



ÅMÅLS KOMMUN

Jämställdhets- och mångfaldsplan för Åmås kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2015-03-25, KF § 45

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Definitioner	2
Ansvariga för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom Åmåls kommun	4
Uppföljning av tidigare arbete.....	5
Vision 2020	5
Målsättningar.....	7
Målsättningar – nationellt och regionalt.....	7
Målsättningar för Åmåls kommun	8
Anställningsvillkor och arbetsförhållanden	8
Mål	8
Aktiviteter och åtgärder.....	8
Ansvarig och tidsperiod	8
Mål	8
Aktiviteter och åtgärder.....	8
Ansvarig och tidsperiod	8
Förvärvsarbete och föräldraskap	9
Mål	9
Aktiviteter och åtgärder.....	9
Ansvarig och tidsperiod	9
Trakasserier och repressalier.....	10
Mål	10
Aktiviteter och åtgärder.....	10
Ansvarig och tidsperiod	10
Utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder.....	10
Mål	10
Aktiviteter och åtgärder.....	10
Ansvarig och tidsperiod	11
Jämn könsfördelning och ökad mångfald.....	11
Mål	11
Aktiviteter och åtgärder.....	11
Ansvarig och tidsperiod	11
Lönekartläggning i Åmåls kommun år 2012.....	12

Inledning

Syftet med jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Åmåls kommun är att på ett målinriktat sätt aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (3 kapitel 3 § diskrimineringslagen).

Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten. Särskilt ska det allmänna trygga rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet och för goda förutsättningar för hälsa.

Det allmänna ska främja en hållbar utveckling som leder till en god miljö för nuvarande och kommande generationer.

Det allmänna ska verka för att demokratins idéer blir vägledande inom samhällets alla områden samt värna den enskildes privatliv och familjeliv.

Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.

Samiska folkets och etniska, språkliga och religiösa minoriteters möjligheter att behålla och utveckla ett eget kultur- och samfundsliv ska främjas.

Så lyder regeringsformens (1974:152) 1 kapitel 2 § och ska vara vägledande för Åmåls kommuns jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Den 1 januari 2009 trädde diskrimineringslagen (2008:567) i kraft. Samtidigt inrättades Diskrimineringsombudsmannen, som har tillsyn över att lagen efterföljs. I diskrimineringslagen gäller förbudet mot diskriminering inom i princip alla samhällsområden och för samtliga diskrimineringsgrunder. Undantaget är ålder, där förbudet begränsas till att endast omfatta utbildningsverksamhet och arbetslivet i vid mening.

Diskrimineringslagen innehåller sju olika diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vidare innehåller lagen diskrimineringsförbud avseende arbetslivet; utbildningsverksamhet; arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag; start eller bedrivande av näringsverksamhet; yrkesbehörighet; medlemskap i vissa organisationer; varor, tjänster och bostäder; allmän sammankomst och offentlig tillställning; hälso- och sjukvården; socialtjänsten; socialförsäkringen; arbetslöshetsförsäkringen; studiestöd; värnplikt och civilplikt samt offentlig anställning.

Diskrimineringslagens innehåll är likt regeringsformen relevant att utgå ifrån vad gäller det löpande jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom kommunen.

I diskrimineringslagens 3 kapitel 1 § anges att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder. I 3 § samma kapitel anges specifikt att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivarens skyldigheter uttrycks vidare i 4-13 §§, samma kapitel.

Enligt 3 kapitel 13 § diskrimineringslagen ska arbetsgivaren vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska likväl innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Utifrån vad lagstiftningen anger, specifikt diskrimineringslagen, kommer jämställdhets- och mångfaldsplanen att beröra följande områden:

- Arbetsförhållanden (3 kapitel 4-6 §§)
- Rekrytering (3 kapitel 7-9 §§)
- Lönefrågor (3 kapitel 11 §)

Definitioner

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för Åmåls kommun kommer att använda följande definitioner av begrepp:

Jämställdhet

Likt Diskrimineringsombudsmannen (DO) definierar Åmåls kommun begreppet jämställdhet som att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Mångfald

Med mångfald avses en blandning av människor med olika kunskaper, färdigheter, erfarenheter, bakgrunder och personligheter. Arbetet med mångfald handlar om att ta tillvara den kreativitet och det mervärde som ryms i samspelet mellan olikheter.

