

Ljungby kommuns jämställdhetsprogram 2007-2010

Antagen av kommunfullmäktige 27 september 2007

Vision

Ljungby kommun ska vara en attraktiv och professionell arbetsgivare och den verksamhet som Ljungby kommun bedriver ska ge män och kvinnor, flickor och pojkar lika förutsättningar och möjligheter. Ljungby kommun ska ha lika representation av kvinnor och män i fullmäktige, nämnder och styrelser.

Vad är jämställdhet?

Ett jämställt Ljungby kommun innebär att samtliga kvinnor och män, kommuninvånare som anställda, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Jämställdhet är en fråga om rättvisa och demokrati. Ett väl integrerat jämställdhetstänkande innebär att jämställdhetsarbetet är ett naturligt inslag i hela Ljungby kommuns verksamhet.

För att förstå och förändra rådande villkor behövs bland annat ett genusperspektiv. Ordet genus används för att beskriva hur vi människor formas socialt och kulturellt till vårt kön.

Genusperspektiv innebär således en medvetenhet om att det är av betydelse och att det får konsekvenser att vi är kvinnor eller män.

Det finns två olika typer av jämställdhet, kvantitativ jämställdhet och kvalitativ jämställdhet.

Kvantitativ jämställdhet innebär att man har en jämn könsfördelning i en grupp, det vill säga att andelen kvinnor respektive män ligger mellan 40 och 60 procent. En jämn könsfördelning är dock inte tillräckligt för att uppnå jämställdhet. Det krävs också en kvalitativ jämställdhet vilket bland annat innebär att kvinnor och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara på samma sätt.

Den kvantitativa jämställdheten är den som man traditionellt lagt mest fokus på, men den är ibland svår att påverka och tar ofta lång tid att förändra, till exempel andelen män inom vård och omsorg.

Det gäller att inte fastna där utan att tänka ett steg längre, till den kvalitativa jämställdheten, och fokusera på att agera och tänka ur ett könsperspektiv i det dagliga arbetet. Det går utmärkt att bedriva jämställdhetsarbete även på kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser.

Ljungby kommun ska i sitt jämställdhetsarbete utgå ifrån ett konsekvenstänkande. Det innebär att reflektera över hur det man gör påverkar kvinnor respektive män - vad innebär det att vara kvinna respektive man i just den här situationen? Vad är det vi vill uppnå och vilka konsekvenser får det? Detta innebär också att kvinnor och män inte alltid måste behandlas exakt lika, utan att konsekvenserna av behandlingen ska vara lika.

Jämställdhetsprogrammets huvudområden

Programmet är indelat i tre områden:

- Den kommunala verksamheten
- Kommunen som arbetsgivare
- Den politiska verksamheten

Inom varje huvudområde finns utvecklingsområden som Ljungby kommun har valt att arbeta vidare med.

Den kommunala verksamheten

Ljungby kommun ska driva jämställdheten framåt genom sina verksamheter. Kommunen ska fördela resurser utifrån ett konsekvenstänkande där man reflekterar över hur de fördelningar som

görs påverkar kvinnor och män, pojkar och flickor. Medborgarna i Ljungby kommun ska mötas av en verksamhet som arbetar utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

I den kommunala verksamheten ska fokusering ske på följande utvecklingsområden:

Jämställd förskola/skola och fritidsgårdsverksamhet

I en jämställd förskola/skola är målet att alla barn, flickor som pojkar, ska få utveckla sina intressen, upptäcka och pröva sina förmågor som en egen individ samt ges förutsättningar att uppnå goda studieresultat. I Ljungby kommun ska alla barn ges samma möjligheter och grundläggande bemötande oavsett kön. Barnen och deras föräldrar ska lämna förskolan/skolan med en klar syn att alla barn har lika möjligheter oavsett kön.

Självstyre i demokratisk anda bland ungdomar ska eftersträvas. Fritidsgårdsverksamheten ska locka såväl flickor som pojkar att delta i demokratiska beslutsprocesser. Målet är att ungdomarna ska få ökad vuxenkontakt, ges tid till diskussion samt öva sig på att samarbeta.

