

Habo

2017-09-06

Till Kommunfullmäktige i Habo

Motion

Aktiva åtgärder för jämställdhetsarbete

I en rapport från SKL från september 2016 om hur jämställda kommunerna är, så hamnade Habo på plats 286 av landets 290 kommuner. Detta tycker Centerpartiet är för dåligt.

Ett år har gått sen rapporten och mer aktiva åtgärder bör sättas in. Vi vill att man ska driva ett kvalitativt jämställdhetsarbete där kvinnors och mäns villkor står i fokus, och där man använder ett intersektionellt perspektiv. Ett intersektionellt perspektiv belyser flera aspekter av jämställdhet genom att även inkludera faktorer som ålder, funktionalitet, etnicitet, sexualitet och religion.

Det handlar om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns möjlighet att påverka i skolan, på arbetsplatsen, i politiken och inom andra samhällsområden.

Fram till 2017 hade arbetsgivaren skyldighet att ha en jämställdhetsplan, men från och med januari 2017 ligger dessa frågor under diskrimineringslagen. Centerpartiet tycker att detta arbete är mycket viktigt och vill att det sätts högt upp på prioriteringslistan.

Därför föreslår Centerpartiet:

- Att Habo Kommun fortast möjligt påbörjar arbetet med aktiva åtgärder med dokumentation, för att inom alla verksamheter motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
- Att Habo Kommun driver ett kvalitativt jämställdhetsarbete utifrån ett intersektionellt perspektiv.

För Centerpartiet i Habo



Hanna Englund



Helena Persson

**NÄROMLAD
POLITIK**

Centerpartiet

**§ 23 Svar på motion om aktiva åtgärder för jämställdhetsarbete****Beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att bifalla motionen.

Ärendebeskrivning

Hanna Englund (C) har lämnat in en motion i vilken hon framför önskemål om att kommunen ska bedriva ett kvalitativt jämställdhetsarbete där kvinnors och mäns villkor står i fokus och där man använder ett intersektionellt perspektiv – ett perspektiv som belyser flera aspekter genom att inkludera diskrimineringsgrunder som ålder, funktionalitet, etnicitet, sexualitet och religion m.m.

Motionären menar att det handlar om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns möjligheter att påverkas i skolan, på arbetsplatsen, i politiken och andra samhällsområden och föreslår att Habo kommun fortast möjligt påbörjar arbetet med aktiva åtgärder med dokumentation, för att inom alla verksamheter motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter samt att Habo kommun driver ett kvalitativt jämställdhetsarbete utifrån ett intersektionellt perspektiv.

Begreppet intersektionalitet kommer från engelskans intersection som betyder korsning. När en intersektionell analys görs är det korsningarna eller skärningspunkterna mellan olika maktordningar som analyseras. Detta för att kunna skapa en förståelse för hur olika kategorier samverkar och när över- eller underordning skapas.

Kommunchef Jan Sundman skriver att jämställdhet naturligtvis berör hela samhället och inte bara kommunen som arbetsgivare eller verksamhetsutövare. Det är naturligtvis så att det i Sverige och i Habo kommun, liksom i övriga världen, så skiljer sig människors livsvillkor åt bland annat beroende på vilket kön de har. Jämställdhet är därför ett politikområde som innebär att kommuner och andra aktörer fortsatt måste arbeta med och prioritera insatser beträffande jämställdhetsfrågor. Både ur perspektivet som stora arbetsgivare men även utifrån likvärdhet i service och tjänster gentemot medborgare och de som nyttjar kommunens tjänster. Kommunerna är också nära sina invånare i vardagen och det ger speciella möjligheter att verka för jämställda levnadsvillkor.

Som motionären också framhåller så gäller också en ny diskrimineringslag från och med 1 januari 2017. Det är en utvidgning jämfört med tidigare och omfattar nu alla diskrimineringsgrunder. Arbetsgivare och utbildningssamordnare berörs av lagen och den innebär att man ska



Forts § 23

- undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter
- analysera orsaker till upptäckta hinder och risker
- vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och
- följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras löpande och utöver dessa fyra steg ska en lönekartläggning genomföras varje år. Personalenheten kommer 2018 att ta fram en handlingsplan där aktiva åtgärder kommer att implementeras i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete.

I övrigt kommer också kommunens att under 2018 påbörja ett viktigt arbete utifrån en förbättrad jämställdhet när arbetet med att införa heltid som norm påbörjas.

Habo kommun har ett långsiktigt, omfattande och viktig uppgift att ständigt förbättra förutsättningar för jämställdhet när det gäller aspekter som politisk representation, verksamhetens effekter och kommunen som arbetsgivare. Viktiga delar är ökad medvetenhet om orsakssamband och en påbyggnad av kunskap hos alla när det gäller dessa frågor.

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att bifalla motionen (KS 2017-02-07 § 30)

Kommunfullmäktiges behandling

Ulf Bertills (C) tackar för behandlingen av motionen.

Olle Moln Teike (SD) yrkar bifall till motionens första att-sats, men avslag till andra att-satsen.

Ordföranden finner att det finns två förslag, dels kommunstyrelsens förslag och dels Olle Moln Teikes förslag. Ordföranden ställer proposition på de båda förslagen och finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Beslutet skickas till:
Personalenheten