



Mångfaldsplan



Innehåll

INLEDNING	3
Vision.....	3
VAD INNEBÄR MÅNGFALD?	3
VARFÖR MÅNGFALD?	3
Rätten till lika behandling och jämlikhet.....	4
Det gagnar verksamheten, de anställda och medborgarna	4
Skyldighet enligt lag	4
Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130), EtnL.....	4
Jämställdhetslagen (1991:433), JämL	4
Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133), SexL.....	4
Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132), FunkL.....	5
Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293), Deltid/visstidL.....	5
FRÄMJANDE AV MÅNGFALD I HULTSFREDS KOMMUN	5
Hultsfreds kommun skall kontinuerligt arbeta för att främja mångfalden bland de anställda genom att: .	5
Kommunens arbete skall fokuseras på:	6
Ledarskap, medarbetare och arbetsmiljö.....	6
Rekrytering och urval.....	6
Löne- och anställningsvillkor	6
Utbildning och utveckling i arbetet	7
Arbetstider och ledigheter	7
Trakasseri och diskriminering	7
Utbildning och information om mångfald	7

Inledning

Sverige och därmed Hultsfreds kommun blir alltmer präglad av mångfald. Fördomar och förutfattade meningar om vad som passar t.ex. för kvinnor och män, yngre o.s.v. utgör idag onödiga hinder för företags och organisationers effektivitet. I den traditionella personalpolitiken definieras ofta t.ex. arbetstider, ledarskap, arbetsmiljö och utveckling utifrån en norm där (vita) medelålders män i större utsträckning än kvinnor passar in. Denna norm stämmer sällan in på vad unga homosexuella, funktionshindrade kvinnor och män (med t.ex. invandrarbakgrund) förväntar sig av sina arbetsgivare i form av flexibilitet och anpassning till enskilda individers behov.

För att bättre kunna motsvara alla invånares krav på god service, är det viktigt att Hultsfreds kommuns verksamheter och personalsammansättning speglar sammansättningen bland invånarna. Mångfald bland de anställda skall utgöra en naturlig del i kommunens verksamhet vilket ökar möjligheterna att ge kommunens invånare en god service med hög kvalitet. Mångfaldsplanen syftar till att belysa hur Hultsfreds kommun som arbetsgivare ser på och arbetar med mångfald.

Vision

Mångfald är ett allmänt accepterat begrepp på arbetsplatserna i Hultsfreds kommun och hela organisationen ser, förstår, värdesätter och tillvaratar individers olikheter, såväl hos medarbetare som hos våra brukare.

Vad innebär mångfald?

Mångfald handlar om att bereda en grund för acceptans och respekt. Det är ett begrepp som rymmer många olika innebörder och som ofta definieras på olika sätt. Hultsfreds kommun har valt att definiera mångfaldsbegreppet som den bredd av olikheter som finns bland människor i vårt samhälle. I begreppet ingår kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning samt funktionshinder.

Varför mångfald?

I punkterna nedan presenteras argument för varför Hultsfreds kommun som arbetsgivare ser arbetet med mångfald som en viktig del av verksamheten. Lagarna är till för att motverka diskriminering men de talar enbart om vad som är tillåtet eller inte. En kombination av förändringar av attityder och värderingar samt lagarna lägger en grund för ett fruktsamt arbete för ökad mångfald. Mångfald i arbetslivet skapar ett mervärde både för verksamheten och för medarbetarna men även för de som nyttjar kommunens service och tjänster, d.v.s. invånarna.

Mångfald är varken en trend eller ett politiskt slagord utan en realitet som måste genomsyra alla delar av samhället och därmed också arbetslivet.

Rätten till lika behandling och jämlikhet

I Hulfsfreds kommun skall alla anställda och arbetssökande ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning eller fysisk förmåga. Anställda och arbetssökande skall bemötas med respekt och acceptans av både chefer och medarbetare.

