

Hedemora kommuns övergripande policy för jämställdhet och mångfald.

Mål

Hedemora ska vara en kommun där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare. Flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utbildning, arbete, inflytande och oberoende. Fysiskt och psykiskt våld i nära relationer ska upphöra. Hedemora kommun ska verka för att kvinnor och män tar samma ansvar för hemarbete. Ingen ska utsättas för kränkande särbehandling på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder.

Bakgrund

Jämställdhet, mångfald, jämlikhet och antidiskrimineringsarbete regleras i Diskrimineringslagen 2008:567

Jämställdhet betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Det övergripande målet för Sveriges riksdags jämställdhetspolitik, antaget 7 oktober 2006, är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Under detta övergripande mål finns fyra delmål:

1. **Jämn fördelning av makt och inflytande**
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet
2. **Ekonomisk jämställdhet**
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
4. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhet i arbetslivet handlar om att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet i arbetslivet uppnås. Parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete samt motverka könsdiskriminering och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Jämlikhet är ett vidare begrepp. Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från alla människors lika värde.

Mångfald är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället

Mångfald i arbetslivet handlar om att främja lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete och arbetsvillkor på arbetsplatsen oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder.

Gemensamt för alla arbetsgivare är att de måste leva upp till diskrimineringslagstiftningens krav. Grunden för mångfaldsarbetet är ett antidiskrimineringsarbete som skapar strukturer och beteenden i organisationen som inte diskriminerar arbetssökande och arbetstagare baserat på etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder. Antidiskrimineringsarbetet handlar om att skapa en arbetsplats där alla medarbetare har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter när det gäller arbete, utvecklingsmöjligheter samt anställnings- och andra arbetsvillkor.

En arbetsplats där alla har lika förutsättningar och där varken diskriminering eller trakasserier förekommer lägger grunden för en arbetsplats präglad av mångfald. Däremot gäller inte det omvända förhållandet: fokus enbart på mångfald leder inte automatiskt till att diskriminering elimineras.

Riktlinjer

Hedemora kommuns övergripande policy omfattar tre delar

Hedemora kommun och omvärlden

Sverige och Hedemora kommun påverkas av många beslut som fattas både nationellt och internationellt. För att kunna delta aktivt i utvecklingen inom jämställdhets- och mångfaldsområdet bör Hedemora kommun medverka i regionala, nationella samt internationella nätverk. Detta innebär:

- att utvecklingen i omvärlden bevakas regionalt, nationellt och internationellt
- samverkan och utbyte av erfarenheter inom länet med representanter från såväl privat som offentlig verksamhet
- att kommunen följer forskning och utveckling inom jämställdhets- och mångfaldsområdet
- att kommunen aktivt motverkar företeelser som hotar alla människors lika värde

Hedemora kommuns verksamhet gentemot kommunens invånare

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska integreras i Hedemora kommuns alla verksamheter. Kommunen som servicelämnare ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, vilket ytterst innebär en fråga om rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i alla beslut för att synliggöra eventuella brister. Arbetet förutsätter medvetandegörande, aktivt engagemang, långsiktighet, uthållighet och kunskaper om forskning och utveckling inom jämställdhets- och

mångfaldsområdet. En förutsättning för detta är att arbetet i tid är knutet till budgetprocessen.

Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse nu och i framtiden, för de verksamheter som vänder sig till kommunens invånare. Detta innebär:

