



Jämställdhetsplan 2006

Inledning & Prioriterade områden under 2006

Trots en lång historia av aktivt jämställdhetsarbete präglas vårt samhälle fortfarande av ojämställdhet. Kvinnor är i många fall underordnade män och resurser fördelas ojämnt.

Södertälje kommun kommer därför att aktivt arbeta för att vara en jämställd kommun där jämställdhetsperspektiven beaktas inför varje ärendeberedning och beslut. Ett förslag som går i jämställdhetens tecken är ett förslag på hur kommunen ska kunna erbjuda all personal önskad sysselsättningsgrad, vilket har presenterats för personalutskottet och planeras vara klart för beslut i KS i maj.

Vidare bör vi påpeka att kommunens jämställdhetsarbete (inkl mångfaldsarbete) syftar till att se, förstå, värdesätta och ta tillvara människors olikheter. Kommunen som arbetsgivare kommer aldrig att acceptera någon form av diskriminering..

Jämställdhetsplanen har tagits fram av en arbetsgrupp med deltagare från samtliga kontor. Kommunledningsgruppen har fått möjlighet att komma med synpunkter och likaså personalcheferna. Verksamhetsdelen bereds i demokrati och integrationsberedningen medan arbetsgivardelen bereds i personalutskottet. Beslut fattas i KS.

Ansvariga för uppföljning av Jämställdhetsplanen är Ledningsenheten (Demokrati & integration samt Personal & ledarskap).

Uppföljning av Jämställdhetsplan 2005 finns som bilaga 1.

Kommunens verksamheter gentemot invånarna

Södertälje kommun kommer att prioritera arbetet med att bryta allt våld/förtryck mot och makt över kvinnor (strukturer/fysiskt/psykiskt) och skapa medvetenhet om kvinnors och mäns olika villkor, i detta arbete har skolan en central roll.

Kommunen som arbetsgivare

Kommunen som arbetsgivare har även påbörjat arbetet med att ta fram en ny mångfaldsplan för 2007 (inkluderar jämställdhetsplan) samt en ny organisation för det interna mångfaldsarbetet. Ansvariga för detta är Ledningsenheten (Demokrati & integration samt Personal & ledarskap)

Kommunens verksamheter gentemot invånarna

Mål 1. Våld/förtryck mot kvinnor

Mål	<i>Södertäljes män och kvinnor organiserar sig mot allt våld/förtryck mot kvinnor, och mot män (strukturer/fysiskt/psykiskt).</i>	
Åtagande/aktivitet	Skapa opinion och arbeta mot allt våld/förtryck i patriarkala strukturer och nära relationer.	
Uppföljning	Ansvarig	SAK & Le/Demokrati & integration ansvarar för uppföljning och rapport.
	När	Augusti 2006 + december 2006
	Kommentar	Män begår 91 % av allt våld mot person och 46 % av Sveriges kvinnor har blivit utsatta för våld eller hot om våld från en man (ref. SCB 2004 och Slagen dam 2002)

Mål 2. Könsmakt

Mål	<i>Medvetenheten om kvinnors och mäns olika villkor skall ökas hos kommunens invånare och en särskilt prioriterad grupp är ungdomar och föreningar.</i>	
Åtagande/aktivitet	Aktivt arbete om könsmaktsordning på skolor, förskolor, fritidsgårdar, ungdomsråd, m.m. Aktivt arbete om könsmaktsordning med föreningar som verkar i Södertälje kommun	
Uppföljning	Ansvarig	UK, KoF & Le/Demokrati & integration ansvarar för uppföljning och rapport.
	När	December 2006

Kommunen som arbetsgivare

Mål 3. §4 JämL Arbetsförhållande

”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män”

Mål	Kvinnors sjukfrånvaro (9,71 %) minskar så att den närmar sig mäns sjukfrånvaro (4,99 %)	
Åtagande/aktivitet	Kraftsamling för ett förebyggande hälsoarbete och skapandet av hälsofrämjande arbetsplatser, bla genom Långtidsfrisk.	
Uppföljning	Ansvarig	Kontorschef, resultatenhetschef
	Hur	Statistik
	När	Augusti 2006 + december 2006

Mål 4. §5 JämL Föräldraskap

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål	Uttaget av föräldraledighet ska öka till 7 dagar för män år 2006 (Uttaget var 5 dagar 2005)	
Åtagande/aktivitet	Inför föräldraledighet genomför alla chefer ett samtal med föräldern. Detta samtal innehåller olika möjligheter/utformning av ledigheten, vilka kommer att presenteras på Kanalen.	
Uppföljning	Ansvarig	Kontorschef, resultatenhetschef, Gem/Le
	Hur	Statistik, kartläggning, kontroll av genomförandet
	När	Augusti 2006 + december 2006

Mål 5. §6 JämL Sexuella trakasserier

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Mål	På kommunens arbetsplatser förekommer inga former av sexuella trakasserier. (Antal utsatta enligt 2005 års enkät var 16 anställda)	
Åtagande/aktivitet	Ta fram verktyg för att upptäcka, synliggöra hantera och förebygga sexuella trakasserier.	
Uppföljning	Ansvarig	Kontorschef, resultatenhetschef
	Hur	Personalenkät
	När	December 2006

Mål 6. §7 JämL Utveckling och karriärmöjligheter

Arbetsgivaren skall främja likvärdig utvecklings och karriärmöjligheter för båda könen genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att nå en jämn könsfördelning inom alla typer av arbeten och yrkeskategorier. (Med jämn könsfördelning menas att alla typer av arbeten och yrkeskategorier ska innehålla minst 40 % kvinnor respektive män)

Mål	Öka medvetandet om jämställdhetsarbete (inkl mångfald)	
Åtagande/aktivitet	Mångfalds- och jämställdhetsaspekten ska ingå i alla former av utbildningsinsatser och kompetensutveckling. Särskilda jämställdhetsutbildningar ska anordnas och omfatta samtliga anställda.	
Uppföljning	Ansvarig	Personaldirektören
	Hur	Utbildningsinsatser
	När	December 2006

Mål 7. §8 & §9 JämL *Medveten rekrytering och jämnare könsfördelning*

(§8) *Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.*

(§9) *När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss yrkeskategori, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att arbetstagare av det könet efter hand ökar.*

Mål	Andelen kvinnor i mansdominerade och andelen män i kvinnodominerade yrken och positioner ska öka.	
Åtagande/aktivitet	Utbildningsinsatser för de som rekryterar (chefer, personalare)	
Uppföljning	Ansvarig	Personaldirektör
	Hur	Personalstatistik över yrkeskategorier per kontor
	När	Statistik tas fram i mars -06 och följs sedan upp efter ett år.

Mål 8. § 10 & §11 JämL *Lönefrågor*

(§ 10) *I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön, sysselsättningsgrad och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera detta.*

(§ 11) *Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner sysselsättningsgrad och villkor och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §.*

Mål	Kommunen ska ha jämställda löner och lika lön för likvärdigt arbete. Skillnaderna i lön och sysselsättningsgrad mellan manligt dominerade yrkesgrupper och kvinnligt dominerade yrkesgrupper ska minska.	
Åtagande/aktivitet	Kartläggning	
Uppföljning	Ansvarig	Personaldirektör
	Hur	PA-systemet
	När	Aug 2006