett system för kartläggning och fördelning av utbildningskostnader mellan män och kvinnor skall tas fram.

Diskrimineringslagen §§ 8 - 9

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

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, skall arbetstagaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökanden av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Mål

Att öka antalet anställda av underrepresenterat kön på arbetsplatser där det ena könet dominerar.

Att öka antalet anställda av underrepresenterat kön i yrkesgrupper där det ena könet dominerar.

Åtgärder

Arbetsplatser, arbetsbeskrivningar och annonser skall utformas så att de blir attraktiva att söka för det underrepresenterade könet.

Alla rekryteringsgrupper skall innehålla både män och kvinnor.

Vid anställningsförfarande skall underrepresenterat kön anställas vid likvärdiga kvalifikationer.

För uppföljning av tillsvidareanställningar skall särskild mall användas.

Diskrimineringslagen § 10

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje 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 skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika 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 som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Mål

Löneskillnader beroende på kön skall ej förekomma.

Åtgärder

En lönekartläggning genomförs varje år som skall analysera och utvärdera lönepolitiken utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Bilaga: Lönekartläggning

Diskrimineringslagen § 11

Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan 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 tidsplan utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförs skall tas in i efterföljande års handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Mål

Lika lön för lika arbete.

Lika lön för likvärdiga arbeten.

Alla löneförhandlingar skall beakta jämställdhetsperspektivet.

Åtgärder.

Utveckla och förfina kartläggningssystemet.

Bilaga

Arbetsgivaren har i enlighet med Jämställdhetslagen regler kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete.

Handlingsplan till följd av lönekartläggning.

Bilagor

- Sjukfrånvarostatistik
- Föräldradighet
- Vård av barn
- Utvärdering vid tillsättning av tillsvidareanställningar.
- Sexuella trakasserier
- Handlingsplan efter lönekartläggning
- Lönekartläggning
- Medarbetarenkät

Antaget av kommunstyrelsen 2011-02-21, § 23