



**Hässelholms
kommun**

1(1)

Gäller från
2015-01-01

Diarienummer
2014/1421 020

Antagen: kommunstyrelsen 2014-12-10 § 251.

Jämställdhet- och mångfaldsplan 2015-2017

Se bilaga



Hässleholms kommun

Jämställdhets- och mångfaldsplan
2015 - 2017



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Hässleholms kommuns värdegrund

”Medborgaren i fokus – Med respekt för individen – Kvalitet som syns”

Hässleholms kommuns arbetsplatser ska präglas av respekt för varje individ och alla människors lika värde. Genom att ta tillvara på vår kompetens och värdesätta våra olikheter skapar vi tillsammans möjligheter för tillåtande, inkluderande och kreativa människor och miljöer.

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot att diskriminera och krav på att arbetsgivare förebygger diskriminering genom aktiva åtgärder. De aktiva åtgärderna syftar till att ändra strukturer som kan leda till att någon blir diskriminerad på arbetsplatsen eller vid rekrytering. En jämställdhetsplan med de aktiva åtgärderna för jämställdhet ska enligt lagen upprättas vart tredje år. Mål, åtgärder, uppföljning och ansvar sätts inom följande tre områden: Arbetsförhållanden, rekrytering samt lönefrågor.

Arbetsförhållanden: Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Diskrimineringslagen (2008:567)

Arbetsgivaren ska använda utbildning och kompetensutveckling för att främja jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen. Härunder finns två delmål, 1a och 1b.

Rekrytering: Vi välkomnar alla att söka lediga arbeten oavsett kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, religion, annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck. Rekryteringsprocessen ska utgå från kompetens och professionellt hanterande med hjälp av kravprofil.

Lönefrågor: Arbetsgivaren ska göra lönekartläggning och analys vart tredje år och upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönepolicyn ska vara könsneutral och verka för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön och andra förmåner inte ska förekomma. Osakliga löneskillnader mellan könen som inte kan förklaras kommer att åtgärdas.

Ansvar och uppföljning:

Kommunstyrelsen fastställer Hässleholms kommuns jämställdhets- och mångfaldsplan.

Personalutskottet ansvarar för att personalpolitiken bedrivs i enlighet med gällande lagstiftning och plan. Upprättar, följer upp och utvärderar jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Personalutskottets referensgrupp för jämställdhet och mångfald bistår med omvärldsbevakning, kompetenser och kunskaper.

Varje förvaltningschef ansvarar för att arbetet med jämställdhet och mångfald bedrivs i enlighet med kommunens plan och gällande lagstiftning. Redovisning ska ske till personalavdelningen i samband med det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ledare och chefer på alla nivåer har ett operativt ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet och att planens mål uppfylls.

Samverkan ska ske mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Varje medarbetare förväntas medverka i arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor.



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Hässleholms kommuns värdegrund

”Medborgaren i fokus – Med respekt för individen – Kvalitet som syns”

Arbetsförhållanden	Rekrytering	Lönefrågor
Mål 1a. Rätt till önskad sysselsättningsgrad för kommunens tillsvidareanställda 1b. Utveckla medarbetarskapet och kompetensen i jämställdhet och mångfald	Mål Attraktiv arbetsgivare Kompetensförsörjningen	Mål Jämställda löner
Åtgärder 1a. Följa riktlinjer gällande från 2015-01-01 Utbildningsinsats - Bemanna rätt 1b. Utbildningsinsatser, Inspirationsföreläsningar, mångfaldsportfölj, arbetsplatsträffar, värdegrunden, stöd av personalavdelningen	Åtgärder Utbildningar av chefer och administratörer Riktlinjer för rekrytering Kontinuerligt arbete med rekryteringsverktyget HR-Supporten Koncernövergripande introduktion för nyanställda	Åtgärder Utgår från aktuell upprättad handlingsplan
Uppföljning 1a. Statistik, medarbetarenkäten 1b. Medarbetarenkäten, årsredovisningen	Uppföljning HR-supporten Statistik ur personalsystemet	Uppföljning Lönekartläggning Kommunens lönestatistik. Tidigare handlingsplan
Ansvariga 1a. Personalavdelningen 1b. Personalutskottet och Förvaltningschefer	Ansvariga Personalavdelningen	Ansvariga Personalavdelningen