



Jämställdhetsplan för

år 2017-2019

Enligt jämställdhetslagen skall arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 anställda genomföra åtgärderna för främjande i enlighet med en jämställdhetsplan, som särskilt gäller lön och andra anställningsvillkor och som utarbetas årligen eller minst vart tredje år (6 a §).

Målen i jämställdhetsplanen kan formuleras både som kvantitativa och kvalitativa:

Kvantitativt gäller det att nå balans mellan andelen kvinnor och män inom alla arbetsuppgifter och yrkeskategorier, på alla tjänstenivåer och i alla arbetsgrupper, styrgrupper, nämnder, kommittéer och styrelser.

Kvalitativt handlar det om att kvinnor och män skall få lika inflytande i all verksamhet och i arbetsförhållanden samt beslutsprocesser på alla nivåer samt att män och kvinnor skall ha lika lön för lika arbete.

Redogörelse för jämställdhetsläget

En redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter görs vart annat år i samband med personalbokslutet.

Nödvändiga åtgärder för att främja jämställdheten

Att arbeta med jämställdhet innebär att arbeta med förändring. Jämställdhetsarbetet skall vara långsiktigt, målmedvetet och strukturerat. Det måste finnas en vilja på arbetsplatsen att förändra. Jämställdhet på arbetsplatsen skapas i hög grad av arbetstagarna själva.

Beslutsfattande

Åtgärder för att synliggöra verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv sker genom:

- en medveten jämställdhetsaspekt i den löpande verksamheten
- att följa jämställdhetslagens krav då man utser arbetsgrupper, styrgrupper och kommittéer

Rekrytering, utbildning och avancemang

Jämställdhet i rekrytering, utbildning och avancemang uppnås genom att:

- utforma platsannonser så att de tilltalar båda könen
- tillämpa positiv särbehandling vid behov
- erbjuda båda könen lika möjligheter till kompetensutveckling, utbildning och avancemang

Anställningsvillkor och lön

Jämställdhet i anställningsvillkor och lön uppnås genom att:

- ✿ män och kvinnor behandlas lika ifråga om visstids anställningar
- ✿ arbetsvärderingar och arbetsbeskrivningar (befattningsbeskrivningar) är lika oberoende av kön
- ✿ man under perioden 2017-2019 lägger vikt vid uppföljningen av lönesystemet ur jämställdhetssynpunkt

Arbetsförhållanden

Jämställdheten i arbetsförhållandena utvecklas genom följande åtgärder:

- ✿ arbetsförhållandena anpassas mer så att de lämpar sig för både kvinnor och män, t ex så att personalutrymmen, skyddsklädsel, verktyg, maskiner och andra redskap är anpassade för båda könen
- ✿ ett handlingsprogram mot trakasserier och osakligt bemötande hålls ajour

Sammanjämkandet av arbete och familjeliv

För att främja sammanjämkandet av arbete och familjeliv strävar man till att:

- ✿ olika slag av flexibla arbetstidsarrangemang utvecklas
- ✿ männen uppmuntras att använda sina möjligheter till vård- och familjeledigheter

Förebygga och behandla diskriminering

I jämställdhetslagen definieras både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön (7§).

Diskriminering motarbetas genom att:

- ✿ ingen form av diskriminering tillåts i Finströms kommun
- ✿ alla misstänkta diskrimineringsfall utreds
- ✿ klara anvisningar för hantering av diskriminering utarbetas
- ✿ förmännen får utbildning och information om diskriminering och jämställdhet

Andra åtgärder

→ En arbetsgrupp inom personalen i Finströms kommun tillsätts för att utarbeta en likabehandlingsplan som är ett stöd som bidrar till personalutveckling (Arbetsgemenskapen)

→ Lönekartläggning (6 b §)

Arbetarskyddsfullmäktige har godkänt planen 06 02 2017

Antagen av kommunstyrelsen i Finström: 01 03 2017