Jämställt bemötande

Språket i skrivelser och protokoll ska vara könsneutralt. All kommunikation ska ske på ett sätt som inte utesluter någon. Service och bemötande ska anpassas efter individen och inte efter kön.

Jämställd biståndshandläggning

Jämställd biståndshandläggning innebär att män och kvinnor får lika bemötande och bedöms utifrån samma grunder och principer när det gäller t.ex. ekonomiskt bistånd och hemtjänst.

Kommunen som arbetsgivare

Ljungby kommun ska vara en attraktiv arbetsplats för både män och kvinnor. Detta nås genom att erbjuda jämställda arbetsförhållanden och möjlighet till personlig utveckling och inflytande på arbetsplatsen.

Kommunen som arbetsgivare ska fokusera på följande utvecklingsområden:

Jämställda löner

Ljungby kommun ska årligen kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdiga arbeten samt upprätta en handlingsplan.

Utvecklings- och karriärmöjligheter

Det är viktigt att kvinnor och män ges lika möjligheter till kompetensutveckling. Ljungby kommun använder individuella utvecklingsplaner för att identifiera och utveckla kompetensen och för att medarbetaren ska nå verksamhetens mål. Ljungby kommun vill stimulera till jobbrotation. Ljungby kommun vill också erbjuda traineeutbildning för att möta framtidens behov av nya ledare.

Inflytande

Alla medarbetare i Ljungby kommun, oavsett kön, ska känna att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation. Kommunen arbetar aktivt med FAS 05 som bland annat innebär att skapa kortare beslutsvägar där förändringsarbetet börjar hos medarbetarna. Fokus ligger på delaktighet och god hälsa.

Den politiska verksamheten

I Ljungby kommun är kvinnor som grupp underrepresenterade i den politiska makten. För att besluten i nämnder och styrelser ska bli så bra som möjligt krävs förtroendevalda av bägge könen.

Målet är en jämn fördelning av folkvalda för att fullt ut kunna ta till vara både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter i det politiska arbetet.

I den politiska verksamheten ska fokusering ske på följande utvecklingsområden:

Demokratiska arbetsmetoder

Kommunfullmäktiges presidium ska utveckla nya demokratiska arbetsmetoder för fullmäktige.

Utbildning

Styrelsernas och nämndernas presidier ska genomgå utbildning i demokratiutveckling och hur man utvecklar kreativa arbetsgrupper. Ansvariga är personalutskottet.

Mentorsprogram

Nya politiker ska erbjudas gedigen introduktion samt mentorsprogram. Ansvariga är de politiska partierna samt kommunledningskontoret.

Jämnare könsfördelning

Partierna ska verka för att sprida de politiska uppdragen för att få fler förtroendevalda.

Jämställdhetsplan

Samtliga förvaltningar och kommunala bolag ska årligen upprätta en jämställdhetsplan som ska ha sin utgångspunkt i Ljungby kommuns jämställdhetsprogram. I planen ska det konkretiseras hur de gemensamma utvecklingsområdena ska genomföras inom respektive verksamhet.

Planen ska också innehålla de områden som regleras i jämställdhetslagen, en nulägesanalys och en utvärdering av föregående års jämställdhetsplan.

Planerna ska antas av respektive nämnd/styrelse under hösten för att sedan börja gälla från nästkommande årsskifte.

Planerna ska redovisas för kommunstyrelsens personalutskott som årligen kommer att uppmärksamma och premiera goda insatser i jämställdhetsarbetet.

Personalutskottet kommer att följa upp de politiska verksamheternas utvecklingsområden.

Ansvar

Kommunfullmäktige har det politiska ansvaret för det övergripande jämställdhetsarbetet i Ljungby kommun.

Personalutskottet ansvarar för att en gång per år rapportera om det pågående jämställdhetsarbetet till kommunfullmäktige.

Nämnder och kommunala bolagsstyrelser ansvarar för beslut, genomförande och uppföljning av insatser för ökad jämställdhet i respektive verksamhet.

Förvaltningschefer och VD i kommunala bolag har ett ansvar för att jämställdhetsarbetet bedrivs enligt Ljungby kommuns jämställdhetsprogram och gällande lagstiftning.

Kontaktperson

PA-specialist Åsa Lönn, tfn 0372- 78 91 40