



POLICY FÖR FRÄMJANDE AV MÅNGFALD I ARBETSLIVET

POLICY

Kommunens vision där medarbetarna i sitt arbete kännetecknas av nytänkande, framåtanda, kunskap, mod och inspiration främjar mångfalden i arbetslivet.

Grunden till mångfald läggs också genom att alla anställda ges lika rättigheter och möjligheter i fråga om anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

BAKGRUND

I Varbergs vision för 2025 finns ett uppdrag för alla anställda att förenkla människors vardag och inspirera dem att uppnå sina drömmar. För att detta ska bli verklighet måste vi som arbetsgivare ge våra medarbetare en god arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter samt lägga grunden för delaktighet och ett förhållningssätt som präglas av mångfald, inflytande och omtanke.

Sedan den 1 januari 2009 finns en gemensam lag som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivaren ska enligt denna lag, bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett ”tillhörighet”. Arbetet ska omfatta sex huvudområden;

- Rekrytering/utveckling
- Arbetsförhållanden
- Möjlighet att förena arbete och föräldraskap
- Jämn/ojämn könsfördelning
- Lönekartläggning
- Förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier.

Med diskriminering avses en upplevd nackdel och/eller ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med personens ”tillhörighet”.

SYFTE

Med mångfald i arbetslivet avses att vi ska ta tillvara alla individers möjligheter i arbetslivet och att öka kunskapen och förståelsen för människors likheter och olikheter.

I Varbergs kommun ska vi, genom att använda alla kunskaper och resurser som finns hos kommunens invånare, främja effektivitet och kvalitet i verksamheten och på så sätt undvika resursslöseri.

Vi ska ha ett öppet klimat och ett inkluderande förhållningssätt som kännetecknas av mångfald, inflytande och omtanke.

Skolan, vården och övrig offentlig service måste kunna svara upp mot behoven i samhället och ska präglas av mångfald. Verksamheterna genomförs i möten mellan medborgare och anställda.

Därför är det en fördel om personalens sammansättning speglar kommunens invånare.

Framtida brist på arbetskraft kräver nya grepp för att tillgodose behovet av kompetenta medarbetare, exempelvis vid annonsering och rekrytering av personal.

Ingen anställd i Varbergs kommun ska bli diskriminerad på grund av kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Mångfaldsarbetet ska vara en del i arbetet med utveckling av jämställdhet och arbetsmiljö i Varberg kommun och i arbetet med att uppnå visionen.

MÅL OCH GENOMFÖRANDE

Rekrytering/utveckling

Arbetsökande ska bedömas efter sina individuella förutsättningar utan ovidkommande hänsyn till bakgrund.

Samma möjligheter till utveckling ska ges till medarbetarna oavsett ”tillhörighet”.

På kommunens arbetsplatser ska vi ta emot praktikanter, elever från utbildningar med flera, oavsett ”tillhörighet”.

Arbetsförhållanden

Vi ska gemensamt arbeta för en jämställd och mångkulturell arbetsplats mot främlingsfientlighet och rasism.

Arbetsklimatet ska präglas av tolerans gentemot individer och grupper, det vill säga respekt för medarbetare oavsett bakgrund.

Möjlighet att förena arbete med föräldraskap

Oavsett kön eller annan tillhörighet, ska medarbetarna ges samma möjlighet att förena arbete med föräldraskap.

Jämn/ojämn könsfördelning

För att uppnå en bra arbetsmiljö ska vi vid likvärdiga meriter, gemensamt sträva efter att rekrytera det underrepresenterade könet till våra arbetsplatser.

Lönekartläggning

Arbetsgivaren ska i samverkan med de fackliga organisationerna kartlägga om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, genom att upptäcka, åtgärda och förebygga.

Sexuella trakasserier och andra trakasserier

Trakasserier ska aldrig förekomma, detta gäller såväl uppträdande som kränker individens integritet utifrån ”tillhörighet”, samt utifrån annan lagstiftning.

Alla eventuella trakasserier ska anmälas och ingen får utsättas för repressalier på grund av anmälan.

ÅTGÄRDER

Varbergs kommun ska som arbetsgivare upprätta mångfaldsplan inklusive jämställdhetsplan vart tredje år. Lagen kräver att planen omfattar områdena rekrytering, arbetsförhållanden, samt hur man motverkar sexuella trakasserier och andra trakasserier, men vi ska också ha ett målinriktat arbete med mångfald i ett bredare perspektiv.

Kommunen ska kommunövergripande kartlägga, analysera och åtgärda de osakliga löneskillnader som framkommer i lönekartläggningen.

ANSVAR

Varje chef ska medvetet arbeta med att främja mångfalden, både bland medarbetarna och i mötet med kommunens invånare och andra ”kunder”.

Åtgärder för att förebygga och hantera diskriminering och trakasserier, utgör en del av chefers och arbetsledares arbetsmiljöansvar.

Kommunen har ansvar för att lönekartläggning för jämställda löner, genomförs vart tredje år.

RIKTLINJER OCH ANVISNINGAR

Denna policy kompletteras med kommunövergripande riktlinjer och anvisningar för hur man t ex hanterar kränkande särbehandling, sexuella trakasserier på arbetsplatsen och andra trakasserier.

Antagen av kommunfullmäktige den 20 november 2012, § 169.