



# Jämställdhetsplan

## 1. Bakgrund

Grunden för jämställdhetsarbetet är Jämställdhetslagen (1991:443).

Lagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet och siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet.

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att uppnå jämställdhet i arbetslivet.

Lagen ställer också krav på aktiva jämställdhetsåtgärder och förbjuder direkt och indirekt könsdiskriminering samt sexuella trakasserier.

## 2. Vad är jämställdhet ?

Jämställdhet i arbetslivet råder när män och kvinnor har lika rättigheter och möjligheter

- att få och behålla arbete,
- att förekomma i samma omfattning inom alla yrkesområden och på alla befattningsnivåer,
- att ha lika lön och anställningsvillkor för lika eller likvärdigt arbete som utförs på samma sätt,
- att utvecklas i arbetet,
- att gå vidare till nya arbetsuppgifter,
- att utveckla sin kompetens och
- att förena förvärvsarbete med familjeansvar

Jämställdhetsarbete är inte begränsat till något enskilt område utan det berör hela organisationen.

### **3. Kommunens övergripande jämställdhetsmål**

För att öka jämställdheten i Härjedalens kommun skall följande områden särskilt beaktas:

Kompetens  
Arbetsmiljö  
Personalplanering  
Lönebildning

#### **3.1 Kompetens ur jämställdhetssynpunkt**

Jämställdhetsarbetet handlar i grunden om att påverka de värderingar som finns kring olikheten mellan "manskulturen" och "kvinnokulturen". Kommunens chefer är i detta sammanhang de viktigaste bärarna av förändringsarbetet.

Kunskap är en förutsättning för att åstadkomma förändring. För manliga chefer handlar det oftast om att se kvinnors kompetens och för kvinnliga chefer att stärka chefsrollen ur ett kvinnligt perspektiv.

#### **3.2 Arbetsmiljö**

Arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

En viktig faktor för välbefinnande är möjligheten att kunna påverka sin arbetssituation. Kvinnor i traditionella kvinnoyrken har ofta haft mindre möjligheter att påverka uppläggningsen av sitt arbete.

Arbetsgivaren skall sträva efter att öka de anställdas inflytande över den egna arbetssituationen.

#### **3.3 Personalplanering**

##### **3.3.1 Rekrytering**

Mäns och kvinnors olikhet i sätt att tänka och agera är positiva faktorer i arbetet med att åstadkomma förändringar och förbättringar i kommunens verksamheter. Därför bör alla möjligheter att åstadkomma en jämn könsfördelning inom arbetsgrupperna utnyttjas. Möjligheterna begränsas naturligtvis av individens val av utbildning och yrkesinriktning.

Vid all rekrytering skall eftersträvas att, utan att ge avkall på kompetenskraven, åstadkomma en jämn könsfördelning i berörd arbetsgrupp. Särskilt viktigt är detta vid chefsrekrytering där det långsiktiga målet är en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer.

Inom vård och omsorg är med några få undantag både chefer och medarbetare kvinnor. Inom de tekniska verksamheterna dominerar männen.

### 3.3.2 Föräldraledighet

Enligt jämställdhetslagen skall arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Inom kommunens verksamheter finns inga formella hinder för tjänstledigheter för vård av barn. Uttag av barnledighet grundar sig sannolikt mer på personliga värderingar och attityder både hos chefer och personal.

## 3.4 Lönebildning

Lika lönevillkor skall gälla för män och kvinnor.

Arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisationer har ett gemensamt ansvar för att osakliga löneskillnader och andra anställningsvillkor inte föreligger mellan kvinnor och män.

En svårighet vid lönejämförelser mellan kvinnor och män är värderingen av arbetets innehåll. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Manliga yrken har historiskt värderats högre än kvinnliga.

Lönepolitiken är ett av de viktigaste instrumenten för att styra verksamheten mot uppställda mål.

De grundläggande principerna för lönebildning och lönesättning finns angivna i kollektivavtal och kan utvecklas och kompletteras av lokala parter.

Löneskillnader som kan hänföras till könstillhörighet skall åtgärdas och elimineras.

## 4. Ansvar och organisation

Jämställdhetsarbetet skall vara ett naturligt led i den ordinarie verksamheten och får inte ses som en isolerad fråga.

Förhållandena på den enskilda arbetsplatsen skall vara utgångspunkt för jämställdhetsarbetet.

Kommunens samverkanssystem ger goda förutsättningar att hantera jämställdhetsfrågor och samverkansgrupperna skall se till att jämställdheten blir ett naturligt inslag på dagordningen.

Varje chef och arbetsledare med verksamhets- och personalansvar ansvarar också för jämställdhetsfrågorna.

Respektive förvaltningschef är ansvarig för att en jämställdhets- och handlingsplan med konkreta mål upprättas årligen utifrån bestämmelserna i jämställdhetslagens paragrafer 10 och 11.

Planen skall antas av berörd facknämnd.

Facknämnderna (anställningsmyndigheterna) förutsätts ta aktiv del i och bevaka jämställdhetsarbetet inom sina respektive ansvarsområden.

Det övergripande politiska ansvaret för jämställdhetsfrågor åvilar kommunstyrelsen.

## 5. Kartläggning

För att jämställdhetsplanen skall uppfylla syftet att vara ett konkret styrmedel i jämställdhetsarbetet måste den bygga på en noggrann kartläggning av de förhållanden som är viktiga för jämställdheten.

Planen skall därför innehålla en skriftlig kartläggning av

- arbetsförhållandena i allmänhet från jämställdhetssynpunkt
- möjligheterna att förena arbete och föräldraskap
- förekomsten av sexuella trakasserier
- könsfördelningen
- benägenheten att söka jobb från jämställdhetssynpunkt
- rekryteringsprocessen från jämställdhetssynpunkt
- löner för kvinnor och män

## 6. Mål

Utifrån kartläggningen skall en handlingsplan upprättas med enkla, konkreta och lätt mätbara mål. Målen skall vara formulerade i sådana termer att de går att utvärdera.

En tidsgräns för när respektive mål skall vara uppnått skall anges. Normalt skall målen uppnås inom ett år, men det kan i vissa fall vara nödvändigt med en annan tidsperiod.

Utifrån lönekartläggningen skall analys göras av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Resultatet av lönekartläggningen och analysen skall redovisas i en handlingsplan för jämställda löner. Om insatser krävs skall i planen redovisas vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas samt kostnadsberäkning och tidsplanering när åtgärderna skall vara vidtagna.

## **7. Åtgärder**

Inom samtliga områden som skall kartläggas från jämställdhets-synpunkt skall åtgärder planeras och vidtas. Om kartläggningen inom något av lagens områden visar att insatser inte krävs, skall detta dokumenteras skriftligt.

## **8. Uppföljning**

En årlig uppföljning av föregående års jämställdhetsplan skall göras.