Mångfald i arbetslivet är att betrakta arbetstagares olikheter som tillgångar i verksamheten och att se och respektera individen. En personalgrupp som speglar samhället har den omvärldskunskap som behövs för att kunna utveckla verksamheten och göra den mer effektiv. Därför ska de anställda i Åmåls kommun återspegla samhällets sammansättning.

Åmåls kommun ska präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett ålder, kön, etnicitet, religion, politisk åskådning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Mångfaldsbegreppet omfattar även skydd och stöd för Sveriges nationella minoriteter.

Osakliga löneskillnader

Osakliga löneskillnader definieras som föreliggande löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten vilka inte kan förklaras med könsneutrala argument. Könsneutrala argument är löneskillnader som beror på arbetsvärderingen, personlig duglighet, ålder, anställningstid samt marknadsfaktorer.

Ansvariga för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom Åmåls kommun

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska liksom övrigt arbetsmiljöarbete ske i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och de fackliga organisationerna. Arbetet ska vara integrerat i och en naturlig del av verksamheten.

Utifrån Åmåls kommuns organisatoriska sammansättning är ansvarsfördelningen följande:

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige fastställer Åmåls kommuns jämställdhets- och mångfaldsplan.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsplanen i kommunen.

Respektive nämnd

Respektive nämnd ansvarar för jämställdhets- och mångfaldsplanen inom respektive förvaltning. En kartläggning av jämställdhets- och mångfaldsplanens målsättningar ska göras inom varje förvaltning och en handlingsplan ska upprättas och därefter revideras vart tredje år.

Respektive förvaltningschef

Respektive förvaltningschef ansvarar för att jämställdhets- och mångfaldsplanen blir känd bland arbetstagarna och att det bedrivs ett kontinuerligt arbete med jämställdhet inom förvaltningen enligt de målsättningar som återges i planen.

Personalchefen

Personalchefen ansvarar för att en övergripande jämställdhets- och mångfaldsplan, som inkluderar en översiktlig lönejämförelse mellan män och kvinnor, upprättas vart tredje år och har som uppgift att övervaka att jämställdhets- och mångfaldsarbetet på förvaltningarna kommer igång och genomförs fortlöpande.

Samtliga arbetstagare

Samtliga arbetstagare har ett eget ansvar för att bidra till ett bra arbetsklimat genom att visa respekt för varandra.

Uppföljning av tidigare arbete

Vision 2020

Kommunfullmäktige antog den 31 oktober år 2012 (KF § 175) *Vision 2020 för Åmåls kommun: Sveriges mest gästvänliga stad*. Visionen innehåller personlighetsord, varumärkeslöfte och samlade styrkor i form av fyra spelplaner. Konkret utmynnar visionen i fyra värdeord som beskriver *personligheten* i varumärket Åmål. Dessa utgörs av;

- Genuin
- Omtänksam
- Aktiv
- Modig

Varumärkeslöftet, det som Åmål ska stå för och lova omvärlden samt ska fungera som en plattform för all kommunikation, lyder enligt följande; *Mänskliga möten i en charmig miljö*.

Vision 2020 för Åmåls kommun innehållande *spelplaner* beskriver Åmåls konkreta egenskaper, tillgångar och styrkor samt visar vad visionen bottnar i. Spelplanerna visar varifrån visionen hämtar sin kraft och relevans. Planerna visar även att visionen har betydelse för de olika områdena som är värda att utvecklas ytterligare. Dessa spelplaner redovisas genom figuren nedan:



Med Vision 2020 för Åmåls kommun som stöd kan strategier, planer och verksamhetsmål utarbetas.

Åmåls kommuns jämställdhets- och mångfaldsplan tar sitt avstamp i Vision 2020s portalmening att kommunen ska vara *Sveriges mest gästvänliga stad*. Detta då begreppet *gästvänlig* i visionen anses handla om mer än att locka fler besökare till Åmål utan även spegla ett sätt att vara mot varandra - mer personliga och trevliga.

Mer konkret ska jämställdhets- och mångfaldsplanen för Åmåls kommun ge uttryck för värdeordet *Omtänksam* som utgör en del av beskrivningen av Åmåls *personlighet*.

