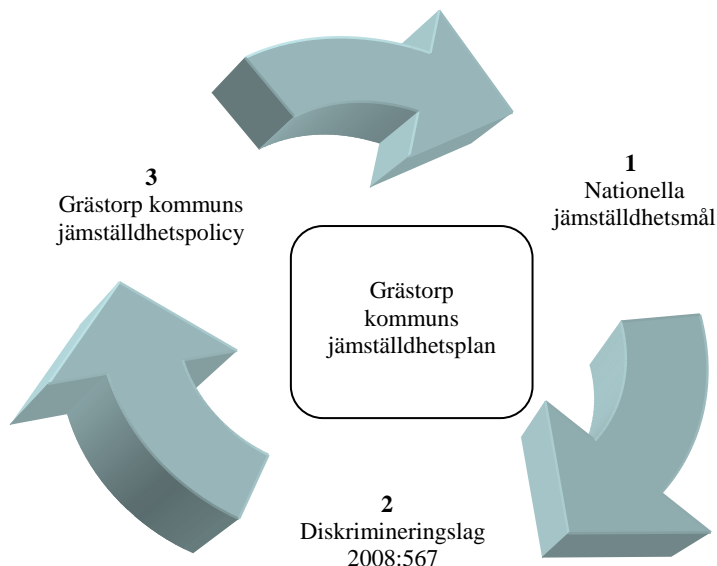




Antagandebeslut: Kommunstyrelsen 2014-04-08, § 86
Giltighet: 2014 - 2016

Utgångspunkter

Grästorp kommuns jämställdhetsplan tar sin utgångspunkt från de nationella jämställdhetsmålen, diskrimineringslagen och inriktningen i kommunens jämställdhetspolicy.



1 Det övergripande nationella målet är uppdelat i fyra delmål: jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. I det nationella arbetet används jämställdhetsintegrering som strategi och arbetssätt för att få alla beslut inom alla samhällsområden präglade av ett jämställdhetsperspektiv.

2 Den 1 januari 2009 trädde diskrimineringslagen i kraft. Lagens syfte 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, sexuell läggning och ålder. I dennes tredje kapitel finns bestämmelser om aktiva åtgärder som innebär bland annat åtagande av arbetsgivare med fler än 25 anställda att upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år.

3 Jämställdhetspolicy uttrycker värdegrunder och förhållningssätt för arbete med jämställdhet i Grästorps kommun som arbetsgivare. Där anges vad arbetsgivaren strävar efter och hur arbetet ska implementeras i organisationen. Att arbetet ska utföras målinriktat och planmässigt är en självklarhet för oss och därmed ska det upprättas och följas upp en jämställdhetsplan enligt gällande lagstiftning och de uppställda nationella målen.



Jämställdhetspolicy för medarbetare i Grästorps kommun

I Grästorps kommun verkar vi för att kvinnor och män får samma villkor och möjligheter på våra arbetsplatser. Vår grundsyn är att kvinnors och mäns olika erfarenheter och värderingar berikar och utvecklar våra verksamheter. Genom att tillvarata kvinnors och mäns kompetens kan kreativitet och effektivitet öka på våra arbetsplatser.

Grästorps kommun som arbetsgivare har som ambition att bli en jämställdhetsintegrerad verksamhet. För att detta mål ska uppnås krävs det att medarbetare, chefer och förtroendevalda verkar för jämställdhet där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Som ett stöd för detta arbete finns Grästorp kommuns jämställdhetsplan som följer nedan.

Implementering

Jämställdhetspolicyns intentioner realiserar genom de mål och åtgärder som fastställs i jämställdhetsplanen. Enligt diskrimineringslagen ska uppföljning och revidering av jämställdhetsplanen göras vart tredje år. Uppföljning och revidering görs av personalenheten och jämställdhetsplanen fastställs av kommunstyrelsen.

Samverkan

Diskrimineringslagen föreskriver samverkan mellan arbetsgivare och representanter för arbetstagarna och de fackliga organisationerna. I Grästorps kommun finns väl fungerande rutiner för samverkan som grundas i samverkansavtalet. En kontinuerlig dialog om kommunens jämställdhetsarbete ska föras på alla nivåer i samverkanssystemet från arbetsplatsträffar till central samverkansgrupp (CSG).



Jämställdhetsplan för Grästorps kommun 2014-2016

Grästorps kommun som arbetsgivare

Grästorp ligger vackert söder om Vänern och mitt i Västra Götaland med större orter på nära håll. Här finns cirka 5 700 invånare som lever med naturen som granne och har ett rikt föreningsliv och näringsliv med stor bredd. Den största arbetsgivaren på orten är Grästorps kommun med ca 480 månadsanställda inom fyra verksamheter. De största verksamheterna är social verksamhet samt bildningsverksamheten. Könsfördelningen bland kommunens medarbetare är ojämn; 84,7 procent av de anställda är kvinnor och 15,3 procent är män. Grästorps kommun strävar efter en jämnare könsfördelning och har viljan att trotsa de traditionella yrkesvalen bland kvinnor och män.

