



# Riktlinje för mångfald och jämställdhet

Antagen av Kommunstyrelsen:  
Ansvarig sektor:  
Ikraftträdande  
Giltighetstid  
Revideras  
Diarienummer  
Ansvarig handläggare

2023-06-07  
Kommunstyrelsen  
2023-06-07  
Gäller tills vidare  
Senast fyra år efter ikraftträdande  
KS 2023/202  
HR-chef, Kommunstyrelsen

## Syfte och mål

Enligt diskrimineringslagen ska varje arbetsgivare driva ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter. Riktlinjerna tar avstamp i Ale kommuns värdegrund: Allas lika värde, berikande mångfald och jämställdhet. Det har en tydlig koppling till det övergripande målet ”en arbetsgivare” samt är ett stöd till Ale kommuns arbetsgivarpolicy där det fastslås att *”Ale kommun är en jämlik och jämställd arbetsplats som kännetecknas av ett inkluderande klimat där alla har ett ansvar för att motverka trakasserier, kränkningar och diskriminering.”* Målet är att vara en inkluderande arbetsplats där alla har samma förutsättningar och vara attraktiv som arbetsgivare.

Ale kommun ska aktivt bedriva ett mångfald- och jämställdhetsarbete som utgår från de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna, grundläggande principerna om likabehandling och diskriminering avseende:

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

Dessa grundläggande principer ska genomsyra kommunens hela verksamhet, som arbetsgivare, såväl som i relation till och i kontakter med kommuninvånare. Samtliga anställda omfattas av riktlinjen oavsett roll eller funktion.

Nolltolerans av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier är ett ovillkorligt krav ur demokratisk synvinkel, arbetsmiljösynpunkt och ur effektivitetssynpunkt.

## Samverkan

Frågor om mångfald och jämställdhet ska finnas med på skyddskommitté, arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal. Arbetet med aktiva åtgärder ska göras i samverkan med medarbetarna.

## Uppföljning

Uppföljning av varje förvaltnings aktiva arbete med mångfald- och jämställdhet ska göras årligen. Resultatet ska presenteras i förvaltningens årsbokslut.