



# Policy

BESLUTSDATUM: 2012-03-08  
BESLUT AV: Direktionen  
ANSVARIG AVDELNING: Administrativa avdelningen  
FÖRVALTNINGSANSVARIG: Maria Wahl  
HANTERINGSKLASS: Öppen  
Senast granskad:

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 2008-434-ADM

## ■ **Mångfald och likabehandling**

Riksbanken anser att grupper som består av människor med skilda erfarenheter och perspektiv är mer effektiva och dynamiska än grupper som består av alltför lika individer. Att åstadkomma väl sammansatta arbetsgrupper ingår därför i chefsansvaret på Riksbanken och är en viktig del i arbetet med den långsiktiga kompetensförsörjningen inom organisationen.

Riksbankens mångfaldsarbete syftar till att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla medarbetare på Riksbanken. Alla medarbetare ska bedömas och utvärderas utifrån objektiva grunder. Uppföljning av detta görs årligen inom områdena arbetsförhållanden, lönesättning, rekrytering och diskriminering.

### **Roller och ansvar**

På Riksbanken är personalansvaret delegerat till respektive enhets- och avdelningschef. I detta ansvar ligger även arbetet med att främja en ökad mångfald.

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 Riksbankens syn på mångfaldsfrågor och att alla medarbetare deltar aktivt i arbetet kring detta. I detta sammanhang har cheferna ett särskilt ansvar både vad gäller att informera och involvera medarbetarna och genom att föregå med gott exempel.

Personalenheten ansvarar för att samordna mångfaldsarbetet på Riksbanken och i samarbete med de fackliga organisationerna följa upp arbetet årligen. Ytterst ansvarig för mångfaldsarbetet är direktionen.

### **Mål och uppföljning**

Det långsiktiga målet med arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter är att ingen åtgärdsplan ska behövas, och att mångfaldsarbetet ingår som en naturlig del av verksamheten på Riksbanken. Fram till dess gäller följande övergripande mål som följs upp årligen som en del av verksamhetsuppföljningen.

## Arbetsförhållanden

- Alla anställda ska ha samma möjligheter till utveckling, inflytande och befordran.
- Arbetsförhållandena på Riksbanken ska i så stor utsträckning som möjligt anpassas till den enskilde medarbetaren.

Riksbanken ska vara en attraktiv arbetsplats med en arbetsmiljö som ökar medarbetarnas motivation, arbetsglädje och effektivitet och som lämpar sig väl för alla medarbetare.<sup>1</sup> Riksbanken ska sträva efter att förhindra att de anställda drabbas av ohälsa och olycksfall i arbetet.

Arbetsförhållandena på Riksbanken ska även så långt som möjligt anpassas till de krav som föräldraskapet kan medföra. Som medarbetare på Riksbanken ska man ha goda möjligheter att förena föräldraskap med ett utvecklande yrkesliv.

## 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 lönesättning ska användas för att åstadkomma tydlighet, objektivitet och enhetlighet.

## Rekrytering

- Rekrytering ska ske 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.

## 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.

---

<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.

## Övriga mål

■ För könsfördelning och etnisk bakgrund har Riksbanken därutöver fastställt följande mål:

- Det underrepresenterade könet ska utgöra minst 40 procent i större arbetsgrupper samt inom enheter och avdelningar.
- Mångfalden på Riksbanken, med avseende på etnisk bakgrund, ska minst avspegla fördelningen på den svenska arbetsmarknaden.

För övriga diskrimineringsgrunder finns inga mätbara mål satta eftersom kartläggning inte kan göras på grund av integritetsskäl.