



Tjörns kommuns författningssamling

Verksamhetsområde: **Kommunstyrelsen**
Författning: Jämställdhetspolicy och jämställdhetsplan 2004

Beslut: **KF § 60 2004-06-10**

Dnr 04.079-026

JÄMSTÄLLDHETSPOLICY och JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR TJÖRNS KOMMUN 2004

Policy

Jämställdhet i arbetslivet innebär

1.1 Lika rättigheter och möjligheter för kvinnor och män i fråga om arbete, anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Tjörns 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.

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

1.3 Jämställdhet mellan könen skall vara en självklar princip vid lönesättning.

Jämställdhetsarbetets ramar

2.1 Kommunstyrelsen har det ledande ansvaret för kommunens jämställdhetsarbete och för att en jämställdhetsplan upprättas och årligen redovisas samt utvärderas.

2.2 Alla förtroendevalda och anställda skall uppträda som tydliga representanter för kommunens hållning i jämställdhetsfrågor. Ett särskilt ansvar åvilar chefer och högre befattningshavare.

Övergripande mål

Tjörns kommun har som övergripande mål för sitt jämställdhetsarbete:

3.1 Att skapa en arbetsorganisation som erkänner och underlättar arbetstagarnas dubbla roller som anställda och föräldrar.

3.2 Att lika många kvinnor som män finns på våra arbetsplatser.

3.3 Att all kommunal verksamhet främjar jämställdhet.

Syfte

4.1 Att därigenom skapa en god arbetsmiljö för kommunens anställda, samt goda betingelser för kommuns invånare som brukare av kommunala tjänster.

Rekrytering

5.1 Vid rekrytering skall arbetet ske på ett sådant sätt att någon form av diskriminering ej kan förekomma.

Föräldraledighet

6.1 Tjörns kommun eftersträvar att anställda skall kunna förena rollen förälder och anställd

Löner

7.1 All lönesättning och löneförmåner skall vara könsneutrala

Arbetsmiljöfrågor

8.1 Tjörns kommun skall i sitt arbetsmiljöarbete särskilt beakta att den inte förebygger en könsneutral arbetsmarknad.

Arbetsorganisation

9.1. En utgångspunkt är att organisationen måste vara anpassad efter "kundernas"/medborgarnas behov.

Kommunens förvaltningsorganisation skall präglas av öppenhet, tillgänglighet, service och kompetens. Intranätet skall vara en resurs för organisationen.

En sådan organisation skall erbjuda en "kultur" som främjar målmedvetenhet, samverkan, dialog, engagemang och lärande bland våra medarbetare

Arbetstid

10.1 Tjörns kommun eftersträvar att heltidsanställning är den tjänstgöringsgrad som skall vara den klart vanligaste anställningsformen

Sexuella trakasserier

11.1 Att kränka en annan människa kan aldrig försvaras. Tjörns kommun tar kraftigt avstånd ifrån alla former av kränkande beteende och sexuella trakasserier

Personalutbildning/personalutveckling

12.1 De utvecklingsmöjligheter som erbjuds anställda skall vara könsneutrala.

Handlingsplan

Tjörns jämställdhetsplan avser tiden

13.1 1 januari - 31 december 2004.

Utvärdering/uppföljning

14.1 Samtliga kommunala nämnder/styrelser skall inför 2005 årsbudgetprocess och beslut i kommunfullmäktige redovisa de åtgärder man har för avsikt att genomföra för att uppnå en könsneutral kommunal verksamhet.

14.2 Att kommunens förvaltningar under 2004 upprättar handlingsplaner och genomför en ny aktivitet för att uppnå jämställdhet i arbetslivet.

14.3 Kommunstyrelsen ansvarar för att utvärdering och redovisning till kommunfullmäktige sker i samband med kommunfullmäktiges budgetbehandling. En ny jämställdhetsplan för budgetåret 2005 skall då antas.

Personalredovisning

15.1 De personalförändringar, övertid/mertid, samt övrig aktuell personalstatistik finns redovisat i kommunens personalekonomiska bokslut. Av den kan vi utläsa att sysselsättningsgraden har ökat bland de kommunanställda kvinnorna. Under 2004 kommer arbetet att ytterligare öka sysselsättningsgraden fortskrida i enlighet med de rutiner som är utarbetade. Ett projekt inom socialförvaltningen ("Hela Projektet") kommer aktivt arbeta med denna fråga. En projektledare har anställts. Projektet är finansierat t o m mars 2005 Slutligen en sammanställning av antalet förvaltningschefer/verksamhetschefer visar att nämnda grupp består av en helt jämn könsfördelning. Vår målsättning är att den så skall förbli.

Rekrytering

16.1 Enlig med antagna anvisningar i personalpolicyn skall, främst internrekrytering genomföras. Vid externannonsering skall särskilt anges att kommunen i sin jämställdhetssträvan gärna ser sökande från underrepresenterat kön.

