

# Riktlinje

2021-06-30

## Lika rättigheter och möjligheter

KS 2021/0762

Fastställd av Tf. personaldirektör Eric Larsson 2021-06-29.

Ersätter riktlinje för Lika rättigheter och möjligheter KS 2020/0639



När riktlinjen anger Norrköpings kommun eller kommunen avses både kommunens nämnder, kontor och majoritetsägda bolag, om inte annat anges.

# Lika rättigheter och möjligheter

Norrköpings kommun ska vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare. Det interna mångfaldsarbetet handlar om att se, förstå, värdesätta och tillvarata människors olika erfarenheter, kunskaper och förmågor. Alla medarbetare ska ha möjlighet att bidra till kommunens utveckling genom att de både vill och kan göra skillnad för Norrköpingsborna.

Våra olikheter bidrar till kreativitet och utveckling av verksamheten. Att lyckas väl i detta arbete är således en framgångsfaktor för Norrköpings kommun.

I Norrköpings kommun ska alla ges lika rättigheter och möjligheter. Inga former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier accepteras.

## Definitioner

Detta är de definitioner som Norrköpings kommun utgår från:

*Diskriminering* innebär att någon missgynnas eller kränks och att detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).

*Trakasserier* är handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker någons värdighet på ett sätt som har samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna.

*Sexuella trakasserier* avser ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

*Repressalier* innebär att en medarbetare utsätts för en negativ behandling på grund av att denne påtalat eller anmält att arbetsgivaren handlat i strid mot diskrimineringslagen.

## Arbetssätt i Norrköpings kommun

Norrköpings kommun arbetar förebyggande för att förhindra uppkomsten av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier. Om sådana händelser eller strukturer ändå förekommer finns rutin för hur vi som arbetsgivare utreder, åtgärdar och följer upp förekomsten av detta.

Norrköpings kommun är som arbetsgivare ytterst ansvarig för att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier men alla – både chefer och medarbetare är delaktiga i arbetet. Vi är varandras arbetsmiljö och tillsammans skapar vi ett klimat som främjar lika rättigheter och möjligheter och förebygger diskriminering. Varje arbetsplats ska utifrån sina förutsättningar och möjligheter arbeta för att implementera arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

Det systematiska arbetet med lika rättigheter och möjligheter kan liknas vid ett ständigt rullande hjul där stegen undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera hela tiden återkommer, precis som i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den organisatoriska och sociala

arbetsmiljön är till stor del grunden för lika rättigheter och möjligheter ur ett mångfaldsperspektiv, men förhållanden på arbetsplatsen behöver granskas specifikt även utifrån ett diskrimineringsperspektiv. Det är därför en målsättning att integrera dessa frågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Aktiva åtgärder mot diskriminering

Norrköpings kommun arbetar förebyggande med aktiva åtgärder, i enlighet med diskrimineringslagen<sup>1</sup>. Det innebär att vi fortlöpande undersöker, analyserar, åtgärdar och följer upp förhållanden inom nedanstående områden och utifrån samtliga diskrimineringsgrunder för att främja lika rättigheter och möjligheter:

- Arbetsförhållanden.
- Löner och andra anställningsvillkor.
- Rekrytering och befordran.
- Utbildning och övrig kompetensutveckling.
- Föräldraskap och arbete.

Utöver att arbeta med aktiva åtgärder inom dessa fem områden arbetar vi för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Varje år genomför personalavdelningen en lönekartläggning enligt det systematiska hjulet.

Norrköpings kommun ska även främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Allt arbete med aktiva åtgärder, förutom lönekartläggningen, ska genomföras på alla nivåer från enhets- till kommunnivå.

De aktiva åtgärderna beslutas i samverkan med arbetstagarna. Ansvarig chef ska dokumentera arbetet kring de aktiva åtgärderna och på vilket sätt samverkan har skett. Dokumentationen görs i den verksamhet där åtgärderna genomförs.

---

<sup>1</sup> Diskrimineringslag (2008:567)