

Jämställdhetsplan 2015 – 2018

Inledning

Det övergripande målet för jämställdhetsarbetet ska vara att "kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv." En förutsättning för att så ska kunna ske är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivaren vidtar olika typer av aktiva åtgärder för att främja en jämställd organisation. En av de åtgärderna är upprättandet av en jämställdhetsplan. Det är en plan som tydligt visar vilka mål arbetsplatsen tänker nå och vilka konkreta åtgärder som behövs för att nå målen.

Hylte Kommuns policy för allas lika behandling ger grunden för hur kommunen som arbetsgivare ska arbeta med diskrimineringsfrågor och att personalpolitiken konsekvent ska integreras av ett lika behandlingsperspektiv. Där fastställs också att kommunstyrelsen ska upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år.

Jämställdhetsplanen ska vara tydlig och förankrad i det arbetsliv som Hylte Kommuns medarbetare arbetar i.

Syfte

Jämställdhetsplanens syfte är att vara ett verktyg i arbetet mot en arbetsplats där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Ansvar

Kommunstyrelsen är ansvarig för att en jämställdhetsplan för Hylte Kommun upprättas och utvärderas vart tredje år. Jämställdhetsplanen ska förankras i verksamheterna och jämställdhetsarbete ska ingå som en naturlig del i det vardagliga arbetet. Ansvaret för detta ligger på respektive chef men för att nå planens mål krävs samarbete med medarbetarna och de fackliga organisationerna.

Presentation och förankring av planen i verksamheterna

Jämställdhetsplanen ska presenteras i varje kontors ledningsgrupp för att sedan kommuniceras vidare ut i verksamheterna på arbetsplatsträffar.

Diskrimineringsombudsmannen rekommenderar stora arbetsgivare att upprätta en särskild plan för varje verksamhetsområde, enhet eller avdelning. Då ökar möjligheten att utforma planen efter den enskilda arbetsplatsens behov och förutsättningar. Det ligger också i linje med lagens intentioner enligt förarbetena.

Uppföljning av tidigare jämställdhetsplan

Den tidigare jämställdhetsplanen, daterad 2009-10-27, består av åtta mål med aktiviteter och riktlinjer för uppföljning. Målen är fördelade under rubrikerna samverkan, arbetsförhållanden, rekrytering, lönefrågor och bemötande. Det övergripande målet för jämställdhetsplanen var att Hylte kommun under 2010 skulle införa denna gemensamma jämställdhetsplan.

Planen följer den struktur som förordas av diskrimineringsombudsmannen. Vissa av målen får anses vara genomförda, tex upprättandet av planen, samverkan i Cesam, lönedialog, lönekartläggning och analys. Men många av målen är svåra att mäta och därför svåra att följa upp. Mål och aktiviteter uttrycks i termer av att samtliga medarbetare ska känna till något men huruvida så är fallet har aldrig mätts.

Statistik

Antal anställda i Hylte kommun 2014 var totalt 910 st (både tillsvidare och visstidsanställda). Utav detta utgjorde kvinnor 86% och män 14%.

Genomsnittlig anställningstid var 14 år totalt sett. Uppdelat på kvinnor respektive män var det 15 år och 9,6 år.

Sjukfrånvaron låg på 4,9 % i Hylte kommun 2014. För kvinnor var den 5,4 % och för män 2,7 %.

1 Arbetsförhållanden (diskrimineringslagen 4 – 6 §§)

Mål: Ett genusperspektiv ska tillämpas i arbetet med arbetsmiljöfrågor för att synliggöra skillnader i kvinnors och mäns arbetsvillkor.

Aktivitet: Såväl policys och riktlinjer som rutiner och andra regler inom arbetsmiljöområdet ska jämställdhetsintegreras.

Ansvarig: Personalchef.

Kommentar: Att arbetsplatser ska vara tillgängliga och möjliga att anpassa efter medarbetares olika förutsättningar ingår som en naturlig del i arbetsmiljöarbetet. Lika naturligt ska det vara att titta på arbetsmiljöfrågor utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

2 Förvärvsarbete och föräldraskap (diskrimineringslagen 5 §)

Mål: Hylte kommun ska underlätta för kvinnliga och manliga medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Aktivitet: Förläggning av möten, utbildningar etc. ska göras med hänsyn till medarbetares möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Aktivitet: Medarbetare som är föräldralediga ska bjudas in till informationsmöten, tillställningar mm. och även få information som är viktig för anställningen.