1 Arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen (2008:567)

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

1.1 Fysisk och psykosocial arbetsmiljö och hälsa

Arbetsgivarens generella uppfattning

Alla medarbetare ska ges samma förutsättningar för arbete i alla kommunala befattningar. Fysiskt och psykiskt krävande arbetsmiljöer och arbetsmoment ska förbättras genom kontinuerlig utveckling, organisatoriska åtgärder eller tekniska hjälpmedel. Respekt för alla medarbetares lika värde ska visas i både tal och i skrift.

Aktuell situation

Arbetsplatserna upplevs av de anställda som jämställda i dessa avseenden. Det finns en skillnad mellan kvinnor och män vad gäller sjukfrånvaron. För 2013 var kvinnors totala sjukfrånvaro 5,7 procent och för männen var den 4,8 procent. De kvinnliga arbetstagarna har en genomsnittlig högre sjukfrånvaro än männen.

Mål:	Målinriktad aktivitet:
1 Arbetsförhållandena är lämpliga för alla arbetstagare.	1. Skyddsronnd för att upptäcka risker i arbetsmiljön. Medarbetarenkät visar attityder och uppfattningar om arbetsituation och arbetsförhållanden.
2 Det visas respekt för allas lika värde.	2. Genom dialog på arbetsplatsträffar fortsätta motverka och förebygga diskriminerande jargong.



3 Den sammanlagda sjukfrånvaron är under 4 % år 2014-2016.	<ol style="list-style-type: none">3. Chefer ska regelbundet kartlägga korttidssjukfrånvaron.4. Enligt rutinerna för rehabiliteringsärenden ska eventuella anpassningar av ordinarie arbetsuppgifter göras.
--	---

1.2 Anställningsvillkor

Arbetsgivarens generella uppfattning

Grästorps kommun vill skapa förutsättningar för jämställda anställningsvillkor, med den uttalade viljeinriktningen att det inte finns oönskade deltidsanställningar. En väg mot individens större valfrihet och delaktighet är införande av flexibla arbetstider inom de verksamheter där det är möjligt utifrån verksamhetens krav.

Aktuell situation

Enligt personalredovisningen 2013 är det en stor andel kvinnliga medarbetare som har sysselsättningsgrad lägre än 99 procent (50,7 procent) medan motsvarande andel bland männen är 24 procent. Detta visar att männen arbetar heltid i högre utsträckning än vad kvinnor gör.

Mål:	Målinriktad aktivitet:
1 Heltidsanställningar ska eftersträvas i möjligaste mån.	<ol style="list-style-type: none">1. I det årliga medarbetarsamtalet ska önskemål om sysselsättningsgrad följas upp och chefen rapporterar det till personalenheten.2. Se över rutinerna vid vakanser.

2 Kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap

Diskrimineringslagen (2008:567)

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Arbetsgivarens generella uppfattning

Alla ska medverka till en flexibel arbetsorganisation som möjliggör olika sysselsättningsgrader utifrån den enskildes behov och önskemål. Grästorps kommun som arbetsgivare är mån om att alla anställda oavsett kön får möjlighet att ta del av de rättigheter som finns i



föräldraförsäkringen. Föräldraledighet ses som en naturlig del av livet och arbetsgivaren är stödjande i detta avseende.

Aktuell situation

Det upplevs inte föreligga några uppenbara hinder för att kombinera arbete och föräldraskap. Dock är uttaget av dagar med hel föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning fortfarande större bland kvinnor (männens uttag av den totala föräldraledigheten uppgår till 5,9 %).¹ Arbetsgivarens intention är att skapa incitament för att uttaget av föräldraledighet ska bli mer jämställt mellan könen.

Mål:	Målinriktad aktivitet:
1 Inga hinder ska finnas för att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	1. Inför flexibla arbetstider i så stor omfattning som möjligt i kommunen.
2 Ett jämnare uttag av föräldrapenning/ tillfällig föräldrapenning.	2. Ge möjlighet till distansarbete i hemmet där verksamheten tillåter det.
	3. Uppmuntra män att vara föräldralediga och ta ut tillfällig föräldrapenning.
	4. Införa lokal jämställdhetsbonus för medarbetare som delar lika på föräldraledighet under barnets första 1,5 år.

3 Trakasserier

Diskrimineringslagen (2008:567)

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Arbetsgivarens generella uppfattning

Arbetsgivaren arbetar för att motverka handlingar som avser ovälkommet uppträdande som kan upplevas som kränkande av medarbetare. Det råder ingen tolerans för handlingar av sådan karaktär på vår arbetsplats. Alla medarbetare får tydlig information om ordets innebörd och handlingarnas konsekvens.

Aktuell situation

Medarbetarenkät visar att våra anställda trivs på sina arbetsplatser. I kommande medarbetarenkät kommer frågan om förekomst av trakasserier och kränkande särbehandling

¹ Personalstatistik avseende helåret 2013.



att ställas. Gemensamma aktiviteter anordnas regelbundet vilket skapar en positiv stämning i arbetsgrupperna.