Målsättningar

Målsättningar – nationellt och regionalt

Målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen efter fyra delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Våld i nära relationer. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Länsstyrelsen i Västra Götalands län har fått i uppdrag från regeringen att utarbeta en strategi för jämställdhet för länet. Utgångspunkten är länsstyrelsens uppgifter i fråga om jämställdhet enligt förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion. Ett förslag till jämställdhetsstrategi har tagits fram på initiativ av Länsstyrelsen i samverkan med Västra Götalandsregionen. *Jämställt Västra Götaland 2013-2017* är uppdelad i tre övergripande temaområden, där ett antal regionala delmål med förslag på insatser som tillskrivits en eller flera aktörer i länet sorteras under. Temaområdena är enligt följande:

- Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet
- Makt och hälsa *samt*
- Makt och mäns våld mot kvinnor

Utgångspunkten är de av riksdagen beslutade jämställdhetspolitiska målen. Särskilt av vikt för denna jämställdhets- och mångfaldsplan är temaområdet *makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet* med dess underliggande regionala delmål.

- Långsiktiga och hållbara strukturer för jämställdhet i Västra Götaland.
- Likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män att delta på arbetsmarknaden och den politiska arenan.
- Likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män att kombinera föräldraskap med lönearbete och politiska uppdrag.
- Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas.
- Antalet kvinnor som är företagare i länet ska öka i länet.

Kommunstyrelsen i Åmåls kommun har vid sammaträde 2014-08-20 § 197 beslutat att kommunen ska delta i arbetet med ”Jämställt Västra Götaland 2014-2017”. Som en följd härav har kommunstyrelsens ordförande undertecknat en avsiktsförklaring i ärendet.

Målsättningar för Åmåls kommun

Nedan följer Åmåls kommuns målsättningar, aktiviteter och åtgärder samt ansvariga och tidsperiod för det kommunala jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Anställningsvillkor och arbetsförhållanden

Mål

Åmåls kommun ska arbeta för att arbetsförhållanden lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Aktiviteter och åtgärder

1. Genomföra arbetsplatsträffar minst tio gånger per år för kontinuerlig uppföljning av arbetsförhållanden.
2. Genomföra medarbetarsamtal en gång om året för djupgående individuell uppföljning av arbetsförhållanden.

Ansvarig och tidsperiod

Ansvarig för aktiviteterna/åtgärderna är närmaste chef.

Mål

I Åmåls kommun ska inga osakliga löneskillnader eller skillnader i löneutvecklingen finnas mellan kvinnor och män.

Aktiviteter och åtgärder

1. Inför varje löneöversyn ska lönestatistiken analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Om osakliga löneskillnader konstateras ska en handlingsplan upprättas.

Ansvarig och tidsperiod

Ansvarig för aktiviteten/åtgärden är personalchef och ska ske i samband med löneöversyn.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål

Åmåls kommun ska arbeta för att både kvinnor och män ska ha goda möjligheter att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

Aktiviteter och åtgärder

1. Föräldralediga ska följa med i löneutvecklingen under frånvaron från arbetet och efter föräldraledigheten.
2. Vårdnadshavare till småbarn ska ges möjlighet till flexibilitet i arbetstider och arbetsscheman, om verksamheten tillåter.
3. Vårdnadshavare till småbarn ska ges möjlighet till större flexibilitet när det gäller nedsättning av tjänstgöring utöver vad som anges i föräldraledighetslagen, om verksamheten tillåter.
4. Vårdnadshavare ska i likvärdig mån uppmuntras att utnyttja sina rättigheter att ta ut föräldraledighet och ledighet för vård av barn.
5. Mötestider ska förläggas mellan 9-15 för att skapa bättre förutsättningar för att kombinera föräldra- och yrkesroll, i den mån det är genomförbart.
6. Föräldralediga ska ges möjlighet att ta del av information och delta i kurser och konferenser under föräldraledigheten.
7. Verka för en långsiktig planering av mötestider, underlag i god tid och tydliga formella strukturer för att underlätta för vårdnadshavare till småbarn att delta i politiken.
8. Förmedla information riktad till nyanlända familjer i Åmåls kommun om möjligheter till arbete, i synnerhet till kvinnor.

Ansvarig och tidsperiod

Ansvariga för aktivitet/åtgärd ett till och med fyra är personalchef tillsammans med närmaste chef och ska ske kontinuerligt i verksamheten.

Ansvariga för aktivitet/åtgärd fem till och med sex är samtliga i kommunen och ska ske kontinuerligt i verksamheten.

Ansvarig för aktivitet/åtgärd sju är kanslichef och ska ske vid planering av politiska sammanträdestider inför varje verksamhetsår.

Ansvarig för aktivitet/åtgärd åtta är Familjecentralen, integrationsordnare samt Samverket, och ska ske kontinuerligt i verksamheten i samband med inflyttning.

Trakasserier och repressalier

Mål

Åmåls kommun ska som arbetsgivare vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier.

Aktiviteter och åtgärder

1. I samband med nyanställning ska närmaste chef anordna aktivitet för berörda arbetstagare inom ramen för budget, i syfte att främja samvaron.
2. I samband med nyanställning ska närmaste chef introducera arbetstagaren gällande vilka riktlinjer och policys som gäller för Åmåls kommun.
3. Verka för utvecklandet och användningen av ett fungerande rapporteringssystem avsett att fånga upp situationer av denna art.

Ansvarig och tidsperiod

Ansvarig för aktivitet/åtgärd ett till och med två är närmaste chef och ska ske kontinuerligt i verksamheten i samband med nyanställning.

Ansvarig för aktivitet/åtgärd tre är personalchef i kombination med folkhälsostrateg. Därefter är närmaste chef ansvarig för användning och upprätthållande av systemet.

Utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder

Mål

Åmåls kommun ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika yrkeskategorier.

Aktiviteter och åtgärder

1. I samband med nyanställning introducera arbetstagaren gällande vilka riktlinjer och policys som gäller för Åmåls kommun.
2. I årliga medarbetarsamtal ta reda på arbetstagarens önskemål vad gäller kompetensutveckling och befordran. Utifrån önskemål upprättas kompetensutvecklingsplaner.
3. Införa jämställdhetsmål i så kallade *målkort* för varje arbetstagare och år, vilka därefter följs upp kommande medarbetarsamtal.

Ansvarig och tidsperiod

Ansvarig för aktivitet/åtgärd ett till två är närmaste chef.

Ansvarig för aktivitet/åtgärd tre är närmaste chef och arbetstagare.

Jämn könsfördelning och ökad mångfald

Mål

Åmåls kommun ska arbeta för en jämn könsfördelning och en ökad mångfald bland kommunens arbetstagare.

Aktiviteter och åtgärder

1. Utforma ett standardiserat annonseringsunderlag som används vid rekrytering, där kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete synliggörs.
2. Utöka användandet av olika annonsmedier i syfte att nå ut till fler potentiella arbetstagare.

Ansvarig och tidsperiod

Ansvarig för samtliga aktiviteter/åtgärder är personalchef.

Lönekartläggning i Åmåls kommun år 2012

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) 3 kapitel 10 § ska arbetsgivare vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivare och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta görs i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Enligt 3 kapitel 11 § i diskrimineringslagen ska arbetsgivaren vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §.

Enligt 3 kapitel 13 § ska jämställdhetsplanen innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

Under november och december år 2012 genomfördes arbetet med att ta fram 2012 års lönekartläggning för Åmåls kommun efter att 2012 års löneöversyn var avslutad. I samband med lönekartläggningen gjordes även en ny arbetsvärdering. Arbetsvärderingen gjordes i samverkan med de fackliga organisationerna för att med den som grund få en så god gruppindelning som möjligt för det vidare lönekartläggningsarbetet. Arbetsvärderingen görs för att få fram likvärdiga grupper och sedan kunna göra en jämförelse mellan dessa.

Kartläggningen i Åmåls kommun omfattar 1051 anställda och avser förhållandena som förelåg i samband med löneöversynen i april 2012.

Såväl arbetet med de fackliga organisationerna vad gäller arbetsvärderingen som arbetet med lönekartläggningen i övrigt genomfördes planenligt. Några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män upptäcktes inte, vilket innebar att det inte behövdes upprättas en åtgärdsplan.

Lönekartläggning i Åmåls kommun år 2012 finns i sin helhet att ta del av på Åmåls kommuns intranät, på länken:

[personalinformation - dokument // Statistik](#)