Det gagnar verksamheten, de anställda och medborgarna

Genom att värdesätta människors olikheter vinner både Hulfsfreds kommun som arbetsgivare, de anställda och invånarna fördelar. Arbetsgivaren får tillgång till en större potentiell arbetskraft, fler perspektiv och infallsvinklar, bredare kompetens samt en personalstyrka som i större utsträckning kan möta och förstå fler grupper av invånare i samhället. Kommunen kan på så sätt erbjuda en bättre service och kvalitet till sina invånare, då personalstyrkan kan möta fler behov med hjälp av t.ex. en vidare kulturell och språklig kompetens. En personalstyrka med mångfald skapar grund för bredare spektrum av idéer och arbetssätt och minskar risken för homogenitet, likriktning och hemmablindhet.

Genom ökad mångfald bland chefer och medarbetare skapas en ökad förståelse för människors olikheter både i arbetslivet och i övriga samhället. Kommunens medarbetare och chefer kan på så sätt bli förebilder för andra människor, och ett gott anseende gör att människor vill arbeta i kommunen.

Skyldighet enligt lag

Sverige har flera lagar som syftar till att förhindra diskriminering av människor p.g.a. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning och funktionshinder. Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagarna skyldig att vidta åtgärder inom de tre huvudområdena, vilka är rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier.

Diskrimineringslagarna är:

Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130), EtnL

Lagen har till ändamål att, i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Jämställdhetslagen (1991:433), JämL

Lagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings-, och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133), SexL

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Med sexuell läggning avses homosexualitet, bisexualitet och heterosexuallitet.

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132), FunkL

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av personer som förvärvat funktionshinder, men också de som förväntas utveckla ett sådant.

Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293), Deltid/visstidL

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

Enligt lagarna gäller förbud mot diskriminering fyra olika typer av diskriminering:

- **Direkt diskriminering** – olika behandling av lika fall som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.
- **Indirekt diskriminering** – lika behandling av olika fall som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.
- **Trakasserier** – uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.
- **Instruktion att diskriminera** – en arbetsgivare lämnar order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person, som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Främjande av mångfald i Hultsfreds kommun

Enligt JämL och EtnL skall arbetsgivaren genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Hultsfreds kommun skall kontinuerligt arbeta för att främja mångfalden bland de anställda genom att:

- sprida mångfaldsplanen till samtliga anställda i kommunen.
- sträva efter att få människor med olika etnisk bakgrund att arbeta för kommunen.
- sträva efter en öppen attityd gentemot människor oavsett bakgrund.
- sträva efter att personalsammansättningen återspeglar befolkningsammansättningen i kommunen. Alla verksamheter inom Hultsfreds kommun skall ha anställda på olika nivåer med olika etniska bakgrunder.
- öka antalet chefer och arbetsledare med olika etniska bakgrunder.
- öka kunskapen om mångfaldsfrågor bland kommunens anställda.
- förebygga diskriminering, främlingsfientlighet och rasism genom utbildning och information.
- chefer och ledare skall ta tillvara och utveckla alla medarbetares kompetens och förstå mervärdet av att medarbetare har olika bakgrund och erfarenheter.

Kommunens arbete skall fokuseras på:

Ledarskap, medarbetare och arbetsmiljö

- Kommunens ledare skall känna till och arbeta utifrån innehållet i mångfaldsplanen och kommunicera detta till sina medarbetare.
- Alla chefer och medarbetare inom Hultsfreds kommun skall ha insikt i mångfaldsplanen och kunskap om diskrimineringslagarna.
- Antalet chefer med invandrarbakgrund skall öka i kommunen. Chefer med invandrarbakgrund är föredömen genom att det visar att invandrarbakgrund är av underordnad betydelse om kompetensen är den rätta.
- Årliga utbildningsinsatser och information om mångfaldsfrågor för politiker, chefer och medarbetare skall genomföras. Mångfaldsperspektivet skall ingå i all ledarutbildning och i all arbetsmiljöutbildning.
- Alla medarbetare i kommunen har ett personligt ansvar att verka utifrån mångfaldsplanen. Det är varje enskild individs ansvar att tänka över sitt bemötande, sin attityd och sitt agerande gentemot andra människor.
- Arbetsledaren skall alltid, i samband med utvecklingssamtal, fråga om den anställda har en annan yrkesbakgrund. Detta gäller särskilt i de fall en anställd har utländsk examen. Att ha kunskap om den anställdes hela kompetens innebär att kommunen vid behov kan ta tillvara denna i samband med internrekrytering, projektuppdrag m.m.
- Arbetsmiljön skall genomsyras av demokratiska värderingar, där alla människor möts av respekt och acceptans. Det skall finnas ett öppet arbetsklimat, där alla medarbetare bidrar med ett ickediskriminerande synsätt och agerande.

