



**VARBERGS
KOMMUN**

Riktlinje för jämställdhet och mångfald i arbetslivet

Dokumenttyp: Riktlinje	Dokumentnamn: Riktlinje för jämställdhet och mångfald i arbetslivet	Diarienummer: KS 2017/0436
Beslutad av: Personalutskottet	Beslutsdatum: 2017-08-28, § 54	Giltig till och med: Tills vidare
Gäller för: Varbergs kommun	Dokumentansvarig avdelning: Personalkontoret	Senast reviderad:



VARBERGS
KOMMUN

Riktlinje för jämställdhet och mångfald i arbetslivet

Riktlinje

Policy för jämställdhet och mångfald i arbetslivet ligger till grund för denna riktlinje.

Varbergs kommun ska vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare. Det interna jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska motverka diskriminering och främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet oavsett diskrimineringsgrund.

På kommunens arbetsplatser ska det råda nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Riktlinjen gäller för alla kommunala förvaltningar. Samtliga anställda omfattas av riktlinjen oavsett roll eller funktion.

Bakgrund

En ny diskrimineringslag (2008:567) trädde i kraft den 1 januari 2017. Syftet med lagen är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett någon av följande diskrimineringsgrunder:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Varbergs kommun som arbetsgivare

Som en del i att vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare fri från diskriminering ska Varbergs kommun *målinriktat* och *aktivt* arbeta för att:

- *Organisatoriska, sociala och fysiska arbetsförhållanden ska lämpa sig för samtliga medarbetare*
- *Inga osakliga löneskillnader ska förekomma*
- *Rekryteringar ska vara fria från diskriminering*
- *Alla medarbetare ska ges möjlighet till kompetensutveckling på ett likvärdigt sätt*
- *Alla medarbetare ska ges möjlighet att kunna förena arbete med föräldraskap*
- *Förebygga och motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*
- *Genomföra insatser för att främja en jämnare könsfördelning*



**VARBERGS
KOMMUN**

Alla medarbetare inom Varbergs kommun har samma rättigheter och skyldigheter när det gäller jämställdhet och mångfald. Diskrimineringslagen omfattar även praktikanter, inhyrd eller inlånad personal samt arbetsökande.

Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige har beslutat om policy för jämställdhet och mångfald i arbetslivet.

Kommunstyrelsen har ansvaret att leda, samordna och följa upp nämndernas jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Personalkontoret ansvarar för kommungemensamma utvecklings- uppföljnings- och samordningsinsatser samt för stöd, rådgivning och information till förvaltningarna och för omvärldsbevakning inom området.

Nämnderna och förvaltningarna är ansvariga för genomförandet av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete samt för arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Förvaltningarnas chefer ansvarar för arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor samt för arbetet med aktiva åtgärder.

Medarbetare ska vara väl förtrodda med kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete och har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Arbetsgivare och fackliga organisationer har ett gemensamt ansvar för samarbete och utveckling kring jämställdhet och mångfaldsfrågorna samt aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder

Varbergs kommun ska arbeta med aktiva åtgärder i syfte att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete i *fyra steg* genom att:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder



VARBERGS KOMMUN

- Analysera orsaker till upptäckta hinder och risker
- Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
- Följa upp och utvärdera arbetet

Aktiva åtgärder omfattar även att:

- Genomföra insatser för att främja en jämnare könsfördelning
- Ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- Genomföra årliga lönekartläggningar

Arbetsgivaren ska fortlöpande arbeta med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp inom följande *fem områden*:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren ska dokumentera arbetet samt hur samverkansskyldigheten fullgörs.

Samverkan

Jämställhets- och mångfaldsfrågor ska tas upp på samverkansmöten, arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med arbetstagarna.

Uppföljning

Förvaltningarna/nämnderna ska redovisa hur det konkreta arbetet med jämställdhet och mångfald samt aktiva åtgärder har genomförts i *fyra steg* inom de *fem angivna områdena* för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett diskrimineringsgrund, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Förvaltningarnas arbete med aktiva åtgärder följs upp i kommunens personaluppföljningar.

Lagrum

Följande lagrum ligger till grund för riktlinjen gällande jämställdhet och mångfald inom Varbergs kommun:

Diskrimineringslag (2008:567)

Lagen om anställningsskydd (1982:80)

Föräldraledighetslag (1995:584)

Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293)

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö