



Skurup kommuns jämställdhets- och likabehandlingsplan

2013

SKURUP KOMMUNS JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

Innehållsförteckning

| | |
|---|---|
| 1. Inledning | 3 |
| 1.1 Riktlinjer | 3 |
| 1.2 Jämställdhet och likabehandling i Skurups kommun | 3 |
| 2. Föräldraledighet | 4 |
| 2.1 Arbete och föräldraskap/ledighet | 5 |
| 3. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden | 5 |
| 3.1 Mål med arbetsmiljön ur jämställdhet/likabehandlings perspektiv | 5 |
| 3.2 Kränkande särbehandling och arbetsklimat | 6 |
| 4. Rekrytering | 6 |
| 5. Lön | 7 |
| 6. Uppföljning | 7 |

1. Inledning

1.1 Riktlinjer

Skurups kommuns jämställdhets- och likabehandlingsplan utgör en väsentlig del av den samlade värdegrund som alla anställda i kommunens organisation har att förhålla sig till. Planen skall förstås som en del av anställningsavtalet, och anger riktlinjerna för de anställdas förhållningssätt till varandra och till kommuninvånarna i övrigt.

Målsättning med jämställdhets och likabehandlingsarbetet är att möjliggöra:

- aktivt arbete mot diskriminering och negativa attityder
- kvalitetshöjning av verksamheterna
- utvecklad förmåga att rekrytera, utveckla och behålla kompetens
- bredare urval vid rekryteringar
- ökad kunskap och kompetens i organisationen

1.2 Jämställdhet och likabehandling i Skurups kommun

Grunden för jämställdhet och mångfald handlar om mänskliga rättigheter och alla människors lika värde.

Skurups kommun utgår i jämställdhets- och likabehandlingsplanen från diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder vilka förbjuder diskriminering och trakasserier på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

I Skurups kommuns organisation, inklusive helägda aktiebolag skall alla anställda och arbetssökande ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, fysisk förmåga eller ålder. Anställda och arbetssökande ska bemötas med respekt och acceptans av både chefer och medarbetare.

Skurups kommun som arbetsgivare skall verka för:

- Mångfald på arbetsplatsen
- Alla anställda ska behandlas lika och ingen ska särbehandlas
- Aktivt arbeta mot diskriminering och otillbörlig särbehandling av arbetssökande eller redan anställda
- Att åtgärder vidtas mot trakasserier och mobbning
- Att förbättra arbetsmiljön utifrån lika rättigheter och möjligheter
- Anpassa egna arbetsplatsen för personer med funktionshinder
- Arbeta för en könsneutral lönesättning och utveckling
- Arbeta för ett respektfullt bemötande

Jämställdhet mellan kvinnor och män har utgjort en grundläggande och strategisk värdering i kommunen och denna skall utökas till jämställdhet oavsett bakgrund och tillhörighet.

Kvinnor och män ska på lika villkor kunna förvärvsarbeta, ta hand om familj, ta del i samhällsarbete och ägna sig åt fritidsintressen. Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

I Skurups kommun är 81,8% av de anställda kvinnor och 18,2% män (statistik från personalekonomiskredovisning, 2012). Vissa verksamheter tenderar att ha en övervägande andel kvinnliga anställda framförallt inom vård och omsorg samt skola samtidigt som de tekniska yrkena har övervägande andel män.

Jämställdhet och mångfald är en fråga om attityder. Kvinnor och män har olika erfarenheter och kunskap. Därför är det viktigt att ta tillvara på mångfaldens olika perspektiv och därmed inte utelämna någon från inflytande i de olika samhällsfälten. Kvinnor och män har olika erfarenheter vilket gör att de prioriterar och värderar företeelser på olika sätt. Det är viktigt att dessa skillnader och erfarenheter tas tillvara i den kommunala verksamheten. Därför skall kvinnor och män gemensamt och aktivt arbeta för ett jämställt samhälle. Det är viktigt att införliva jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna inom alla verksamhetsområden samt att utveckla rutiner och arbetsformer som garanterar jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i de enskilda ärendena.

2. Föräldraledighet

Skurups kommun vill underlätta för vårdnadshavare möjligheten att förena förvärvsarbete och familj. Skurups kommun kommer att fortsätta med att poängtera sin positiva attityd till föräldraledighet och att man ser denna erfarenhet som föräldern får som en tillgång i arbetet med människor. Information om möjligheter till ledighet för vård av barn ska ges såväl nyanställd som redan anställd personal.

Utöver den vanliga föräldraledighet som är reglerad i lag och avtal, finns det möjlighet för Skurup kommuns anställda att erhålla:

- Partiell tjänstledighet nedsättning till 75 % eller särskilda fall nedsättning till 50% tom barnet fyllt 12 år.
- Hel tjänstledighet utan lön för vård av barn till dess att barnet fyllt 2 år.

Denna möjlighet erbjuds som en del i strävan att ge anställda tillfälle att förena arbete och föräldraskap i Skurups kommuns organisation.

2.1 Arbete och föräldraskap/ledighet

Mål: Skapa system där arbetsledaren kontakter föräldraledig medarbetare, för att erbjuda en möjlighet till delaktighet vid viktigare träffar som har yrkesmässig betydelse för medarbetaren.

Åtgärd: Medarbetare som är föräldraledig eller av annan orsak inte är i tjänst, ska erbjudas möjlighet att delta i arbetsplatsträffar eller motsvarande.

Ansvarig: Arbetsledare.

3. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Skurup kommuns systematiska arbetsmiljöarbete ligger till grund för allt arbete kring att förbättra den fysiska och psykiska arbetsmiljön för dem som arbetar inom verksamhetsområdena. Vid organisatoriska förändringar ska jämställdhets- och likabehandlings infallvinklarna beaktas. Arbetsplatsens utformning ska ses över så det inte finns något som hindrar anställning av personer oavsett bakgrund, funktionshinder eller kön. Det kan röra sig om sanitära utrymmen, arbetsredskap och skyddskläder.

