

Jämställdhet och mångfald

Policyuttalande

Alla medarbetares villkor, rättigheter och möjligheter till utveckling ska vara lika oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ger en ökad kvalitet i vårt arbete i form av idéer, perspektiv, beteende och arbetssätt.

*Fastställt av
Kommunfullmäktige*

*Giltigt från
2014-02-24*

*Ansvarig
Nils Svensson*

Riktlinjer

Arbetet ska integreras och utgöra en naturlig del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete och särskilt ska arbetet inriktas på följande områden:

Arbetsmiljö och arbetsförhållande

- Arbetsmiljön ska anpassas i den grad det är möjligt för att berika mångfald på våra arbetsplatser.
- Utgångspunkten för våra anställningar är heltid.

Rekrytering

- Arbeta aktivt med jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i samband med rekrytering.
- Kravprofiler får inte diskriminera enskilda grupper

Löner

- Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska förekomma inom lika eller likvärdiga arbeten.

Utbildning och kompetensutveckling

- Alla ska ha lika möjlighet till utbildning och befordran
- Utbildning inom jämställdhet och mångfald ska ske kontinuerligt.

Trakasserier

- Trakasserier eller mobbning får inte förekomma på våra arbetsplatser.

Föräldraskap och förvärvsarbete

- Möjligheter att kombinera heltids förvärvsarbete med föräldraskap.

Fastställt av
Kommunfullmäktige

Giltigt från
2014-02-24

Ansvarig
Nils Svensson

Rutin

	På vilket sätt?	Hur ofta?	Ansvarig
Kartläggning (arbetsförhållanden, rekrytering och lön)	Statistikuppgifter	1 gång/år	Personalstrateg
	Medarbetarundersökning	Vartannat år	Personalstrateg
	Checklista allmän skyddsround, SAM 5.1	1 gång/år	Enhetschef
	Lönekartläggning	1 gång/år	Personalstrateg
	Översyn av styrdokument lön och rekrytering	Vart 2:e år	Personalstrateg
Plan/mål	Översyn av riktlinjer i detta styrdokument	Vart 3:e år	Personalstrateg
Åtgärder	Handlingsplan enligt SAM 5.1	Kontinuerligt	Enhetschef
	Justering av styrdokument lön och rekrytering	Vid behov	Personalstrateg
	Ta hänsyn till lönekartläggningen vid revidering av löner.	1 gång/år	Enhetschef
Uppföljning	Statistikuppgifter	1 gång/år	Personalstrateg
	Åtgärder redovisas i årsredovisningen	1 gång/år	Förvaltningschef

Fastställt av
Kommunfullmäktige

Giltigt från
2014-02-24

Ansvarig
Nils Svensson