

## Jämställdhets- och mångfaldspolicy

Dokumenttyp	Policy
Fastställt/upprättad	2012-02-02 av Kommunfullmäktige § 7
Senast reviderad	-
Detta dokument gäller för	Kommunstyrelsens förvaltning
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	Personalchef
Dnr	2012-35





## Innehållsförteckning

Jämställdhets- och mångfaldspolicy för Hjo Kommun.....	4
Vad är jämställdhet och mångfald? .....	4
Varför jämställdhet och mångfald? .....	4
Mål och utgångspunkter.....	5
Ansvar .....	5

## Jämställdhets- och mångfaldspolicy för Hjo Kommun

**Hjo kommun ska vara en arbetsplats där människor känner sig välkomna och väntade, oavsett vem de är.**

I enlighet med diskrimineringslagstiftningen ska Hjo kommun motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

### Vad är jämställdhet och mångfald?

Jämställdhet och mångfald i arbetslivet handlar om att alla ska ha lika värde och lika möjligheter när det gäller anställningsvillkor, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

### Varför jämställdhet och mångfald?

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i yrkeslivet, i privatlivet och i deltagandet i olika samhällsaktiviteter.

Mångfald finns där det finns olikheter. Den mångfald av olika erfarenhet och bakgrund som finns bland människor som bor och jobbar i Hjo är en styrka för kommunen. Det handlar om att varje människas resurser tas tillvara och varje individs värde respekteras. Mångfald innebär att alla människor ska ges möjlighet att utifrån sina förutsättningar vara delaktiga i samhället, inte att alla ska vara lika.

*Jämlikhet* är ett vidare begrepp som utgår från alla människors lika värde, att alla människor ska få samma möjligheter till ett gott liv.

Kommunen arbetar med jämställdhet och mångfald för att det skall få genomslag i:

#### *Demokrati och rättvisa*

För att främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön eller bakgrund.

#### *Medborgarperspektiv*

Möjligheterna att tillgodose kommuninvånarnas behov ökar med en personalsammansättning som präglas av jämställdhet och mångfald.

#### *Kompetensförsörjning*

Genom ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete förbättras kommunens förmåga att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetent personal.

#### *Bättre lösningar och kreativitet*

När kvinnor och män med olika bakgrund möts, skapas förutsättningar för kreativitet tack vare olika infallsvinklar vid problemlösning.

## Mål och utgångspunkter

Jämställdhets och mångfaldsperspektivet ska vara en naturlig del av verksamheten och beaktas vid planering, beslut, genomförande och uppföljning. Detta innebär:

- I Hjo Kommun ska båda könen och människor med olika bakgrund vara representerade på alla nivåer, inom alla områden. Detta är viktigt ur ett demokrati- och maktperspektiv, men det är även en effektivitetsfråga. En balanserad utveckling i Hjo kommun uppnås genom att alla, oavsett bakgrund, kön, läggning, värderingar och andra erfarenheter beaktas och får genomslag. Tar man tillvara alla dessa gruppers likheter och olikheter kan man utveckla, effektivisera och få ökade mervärden för kommunen.
- Ur ett jämställdhetsperspektiv handlar det om att öka individens möjligheter att kunna påverka sin arbetssituation för att bland annat kunna förena ett yrkesverksamt liv med ansvaret för hem och familj.
- Arbetet med att skapa jämställdhet och mångfald i Hjo kommun ska utföras av dem som normalt arbetar i verksamheten, det vill säga: alla medarbetare är ansvariga för att på alla sätt agera för jämställdhet och mångfald.
- En stor del av jämställdhets- och mångfaldsfrågorna handlar om värderingsförskjutningar, där arbetet måste bedrivas på lednings-, arbetsplats- och individnivå. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet är en strategisk fråga i det fortlöpande arbetet för kommunen. Förändringar av seglivade värderingar och attityder förutsätter att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna integreras i den övriga verksamheten och inte hanteras separat.
- Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska belysas vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper.
- Diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier ska inte förekomma i Hjo kommun.
- Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska genomsyra hela rekryteringsprocessen – från behovsanalys till utvärdering.
- Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Hjo kommun.

## Ansvar

Kommunstyrelsen och dess förvaltning har i uppdrag att utarbeta en plan för hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska omsättas i praktiken och göras känt bland alla medarbetare i kommunen.