

2016-12-01

Kommunkansliet
Personalavdelningen

Jämställdhetspolicy

Jämställdhet i arbetslivet innebär

1.1 Lika rättigheter och möjligheter för kvinnor och män i fråga om arbete, anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Tjörns kommuns uppfattning är att jämställdhet finns i organisationer där kvinnors och mäns erfarenheter och kompetens värderas lika och tillsammans ses som en stimulerande och utvecklande tillgång.

1.2 När kvinnor och män är jämnt fördelade i alla typer av arbeten och på alla nivåer i kommunen ger detta ökad arbetstillfredsställelse, bättre arbetsmiljö, höjd effektivitet och vidgat beslutsunderlag.

1.3 Jämställdhet mellan könen skall vara en självklar princip vid lönesättning.

Jämställdhetsarbetets ramar

2.1 Kommunstyrelsen har det ledande ansvaret för kommunens jämställdhetsarbete och för att en jämställdhetsplan upprättas och årligen redovisas samt utvärderas.

2.2 Alla förtroendevalda och anställda skall uppträda som tydliga representanter för kommunens hållning i jämställdhetsfrågor. Ett särskilt ansvar åvilar chefer och högre befattningshavare.

Övergripande mål

Tjörns kommun har som övergripande mål för sitt jämställdhetsarbete:

3.1 Att skapa en arbetsorganisation som erkänner och underlättar arbetstagarnas dubbla roller som anställda och föräldrar.

3.2 Att lika många kvinnor som män finns på våra arbetsplatser.

3.3 Att all kommunal verksamhet främjar jämställdhet.

Syfte

4.1 Att därigenom skapa en god arbetsmiljö för kommunens anställda, samt goda betingelser för kommuns invånare som brukare av kommunala tjänster.

Rekrytering

5.1 Vid rekrytering skall arbetet ske på ett sådant sätt att någon form av diskriminering ej kan förekomma.

2016-12-01

Föräldraledighet

6.1 Tjörns kommun eftersträvar att anställda skall kunna förena rollen förälder och anställd

Löner

7.1 All lönesättning och löneförmåner skall vara könsneutrala

Arbetsmiljöfrågor

8.1 Tjörns kommun skall i sitt arbetsmiljöarbete särskilt beakta att den inte förebygger en könsneutral arbetsmarknad.

Arbetsorganisation

9.1. En utgångspunkt är att organisationen måste vara anpassad efter "kundernas"/medborgarnas behov. Kommunens förvaltningsorganisation skall präglas av öppenhet, tillgänglighet, service och kompetens. Intranätet skall vara en resurs för organisationen. En sådan organisation skall erbjuda en "kultur" som främjar målmedvetenhet, samverkan, dialog, engagemang och lärande bland våra medarbetare

Arbetstid

10.1 Tjörns kommun eftersträvar att heltidsanställning är den tjänstgöringsgrad som skall vara den klart vanligaste anställningsformen

Sexuella trakasserier

11.1 Att kränka en annan människa kan aldrig försvaras. Tjörns kommun tar kraftigt avstånd ifrån alla former av kränkande beteende och sexuella trakasserier.

Personalutbildning/personalutveckling

12.1 De utvecklingsmöjligheter som erbjuds anställda skall vara könsneutrala.