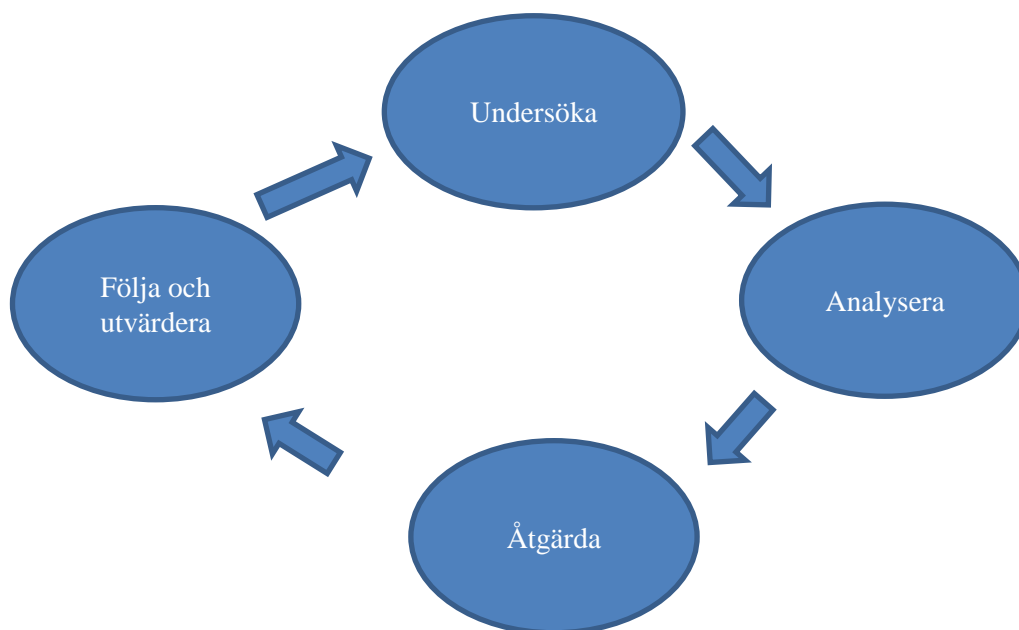




FALKENBERG

Anvisning för Mångfaldsarbete - inklusive jämställdhet



Innehållsförteckning

Innehåll

1. Syfte	2
2. Koppling till lagstiftning och andra styrdokument	2
3. Anvisning för mångfaldsarbete	3
3.1 Krav enligt diskrimineringslagen och inriktning	3
3.2 Aktiva åtgärder	3
3.3 Lönekartläggning	4
4. Definitioner och avgränsningar	4
5. Ansvar och uppföljning	4
5.1 Chefens ansvar:	4
5.2 Medarbetarens ansvar	5
5.3 Fackliga organisationers ansvar	5
5.4 Tillsyn	5

1. Syfte

Mångfaldsarbetet ska genomsyra alla verksamheter i Falkenbergs kommun för att vara inkluderande. Därför vill vi att du som medarbetare/chef ser fördelar i människors olika erfarenheter och bakgrund. Detta för att skapa en dynamisk och utvecklande verksamhet som präglas av mångfald och ett öppet arbetsklimat där dina, kollegors och kommuninvånarnas åsikter tas tillvara. Mångfalden återspeglas i vår personalsammansättning, hur vi bemöter och respekterar varandra och hur vi främjar individuella olikheter.

Målet med mångfaldsarbetet inom Falkenbergs kommun är alla ska känna sig inkluderade. Alla medarbetare/ chefer ska ha ett inkluderande förhållningsätt, motverka och förhindra all diskriminering. Alla ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

2. Koppling till lagstiftning och andra styrdokument

- Diskrimineringslagen
- Föräldradighetslagen
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Lagen om anställningsskydd (LAS)
- Lag om offentlig anställning (LOA)
- Arbetsmiljölagen (AML)
- Policyn Mångfald (ur ett Hållbart arbetsliv)

2.1 Definition av mångfald och jämställdhet

Mångfald handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter skapas av vilket kön vi har, vår ålder, etnisk och kulturell bakgrund, klass, vår sexuella läggning, om vi har funktionsnedsättning eller ej, vår könsidentitet och vårt könsuttryck, vilken utbildning vi har, familjeförhållanden, våra värderingar, intressen, erfarenheter mm.

