

*Falköpings kommun har ambitionen att vara en attraktiv arbetsgivare som prioriterar en kontinuerlig utveckling av verksamhet och medarbetare. Arbetsklimatet ska präglas av arbetsglädje, dialog och delaktighet. Kommunen ska främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön och aktivt arbeta för att förebygga och motverka diskriminering.*



## POLICY FÖR JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män ska ha lika värde och lika möjligheter när det gäller anställningsvillkor, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

### VARFÖR JÄMSTÄLLDHET?

Kommunen har som mål att öka andelen medarbetare som upplever sin arbetsplats som jämställd. För att nå dit arbetar vi med följande.

#### **Kompetensförsörjning**

Genom ett aktivt jämställdhetsarbete ökar kommunens förmåga att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetent personal.

#### **Medborgarperspektiv**

Möjligheterna att tillgodose kommuninvånarnas, såväl kvinnors som mäns behov av jämlika förutsättningar, ökar med en personalsammansättning som präglas av jämställdhet.

#### **Lagar och avtal**

Som arbetsgivare har kommunen lagstadgad skyldighet att aktivt arbeta för att främja jämställdheten i arbetslivet.

#### **Demokrati och rättvisa**

Lika rättigheter och möjligheter för alla, oavsett kön, bidrar till ökad demokrati och rättvisa.

#### **Bättre lösningar och kreativitet**

När kvinnor och män med sina respektive erfarenheter möts, skapar det möjlighet till nya infallsvinklar och kreativa problemlösningar.

### KOMMUNENS GRUNDSYN PÅ JÄMSTÄLLDHET

Policyn för jämställdhet följer lagar och kollektivavtal och omfattar samtliga arbetsplatser och medarbetare i kommunen.

- Arbetsmiljön ska anpassas, så långt som möjligt, för att medarbetare oavsett kön ska ha möjlighet att arbeta inom Falköpings kommun.
- Jämställdhet ska vara en naturlig del av verksamheten och beaktas vid planering, beslut, genomförande och uppföljning.

- Jämställdhet handlar till stor del om attityder och värderingar. Därför är det angeläget att dessa frågor belyses vid utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper.
- Chefen ska underlätta för föräldrar att förena arbete med föräldraskap.
- En positiv attityd ska råda som stimulerar till en jämn fördelning av föräldraledighet.
- Diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier ska inte förekomma i kommunens organisation.
- Ett aktivt arbete ska ske för en jämställd personalsammansättning på alla befattningsnivåer.
- Jämställdhet ska genomsyra hela rekryteringsprocessen – från behovsanalys till utvärdering.
- Inga osakliga löneskillnader ska förekomma i kommunens organisation.

### ANSVAR

Personalenheten driver det strategiska jämställdhetsarbetet och fungerar som stöd till kommunens chefer. Personalenheten ska minst vart tredje år upprätta en övergripande jämställdhetsplan där planerade aktiviteter redovisas. Planen kan med fördel integreras med mångfaldsplanen.

Varje förvaltning ska utforma en egen jämställdhetsplan och aktivt arbeta med jämställdhet. Planen kan med fördel integreras med en mångfaldsplan. Nämnden ansvarar för att förvaltningens plan stämmer överens med lagstiftning, centrala och lokala kollektivavtal samt kommunens policy för jämställdhet.

Samtliga chefer ska arbeta för ökad jämställdhet och ansvarar för att dessa frågor integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut.

Alla medarbetare i kommunen ska ha kännedom om policyn för jämställdhet och aktivt bidra till att intentionerna uppnås.