Rekrytering och urval

- Rekrytering och urval skall ske på ett ickediskriminerande sätt.
- Vid rekrytering uppstår en möjlighet att påverka personalsammansättningen och öka mångfalden, vilket skall tas tillvara.
- Människor med olika etnisk tillhörighet och bakgrund skall uppmuntras att söka arbete i kommunen. Detta skall även synas i annonseringen där en formulering om mångfald återges. Ett förslag på en sådan formulering är: *I Hultsfreds kommun strävar vi efter mångfald i arbetslivet. Vi välkomnar människor med olika etniska bakgrund.*
- Vid rekrytering till kommunen skall övervägas om annonsering skall ske i olika icketraditionella media för att nå fler grupper av människor och på så sätt bredda urvalet.
- Arbetssökandes utländska betyg eller examina skall värderas objektivt.
- Krav som inte är relevanta för arbetet skall inte ställas till på någon arbetssökande.
- Urval till intervju skall vara grundat på en bedömning av de sökandes kompetens. Utländska examina och arbetserfarenhet från andra länder skall värderas utifrån samma måttstock som motsvarande svenska meriter. Vid osäkerhet vid bedömning kan kontakt tas med t.ex. Höskoleverket.

Löne- och anställningsvillkor

- Löne- och anställningsvillkor skall utformas lika oavsett den anställdes kön, etniska- eller sociala bakgrund.
- Kultur- och språkkompetens är kriterier som tillsammans med övriga skall beaktas i samband med lönesättningen.

Utbildning och utveckling i arbetet

- Alla anställda skall ha samma rätt till utbildning och kompetensutveckling oavsett kön, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- I medarbetarsamtalet skall ett särskilt avsnitt om utbildning och kompetensutveckling finnas.

Arbetstider och ledigheter

- Kommunen skall som arbetsgivare sträva efter flexibilitet när det gäller arbetstider och ledigheter i samband med religiösa eller kulturella högtider, förutsatt att verksamheten tillåter detta.

Trakasseri och diskriminering

Trakasseri och diskriminering sker ofta utifrån det som vi med ögat kan iaktta men grundar sig många gånger på de fördomar, värderingar och attityder som vi bär med oss. Att förändra de uttalade åsikterna är inte så svårt, men att nå de outtalade attityder som göms under ytan tar lång tid. Att bli medveten om det omedvetna utgör därför ett första steg i en förändringsprocess.

- Trakasseri och diskriminering skall alltid uppmärksammas och anmälas till arbetsledare/ chef.
- Den som anser sig diskriminerad eller trakasserad skall vända sig till sin chef.
- Om det är chefen som trakasserar eller diskriminerar, skall den anställde vända sig till den som är överordnad chef eller till personalkontoret.
- Fall av trakasseri och diskriminering skall alltid anmälas till personalutskottet.
- Chefen skall genast vidta åtgärder till skydd och stöd för den som utsatts för diskriminering eller trakasserier.
- Enskilda klagomål skall behandlas varsamt för att skydda den som blivit utsatt.
- Den som anser sig trakasserad eller diskriminerad har rätt till facklig medverkan vid alla samtal.
- Chefer skall få utbildning i att förebygga, känna igen och hantera diskriminering och trakasserier.

Utbildning och information om mångfald

- Hultsfreds kommun skall årligen genomföra en utbildnings- eller informationssatsning inom mångfaldsområdet.

Hultsfreds kommuns mångfaldsplan har tagits fram av personalkontoret under hösten 2005 på uppdrag av Kommunstyrelsen. Dokumentet skall göras känt bland samtliga anställda och förtroendevalda i kommunen och skall kontinuerligt diskuteras på arbetsplatsträffar mellan chefer och medarbetare samt i samverkanskommittéerna.

Kontakta gärna personalkontoret om du har synpunkter på detta dokument.