



STAFFANSTORPS
KOMMUN

Jämställdhets- och mångfaldsplan

2011-2013



Kortversion



Övergripande mål är att alla medarbetare ska ha kunskap om Staffanstorps kommuns arbete med jämställdhet och mångfald samt att detta arbete ska vara en integrerad del av verksamheten på arbetsplatsen.

Vad ska göras?	Vem ska göra det?	När?
Ett seminarium om jämställdhet och mångfald ska hållas för verksamheternas chefer.	Stab Personal	I november 2010 alternativt under våren 2011.
"Mångfaldsspelet" ska spelas av medarbetarna i samtliga verksamheter för att höja medvetenheten om likabehandlingsfrågor.	Ansvarig chef på varje arbetsplats med hjälp av representanter från jämställdhetsgruppen.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
För att säkra uppföljningen av mål och åtgärder ska en enkät skickas ut varje år.	Jämställdhetsgruppen	Varje år under perioden 2011-2013, senast vid utgången av oktober månad.
Jämställdhet och mångfald ska finnas med som en regelbunden punkt på dagordningen vid arbetsplatsträffar (APT).	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Verksamheterna ska redovisa vilket arbete som bedrivits inom ramen för jämställdhet och mångfald i samband med årlig uppföljning och revision av Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Varje år under perioden 2011-2013.
För att chefer och medarbetare i högre utsträckning ska kunna ta del av aktuell information måste användningen av StaffNet öka.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.



Arbetsförhållanden - övergripande mål:

Alla arbetsförhållanden ska vara lika lämpliga för alla medarbetare, oavsett kön eller etnicitet. Alla medarbetare ska ha lika stor chans att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön, utveckling och avancemang.

Vad ska göras?	Vem ska göra det?	När?
För att kontinuerligt följa upp den psykosociala arbetsmiljön ska uppföljning av skyddsrondsprotokoll tas upp på arbetsplatsträffar (APT).	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Vid sjukfrånvaro ska rehabinsatser initieras i tidigt skede, dvs efter ca 4 veckor. Då orsak till frånvaro utreds ska även eventuella diskrimineringsgrunder beaktas*	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Rehabinsatser ska övervägas även vid upprepad korttidsfrånvaro. Då orsak till frånvaro utreds ska även eventuella diskrimineringsgrunder beaktas*	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Utvecklingssamtal och lönesamtal ska hållas separat. Under utvecklingssamtal ska en diskussion om kompetensutveckling ingå, samt frågor om arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
I de fall då avslutningssamtal hålls då en medarbetare slutar ska arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald finnas med som diskussionspunkter.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.

* Kommunens interna rehabresurser och företagshälsovården finns att tillgå.



Övergripande mål:

Huvudriktningen ska vara att varje anställd i Staffanstorps kommun har rätt till heltidstjänst med möjlighet till deltid om så önskas, om detta ur verksamhetssynpunkt kan anses vara organisatoriskt och ekonomiskt möjligt.

Vad ska göras?	Vem ska göra det?	När?
Innan rekrytering av ny tillsvidarejänst sker, ska det först alltid kontrolleras om deltidsanställda arbetstagare som är anställda på arbetsstället har anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad*	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Information om hur man anmäler intresse för höjd sysselsättningsgrad ska gå ut via arbetsplatsträffar (APT).	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Text om rekrytering på StaffNet ska förtydligas	Stab Personal	Senast vid utgången av 2012.

* Ska även bedrivas enligt AB kap 2, mom 5b. (Innan rekrytering av ny tillsvidarejänst ska ansvarig chef även kontrollera om det finns arbetstagare som begärt företrädesrätt till återanställning samt eventuella omplaceringsärenden.)



Förvärvsarbete och föräldraskap - övergripande mål:

Alla anställda ska uppleva att de har möjlighet att förena arbete med ansvar för barn.

Föräldraskap ska inte vara ett hinder för medarbetarnas fortsatta kompetens eller utveckling i arbetet.

