

JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2008-2013



Älvdalens Kommun
Box 100
796 22 Älvdalen
Telefon: 0251-80 000

<http://www.alvdalen.se>

JÄMSTÄLLDHET I ÄLVDALENS KOMMUN

Jämställdhetsenkät

I arbetet med att få en aktiv jämställdhetsplan genomfördes en medarbetarenkät under 2007. Detta för att få reda på om det finns ett behov av att förbättra jämställdheten inom områdena arbetsmiljö/organisation, delaktighet, kompetensutveckling och lön. Enkäten innehöll 55 frågor inom dessa områden. Frågorna togs fram i en partssammansatt arbetsgrupp och var ställda i påståendeform. Medarbetarna fick ange hur viktigt man tyckte att det var att påståendena uppfylldes och fick sedan svara på i vilken grad man tyckte att de uppfylldes.

800 enkäter skickades ut 390 svar inkom. Enkätsvaren har bearbetats i den partsgemensamma arbetsgruppen och de tjugo frågeställningar där det fanns störst skillnad mellan behov och uppfyllandegrad har sammanfogats i åtgärdsplanens 14 punkter.

Enkäten kommer att göras om vartannat år för att stämna av om medarbetarna uppfattar att förändringar skett genom arbetet med åtgärdsplanen.

Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagens syfte är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen siktar mot att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. I lagen ställs fyra huvudkrav på en arbetsgivares jämställdhetsarbete (se lagtext i bilaga):

- Samverkan
- Aktiva åtgärder (genom målinriktat jämställdhetsarbete, rekrytering och lönefrågor)
- Förbud mot könsdiskriminering, samt
- Förbud mot trakasserier

I Jämställdhetslagen ställer krav på att en årlig jämställdhetsplan ska upprättas. Den ska innehålla en översikt av de aktiva åtgärder som arbetsgivaren ska påbörja eller genomföra under året samt en handlingsplan för att underlätta arbetet med att uppnå jämställda löner.

I planen ingår även arbete mot diskriminering enligt övrig diskrimineringslagstiftning.

Vision

Älvdalens kommun är en attraktiv arbetsgivare. Med ett gott medarbetarskap genom delaktighet, samverkan och balans mellan arbete och fritid ges lika förutsättningar för både kvinnor och män att verka för gemensam samhällsutveckling.

Definition

- Varje människa ska bemötas med respekt och värdighet oavsett kön, sexuell läggning, etnisk bakgrund eller social tillhörighet. Jämställdhet innebär *att alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter*.
- För att uppnå jämställdhet måste kommunens samtliga verksamheter bedriva ett aktivt arbete med konkreta åtgärder för att förbättra mäns och kvinnors arbetsförhållanden. Genom en levande dialog om attityder och uppfattningar om kvinnligt och manligt understöds det arbetet.

Jämställdhetsansvar

Kommunstyrelsen det övergripande ansvaret för kommunens jämställdhetsarbete och för att en plan för jämställdhetsarbetet upprättas, utvärderas och revideras. Avdelningarna ska årligen sätta upp avdelningsspecifika mål för jämställdhetsarbetet i maj månad (under arbetet med budget och verksamhetsplaner). Jämställdhetsmålen ska revideras, utvärderas och redovisas i Intern-kontrollen, i verksamhetsberättelsen samt i CESAM.

Det vilar ett särskilt jämställdhetsansvar på chefer och den politiska ledningen. Varje arbetsledare ska därför aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen. De ska även aktivt motarbeta samtalsstilar, jargonger och skämt som kan uppfattas som kategoriskt, nedlåtande, störande, kränkande eller förnedrande relaterat till kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

De förtroendevalda i politiska styrelser och nämnder har ansvar för att män och kvinnor behandlas lika. Detta gäller exempelvis i fråga om talarlistor, sakargument och tid att framföra sina synpunkter, könsrelaterad eller annan särbehandling får inte förekomma.

