

Antagen av kommunfullmäktige 2006-04-24

Mångfaldspolicy och mångfaldsplan

För Ljusdals kommuns förvaltningar

Människor från olika kulturer välkomnas att flytta till Ljusdals kommun. Öppenhet för andra kulturer befrämjar utveckling och kreativitet. (Kommunprogrammet sid 20)

Kommunfullmäktige har den 24 april 2006 antagit en mångfaldsplan för Ljusdals kommuns förvaltningar, bolag och stiftelser. Kommunens förvaltningar, bolag och stiftelser benämns i detta dokument fortsättningsvis Ljusdals kommun.

Enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, skall arbetsgivare inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg. Mångfaldsplanen skall vara ett stöd i det målinriktade arbetet.

Mångfald i arbetskraften brukar syfta på olikheter när det gäller kön, ålder, etnisk/kulturell bakgrund, social tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, familjeförhållanden, utbildning osv.

I Ljusdals kommun har kommunfullmäktige redan antagit ett handikappolitiskt handlingsprogram och en jämställdhetsplan vilka reglerar olikheter gällande funktionshinder och kön. Handikappolitiska handlingsprogrammet, jämställdhetsplanen och mångfaldsplanen kompletterar varandra.

Den definition på mångfald som används i detta dokument är olikheter på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det är inte olikheterna i sig utan samspelet mellan dem som gör mångfalden till en framgångsfaktor.

MÅNGFALDSPOLICY

Vår vision är att Ljusdal ska vara en kommun där:

- sammansättningen bland våra anställda återspeglar den mångfald som finns bland invånarna i kommunen.
- den språkliga och kulturella kompetens som finns hos våra medarbetare tillvaratas.
- antalet chefer och arbetsledare med olika etniska bakgrunder ökar.
- alla verksamheter har anställda på olika nivåer med olika etniska bakgrunder
- de anställdas respekt och kunskap om andra kulturer än den egna ökar
- det sker en aktiv rekrytering av anställda med olika etniska bakgrunder inom samtliga verksamheter.

Varför?

- Ljusdals kommun ska ta tillvara på mångfalden och därmed höja organisationens kompetens och verksamheternas kvalitet.
- Ljusdals kommun ska vara ett föredöme som arbetsgivare genom att ta tillvara de resurser som människor med olika kunskaper, erfarenheter och färdigheter besitter.
- Ljusdals kommun ska ta avstånd från främlingsfientlighet och diskriminering eftersom en öppenhet för andra kulturer befrämjar utveckling och kreativitet.
- Ljusdals kommun ska ha en god offentlig service och myndighetsutövning ur ett mångfaldsperspektiv.

I Ljusdals kommun kan alla göra sin röst hörd och påverka samhällsutvecklingen.

(Kommunprogrammet sid 22)

MÅNGFALDSPLAN

Påverkan av attityder

Grunden för ett aktivt mångfaldsarbete är att det ska vara väl förankrat inom organisationen.

Medvetna eller omedvetna uppfattningar kan bidra till en fördomsfull attityd gentemot människor med annan etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.

Detta är de åtgärder som kommer att vidtas i Ljusdals kommun:

Mångfaldsplanen ska spridas till alla anställda i kommunen

Ansvarig: Respektive förvaltnings-, stiftelse- och bolagsledning

Stöd ska ges till både arbetsplatser och anställda för att underlätta kulturförståelse

Situationsanpassad handledning/information genomförd eller förmedlad av respektive förvaltnings-, stiftelse- och bolagsledning

Chefens roll som föredöme

Chefer med annan etnisk eller religiös bakgrund är föredömen i kommunen genom att deras anställning visar att deras bakgrund kan vara en fördel om kompetensen är den rätta. Kommunen ska därför öka antalet chefer med annan etnisk eller religiös bakgrund genom program för ledarutveckling för blivande ledare och genom ökad extern rekrytering. Karriär-planering ska ingå som en naturlig del av utvecklingssamtalet.

Chefens attityd till och arbete med mångfaldsfrågor har stor betydelse för medarbetarnas inställning till dessa frågor. Särskild utbildning och stöd ska därför ges arbetsledare för att de skall kunna förverkliga kommunens policy i mångfaldsfrågor. I utbildningen ska särskilt betonas att de har ett ansvar för att motverka etnisk eller religiös diskriminering på arbetsplatsen.

Ansvarig: Personalenheten, respektive stiftelse- och bolagsledning.

Kommunens inställning till mångfald ska marknadsföras

Ljusdals kommuns marknadsföring ska genomföras t e x genom affischering i offentliga lokaler, kommunens hemsida, arbets-förmedling och alla arbetsplatser inom kommunens förvalt-ningar, stiftelser och bolag.

