



Riktlinje för jämställdhet och mångfald

Förslag till personalutskottets beslut

1. Kommunledningsförvaltningens förslag till reviderad riktlinje för jämställdhet och mångfald godkänns.
2. Jämställdhet och mångfaldpolicy upphör och tillhörande riktlinje (KS 2005-05-10, § 238) revideras. Riktlinje Möjlighet att förena arbete med föräldraskap (KS 2007-11-28, § 50) samt Riktlinje för rekrytering (KS 2006-11-21, § 451) upphör att gälla.

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Kommunledningsförvaltningens förslag till reviderad riktlinje för jämställdhet och mångfald godkänns.
2. Jämställdhet och mångfaldpolicy upphör och tillhörande riktlinje (KS 2005-05-10, § 238) revideras. Riktlinje Möjlighet att förena arbete med föräldraskap (KS 2007-11-28, § 50) samt Riktlinje för rekrytering (KS 2006-11-21, § 451) upphör att gälla.

Ärende

Jämställdhet och mångfaldspolicyn upphör i och med att dokumentstrukturen ses över och tillhörande riktlinje (KS 2005-05-10 238§) revideras. Bland annat har innehållet anpassats till ändringar i diskrimineringslagen (2017-01-01). Även riktlinje för möjlighet att förena arbete med föräldraskap (KS 2007-11-28 50§) och riktlinje för rekrytering (KS 2006-11-21 451§) upphör att gälla.

Beslutsunderlag:
Tjänsteskrivelse Riktlinje för jämställdhet och mångfald
Bilaga Riktlinjer för jämställdhet och mångfald

Bakgrund

Jämställdhet och mångfaldspolicyn upphör i och med att dokumentstrukturen ses över och tillhörande riktlinje revideras. Bland annat har innehållet anpassats till ändringar i diskrimineringslagen (2017-01-01) vilket innebär att kraven på aktiva åtgärder omfattar alla diskrimineringsgrunder och att lönekartläggning ska göras årligen istället för vart tredje år. Kravet på särskilda jämställdhetsplaner ersätts med krav på dokumentation och det presenteras ett ramverk för arbetet med aktiva åtgärder. I och med denna riktlinje förstärks uppföljningen av aktiva åtgärder genom redovisning för kommunstyrelsen i samband med CEMR-deklarationens uppföljning.

I och med en ny riktlinje för jämställdhet och mångfald upphör jämställdhet och mångfaldspolicy att gälla och tillhörande riktlinje revideras (KS 2005-05-10 238§). Från riktlinje om möjlighet att förena arbete med föräldraskap (KS 2007-11-28 50§) har tillämpliga delar tillförts denna riktlinje medan andra delar presenteras som information på linweb. Även riktlinjen för rekrytering (KS 2006-11-21 451§) upphör att gälla i och med att innehållet integreras i riktlinje för jämställdhet och mångfald, riktlinje attraktiv arbetsgivare-för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke samt i den rekryteringsprocess som finns på linweb.

Kommunala mål

KF mål 9 En kommun med bra arbetsvillkor

Linköpings personalpolitiska program

Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram

Linköpings kommuns arbetsmiljöpolicy

Diskrimineringslagen, Föräldrabalken

Jämställdhet

Styrning och uppföljning av jämställdhet och mångfaldsarbetet förväntas ge

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

MBL-information enligt 19§ 2018-01-25

MBL-förhandling enligt 11§ 2018-02-08

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Sonja Erlandsson

Beslutet skickas till:
Charlotte Flyckt