



Jämställdhetspolicy för Härnösands kommun

Jämställdhet handlar om förhållandet mellan kvinnor och män när det gäller fördelning av makt och ansvar på livets tre arenor arbetsliv, familjeliv och samhällsliv. Jämställdhet handlar om demokrati och rättvisa och är samtidigt ett nödvändigt instrument för att utveckla och förnya arbetslivet. Jämställdhet mellan kvinnor och män är därmed en viktig strategisk fråga för Härnösands kommun. En direkt koppling finns också till kommunstyrelsens Agenda-21 arbete där jämställdhet är ett viktigt område.

Mål

I Härnösands kommuns arbetsmiljöpolicy slås fast att arbetsmiljön ska utmärkas av en god anda och en positiv utveckling.

En viktig del för att skapa en god arbetsmiljö är att arbetslivet genomsyras av ett gemensamt synsätt och gemensamma värderingar beträffande jämställdhetsfrågor samt ett aktivt och medvetet arbete med jämställdhetsfrågor.

Det övergripande målet för jämställdhetsarbetet i Härnösands kommun är:

Kvinnor och män ska ha samma rätt till makt och inflytande.

Strategier för att nå målet

- Likvärdiga anställnings- utbildnings- och befordringsmöjligheter skapas för kvinnor och män.
- Löneskillnader som beror på kön får inte förekomma.
- Arbetsplatserna ska utformas så att de ger en god arbetsmiljö, fysiskt, psykiskt och socialt och tillgodoser kvinnors och mäns olika behov.
- Arbetsgivaren ska i samverkan med de anställda finna lösningar för ett flexibelt arbetsliv med individuella lösningar för att underlätta möjligheten att förena förvärvsarbete med hemansvar.
- Alla som önskar heltidsarbete ska erbjudas det när förutsättningarna finns
- En jämnare könsfördelning bland kommunens anställda.

Organisation av jämställdhetsarbetet

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har gemensamt arbetat fram ett avtal om samverkan. Med samverkan menas det samråd som sker mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Samverkan omfattar också relationer på arbetsplatsen både mellan chef och medarbetare och mellan arbetskamrater.

Ett av målen med samverkan är att sammanföra jämställdhetslagen med arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen. Dessa tre lagar utgör även den arbetsrättsliga grunden för samverkansavtalet.



Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen innehåller två olika typer av regler dels förbud mot könsdiskriminering och dels aktiva åtgärder för jämställdhet. Av lagen framgår också att arbetsgivaren årligen ska upprätta en jämställdhetsplan med planerade aktiva åtgärder.

Sexuella trakasserier

I jämställdhetslagen § 6 finns bestämmelser ang. arbetsgivarens skyldighet att förebygga och förhindra uppkomsten av sexuella trakasserier. Härnösands kommun har i det personalpolitiska dokumentet Riktlinjer för kränkande särbehandling (Personalutskottet 1999) fastställt hur sexuella trakasserier ska förhindras och hur det ska bearbetas när problemet har uppstått.

Ansvar

Förvaltningschefen är huvudansvarig för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs inom förvaltningen och för att det förvaltningsgemensamma jämställdhetsarbetet samordnas.

Jämställdhet är en viktig del av arbetsmiljön och alla chefer med personalansvar har därmed ett ansvar för att jämställdhetsarbetet årligen planeras, genomförs och följs upp.

Resurser

I arbetet med jämställdhetsfrågorna finns olika resurspersoner att tillgå. Förutom det konsultativa stöd som kommunledningskontoret kan erbjuda har de fackliga organisationerna en viktig och naturlig roll. Även företagshälsovården kan vara en resurs i arbetet med jämställdhetsfrågor.

Beslutat av kommunfullmäktige, september 2000
Reviderat av personalkontoret 2007