Vid kallelse till intervju skall det eftersträvas att både män och kvinnor kallas.

De arbetsgrupper som genomför rekryteringen bör bestå av män och kvinnor

16.2 Under perioden skall Tjörns kommun utreda om det finns möjlighet för oss att inrätta kombinationstjänster inom vårdområdet. Tjörns kommun har fått statliga projektmedel för att pröva olika idéer med denna inriktning. Motiven är dels att bryta traditionellt könsbundna yrken samt ge möjlighet till den anställningsgrad som motsvarar våra anställdas önskemål,

16.3 Vi kommer att genomföra en ökad information om olika kommunala yrken. Detta informationsutbud skall riktas mot grundskolans elever. Under perioden kommer de former som detta skall tas arbetats fram.

Föräldraledighet

17.1 Tjörns kommun skall aktivt arbeta för att skapa förutsättningar för att kommunens anställda ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.

17.2 För att uppmuntra män att ta ut sin del av föräldraledigheten skall Chef/arbetsledare genomföra riktade målsamtal för berörda män.

17.3 I kommunens personalekonomiska bokslut redovisas andelen män respektive kvinnor som tar vara på sin föräldraledighet

Löner

18.1 För att en utjämning av löneskillnader mellan män och kvinnor för lika/likvärdigt arbete skall ske, kommer kommunen påbörja ett arbete med arbetsvärdering. Resultatet kommer redovisas under 2004

19.2 En aktuell lönestatistik baserad på kön, yrkesgrupper finns framtagen. I denna statistik görs även jämförelse mellan några utvalda kommuner

19.3. De lokala löneförhandlingar som genomförs under 2003 –2004 kommer efter analys redovisas i särskild ordning.

Arbetsmiljöfrågor

20.1 I Tjörns kommun föreligger inga kända fysiska eller psykiska hinder i arbetsmiljön för att anställa kvinnor eller män.

20.2 Under året kommer återigen en uppföljande arbetsmiljöutbildning för arbetsledare och fackliga företrädare genomföras .

Arbetsorganisation

21.1. En utgångspunkt är att organisationen måste vara anpassad efter "kundernas"/medborgarnas behov. Därför behövs en kontinuerlig utvärderingsprocess. En medborgarenkät kommer att genomföras av Göteborgs Universitet, SOM-institutet.

21.2 Under den period som avses i redovisade jämställdhetsplan föreligger enbart begränsa organisationsförändringar

21.3 Arbetsgrupper som för detta arbete inrättas bör söka uppnå en jämn könsfördelning

Arbetsid

22.1 Andelen kvinnor och män som arbetar hel respektive deltid finns redovisad i kommunens personalekonomiska bokslut.

22.2 För att ytterligare bekräfta att Tjörns kommun uppfattas som en god arbetsgivare där hänsyn tas till individ och organisation kommer kommunen under aktuell planeringstid inleda arbetet med olika former av rekryteringsfrågor. Erfarenhet av dessa arbetstidsprojekt skall utgå ifrån det som genomförts på Valåsen.

Sexuella trakasserier

23.1 En handlingsplan som berör kränkande särbehandling finns framtagen. I detta dokument anges vad som sker om sexuella trakasserier uppdagas.

23.2 För att markera kommunens inställning i denna typ av frågor skall hotell som inte tillhandahåller pornografisk film genom kabel - TV utnyttjas när anställda eller förtroendevalda har behov av övernattnig där kommunen står för kostnaderna.

Personalutbildning/personalutveckling

24.1 I enlighet med god personalutveckling kommer målsamtal att genomföras för all personal.

24.2 En fortsatt decentraliserad beslutsordning och verkställighetsansvar skall genomföras.

24.3 Under aktuell period kommer olika insatser vidtas för att reducera sjukskrivningsdagarna. Detta sker dels genom centrala insatser såsom särskilda friskvårdsmedel som är avsatta. Samt en dialog mellan personalavdelningen och verksamhetschefer för att gemensamt hitta former för att utveckla personalvården.

24.4 För att öka kunskapen om jämställdhetsfrågorna kommer ett seminarium att genomföras under den tidsperiod som planen avser

24.5 Genom de centrala satsningar som sker inom skolan med riktade jämställdhetsutbildningar på universitetsnivå skall kommunen pröva om vi kan utbilda och i förlängningen frigöra tid för medarbetare där denne kan utveckla skolundervisningen mot ett mer jämställd verksamhet.

Målsättningen är att detta arbete även skall kunna utnyttjas i övrig kommunal verksamhet. Under året skall möjligheterna prövas om vi kan genomföra denna insats i egen regi eller om vi kan finna lämpliga samverkansformer ex STO eller Folkhälsorådet