

GRUMS KOMMUN

## POLICY

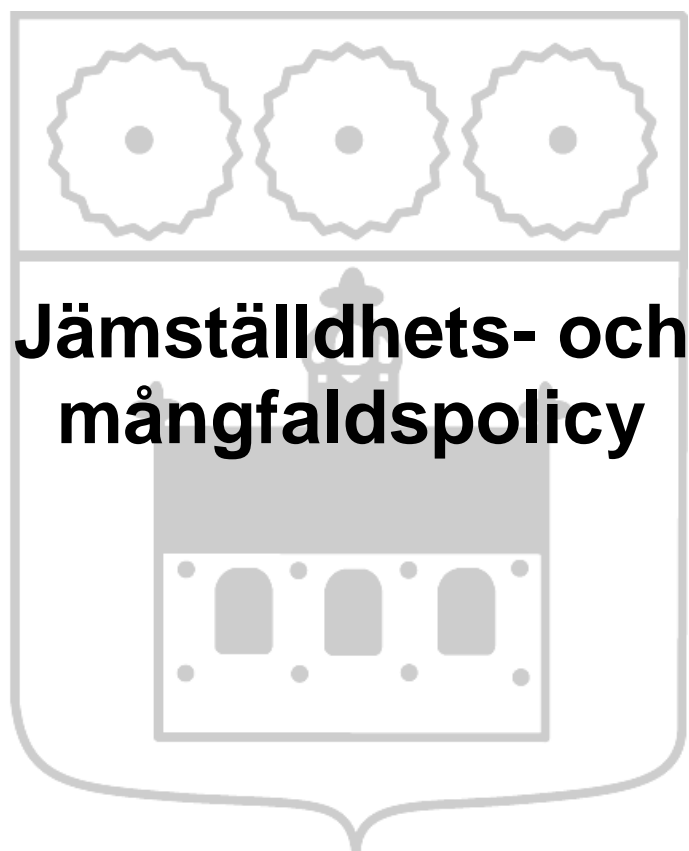
Datum  
2009-09-01

Antagen av  
Kommunstyrelsen

Sida  
1(4)

Reviderad datum  
2014-09-30

Paragraf  
§ 233



## **Jämställdhets- och mångfaldspolicy för Grums kommun**

### **Jämställdhets- och mångfaldsarbete**

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ingå som en naturlig del av det dagliga arbetet. Alla medarbetare - oavsett kön, etniskt ursprung, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder sexuell läggning eller ålder - ska så långt som möjligt ges förutsättningar att arbeta i en miljö där lika möjligheter och skyldigheter utgör grunden i verksamheten.

Varje medarbetare ska betraktas som en enskild individ med specifikt behov och kompetens. Arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållanden i övrigt ska ordnas så att de lämpar sig för alla.

### **Långsiktig förändring**

Att arbeta för att främja ett jämlikt och jämställt arbetsliv rikt på mångfald är ett långsiktigt förändringsarbete som ska ske inom organisationen. Detta oavsett om det gäller jämställdhet mellan kön, etnisk mångfald, funktionshindrade eller personer med annan sexuell läggning. Att förstå sina egna kulturella värderingar är en förutsättning för att förstå andras. För att nå en positiv inställning kan attityder hos människor i den egna organisationen behöva ändras eller påverkas. Grums kommun ska verka för att samtliga medarbetare får utbildning i dessa frågor.

Kommunledning och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar för att genom sitt agerande ge tydliga signaler till övriga medarbetare om jämställdhets- och mångfaldspolicyns betydelse.

### **Synen på föräldraskap**

Privatliv och arbetsliv är inte två fristående delar. Båda är beroende av varandra och arbetsresultatet avhängigt av hur de kan kombineras. Grums kommun ska verka för att arbetstagarna, oavsett kön och befattning, ges en meningsfull tillvaro där det är möjligt att förena föräldraskap med arbete. Det ska eftersträvas att uttag av föräldraledighet, tjänstledighet för vård av sjuka barn etc. ses som en självklarhet för både män och kvinnor.

För att underlätta föräldraansvaret bör flextid tillämpas där så är möjligt. Andra typer av arbetstidsmodeller, t.ex. distansarbete, årsarbetstid och arbetstidsförkortning, kan också bli aktuella. Möten, utbildning m.m. ska i så stor utsträckning som möjligt förläggas till tider och platser som inte försvårar för föräldrar att hämta och lämna på förskolan. Kommunen ska ha en positiv inställning till partiell tjänstledighet.