Ansvarig: Chef eller den part som bjuder in till mötet

Kommentar: Att skapa bra balans mellan olika delar i sitt liv ger förutsättningar för att minska stress och ohälsa.

3 Trakasserier (diskrimineringslagen 6 §)

Mål: Inom Hylte Kommuns verksamhet kan trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Policy mot kränkande särbehandling och arbetsgivarens rutiner för anmälning av kränkande särbehandling ska vara kända och lättillgängliga.

Aktivitet: Genomgång av policy mot kränkande särbehandling samt rutiner för anmälan ska göras en gång per år i varje arbetsgrupp.

Ansvarig: Chef

Kommentar: Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder: 1. Kön, 2. Könsöverskridande identitet eller uttryck. 3. Etnisk tillhörighet. 4. Religion eller annan trosuppfattning. 5. Funktionshinder. 6. Sexuell läggning. 7. Ålder. Diskrimineringslagen är tillbakablickande och omfattar även enskilda händelser. Även arbetssökande omfattas av lagen. Arbetsmiljölagen är framåtsyftande och generell. Kränkande särbehandling handlar om återkommande klandervärda handlingar. Sammanfattningsvis ger arbetsmiljölagen ett generellt grundskydd för samtliga anställda och diskrimineringslagen ett extra, kompletterande skydd som gäller för de som är särskilt utsatta för fördomar.

4 Rekrytering, utbildning och kompetensutveckling (diskrimineringslagen 7, 8, 9 §§)

Utbildning och kompetensutveckling

Mål: Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till lärande och kompetensutveckling.

Aktivitet: Alla ska ha medarbetarsamtal minst en gång per år. I det samtalet ska individuella mål och en kompetensutvecklingsplan diskuteras och tas fram.

Ansvarig: Chef

Kommentar: Medarbetarsamtal ska vara ett planerat och strukturerat samtal mellan medarbetare och chef. Under det samtalet ska tre individuella mål tas fram och en kompetensutvecklingsplan skrivas ner. Till hjälp finns en mall att hämta på intranätet.

Rekrytering

Mål: Vi ska ha ett anställningsförfarande som präglas av öppenhet, förståelse och insyn.

Aktivitet: Kommunens rekryteringsrutin ska jämställdhetsintegreras.

Ansvar: Personalchef

Kommentar: Hylte kommun arbetar aktivt med Employer Branding som ett led i att lyfta fram Hylte kommun som en attraktiv arbetsgivare. Att vi välkomnar alla sökande till våra tjänster oavsett kön är en självklarhet i detta arbete. Det finns en rekryteringsrutin som ska vara till hjälp när våra verksamheter ska rekrytera. Den ska vara till hjälp även i arbetet att nå en jämställd arbetsplats.

6 Lönefrågor (diskrimineringslagen 10 – 12 §§)

Mål: Det ska inte förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i jämförbara befattningar.

Aktivitet: Hylte Kommun ska vart tredje år göra lönekartläggning och analys och upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Ansvar: Personalchef

Kommentar: Att ha en rättvis lönesättning oavsett kön är en del i arbetet med lönekartläggning och den lönepolitik som Hylte kommun arbetar med.

Ordförklaring

Diskrimineringslagen – SFS 2008:567. Ändamålet med lagen är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

Jämlikhet. Är ett vidare begrepp än jämställdhet och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället. Jämlikhet utgår från att alla människor har lika värde oavsett kön, etnisk bakgrund, religion, social tillhörighet, etc. Jämställdhet är en viktig jämlikhetsfråga (länsstyrelsen)

Jämställdhet. Innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Målet med jämställdhet är att det inte ska råda någon form av diskriminering på grund av kön i samhället. Att kvinnor och män ska ses som individer och har rätt till likvärdig utveckling utifrån sina egna förutsättningar och ambitioner. Jämställdhet är en mänsklig rättighet och ytterst en demokrati- och rättvisefråga som berör hela samhället (länsstyrelsen)

Kön. Det biologiska könet (länsstyrelsen)

Genus. Det sociala könet, det vill säga sociala, kulturella och / eller historiska skillnader mellan kvinnor och män (länsstyrelsen)