

# JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

Jämställdhetslagen föreskriver att arbetsgivare med fler än 10 anställda årligen skall upprätta en plan för jämställdhetsarbetet. Lagen siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet. Den skall också underlätta för män och kvinnor att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Jämställdhetsfrågorna skall utgöra sin del i det ordinarie verksamhetsarbetet och ingå i verksamhetsplanen. Planen kan innehålla förslag till kartläggning av organisationen, lönerna, arbetstider, föräldraledighet och utbildning samt förslag till aktivitetsplaner. Flerårsplaner och policydokument om personalutveckling, ledarutveckling, arbetsmiljö och löner skall utgöra grunden i jämställdhetsarbetet.

## Särskilt skall uppmärksammas:

- att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.
- Att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering.
- att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.
- att kvinnor och män skall ha lika möjligheter och inflytande i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt karriär.
- att vid i övrigt likvärdiga meriter får urval också göras med hänsyn till kön i syfte att förbättra rekryteringen från det underrepresenterade könet.
- att När en kvinna och en man är huvudkonkurrenter om en anställning och deras meriter bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga skall den sökande som företräder underrepresenterat kön i första hand komma i fråga.
- att i fråga om kvinnors och mäns löner skall gälla principen om ”lika lön för lika arbete”. En jämförelse skall göras av de olika arbetenas arbetsinnehåll utifrån kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt arbetsförhållanden.
- att arbetsgivaren gör i samverkan med de fackliga organisationerna årligen en lönekartläggning i syfte att eliminera strukturella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Kartläggningen används vid den individuella lönesättningen.
- att osaklig löneskillnad skall åtgärdas snarast, dock senast inom två år.