Jämställdhet i arbetslivet definieras som att kvinnor och män ska ha lika möjligheter när det gäller att få arbete, när anställnings- och andra arbetsvillkor beslutas om, samt lika möjligheter till utveckling i arbetet. Jämställdhet brukar också delas upp i kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Proportionerna 40 procent män och 60 procent kvinnor (eller omvänt) klassas som jämn könsfördelning. Kvalitativ jämställdhet innebär att både mäns och kvinnors kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och berikar och påverkar utvecklingen (mangfald.com).

3. Anvisning för mångfaldsarbete

3.1 Krav enligt diskrimineringslagen och inriktning

Samtliga diskrimineringsgrunder omfattas:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Inriktning

- Driva ett förebyggande och främjande mångfaldsarbete
- Motverka all diskriminering
- Verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund

3.2 Aktiva åtgärder

Du som chef ska undersöka, analysera, vidta förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas gällande:

- Arbetsförhållanden
 - Fysiska
 - Sociala
 - Organisatoriska
- Löne- och andra anställningsvillkor för män och kvinnor
 - Främja en jämn könsfördelning och arbeta för jämställda löner och villkor
- Rekrytering och befordransmöjligheter för män och kvinnor
 - Tydliga rekryteringsrutiner
- Utbildnings- och övriga kompetensutvecklingsmöjligheter för män och kvinnor
 - Lika möjligheter till fortbildning
- Förenandet av förvärvsarbete med föräldraskap
 - Möjliggöra livspusslet
- Risker för diskriminering
 - Informera och kommunicera om rutiner och förhållningsätt

För att sedan följa upp och utvärdera ovanstående arbete. Detta ska göras fortlöpande och dokumenteras och redogöras. Du som chef ska informera de fackliga representanterna om de aktiva åtgärderna för att ni ska kunna samverka kring dem. Du som chef ska även följa rutinen vid kränkande särbehandling (se arbetsmiljö, systematiskt arbetsmiljöarbete, under länkar) och rapporten för upplevd kränkande särbehandling (se arbetsmiljö, systematiskt arbetsmiljöarbete självservice och blanketter).

3.3 Lönekartläggning

Lönekartläggningen sammanställs centralt på personalavdelningen. Lönekartläggningens syfte är att ge möjlighet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Dock ska du som chef alltid arbeta för jämställda löner och lönesättningen ska sättas utifrån medarbetarens resultat, vilka/vilket krav, ansvar och färdigheter som ställs i arbetet och utifrån marknadslöneläget. Du ska redovisa vilka eventuella lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda löneskillnader som är direkt eller indirekt kopplat till kön. Detta gör du som chef genom att göra en tidsplanering och en kostnadsberäkning med en tidshorisont på max tre år. Detta ska redovisas, utvärderas och samverkas.

Analysen i lönekartläggningsarbetet sker i två steg, dels på individuell och gruppnivå. Läs mer om detta i anvisningen om löneprocess under lön, arbetstid och ersättningar; löneprocess.

4. Definitioner och avgränsningar

Denna anvisning gäller för alla anställda inom Falkenbergs kommun.

5. Ansvar och uppföljning

5.1 Chefens ansvar:

Du som chef ska skaffa dig ingående kunskap om:

- Diskrimineringslagen
- Föräldradidighetslagen
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Lagen om anställningsskydd (LAS)
- Lag om offentlig anställning (LOA)
- Arbetsmiljölagen (AML)
- Policyn Mångfald (ur ett Hållbart arbetsliv)

Läs mer om hur du som chef arbetar med mångfald under kapitel 3 utifrån de aktiva åtgärderna. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Du som chef ska även vara en förebild när det gäller mångfaldsarbete och kontinuerligt arbeta med att inkludera mångfaldsfrågor i det dagliga arbetet. Du ska även följa upp mångfaldsarbetet kontinuerligt.

5.2 Medarbetarens ansvar

Du som medarbetare ska följa mångfaldspolicyn och vara en god förebild när det gäller mångfaldsarbetet. Du ska främja och tillvarata olikheter hos kollegor, brukare, elever mfl och se fördelar med mångfald.

5.3 Fackliga organisationers ansvar

Du som facklig representant ska få möjlighet samverka kring de aktiva åtgärderna tillsammans med ansvarig chef och vid behov stötta medlemmen.

5.4 Tillsyn

Tillsynsmyndighet är diskrimineringsombudsmannen (DO). Vite kan föreläggas om du som chef inte bedriver ett arbete kring de aktiva åtgärderna, samverkar och dokumenterar detta.