

För ett jämställt Södertälje

Södertälje ska vara en kommun där jämställdhet gäller för alla. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter till arbete, utbildning, inflytande och oberoende. Ingen ska utsättas för trakasserier av sexuell natur eller annan diskriminering grundat på kön. Södertälje kommun

är därför en av de kommuner i landet som arbetar intensivast med jämställdhetsfrågor.

Kunskap ger insikt och möjlighet att analysera existerande villkor för kvinnor och män samt de maktstrukturer utgör grunden för dagens ojämställda samhälle. Kunskaperna om vad jämställdhet är måste därför öka.

I förändringsarbetet för ökad jämställdhet ska vi tänka långsiktigt, arbeta uthålligt och se kunskapsspridning som ett av de viktigaste instrumenten.

Jämställdhetsarbetet ska integreras i Södertälje kommuns alla verksamheter - de får inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv ska vara en självklarhet i all planering och i alla beslut.

Jämställdhetspolicy för Södertälje kommun

Antagen av Södertälje kommunfullmäktige i april 2002

Södertälje kommuns jämställdhetspolicy omfattar tre delar:

- Kommunen som arbetsgivare
- Kommunens verksamheter gentemot invånarna
- Kommunen och omvärlden.

Vidare beskrivs hur ansvar och styrning av jämställdhetsarbetet ska ske.

Kommunen som arbetsgivare

I Södertälje kommun ska personalpolitiken präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhet är en viktig del i bilden av kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Det innebär att kommunen ska bedriva en jämställd lönepolitik samt vara pådrivande för att uppnå en jämnare balans i traditionellt enkönade yrkesgrupper och på enkönade arbetsplatser.

Det innebär också att kvinnor och män ska behandlas lika vid kommunens arbetsplatser bl a i fråga om arbete, lön, arbetsförhållande, anställningsvillkor, utbildning samt vid kompetens- och karriärutveckling.

Jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen kompletterar varandra i många delar och utgör grunden för jämställdhetsarbetet.

I Södertälje kommun accepteras inga former av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Alla anställda har ett gemensamt ansvar för att detta inte förekommer.

Vision

De anställda i Södertälje kommun upplever att kommunen som arbetsgivare behandlar män och kvinnor lika, och att kommunen arbetar aktivt för ökad jämställdhet.

(Mål&Budget)

För att nå visionen förutsätts

- en fysisk och psykisk arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

- att arbetet organiseras så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och familjeliv.
- att lika möjligheter till utbildning, kompetens- och karriärutveckling ges.
- att lika lön betalas för lika eller likvärdigt arbete.

Kommunens verksamhet gentemot innevånarna

I Södertälje kommun ska alla verksamheter präglas av jämställdhetsperspektivet. Det innebär att frågan om kvinnors och mäns lika ställning finns med i all planeringen och även när beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Denna strategi, som kallas gender mainstreaming*, vill motverka tendensen att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas.

** Mainstreaming är det engelska ordet för huvudfåra, huvudströmning. Gender mainstreaming kan översättas med det svenska ordet jämställdhetsintegrering. Även det nya ordet jämtegrering används ibland.*

Förutom att öka medvetenheten, insikten och kunskapen om kvinnor och mäns lika värde, handlar det ytterst om att garantera en rättvis fördelning av resurser till kommunens flickor och pojkar och kvinnor och män.

Sexuella trakasserier får inte förekomma i de verksamheter Södertälje kommun bedriver.

Vision

Den verksamhet som Södertälje kommun erbjuder medverkar till jämställdhet mellan flickor och pojkar och kvinnor och män. (Mål&Budget)

För att nå visionen förutsätts

- en rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar inom t ex fritid, idrott, kultur, barnomsorg, skola, äldreomsorg, samhällsplanering och ny teknik.
- att kommunen aktivt verkar för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- ett aktivt värdegrundsarbete inom i de pedagogiska verksamheterna där medvetenhet skapas om könsroller och jämställdhet, om språkets betydelse och om allas lika värde.
- att förändringsförslag analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv

Kommunen och omvärlden

Södertälje kommun påverkas av många beslut som fattas både internationellt och nationellt. För att kunna påverka och delta aktivt i utvecklingen inom jämställdhetsområdet krävs att kommunen medverkar i regionala, nationella och internationella nätverk.

Det förutsätter

- att utvecklingen i omvärlden bevakas regionalt, nationellt och internationellt.
- samverkan och utbyte av erfarenheter äger rum inom länet med representanter från organisationer, myndigheter och privata verksamheter.
- kommunen initiera, medverka samt följer forskning och utveckling inom jämställdhets-området.
- kommunen aktivt motverka företeelser som hotar kvinnor och mäns lika värde.
- kommunen eftersträva en jämn könsfördelning vid tillsättning av ledamöter i nämnder och styrelser.

Ansvar och styrning

Jämställdhetsarbetet i kommunen utgår dels ifrån kommunens som arbetsgivare, **personal-perspektivet**, dels ifrån att kommunen erbjuder olika former av verksamheter till invånarna, **brukarperspektivet**.

Kommunfullmäktige fastställer kommunens jämställdhetspolicy. I Mål&Budget fastställs de fullmäktigemål (2-4 år) som ska gälla gemensamt för kommunen.

De kommunala bolagen omfattas i tillämpliga delar av kommunens jämställdhetspolicy och de fullmäktigemål som fastställs i Mål&Budget. Bolagen utarbetar årligen egna jämställdhets-planer.

Kommunstyrelsen fastställer i sin egenskap av personalmyndighet årligen en jämställdhetsplan som omfattar personalområdet. I jämställdhetsplanen anges mål och aktiviteter för året som ska beaktas i kontorens verksamhetsplaner.

Nämnderna fastställer i verksamhetsplanerna nämndmål (1 år) och aktiviteter inom jämställdhetsområdet för den verksamhet som riktar sig till kommunens invånare.

Respektive kontorschef ansvarar för jämställdhetsarbetet inom det egna kontoret, såväl ur personalperspektivet som brukarperspektivet. Kontorschefen utser en jämställdhetssam-ordnare.

Jämställdhetsfrågor på kommungemensam nivå bereds av kommunledningskontoret. En jämställdhetshandläggare svarar för samordning, utbildning och övriga kommungemensamma insatser. I jämställdhetshandläggarens uppgifter ingår att i samråd med kontorens jämställdhetssamordnare utarbeta förslag till årlig jämställdhetsplan.

Samverkan mellan parterna sker i CESAM (centrala samverkansgruppen).