Ansvarig: Informationsenheten i samarbete med Koncerngrupp Ljusdal.

Kulturella evenemang och mötesplatser

Kulturenheten utvecklar programverksamheten i syfte att bredda Ljusdals mångfald. Mötesplatser skapas som gör det möjligt för människor med olika bakgrund att träffas och lära känna varandra.

Ansvarig: Kulturstrategen.

Personalpolitik

Kommunen ska vara flexibel vad gäller arbetstider och ledigheter i samband med religiösa eller kulturella högtider

Under förutsättning att arbetet tillåter det ska Ljusdals kommun vara generös i sin syn på förläggning av arbetstider och beviljande av ledigheter i samband med religiösa eller kulturella högtider.

Ledigheter kan tas ut i form av tjänstledighet utan lön eller semester.

Ansvarig: Respektive arbetsledare.

Vid utvecklingssamtal ska arbetsledaren undersöka om den anställdes hela kompetens tas till vara.

I samband med utvecklingssamtalet ska arbetsledaren alltid fråga om den anställda har en annan bakgrund/kompetens som han/hon önskar ta tillvara. Detta gäller ex i de fall en anställd har utländsk examen eller annan kulturell bakgrund.

Att ha kunskap om den anställdes hela kompetens, innebär att Ljusdals kommun vid behov kan ta tillvara denna i samband med internrekrytering, projektuppdrag m m.

Ansvarig: Respektive arbetsledare.

Etnisk diskriminering ska alltid uppmärksammas och anmälas till arbetsledare.

Arbetsledaren ska vara uppmärksam på om diskriminerande situationer förekommer på arbetsplatsen.

Alla anställda har en skyldighet att motarbeta diskriminering/trakasserier. Om en anställd uppmärksammar att diskriminering/trakasserier förekommer ska detta föras vidare till arbetsledaren för åtgärder.

Ansvarig: Respektive arbetsledare.

Rekrytering, annonsering och urval

Alla platsannonser ska vara utformade så att det framgår att kommunen är intresserad av att få sökande med olika etniska bakgrunder.

Koncerngrupp Ljusdal beslutar om textens utformning.

Ansvarig: Personalenheten.

Urvalet av media vid platsannonsering ska breddas

Vid annonsering ska urvalet av media breddas för att nå ytterligare grupper. Nya otraditionella rekryteringsvägar ska speciellt uppmärksammas, t e x via nya intresseföreningar.

Ansvarig: Personalenheten och förvaltningarna samt respektive stiftelse- och bolagsledning

Samarbete med etniska föreningar/organisationer ska etableras för att sprida information om lediga tjänster

Kontakt ska etableras med etniska föreningar (om sådana finns) för att tillsammans med dessa undersöka hur vi lättast når de grupper som de representerar med information om Ljusdals kommuns mångfaldsplan och lediga tjänster.

Ansvarig: Personalenheten och respektive stiftelse- och bolagsledning.

Urvalet till intervju ska vara grundat på en bedömning av sökandens kompetens

Utländska examina och arbetserfarenhet från andra länder ska värderas utifrån samma måttstock som motsvarande svenska meriter. Vid osäkerhet vid bedömningen ska kontakt tas med Högskoleverket och andra myndigheter och valideringskontor som kan ge information om utländska examina eller arbetserfarenheter.

Vid behov bör sökande med meriter som är oklara få en möjlighet att själva beskriva dessa, exempelvis vid en anställningsintervju.

Ansvarig: Aktuell rekryterare.

Särskilt uppmärksamma

Mångfaldsperspektivet bör belysas i Ljusdals kommuns olika framtida planer och dokument som t ex

- skolplan
- kommunprogrammet
- lönepolitiska riktlinjer
- chefspolicy
- bostadspolitiskt program

Uppföljning och utvärdering

Varje förvaltning, bolag och stiftelse ska årligen redovisa planerade och genomförda åtgärder i enlighet med denna mångfaldsplan i årsredovisningen. Innehåll och omfattning på utbildningarna ska redovisas.

I den övergripande redovisningen i kommunens årsredovisningen (bolag och stiftelser undantagna) ska SCB:s statistik över antal utlandsfödda i Ljusdal och antal utlandsfödda med Ljusdals kommun som arbetsgivare redovisas.

31 december 2002 hade Ljusdals kommuns 19 776 invånare, och av dessa var 3,6% födda utanför Sverige. Motsvarande siffra bland kommunförvaltningens anställda var då 3,0%.

Mångfaldspolicyn och mångfaldsplanen ska utvärderas vart tredje år.