### **Kränkande särbehandling**

Alla ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön är förbjudna på arbetsplatsen. Även alla former av trakasserier som grundar sig på könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder är på samma sätt förbjudna. Exempel på sexuella trakasserier kan vara ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar, anstötliga bilder, råa skämt, liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor och män.

Trakasserier på grund av etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning kan exempelvis handla om både generella och mer specifika uttalanden om någon av dessa grupper. Den enskilde individen avgör vilket uppträdande som upplevs som oönskat och kränkande. Ett ifrågasättande av trakasserier får inte ske.

Det är varje chefs och medarbetares personliga ansvar att medverka till att det inte förekommer kränkande särbehandling på arbetsplatsen. I kommunens handlingsplan framgår vad som gäller vid trakasserier.

### **Könsfördelning och mångfald**

Grums kommun ska sträva efter att få en jämnare könsfördelning inom olika yrkeskategorier och på alla nivåer genom intern rörlighet. Kommunen ska också uppmuntra och stödja kompetensutveckling. Alla medarbetare ska ha samma möjligheter till befordran, utbildning och utveckling i arbetet oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Genom att aktivt arbeta för att medarbetare ska känna sig accepterade på arbetsplatsen motverkas självrensning.

Genom jämställdhetsarbetet ska kommunen på sikt åstadkomma en jämnare könsfördelning bland samtliga anställda och inom olika yrkes- och arbetsområden. På lång sikt bör könsfördelningen inom varje yrkesområde vara 50/50, dock ska minst 40 % tillhöra det underrepresenterade könet. Beträffande etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning bör sammansättningen bland invånarna (främst i Grums kommun, men även i den närliggande regionen) återspeglas bland kommunens anställda.

I samband med rekrytering ska kommunen sträva efter att medvetet annonsera i tidningar med stor räckvidd. Då kan så många som möjligt med rätt kompetens bli intresserade av att söka tjänsten. Det bör också framgå av platsannonserna att Grums kommun gärna ser sökande av underrepresenterat kön eller med annan etnisk tillhörighet. För att undvika diskriminering ska jämställdhets- och mångfaldsaspekter beaktas under hela rekryteringsprocessen. Även om beslut om anställning inte fattas.

Vid anställning ska endast kompetens räknas. Vid likvärdiga meriter ska personer av underrepresenterat kön liksom med annan etnisk tillhörighet prioriteras. En könsmässig utjämning raderar på sikt traditionellt könstänkande. Genom att anställa personal av utländsk härkomst ökar både den språkliga och kulturella kunskapen, vilket bidrar till en total kompetenshöjning hos personalen. Kommunen ska möta kommande rekryteringsbehov genom en god planering och framförhållning.

### **Lönepolitik**

Grums kommun ska föra en lönepolitik som innebär att medarbetaren får lön på goda grunder. Lönen ska grunda sig på lokala löneavtal. Den ska bygga på en struktur där bland annat arbetets krav och individuella kvalifikationer ingår. Lönesättningen ska tillämpas lika för alla. Lönekriterierna ska vara väl definierade och kända hos medarbetaren. Det är viktigt att lönesättningen är transparent. Det vill säga, den ska kunna gå att förklara och vara begriplig för utomstående. Det är en nödvändighet för att kunna se om löneskillnader är sakliga. Systematisk arbetsvärdering är ett hjälpmedel som vi har möjlighet att använda.

Grums kommun ska föra en lönepolitik som inte gör skillnad på män och kvinnor, personer av annan etnisk tillhörighet, med funktionshinder eller med annan sexuell läggning. Genom den årliga kartläggningen av medarbetarnas löner och anställningsvillkor har kommunen ambitionen att upptäcka, analysera och åtgärda eventuella brister. För att öka jämställdheten mellan kvinnor och män ska Grums kommun verka för att kvinnors löner i förhållande till mäns ökar. Resurser för ändamålet ska årligen avsättas i budgeten.

### **Samverkansorganisation**

I Grums kommun finns en antagen samverkansorganisation där jämställdhets- och mångfaldsarbetet har en naturlig plats. Både Grums kommun och de fackliga organisationerna har ett ansvar för att arbetet med löner och övriga anställningsvillkor kopplas till jämställdhets- och mångfaldsaspekterna