



# Riktlinje för jämställdhet och mångfaldsarbetet för Linköpings kommun som arbetsgivare

Dokumenttyp: Riktlinjer

Antaget av: Kommunstyrelsen 2018-11-13 §411

Status: Gällande

Giltighetstid:



---

Diarienummer:

Dokumentansvarig: Personaldirektören

Adresserat till:

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Tidpunkt för senaste revidering:

Relaterade styrdokument:

Sökord:

---

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Ansvar och medel</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Genomförande</b>	<b>4</b>
	3.1 Aktiva åtgärder	4
	3.2 Inkluderande arbetsplatser	5
	3.3 Löner	5
	3.4 Kompetensförsörjning	5
	3.5 Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap	5
<b>4</b>	<b>Uppföljning</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Lagstiftning</b>	<b>6</b>

## 1 Inledning

Linköpings kommun ska bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete som utgår från den grundläggande principen om likabehandling och ickediskriminering oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Denna grundläggande princip ska genomsyra kommunens hela verksamhet, som arbetsgivare såväl som i förhållandet till kommunens invånare. Arbetet ska kännetecknas av utveckling, förbättring och leda till ökad kvalitet.

Ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete förutsätter att olika individers kompetens, erfarenhet och kunskaper synliggörs, värdesätts, respekteras och tas tillvara. Detta gör kommunen till en attraktiv arbetsgivare och skapar förtroende för kommunens verksamhet. Arbetet med jämställdhet och mångfald ska alltid integreras i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet, i rekryteringstrategier samt i övrig verksamhetsutveckling. Jämställdhetsanalyser ska göras inför beslut och inför fördelning av resurser.

Likabehandling och nolltolerans för trakasserier och diskriminering är ett ovillkorligt krav såväl från demokratisk synvinkel som ur effektivitetssynpunkt. En god arbetsplats är attraktiv för alla. Det innebär att likabehandling tillämpas och att alla känner sig respekterade. Nolltolerans gäller beträffande diskriminering och annan kränkande särbehandling. Lika villkor när det gäller löne- och anställningsvillkor är självklara.

## 2 Ansvar och medel

Kommunens politiker är ytterst ansvariga för mål, inriktningar och ambitionsnivå för kommunens arbete med jämställdhet och mångfald. I förhållandet arbetsgivare och medarbetare har varje förvaltningschef det övergripande ansvaret för jämställdhet och mångfaldsarbetet. I det dagliga arbetet har varje chef ett ansvar. Varje medarbetare har också ett ansvar för att skapa en god arbetsmiljö och för att ge våra medborgare en god service. Som resurser för arbetet finns exempelvis HR-funktioner och de stödfunktioner som är knutna till arbetet med den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män (CEMR) som kommunen har undertecknat. Information om jämställdhet och mångfaldsarbete finns på Linweb. Arbetet sker i samarbete med de fackliga organisationerna.

## 3 Genomförande

### 3.1 Aktiva åtgärder

Alla förvaltningar ska genom en analys av behoven ta fram, genomföra och följa upp de aktiva åtgärder som behövs för att bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. Detta oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Kraven på aktiva åtgärder innefattar områdena arbetsförhållanden (ex arbetsmiljöfrågor, förekomst av trakasserier, fördelning av heltid/deltid och tillsvidare/visstidsanställningar), bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor (ex förmåner), rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap. De aktiva åtgärderna integreras i förvaltningens verksamhetsplaner och KS internbudget.

### **3.2 Inkluderande arbetsplatser**

Linköpings kommun ska ha inkluderande arbetsplatser där varje medarbetare känner sig respekterad, delaktig och uppskattad. Genom att vi tar tillvara och drar nytta av våra olikheter i verksamheten kan medarbetare nå sin fulla potential och bidra till verksamhetens utveckling.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet och viktiga forum är bland annat medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och arbetsmiljögrupper. Trakasserier och sexuella trakasserier accepteras inte och ska aktivt förebyggas. En arbetsgivare får inte heller utsätta en arbetstagare för repressalier. Se riktlinje för arbetsmiljö och hälsa samt tillämpningsanvisning mot kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier.

### **3.3 Löner**

Arbetsgivaren ska årligen upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I planen ska bland annat anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

### **3.4 Kompetensförsörjning**

Linköpings kommun arbetar utifrån kompetensbaserad rekrytering vilket har som mål att rekryteringsprocessen ska vara kvalitetssäker, effektiv och rättvis. Jämställdhet och mångfaldsperspektiv behövs för att uppnå en bättre verksamhet och för att klara de personal och kompetensförsörjningsbehov som kommunen har. Detta ska beaktas i rekryteringsprocessens alla delar och nya metoder ska prövas för att attrahera, rekrytera och inkludera personer från olika målgrupper till våra arbetsplatser och till ledande befattningar. Se rekryteringsprocessen.

### **3.5 Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap**

Arbetslivet behöver kunna anpassas för olika livsfaser. Exempelvis ska personalmöten och sammanträden i möjligaste mån förläggas så att föräldrar som ska hämta eller lämna på förskola eller fritidshem har möjlighet att delta. Föräldralediga ska bjudas in för att fullfölja kompetensutveckling och delta i trivselaktiviteter på arbetsplatsen. Föräldraledighet ses som något positivt där medarbetaren utvecklar kompetenser som ses som värdefulla även för arbetsgivaren.

## **4 Uppföljning**

Förvaltningarnas aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald följs upp årligen. Resultatet presenteras i personalbokslut, verksamhetsberättelser och kopplas till resultatindikatorer och kvalitetsmått. Jämställdhet och mångfaldsarbetet följs även upp på central arbetsmiljökommitté i den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete samt på kommunstyrelsen i samband med årlig uppföljning av CEMR-deklarationen.

## **5 Lagstiftning**

Diskrimineringslagen, Föräldrabalken