



TÖREBODA KOMMUN

Jämlikhetspolicy

Antagen av Kommunfullmäktige § 139
2018-10-29

Dnr: 2018/00305



Antagen av (Namn, Titel, Enhet)
Kommunfullmäktige § 139
Utfärdat av (Namn, Titel, Enhet)
Personalenheten

Titel
Jämlikhetspolicy
Datum
2018-10-29
Revideras

Jämlikhetspolicy

I Töreboda kommun är målet att jämlikhet ska vara en naturlig del i organisationen och alla verksamheter. Det är en självklarhet att alla människor är lika värda, att ingen ska bli utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling och det är en självklarhet att alla anställda i Töreboda kommun ska känna sig trygga och utan oro på sitt arbete.

Jämlikhet är en fråga om attityder. Människor har olika erfarenheter och kunskap vilket gör att vi prioriterar och värderar företeelser på olika sätt. Töreboda kommun vill ta tillvara på mångfaldens olika perspektiv och därmed inte utelämna någon från inflytande i de olika samhällsfälten. Det är viktigt att införliva jämlikhetsfrågorna inom alla verksamhetsområden samt att utveckla rutiner och arbetsformer som garanterar jämlikhetsperspektivet i de enskilda ärendena.

Kränkande särbehandling utgör ett samlingsbegrepp för vuxenmobbing, psykiskt våld, social uteslutning och alla former av trakasserier. Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att de ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Chefer och annan personal ska vara uppmärksam på och se till att ingen utsätts för trakasserier eller kränkande särbehandling. Arbetsgivaren måste vidta specifika åtgärder oavsett om det har förts fram att trakasserier eller kränkningar förekommer, enligt diskrimineringslagen.

Jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Man kan tala om *kvantitativ* respektive *kvalitativ jämställdhet*. Kvantitativ jämställdhet kallas för rättviseaspekten. Det är helt enkelt orättvist att vissa människor utan särskilda skäl skall ha lägre lön, sämre arbetsvillkor och mindre möjligheter till inflytande, osv. Jämn könsfördelning anses råda då båda könen är representerade till minst 40 % vardera. Med kvalitativ jämställdhet avses ett förhållande där innehåll, villkor, regler, rutiner, organisation,





Antagen av (Namn, Titel, Enhet)
Kommunfullmäktige § 139
Utfärdat av (Namn, Titel, Enhet)
Personalenheten

Titel
Jämlikhetspolicy
Datum
2018-10-29
Revideras

värderingar, maktförhållanden m.m. är könsneutrala och således inte präglade av tillskrivna könsbestämda kvalifikationer och kompetenser. Förändras den kvantitativa fördelningen mellan könen finns förutsättningar för kvalitativa förändringar och omvänt.

Mångfald

Med mångfald avses en variation av människor med olika kunskaper, färdigheter, erfarenheter, bakgrund och personlighet. Arbetet med mångfald handlar om att ta tillvara den kreativitet och det mervärde som ryms i samspelet mellan olikheter. Mångfald är att respektera och bejaka olikheter.

Töreboda kommun ska präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta.