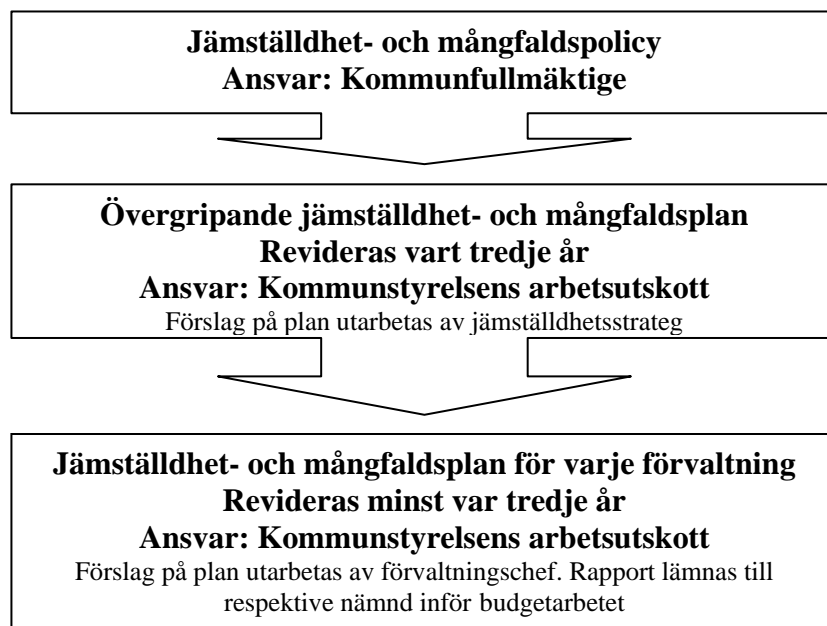
- en rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, för exempelvis fritid, idrott, kultur, barnomsorg, skola, äldreomsorg, samhällsplanering, ny teknik m.m.
- att kommunen aktivt verkar för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden
- att förändringsförslag analyseras med diskrimineringslagen som grund

Hedemora kommun som arbetsgivare

Kommunens personalpolitik ska konsekvent genomsyras av jämställdhets- och mångfaldsperspektivet. Kommunen ska bedriva en jämställd lönepolitik och vara pådrivande för att uppnå en jämnare balans i traditionellt enkönade yrkesgrupper. Arbetsplatserna i Hedemora kommun ska vara jämställda och sträva mot en mångfald. Kvinnor och män ska behandlas lika i fråga om arbete, lön, arbetsförhållanden, anställningsvillkor, utbildning, kompetens- och karriärutveckling. Diskrimineringslagstiftningen och Arbetsmiljölagen kompletterar varandra i många delar. Jämställdhet och mångfald är därför en viktig del i en god arbetsmiljö. Detta innebär:

- en rekryteringsprocess fri från diskriminering
- en bra fysisk och psykisk arbetsmiljö, fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- att arbetet organiseras så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och familjeliv
- lika möjligheter till utbildning, kompetens- och karriärutveckling i arbetet
- lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Ansvar och styrning



Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för Hedemora kommuns policy för jämställdhet och mångfald.

Kommunstyrelsens arbetsutskott ansvarar för revideringen av Hedemora kommuns övergripande jämställdhets- och mångfaldsplan samt de planer som görs på respektive förvaltning.

Jämställdhetsstrateg utarbetar den övergripande Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv. I den övergripande planen ska följande ingå:

- Nulägesbeskrivning
- Handlingsplan med mätbara mål, åtgärder och vem som ansvarar för dessa
- Övergripande lönekartläggning och analys av denna
- Handlingsplan för hur eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska rättas till. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen.
- En utvärdering/uppföljning av föregående plan

Innan planen skickas vidare till kommunstyrelsens arbetsutskott för beslut ska den behandlas i centrala samverkansgruppen. Arbetet med planen ska vara knutet i tid till budgetprocessen och övrig verksamhetsplanering.

Förvaltningschef utarbetar jämställdhet och mångfaldsplan för förvaltningen som anpassas efter den övergripande Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv som gäller Hedemora kommun. Utvärdering av föregående plan skickas till jämställdhetsstrategen.

Varje förvaltning ska utifrån den övergripande policyn för jämställdhet och mångfald, lägga förslag till egna planer utifrån kommunens övergripande Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv, samt bedriva ett aktivt främjandearbete. Detta arbete förutsätter integrering med övrig verksamhetsplanering och samordning med arbetsmiljöarbetets rutiner.

I planen ska följande ingå:

- Kartläggning och analys av arbetsförhållanden, yrkeskategorier, arbetstid, förvärvsfrekvens, sjukfrånvaro, arbetsmiljö, kompetensutveckling och rekrytering, sexuella trakasserier och föräldraledighet i relation till kön och arbetsorganisation, lön samt mångfald.
- Handlingsplan med mätbara mål, åtgärder och vem som ansvarar för dessa
- En utvärdering/uppföljning av föregående plan

Innan planen skickas vidare till kommunstyrelsens arbetsutskott för beslut ska den behandlas i förvaltningens samverkansgrupp/er.