



FLENS KOMMUN

KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING

2001:3 - 026

JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

FÖR

FLENS KOMMUN

JÄMSTÄLLDHETSPOLICY I FLENS KOMMUN

Inledning

Som den största arbetsgivaren på orten har Flens kommun en normgivande funktion i allt vad den företar sig inom personalpolitikens område. Det är viktigt att kommunen här behandlar alla lika, såväl brukare som anställda, oavsett hudfärg, etniskt ursprung, sexuell läggning eller kön.

Jämställdhet handlar primärt om människovärde, om människors lika värde men i Flens kommun tror vi även att en jämställd arbetsplats har möjlighet att på ett bättre sätt fullgöra de uppdrag vi har ansvar för.

För att nå de övergripande målen med jämställdhetsarbetet skall kommunens förvaltningar årligen upprätta jämställdhetsplaner. För att detta arbete skall upplevas som en naturlig del i kommunens planering skall detta arbete samordnas med kommunens budget och bokslutsarbete.

Arbetsmetodik

Ett nytt kapitel införs i kommunens budgetdokument. Här får respektive förvaltning möjlighet att skriva in sin jämställdhetsplan. Syftet med att samordna dessa processer är dels att jämställdhetsplanen på så sätt rent praktisk blir en naturlig del i verksamheten, men också att de åtgärder som tas fram i planen kan inarbetas i den kommande budgeten.

På samma sätt som planen inarbetas i budgeten skall uppföljningen av jämställdhetsplanen inarbetas i kommunens bokslut. Vi bedömer att det är av intresse för allmänhet, anställda och politiker att på ett enkelt sätt kunna följa de framsteg som görs inom jämställdhetens område.

De ambitioner som förvaltningarna beskriver i sina jämställdhetsplaner skall vara realistiska och väl kända i organisationen. Det är också viktigt att de mål som formuleras i planerna är realistiska, mätbara och möjliga att följa upp. Jämställdhetsplanerna skall tas fram i samarbete med personalen eller dess företrädare. Ett naturligt forum för att diskutera jämställdhetsfrågor är kommunens samverkansgrupper och arbetsplats-träffar. En jämställdhetsplan som inte är förankrad hos personalen har små förutsättningar att kunna omsättas i praktiken.

Om förvaltningen utser jämställdhetsombud är det viktigt att det i planen framgår vilken rollfördelning som gäller mellan jämställdhetsombuden och verksamhetscheferna.

VÄGLEDANDE RIKTLINJER INFÖR FÖRVALTNINGARNAS JÄMSTÄLLDHETSPLANER

Lika lön mellan kvinnor och män

Flens kommun arbetar intensivt med att utveckla ett lönesystem som lönemässigt skall värdera de anställda på ett könsneutralt sätt. Samtidigt flyttar vi ansvaret för det praktiska lönearbetet längre ut i organisationen. Här kommer nya aktörer att få ett ökat ansvar för lönebildningen.

Det är här viktigt att alla lönesättande chefer särskilt analyserar eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män. Kommunens centrala personalkontor har att årligen följa upp löneutvecklingen i kommunen för att på så sätt sprida kunskap om lönebildningen. Likväl som att lönepolitiken skall vara väl känd, skall också lönebildningen vara väl känd. I den mån den nuvarande lönebildningen inte är acceptabel utifrån ett jämställdhetsperspektiv skall åtgärder tas upp i förvaltningens jämställdhetsplan.

Kvinnor och män skall anställas på samma villkor

Det kan konstateras att anställningsvillkoren för män respektive kvinnor skiljer sig åt i Flens kommun. Även om olikheterna i anställningsvillkor till största delen beror på att de kvinnodominerade yrkena skiljer sig åt jämfört med männens, är det en målsättning att aktivt försöka jämställa anställningsvillkoren så långt detta kan anses möjligt utifrån de praktiska och ekonomiska förutsättningarna.

Kommunen skall stå mot att den naturliga anställningsformen, oavsett kön, skall vara heltid tills vidare.

I Flens kommun skall det vara möjligt att kombinera arbete, karriär och familj.

Om vi tittar i backspegeln och försöker oss på en mycket förenklad bild skulle man kunna säga att männen har haft försörjningsansvaret och kvinnorna har haft ansvar för barn och hushåll. Denna bild håller på att förändras till ett, låt säga mer jämställt samhälle.

Som arbetsgivare vill vi att det skall vara möjligt för både män och kvinnor att kombinera arbete, karriär och familjeliv. Med detta menar vi att vi skall försöka skapa så flexibla ramar för att underlätta för den enskilde att välja. Karriärvägar skall vara lika tillgängliga för kvinnor som för män. Flexibla arbetstider eller t.o.m. årsarbetstider kan vara andra lösningar som passar några.

Lösningarna måste naturligtvis utgå från verksamhetens möjligheter och begränsningar.

Arbetsplatser och arbetsförhållanden skall vara lämpliga för såväl kvinnor som män.

Arbetsplatserna i kommunen skall vara anpassade på ett sådant sätt att dessa lämpar sig för såväl kvinnor som män. Exempelvis skall det i förekommande fall finnas omklädnings- och duschmöjligheter, arbetskläder och övriga tekniska hjälpmedel för båda könen.

Aktiv jämställdhetspolitik i rekryteringsarbetet.

Kommunen skall sträva efter en jämn könsfördelning på alla nivåer. Här förstås att underlätta för ett underrepresenterat kön att komma in i verksamheten.

Vid rekrytering av medarbetare skall den utses som företräder det underrepresenterade könet, när det finns sökande av båda könen med lika eller likvärdiga kvalifikationer (positiv särbehandling).

På arbetsplatser som i stort sett domineras av ett kön skall handlingsplaner som säkerställer arbetsförhållandena för det underrepresenterade könet utarbetas.

Bättre psykisk och fysisk arbetsmiljö

Varje förvaltning och arbetsplats skall ständigt se över såväl den fysiska som psykiska arbetsmiljön. Verksamheterna har här ett särskilt ansvar för att anpassa arbetsplatserna så att dessa lämpar sig för såväl kvinnor som män. Detta kan ske genom att erbjuda stöd till ensamarbetare i psykiskt påfrestande arbeten.

Ett annat exempel kan vara att anpassa personaltätheten så att övertidsarbete kan minimeras.

Anmälan om sexuella trakasserier på arbetsplatsen skall omedelbart åtgärdas. Kommunen skall även medvetandegöra om och motverka mobbing på arbetsplatsen.

Information om Flens kommuns jämställdhetsvision

Förvaltningarna förutsätts löpande verka för att kommunens jämställdhetsyn blir väl känd i organisationen. Om kommunens jämställdhetspolicy ligger till grund för det årliga arbetet med att ta fram jämställdhetsplaner och att dessa tas fram i samarbete med personalen, finns det goda möjligheter till att Flens kommun blir en bättre arbetsplats för såväl kvinnor som män.