3.1 Mål med arbetsmiljön ur jämställdhet/likabehandlings perspektiv

I det fortlöpande arbetet kring arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling i Skurups kommun ingår i chefernas uppdrag att anpassa arbetsplatserna, i fysiskt, psykiskt och socialt hänseende, så att det lämpar sig för både kvinnor och män.

Diskussionen kring möjligheten till heltid och deltid har varit ett ämne som förts på tal en längre tid i kommunen. Målet på långsikt är att öka möjligheten till att arbeta på heltidstjänster.

Möjligheten att delta och vara en del av arbetsplatsens aktiviteter även när man arbetar deltid är ett av Skurups kommuns mål i att främja aktiv närvaro till arbetsplatsen oavsett arbetstid.

Mål: Vid uppkommet behov undersöka möjlighet till alternativa arbetstidsmodeller

Åtgärd: Förslag på alternativa arbetstidsmodeller på flera områden.

Ansvarig: Arbetsledare, personalenhet.

Mål: Alla medarbetare ska ges en möjlighet till att arbeta heltid, deltid eller en önskad sysselsättningsgrad i den omfattning det går att genomföra.

Åtgärd: Arbetsledaren undersöker möjligheterna till detta utifrån budget och även utifrån önskemål. Att dessa presenteras till personalenheten, PU (personalutskottet).

Ansvarig: Arbetsledare, personalenheten.

3.2 Kränkande särbehandling och arbetsklimat

Kränkande särbehandling utgör ett samlingsbegrepp för vuxenmobbing, psykiskt våld, social uteslutning och alla former av trakasserier. Med kränkande särbehandling avses återkommande förkastliga eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att ställa dem utanför arbetsplatsens gemenskap.

Arbetsledare och annan personal ska vara uppmärksam på och se till att ingen utsätts för sexuella trakasserier. Arbetsgivaren måste vidta specifika åtgärder oavsett om det har förts fram att trakasserier eller kränkningar förekommer enligt diskrimineringslagen.

Mål: Inga kränkande särbehandlingar eller trakasserier får förekomma.

Åtgärd: Närmaste arbetsledare skall omedelbart ingripa vid kännedom om någon medarbetare trakasseras eller om någon medarbetare anmäler att hon eller han har utsatts för kränkningar eller trakasserier. Arbetsledaren ska agera i enlighet med policys och handlingsplaner mot kränkande särbehandlingar.

Ansvarig: Arbetsledare.

Mål: Skurups kommun som arbetsplats strävar kontinuerligt mot ett öppet och tillåtande arbetsklimat där varje medarbetare bemöts med respekt.

Åtgärd: Medarbetarna i verksamheterna ska bemöta varandra med respekt oavsett bakgrund. Dialog kring normer, värderingar och förhållningssätt ska förekomma i arbetslagen.

Ansvarig: Arbetsledare och arbetstagare.

Uppföljningen kring arbetsklimatet som innefattar både förhållningssätt, attityder och bemötande görs årligen via medarbetarenkäten som alla verksamheterna svarar på.

4. Rekrytering

En jämställd rekrytering i Skurups kommun utgår från att behandla alla sökande likvärdigt. Urvalet och tillsättning ska ske utifrån kompetens och lämplighet.

Vid tillsättning av en tjänst ska platsannonsern utformas så att alla oavsett kön, tillhörighet eller annat ska känna intresse att söka.

I den beredande rekryteringsgruppen som genomför anställningsintervjuer bör båda könen vara representerade. Likaså bör också personer av båda könen kallas till intervju, om ansökningsmaterialet tillåter.

Skurups kommun eftersträvar en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i alla yrkesgrupper.

Ett av målen är att arbeta för att andelen anställda i kvinnodominerade yrken får fler manliga sökande samt att yrken som är överrepresenterade av män ökar med antalet kvinnor genom att aktivt bryta könsstereotypa rekryteringar.

Jämn könsfördelning anses föreligga inom arbetsplatsen när inget av könen är representerat med mindre än 40 % av arbetstagarna inom en kategori.

5. Lön

Arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna påverkas av attityder och värderingar som finns i samhället. Skurups kommun eftersträvar objektivitet vid lönesättning. Lönesättning och andra anställningsvillkor ska inte vara könsrelaterade.

Kommunen ska fortlöpande analysera löneskillnader mellan kvinnor och män samt bevaka löneutvecklingen inom olika yrken. Målet är att löner ska vara sakligt grundade och kunna förklaras på grunder som inte är könsrelaterade. En sammanställning över skillnader mellan kvinnor och mäns löner i olika typer av yrken inom kommunen ska redovisas.

Mål: Lön ska förhållas till kompetens, ansvar och prestation mätt utifrån centrala avtal och lokala lönekriterier.

Åtgärd: Årlig lönekartläggning, handlingsplan, arbetsvärdering.

Ansvarig: Personalenheten.

Mål: Lönediskriminering ska inte förekomma. Osakliga löneskillnader som har samband med kön ska upptäckas och åtgärdas.

Åtgärd: Lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen.

Ansvarig: Personalenheten, arbetsledare.

6. Uppföljning

En uppföljning av jämställdhets och likabehandlingsplanen bör göras varje år i samband med ny budget och personalekonomisk redovisning som innehåller statistik och mera information att tillgå för att hålla jämställdhets och likabehandlingsplanen levande. En mer omfattande revidering av planen sker vart tredje år enligt föreskrifterna för arbete kring jämställdhetsplaner.