

2009-01-20

Jämställdhetspolicy

Inledning

Falköpings kommun ska främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön, och aktivt arbeta för att förebygga och motverka diskriminering.

Vad är jämställdhet

Jämställdhet i arbetslivet handlar om att kvinnor och män ska ha lika värde och lika möjligheter när det gäller anställningsvillkor, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Varför jämställdhet?

- **Kompetensförsörjning**
Genom ett aktivt jämställdhetsarbete förbättras kommunens förmåga att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetent personal.
- **Medborgarperspektiv**
Möjligheterna att tillgodose kommuninvånarnas, såväl kvinnors som mäns, behov ökar med en personalsammansättning som präglas av jämställdhet.
- **Lag och avtal**
Kommunen har som arbetsgivare en lagstadgad skyldighet att aktivt arbeta för att främja jämställdheten i arbetslivet.
- **Demokrati och rättvisa**
För att främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön.
- **Bättre lösningar och kreativitet**
När kvinnor och män med olika bakgrund möts skapas förutsättningar för kreativitet tack vare olika infallsvinklar vid problemlösning.

Mål

I Falköpings kommun flerårsplan formuleras följande övergripande mål för jämställdhetsarbetet:

Andelen medarbetare som upplever sin arbetsplats som jämställd ökar.

Utgångspunkter i kommunens jämställdhetsarbete

Jämställdhetspolicyn utgår från lag och kollektivavtal och omfattar samtliga medarbetare i kommunen.

- Arbetsmiljön ska så långt som möjligt anpassas så att medarbetare oavsett kön har möjlighet att arbeta inom Falköpings kommun.
- Jämställdhetsperspektivet ska vara en naturlig del av verksamheten och beaktas vid planering, beslut, genomförande och uppföljning.
- Jämställdhetsfrågor handlar till stor del om attityder och värderingar därför är det angeläget att dessa frågor belyses vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper.
- Falköpings kommun ska underlätta för föräldrar att förena arbete med föräldraskap.
- Det ska råda en positiv attityd som stimulerar till en jämn fördelning av föräldraledighet.
- Diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier ska inte förekomma i Falköpings kommun.
- Falköpings kommun ska arbeta aktivt för en jämställd personalsammansättning på alla befattningsnivåer.
- Jämställdhetsperspektivet ska genomsyra hela rekryteringsprocessen – från behovsanalys till utvärdering.
- Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Falköpings kommun.

Ansvar

Personalenheten driver det kommunövergripande strategiska jämställdhetsarbetet och fungerar som stöd till kommunens chefer. Personalenheten ska minst vart tredje år upprätta en kommunövergripande jämställdhetsplan där de kommunövergripande aktiviteterna som ska bedrivas redovisas. Planen kan med fördel integreras med mångfaldsplanen.

Respektive förvaltning ska utarbeta en förvaltningsspecifik jämställdhetsplan och aktivt arbeta med jämställdhet. Planen kan med fördel integreras med en eventuell mångfaldsplan. Nämnden ansvarar för att förvaltningens plan överensstämmer med lagstiftning, centrala och lokala kollektivavtal samt Falköping kommuns jämställdhetspolicy.

Samtliga chefer har ansvar för att arbeta för ökad jämställdhet. Respektive chef ska se till att dessa frågor integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut.

Alla medarbetare i kommunen ska ha kännedom om jämställdhetspolicyn, och aktivt bidra till att intentionerna uppnås.