Vad ska göras?	Vem ska göra det?	När?
Kontinuerlig kontakt med föräldralediga ska ske och ett "månadsbrev" ska skickas ut via e-post. T. ex protokoll från arbetsplatsträffar (APT), information om planerade verksamhetsförändringar etc.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Information ska utges om hur medarbetarna kommer åt e-post och StaffNet hemifrån.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Föräldralediga ska ges möjlighet att medverka på arbetsplatsträffar (APT), utbildning, utvecklingssamtal och lönesamtal under ledigheten.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
Arbetsvolymen ska anpassas för medarbetare som är föräldralediga partiellt.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden
Prioritera att anpassa föräldrars arbetstider så att det finns möjlighet att förena arbete med ansvar för barn – med hänsyn till ett verksamhetsperspektiv	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.



Sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön eller etnicitet - övergripande mål:

I Staffanstorps kommun ska nolltolerans råda mot sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön eller etnicitet.

Alla medarbetare ska känna till kommunens handlingsplan vid kränkande särbehandling och vem man vänder sig till om man blir utsatt.

Vad ska göras?	Vem ska göra det?	När?
Handlingsplanen vid kränkande särbehandling ska revideras och förtydligas, förslag på ny handlingsplan lämnas till Centrala Samverkansgruppen (CSG).	Stab Personal	Så snart som möjligt men senast vid utgången av 2011.
Ny handlingsplan enligt ovan ska kommuniceras minst en gång per år på arbetsplatsträffar (APT), vid introduktion av nyanställda samt vid chefsutbildningar.	Ansvarig chef på varje arbetsplats (APT och introduktion) Stab Personal (introduktion och utbildning)	Fortlöpande under perioden 2011-2013.



Jämnare könsfördelning, rekrytering och kompetens - övergripande mål:

Jämnare könsfördelning ska eftersträvas i de yrkesgrupper där det råder ojämn fördelning av kvinnor och män. På sikt är det önskvärt att personalsammansättningen speglar befolkningens etniska sammansättning. Alla medarbetare ska ha samma möjligheter att erhålla utbildning och kompetensutveckling i arbetet oavsett kön eller etnicitet.

Vad ska göras?	Vem ska göra det?	När?
Vid ledig befattning ska den utses som företräder det underrepresenterade könet om det finns sökande av båda könen med likvärdiga kvalifikationer.*	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
För att i ett tidigt skede inspirera unga att söka sig till s k icke traditionella yrken, kan män som arbetar som förskolelärare/undersköterskor besöka högstadieskolor för att prata om sitt arbete. Likaså kan kvinnor som arbetar som brandmän besöka högstadieskolor för att prata om sitt arbete.	Jämställdhetsgruppen i samarbete med högstadieskolornas rektorer.	Senast vid utgången av 2013.
För att få fler sökanden med utländsk bakgrund att söka sig till kommunen ska annonsering av lediga tjänster även förmedlas via jobbnätverk för invandrare.	Stab Personal	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
I utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare ska en diskussion om kompetensutveckling och möjlig karriärutveckling alltid finnas med.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Fortlöpande under perioden 2011-2013.
I samband med förnyelsen av kommunens hemsida ska det i en "arbeta hos oss – flick" finnas en text om kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete.	Stab Personal	Senast vid utgången av 2013.

* Gäller även vid tidsbegränsade anställningsformer.



Löner - övergripande mål:

Skillnader i lön ska vara sakliga och kunna förklaras på grunder som inte är könsrelaterade. Osakliga löneskillnader som beror på kön ska inte förekomma alls.

Kriterier för lönesättning ska vara tydliga och klara för alla medarbetare och tydligt visa att kriterierna är oberoende av kön.

Vad ska göras?	Vem ska göra det?	När?
En lönekartläggning med tillhörande analys ska göras varje år. Skulle fall av osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor upptäckas ska de åtgärdas.*	Stab Personal	Årligen
Aktuell lönekartläggning med tillhörande analys ska publiceras på hemsidan och på StaffNet.	Stab Personal	Årligen
I samband med att årlig lönekartläggning görs ska undersökas om anpassad kartläggning kan tas fram för enskilda arbetsplatser för jämförelser när det gäller lika lön för lika arbete. Vid önskemål kan denna kartläggning sedan diskuteras på arbetsplatsträff (APT).	Stab Personal /Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Årligen
Kriterier för lönesättning ska kontinuerligt kommuniceras med berörd personal.	Ansvarig chef på varje arbetsplats.	Årligen

* Handlingsplan med tillhörande tidsplan ska i så fall upprättas för åtgärdande av konstaterade löneskillnader.