

Jämställdhet i arbetslivet

Jämställdhetspolicy för Gotlands kommun 2004-2005,
fastställd av kommunfullmäktige 2004-08-16

Inledning

Jämställdhet i arbetslivet innebär lika rättigheter och möjligheter för kvinnor och män i fråga om arbete, anställnings- och andra villkor samt utvecklings- möjligheter i arbetet.

Gotlands kommuns uppfattning är att jämställdhet finns i organisationer där kvinnors och mäns kompetens och erfarenheter värderas lika och utgör en tillgång i verksamhetsutvecklingen.

När kvinnor och män är jämt fördelade i alla typer av arbeten och på alla nivåer i kommunen ger detta ökad arbetstillfredsställelse, bättre arbetsmiljö, höjd effektivitet och ett förbättrat arbetsresultat.

Vision

Gotlands kommun är en jämställd arbetsplats där kvinnor och män behandlas lika i fråga om arbete och arbetsförhållanden. Kommunen arbetar aktivt för en jämnare könsfördelning. Arbetsklimatet i verksamheterna kännetecknas av respekt och kunskap för kvinnors och mäns kompetens och erfarenheter. Kommunen erbjuder ett ledarskap där chef och medarbetare har möjlighet att kontinuerligt mötas i en dialog.

Mål

- Kommunen är en attraktiv arbetsplats med goda arbetsförhållanden för både kvinnor och män. Delaktighet och nära ledarskap utmärker varje arbetsplats.
 - Medarbetare som också är förälder har goda möjligheter att förena arbete och föräldraskap.
 - Balans mellan arbete, hemarbete och fritid finns.
 - Det råder en jämn könsfördelning på ledande befattningar och i strategiska arbetsgrupper i kommunen.
 - Trakasserier förekommer inte på arbetsplatserna.
 - Genom kompetensutveckling och medveten rekrytering finns kvinnor och män i olika typer av arbeten och på olika nivåer i organisationen.
 - Kommunens gällande bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor är jämställda, dvs lika lön för lika och likvärdigt arbete oberoende kön.
-

Implementering av Jämställdhetspolicy 2004-2005

Ansvar för jämställdhetsarbetet fördelas enligt följande:

- Kommunfullmäktige fastställer jämställdhetspolicyn.
- Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för kommunens jämställdhetsarbete.
- Styrelse/nämnd har ansvaret för jämställdhetsarbete inom sitt verksamhetsområde.
- Varje förvaltning gör sin plan utifrån den övergripande policyn och genomför.

Kommunala bolag och stiftelser följer Jämställdhetspolicy 2004-2005 i tillämpliga delar.

Övergripande vägval för att uppnå målet

Gotlands kommun blir en attraktiv och en bra arbetsplats för både kvinnor och män genom:

Framgångsfaktorer

Attraktiva och jämställda anställningsvillkor

Trygg anställning

Jämställda löner

Det goda ledarskapet

Nära ledarskap

Jämställd ledning

God arbetsmiljö

Mätbara mål

- Kommunen erbjuder sina medarbetare bra anställningsvillkor med utvecklingsmöjligheter, önskad sysselsättningsgrad, flexibla arbetstider och jämställda löner.
- Antalet visstidsanställda medarbetare minskar med 20 procent.
- Antalet önskade deltid halveras.
- Arbetsvärderingssystem implementeras under 2004 och används som analysinstrument i löneöversynsprocessen fr.o.m. 2005.
- Ledarutvecklingsprogrammet "Grunden för ledare" fortsätter. Alla ledare skall få jämställdhetsutbildning.
- Likvärdiga arbetsvillkor oavsett kön.
- Lika många kvinnor som män i ledande befattningar i organisationen och i strategiska arbetsgrupper i kommunen.
- Sänkt sjukfrånvaro inom alla personalgrupper oavsett kön.
- Arbetsplatserna har program för regelbundna friskvårdsaktiviteter på arbetstid.
- Rehabiliteringsärenden handläggs och löses inom en sex månadersperiod.
- Trakasserier förekommer inte på arbetsplatserna.

Uppföljning

Uppföljning av jämställdhetsarbetet sker årligen enligt mall av styrelse/nämnd under samordning av ledningskontoret.