Organisation

Jämställdhetsansvarig för Älvdalens kommun är kommunchefen, som under april månad årligen ska rapportera kommunens jämställdhetsarbete till Personalutskottet.

På Sociala avdelningen, Samhällsbyggnadsavdelningen och Barn- och utbildningsavdelningen, ska det finnas en jämställdhetsrepresentant.

I kommunen ska finnas en referensgrupp bestående av representanter för de lokala fackliga organisationer som kommunen har kollektivavtal med och arbetsgivarrepresentanter. Referensgruppens uppgift är att fortlöpande se över och göra justeringar i jämställdhetsplanen utifrån uppföljningen av jämställdhetsplanen.

Vem vänder man sig till?

Om en arbetstagare känner sig särbehandlad eller kränkt ska denne ta upp det med sin närmaste chef, sin fackliga organisation eller personalkontoret.

MÅL

Arbetsmiljö

Det är viktigt att ha en god psykosocial arbetsmiljö, där medarbetarna har möjlighet att känna stimulans och utveckling i arbetet. Alla medarbetare har lika värde och ska bemötas med respekt.

- Chefens ansvar är att verka för allas lika möjligheter till en god arbetsmiljö.
- Medarbetarens ansvar är att verka för allas lika möjligheter till en god arbetsmiljö.

Delaktighet

För att uppnå delaktighet krävs att medarbetarna får information för att kunna påverka sitt arbete.

- Chefens ansvar är att medarbetaren får nödvändig information för att kunna påverka sitt arbete och att säkerställa att synpunkter och förslag tas tillvara och återkoppla till medarbetarna.
- Medarbetarens ansvar är att delta i de möten som äger rum och att hålla sig informerad.

Kompetens

Alla medarbetare ska ha den kompetens som krävs för att kunna utföra arbetet på ett bra sätt.

- Chefens ansvar är att vid medarbetarsamtal göra en kompetensinventering och en utvecklingsplan där så krävs.
- Medarbetarens ansvar är att delta i den kompetensutveckling som krävs.

Lön

Lönen ska ses ur ett jämställdhetsperspektiv. Inga osakliga löneskillnader får förekomma.

- Chefens ansvar är att inför löneöversynen se över lönestrukturen och bevaka att inga osakliga löneskillnader förekommer.
- Medarbetarens ansvar är att vara delaktig i dialogen vid lönesättningen.

Heltidsanställningar

Kvinnliga medarbetare har i större utsträckning än manliga medarbetare deltidsanställningar.

Vid Personal- och organisationsutskottets sammanträde 2006-10-31 beslutades att målet är att alla som vill ska kunna få 100% sysselsättningsgrad. Utskottet beslutade vidare att kommunen i nuläget ska följa EU:s mål om att alla som vill ska kunna få 75% sysselsättningsgrad och att detta får ses som ett delmål.

- Chefens ansvar är att inför varje vakans se över möjligheten att bereda medarbetarna heltidsanställning. Detta innefattar även skyldighet att se över hela kommunens verksamheter för att åstadkomma kombinationstjänster.
- Medarbetarens ansvar, vid önskan om högre sysselsättningsgrad, är att anmäla detta till närmaste chef samt att aktivt söka och ta de möjligheter som erbjuds till heltidsarbete.

Rekrytering

Vid rekrytering ska platsannonserna utformas på ett könsneutralt sätt.

Om möjligt ska detta gynna underrepresenterat kön, gäller även vid tillsättning av vikariat.

Om rekryteringsgrupper tillsätts, ska, om möjligt, både kvinnor och män ingå.

Det är viktigt att samarbeta med skolor om praktikplatser och uppmuntra ungdomar att göra otraditionella studie- och yrkesval.

- Chefens ansvar är att inför varje rekrytering bedöma om det finns anledning till positiv särbehandling av underrepresenterat kön.
- Medarbetarens ansvar är att uppmuntra arbetsgivaren till nytänkande i rekryteringssituationer.