Mål:	Målinriktad aktivitet:
1 I Grästorps kommun råder nolltolerans avseende kränkande behandling och sexuella trakasserier.	<ol style="list-style-type: none">1. En handlingsplan för att motverka trakasserier utarbetas, presenteras och hålls levande i alla verksamheter.2. Föra kontinuerlig dialog om vad som anses vara sexuella trakasserier/kränkande behandling.3. Chef informerar om policy mot trakasserier och kränkande särbehandling vid introduktion av nyanställda.

4 Rekrytering

Diskrimineringslagen (2008:567)

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom kategorier av arbetstagare.

4.1 Nyanställningar/ intern rörlighet

Arbetsgivarens generella uppfattning

Grästorps kommuns strävan är att aktivt verka för en jämnare könsfördelning inom kommunens verksamheter, i synnerhet de verksamheter som domineras av ett kön. I all personalplanering tas det tillvara möjligheten av en jämn fördelning av kvinnor och män på olika befattningar. Befordringsmöjligheter är inte beroende av kön. Alla nyanställda får en god introduktion och information om anställningsvillkor som främjar jämställdhet.

Aktuell situation

I dagsläget är könsfördelningen på olika befattningar i de flesta verksamheter ett uttryck för det könsstereotypa mönstret som finns i hela samhället. Inom social verksamhet och bildningsverksamheten utgör kvinnorna den största delen av arbetsgruppen, hela 93,1 % respektive 84,3 %.² Allmän verksamhet uppvisar något jämnare könsfördelning med 74 % av anställda kvinnor i arbetsgruppen. Inom den tekniska verksamheten arbetar kvinnor till övervägande del (55,5 %), men könsfördelningen betraktas som jämn utifrån 40/60-principen. Inom flera yrkesgrupper utbildas det och rekryteras flest kvinnor då samhället fortfarande lever efter traditionella yrkesval.

² Enligt personalstatistik uttaget 2013-11-01



Arbetsgivaren vill aktivt arbeta för att bryta könsstereotypa rekryteringar, samt vill aktivt stimulera till vidareutbildning av anställda av båda könen.

Mål:	Målinriktad aktivitet:
1 En jämn fördelning av kvinnor och män inom kommunens olika befattningar och områden.	1. Se över kommunens rekryteringsrutin för att undersöka möjligheterna för att rekrytera personer av det underrepresenterade könet.
2 Strukturerad rekryteringsprocess med könsneutrala kravspecifikationer.	2. Anställningsförfarandet ska ske enligt kommunens rekryteringsrutin där det förutsätts att både manliga och kvinnliga sökande kallas till anställningsintervju. 3. Rekryteringsprocessen ska präglas av öppenhet och förståelse. 4. Rekryteringsgruppen ska bestå av både män och kvinnor. 5. Uppföljning av medarbetarnas kompetensinventering sker regelbundet för att stödja den interna rörligheten och den individuella karriärutvecklingen.

4.2 Kompetensutveckling

Arbetsgivarens generella uppfattning

Utbildning och kompetensutveckling används som verktyg i arbetet med att främja jämställdhet mellan män och kvinnor. Alla medarbetare, oavsett kön, bereds lika möjlighet till utveckling inom ramen för sin verksamhet, kunskap, vilja och förmåga. Alla interna utbildningar och kompetenshöjande insatser är till för både kvinnor och män.

Aktuell situation

Det upplevs ej att det förkommer skillnader mellan män och kvinnor beträffande möjligheterna till kompetensutveckling.

Mål:	Målinriktad aktivitet:
1 Samtliga medarbetare ska få del av utbildning, kompetensutveckling och fortbildning.	1. Utifrån medarbetarsamtalet upprättas en handlingsplan med eventuella kompetensutvecklingsbehov.
2 Ökad kunskap kring betydelsen av	



kompetensutveckling.	<ol style="list-style-type: none">2. Använda APT som forum där medarbetarna i grupp kan uttrycka sina önskemål om kompetensutvecklande aktiviteter.3. Använda APT som forum för kompetensutbyte i gruppen.
----------------------	---

5 Lönefrågor

Diskrimineringslagen (2008:567)

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska 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 ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med 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 men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas

Arbetsgivarens generella uppfattning

Grästorps kommun gör lönejämförelser mellan anställda kvinnor och män som har lika arbete eller där arbetet kan anses vara likvärdigt. Detta för att kunna påverka den enskildes/yrkesgruppens löneutveckling så att ingen osaklig löneskillnad förekommer. Grästorps kommun som arbetsgivare följer diskrimineringslagen genom att göra lönekartläggning vart tredje år.

Aktuell situation

En lönekartläggning gjordes år 2013 och analysen påvisar inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma arbete eller har olika arbetsuppgifter men där arbetet kan anses som lika.

Mål:	Målinriktad aktivitet:
1 Lönediskriminering pga. kön förekommer inte bland anställda i Grästorps kommun.	<ol style="list-style-type: none">1. Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män sker årligen.2. Lönekriterier ska vara könsneutrala.



Uppföljning

En årlig uppföljning av jämställdhetsplanen görs skriftligt till kommunstyrelsen. Målen och aktiviteterna i jämställdhetsplanen revideras i sin helhet vart tredje år.