



Jämställdhets- och mångfaldspolicy

Fastställd av kommunstyrelsen 2005-05-10, §238

Linköpings kommun ska bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete som utgår från den grundläggande principen om likabehandling och ickediskriminering oavsett kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, etnicitet, religion eller trosuppfattning. Denna grundläggande princip ska genomsyra kommunens hela verksamhet såväl som arbetsgivare som i förhållande till brukare. Arbetet ska kännetecknas av utveckling, förbättring och leda till ökad kvalitet.

Ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete förutsätter att individers olika kompetens synliggörs, värdesätts, respekteras och tas tillvara. Detta gör kommunen till en attraktiv arbetsgivare och skapar förtroende för kommunens verksamhet.

Likabehandling och nolltolerans för trakasserier och diskriminering är ett ovillkorligt krav såväl från demokratisk synvinkel som ur effektivitetssynpunkt.

Riktlinjer för arbete med jämställdhet och mångfald

Inledning

Linköpings kommun ska bedriva ett jämställdhets- och mångfaldsarbete som genomsyrar kommunens hela verksamhet. Arbetet ska kännetecknas av utveckling, förbättring och leda till ökad kvalitet för såväl brukare som anställda. Nolltolerans mot diskriminering och trakasserier innebär att varje individ har rätt till likabehandling och ickediskriminering oavsett kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, etnicitet, religion eller trosuppfattning. I detta arbete har arbetsledare och chefer ett särskilt ansvar.

Ansvar

Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar att skapa en god arbetsmiljö och att ge våra medborgare en god service. Genom ömsesidig respekt, tydliga regler och normer samt möjligheter till delaktighet kan vi alla bidra till förbättring och ökad kvalitet.

Våra *politiker* är ytterst ansvariga för mål, inriktning och ambitionsnivå för kommunens arbete med jämställdhet och mångfald och har ansvar för att visionen förverkligas.

I förhållandet arbetsgivare och medarbetare har varje *anställningsmyndighetschef* det övergripande ansvaret för kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete utifrån gällande lagstiftning samt politiska målsättningar. Varje anställningsmyndighet ska årligen kartlägga, analysera och upprätta handlingsplaner med mätbara mål för ökad kvalitet, en god arbetsmiljö och ickediskriminering. Denna plan ska redovisas i verksamhetsplanen och följas upp genom det systematiska arbetsmiljöarbetet, medarbetarenkäten och framtagande av en enhetlig statistik. I detta arbete används resultatindikatorer.

Den personalstrategiska funktionen, har övergripande ansvar samt fungerar som stöd gentemot arbetsledare och chefer.

Anställningsmyndigheternas resurspersoner för jämställdhets- och mångfaldsfrågor har ansvar för förändringsarbete och samverkan med de lokala arbetstagarorganisationerna.

Hur?

Jämställdhets- och mångfaldsarbete är ett förändrings- och förbättringsarbete, kopplat till ökad kvalitet för såväl anställda som medborgare.

I förhållandet arbetsgivare och arbetstagare har varje arbetsledare/chef ett ansvar att bland annat verka för en god arbetsmiljö, motverka diskriminering och kränkande särbehandling. Viktiga verktyg i detta arbete är bland annat vår *medarbetarenkät*, *medarbetarsamtalet*, *lönesamtalet*, genom det systematiska arbetsmiljöarbetet samt den *statistik* som finns att tillgå.

Den personalstrategiska funktionen kommer att utarbeta *rutiner för kvalitetssäkring* vid anställningsvillkor, ledarskap, personalförsörjning och arbetsmiljö.

För det praktiska arbetet har en *checklista* för kartläggning och handlingsplan tagits fram.

När?

Samtliga dokument fastställs att gälla för en tid av tre år men jämställdhets- och mångfaldsplanen revideras årligen. Vid revidering ska kartläggning av organisationen ske samt en uppföljning och utvärdering av årets jämställdhets- och mångfaldsarbete. Resultatet ska presenteras i *personalbokslut/personalberättelse*, *verksamhetsberättelse* och kopplas till *resultatindikatorer* och *kvalitetsmått*.

Lagregler

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Sverige regleras av EG-rätten och FN konventioner, se bland annat direktiv 2000/78/EG, direktiv 2000/43/EG samt direktiv 76/207/EEG.

Från och med 1 januari 2009 kommer nuvarande diskrimineringslagar att slås samman till en lag som förbjuder diskriminering på grund av kön, könidentitet eller uttryck för, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, etnicitet, religion eller trosuppfattning. Lagen kommer att innefatta inte bara arbetslivet och skolan utan också kommunala verksamhet t ex socialtjänsten och sjukvård.

Aktiva åtgärder och förbud mot diskriminering

Arbetsgivare med 25 anställda eller fler ska vart tredje upprätta dels en jämställdhetsplan och dels en så kallad mångfaldsplan. Planerna ska innehålla området som;

- arbetsförhållanden
- förvärvsarbete och föräldraskap
- förhindrande trakasserier
- underlätta anställningsförfarande
- utbildning och kompetensutveckling för att skapa en jämn könsfördelning
- rekrytera för en jämn könsfördelning (positiv särbehandling)
- handlingsplan för jämställda löner

Dessutom ska arbetsgivare säkerställa att likabehandlingsprincipen upprätthålls i det enskilda fallet och motverka diskriminering vid;

- annonsering eller rekrytering
 - utbildning och kompetensutveckling
 - yrkespraktik eller yrkesvägledning - löne- och anställningsvillkor
 - befordran
 - trakasserier
 - ledning och fördelning av arbetet
 - uppsägning eller liknande situationer
 - bemötande på arbetsplatsen
-