Attityder och värderingar

- Det är viktigt att arbeta med och diskutera jämställdhet på den egna arbetsplatsen. Genom en levande dialog om attityder och uppfattningar om kvinnligt och manligt ska samtalsstilar och jargonger som kan uppfattas som nedsättande vad gäller kön uppmärksammas för att få en förändring till stånd. Båda föräldrarnas möjlighet till föräldraledighet ska särskilt uppmärksammas.
- Chefens ansvar är att arbeta aktivt med jämställdhet på den egna arbetsplatsen samt diskutera jämställdhet på arbetsplatsträffar.
- Medarbetarens ansvar är att aktivt delta i arbetet och diskussionen på arbetsplatsträffarna.

Trakasserier

Ingen medarbetare i Älvdalens kommun skall utsättas för kränkande särbehandling, det vill säga mobbning, psykiskt eller fysiskt våld, social utstötning eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller under tjänsteresor.

Med sexuella trakasserier menas ofredande av sexuellt slag. Begreppet innefattar även ovälkomna sexuella anspelningar, insinuanta handlingar och omdömen av sexuell innebörd som t ex pornografiska eller andra förnedrande bilder.

Pornografiskt material får inte hanteras på kommunens arbetsplatser.

- Chefens ansvar är att uppmärksamma och ta itu med all former av sexuella trakasserier.
- Medarbetarens ansvar är att uppmärksamma chef och medarbetare i arbetsgruppen om man ser mönster av sexuella trakasserier.

Åtgärdsplan

Planen tar upp de viktigaste frågeställningarna i jämställdhetsenkäten som gjordes 2007.

Varje arbetsplats ska ur denna lista plocka de åtgärder som är aktuella för just den arbetsplatsen.

Arbetsplatsen gör utifrån detta sin åtgärdsplan med mål som årligen ska redovisas i maj månad (under arbetet med budget och verksamhetsplaner).

Jämställdhetsmålen ska revideras, utvärderas och redovisas i Internkontrollplan och i verksamhetsberättelsen på respektive avdelning samt i CESAM.

Arbetsmiljö

Den psykiska och fysiska arbetsmiljön ska vara anpassad, så långt det går, till både kvinnor och män.

Psykosocial arbetsmiljö

Frågeställning	Åtgärd
Möjlighet att utveckla och utvärdera arbetsuppgifter och arbetsinsats samt att bli uppmärksammas för arbetsinsatsen.	Att organisera arbetet på ett sådant sätt att det ges utrymme för reflexion och utvärdering, tex på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal. Skapa strukturer på arbetsplatsen för att ge "feed back" på ett konstruktivt sätt. Ev handledning för personalen.
Att hinna med arbetsuppgifterna inom ordinarie arbetstid och ha krafter kvar efter arbetsdagens slut.	Viktigt att veta och förstå vilka mål man arbetar efter. Få hjälp med prioritering när det "är för mycket att göra". Arbetsgivaren bidrar med möjlighet till friskvård på arbetstid genom friskvårdstimmen eller annan kompensation till särskilda grupper. Arbetstagaren har ansvar för att sköta om sin fysik på fritiden. Det ligger i kompetensen att hålla kroppen i trim för att klara av arbetet. Ge utbildning och kunskap om den egna kroppen och dess behov. Möjligheter att ha pausgymnastik på arbetsplatsen.
Vad är en god psykosocial arbetsmiljö	Det är viktigt att arbeta med attityder, värderings-frågor och hur man bemöter varandra med respekt. Påminn om att "du är värdefull". Chefens attityd ska skapa tillit så att man vågar säga vad man tycker på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal "Frågan är Fri". Samtal med medarbetare ska föras vid arbetstoppar och akutsituationer.

Fysisk arbetsmiljö

Hur kan man undvika arbetsskador	Tunga arbetsmoment ska, så långt det är möjligt, underlättas genom tekniska hjälpmedel och rätt utrustning. Utbildning i lyftteknik och ergonomi ska ges kontinuerligt. Försök bör göras att kombinera arbeten med monotona inslag och tunga lyft med andra arbetsuppgifter. Arbetsmiljöutbildning, kopplat till
----------------------------------	--

	Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), för skyddsombud och kommunens chefer ska genomföras kontinuerligt.
Hur kan man undvika olycksfall	Noga följa och utvärdera skade- och tillbudsanmälningar. Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetsmaterial och skyddsutrustning hålls i gott skick, översyn ska ske minst 1 gång/år. Medarbetarens ansvar är att följa instruktioner och använda föreskriven skyddsutrustning. Arbetsmiljöutbildning, kopplat till Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), för skyddsombud och kommunens chefer ska genomföras kontinuerligt.

Delaktighet

Möjlighet att påverka sina egna arbetstider och sin egen arbetsituation	Diskutera kort- och långsiktig verksamhetsplanering på arbetsplatsträffarna. Regelbundet återkommande och välplanerade medarbetarsamtal. Verksamhetens behov går i första hand. Medarbetarna ska utifrån detta ges möjlighet att påverka verksamheten så att det blir balans mellan verksamhetens behov och egna önskemål.
Information om beslut som berör arbetsuppgifterna och dess utförande	Regelbundna arbetsplatsträffar med ”fast dagordning” och minnesanteckningar som ska anslås på arbetsplatsen. Möjligheten att informera via first class ska utökas genom att det finns en dator på varje arbetsplats och att alla medarbetare har möjlighet att använda datorn.

Kompetensutveckling

Goda möjligheter till utveckling av rätt kompetens för arbetsuppgifterna	De övergripande målen ska vara nedbrutna och konkretiserade till arbetsplatsnivå. Det ska vara en naturlig del i budgetarbetet. En personlig kompetensinventering görs 1 g/år vid medarbetarsamtalet. Vid införandet av en dator per arbetsställe och allas tillgång till first class krävs en grundläggande datautbildning.
Chefsutveckling/utbildning	En strukturerad plan för chefsutbildning/-utveckling ska tas fram för att rusta

	cheferna att ta sitt ansvar vad gäller bland annat jämställdhetsfrågor.
--	---

Lön

Rätt ersättning för kompetensen	Vid nyanställning ska en kartläggning av löneläget för jämförbara yrken göras.
Forts rätt ersättning för kompetensen	Älvdalens kommun ska ha konkurrenskraftiga löner.
Rätt ersättning för arbetsinsatsen Möjlighet till löneutveckling	För att få en bra löneutveckling är det viktigt att det finns objektiva och väl kända kriterier vid utvärderingen av arbetsinsatsen. Lönekriterierna ska "brytas ner" och anpassas till respektive arbetsplats.

Rekrytering

En bra fördelning mellan män och kvinnor	Inför varje rekrytering ska analyseras om hänsyn ska tas till underrepresenterat kön. Arbetskläder, duschar, omklädningsrum och redskap ska vara utformade så att ingen på grund av kön hindras anställning på en arbetsplats. Utformningen skall ses över vid avdelningarnas internkontroll.
--	---

Attityder och värderingar

Föräldraledighet	Föräldraledighet ska inte påverka karriärmöjligheterna negativt, varken för män eller för kvinnor. Arbetsledare ska därför uppmuntra blivande föräldrar att dela på föräldraledigheten samt möjliggöra för dem att delta i föräldrautbildningar. Föräldralediga skall erbjudas att ta del av både information och kurser som erbjuds på arbetsplatsen.
Utreda männens möjligheter att ta ut föräldraledighet och att vara hemma för vård av sjukt barn (VAB)	En riktad enkät till manliga anställda, med barn, för att ta reda på vilka faktorer som skulle underlätta att vara föräldraledig alternativt vara hemma och vårda sjukt barn.

Trakasserier

Ingen medarbetare i Älvdalens kommun ska utsättas för trakasserier eller kränkande särbehandling.	Vid medarbetarsamtalen ska finnas med en fråga om medarbetaren varit eller är utsatt för kränkningar på arbetsplatsen. I den mån det förekommer ska åtgärder omedelbart vidtas.
---	---