

# Regel



BESLUTSDATUM: 2020-10-07  
BESLUT AV: Direktionen  
ANSVARIG AVDELNING: Avdelningen för verksamhetssupport  
Senast granskad: 2020-06-15

SVERIGES RIKSBANK  
SE-103 37 Stockholm  
(Brunkebergstorg 11)

Tel +46 8 787 00 00  
Fax +46 8 21 05 31  
registratorn@riksbank.se  
www.riksbank.se

---

DNR 2020-00710

## Mångfald och likabehandling

Riksbankens mångfaldsarbete syftar till att ta vara på kompetens, öka möjligheterna till innovation och motverka diskriminering. Med mångfald avses att personer bedöms utifrån sin kompetens, behandlas med respekt och att alla ges lika möjligheter utifrån diskrimineringslagens grunder<sup>1</sup>.

### Mål och uppföljning

Riksbanken ska vara en inkluderande arbetsplats där mångfalds- och likabehandlingsarbetet ingår som en naturlig del i verksamheten. Denna regel tar upp följande områden som vägledning i arbetet med att uppnå och upprätthålla en inkluderande arbetsplats: Arbetsförhållanden, lönesättning, rekrytering, kompetensutveckling, arbete och föräldraskap, diskriminering och trakasserier samt jämställdhet. Målen inom dessa områden följs upp årligen som en del av verksamhetsuppföljningen. Jämställdhet är det enda område som har ett numerärt mål, då det för övriga diskrimineringsgrunder inte kan göras kartläggning på grund av integritetsskäl.

Upplevelsen av hur väl Riksbanken lever upp till arbetet med mångfalds- och likabehandlingsfrågor följs kontinuerligt upp i halvsårsmätningar.

### Roller och ansvar

En stor del av arbetet med mångfald handlar om att långsiktigt öka medvetenheten om vinsterna med mångfald i organisationen samt motverka diskriminering. Det är viktigt att både chefer och medarbetare väl känner till

---

<sup>1</sup> I lagen finns sju diskrimineringsgrunder angivna - kön, ålder, sexuell läggning, etnisk- och religiös bakgrund, funktionshinder samt könsöverskridande identitet eller uttryck. Riksbankens arbete med mångfald har särskilt fokus på dessa områden men ambitionen är att inställningen bland Riksbankens medarbetare till alla former av olikheter (personlighet, förmågor) ska vara positiv och öppen.



Riksbankens syn på mångfaldsfrågor och att alla medarbetare deltar aktivt i arbetet kring detta.

### **Medarbetare**

Varje medarbetare förväntas delta aktivt i mångfaldsarbetet. Varje medarbetare ska också uppträda på ett sådant sätt att ingen diskrimineras eller särbehandlas.

### **Chefer**

Varje chef på Riksbanken ska föregå med gott exempel och det ska vara en naturlig del i varje chefs ansvar att arbeta för mångfald och likabehandling på arbetsplatsen. Cheferna har ett särskilt ansvar både vad gäller att informera och involvera medarbetarna. Detta arbete ska vara en integrerad del i den ordinarie verksamheten. Personalansvaret är delegerat till respektive avdelnings- och enhetschef.

### **HR-enheten**

ansvarar för att samordna mångfaldsarbetet på Riksbanken och i samarbete med de fackliga organisationerna följa upp arbetet årligen.

## **Arbetsförhållanden**

- Arbetsförhållandena på Riksbanken ska i så stor utsträckning som möjligt anpassas till den enskilde medarbetaren.

Riksbanken ska vara en inkluderande arbetsplats attraktiv arbetsplats med en arbetsmiljö som ökar medarbetarnas motivation, arbetsglädje och effektivitet där alla former av ohälsa och olycksfall motverkas.

## **Lönesättning**

- Alla anställda ska bedömas och utvärderas på objektiva grunder.

Inom Riksbanken tillämpas individuell lönesättning utifrån sakliga grunder. Löneskillnader på grund av osakliga kriterier är inte tillåtna. Riksbankens mall för lönesamtal ska användas för att åstadkomma tydlighet, objektivitet och enhetlighet.

Riksbanken genomför, i enlighet med de lagkrav, årlig lönekartläggning för att upptäcka eventuell osaklighet.

## **Rekrytering**

- Rekrytering ska ske på utifrån sakliga grunder med målet att anställa den person som bedöms ha rätt kompetens.

Vid rekryteringar ska strävan att uppnå blandade grupper ingå som en väsentlig del. Den som matchar ställda kvalifikationskrav ska anställas och ingen ska diskrimineras. Rekryteringarna ska i så stor utsträckning som möjligt vara öppna,

det vill säga utannonseras enligt framtagna rutiner. Vid lika kompetens ska en ökad mångfald prioriteras.

## Kompetensförsörjning och utveckling

- Medarbetare ska ges lika möjligheter till kompetensutveckling utifrån rådande förutsättningar.
- Medarbetare ska ges lika möjligheter att ingå i olika arbetsgrupper, forum, projekt utifrån sin kompetens och potential.

Vid grupparbeten ska strävan att uppnå blandade grupper ingå som en väsentlig del. Att åstadkomma väl sammansatta arbetsgrupper ingår därför i chefsansvaret på Riksbanken och är en viktig del i arbetet med den långsiktiga kompetensförsörjningen inom organisationen.

## Arbete och föräldraskap

- Alla medarbetare på Riksbanken ska ha goda möjligheter att förena föräldraskap med ett utvecklande yrkesliv.

Arbetsförhållandena på Riksbanken ska så långt som möjligt anpassas till de krav som föräldraskapet kan medföra.

## Diskriminering och trakasserier

- Riksbanken ska vara en arbetsplats där diskriminering, trakasserier, mobbning eller annan kränkande särbehandling inte förekommer.

En anställd på Riksbanken ska aldrig behöva bli utsatt för ett uppträdande som kränker den personliga värdigheten eller uppfattas som diskriminering eller trakasserier. Om något av detta ändå skulle hända finns interna regler för hur ett sådant ärende ska hanteras.

## Jämställdhet

- Det underrepresenterade könet ska utgöra minst 40 procent i större arbetsgrupper samt inom enheter och avdelningar.