



KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING Nr 131.2

Antagen/Senast ändrad	Gäller från	Dnr
Ks 2019-03-07 § 50	2019-03-08	2018/1117

RIKTLINJER AVSEENDE KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Möjligheterna till anställning och utveckling i arbetet i Bromölla kommun ska vara rättvisa och likvärdiga oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, politisk uppfattning, fackföreningstillhörighet, social bakgrund eller familjeansvar.

Det aktiva mångfalds- och likabehandlingsarbetet utgår från arbetsplatsens aktuella likabehandlingsarbete och åtgärdsplaner. Dessa ska beaktas vid behovsanalys och upprättande av kravprofil inför rekrytering.

Positiv särbehandling

Positiv särbehandling är när en person ur en grupp, som bedöms som missgynnade och/eller underrepresenterade, ges förtur vid tillsättning av tjänster på en arbetsplats där den underrepresenterade eller missgynnade har jämlika meriter med andra sökande.

Positiv särbehandling får enbart användas när det handlar om att ett visst kön är underrepresenterat, aldrig när det handlar om exempelvis underrepresenterade etniska grupper.

Meriterna hos de som ställs mot varandra måste vara identiska för att arbetsgivaren ska ha rätt att nyttja positiv särbehandling som verktyg. Således blir positiv särbehandling ett svårtillämpbart verktyg i praktiken, då meriter mellan individer sällan är identiska.

Möjligheten att kunna tillämpa positiv särbehandling måste särskilt utredas med stöd av Personalenheten inför aktuell rekrytering.

Diskriminering genom felaktig kravställning

Personalansvariga chefer får ej utforma kriterier för anställning, befordran eller lönesättning på ett sådant sätt att de utgår ifrån

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

Homogena arbetsgrupper

Anställande chef har i annonsutformning och urval ej möjlighet att särskilt prioritera tillskapandet av homogena arbetsgrupper.

Att en arbetssökande vid nyrekrytering exempelvis ska ha en viss ålder för att smidigt "passa in i gruppen" eller liknande är typexempel på synsätt som inte är acceptabla utifrån gällande lagstiftning.

Språkkunskaper

Ett eventuellt krav på flytande svenska kan formuleras endast i de fall detta objektivt sett har reell betydelse för arbetsuppgifternas utförande. Kriterier som i praktiken saknar relevans men missgynnar personer som inte har svenska som modersmål är att betrakta som diskriminerande. Kravet på språkkunskaper ska i förekommande fall konkretiseras, exemplifieras och motiveras. Annonsutformning ska ske i samråd med Personalenheten.

Personlig lämplighet

Personlig lämplighet är ett vanligt förekommande kriterium i platsannonser. Det är ett krav som kan vara svårt att bedöma och som ofta kräver personlig kontakt vid en intervju.

I det fall kriteriet personlig lämplighet kan förmodas utgöra primärt/avgörande kriterium för anställning måste rekryteringsprocessen i sin helhet planeras i samråd med Personalenheten.

För att säkerställa en saklig och opartisk bedömning av kriteriet personlig lämplighet behöver vissa formkrav uppfyllas i rekryteringsprocessen:

- I de fall personlig lämplighet anses vara av avgörande betydelse ska detta i platsannonser tydligt framgå, motiveras och konkretiseras.
- En checklista ska användas för att säkerställa att alla sökande utvärderas enligt samma principer.
- En intervjuguide knuten till den aktuella rekryteringen ska upprättas och användas för att säkerställa att alla intervjuade erhåller likartade frågor inom i förväg bestämda ämnen, relaterade till den personliga lämpligheten.
