



Susanna Göransdotter, 0586-481 85
susanna.goransdotter@degerfors.se

- **Policy**
- Plan
- Riktlinje
- Handlingsplan
- Rutin
- Instruktion

Mångfaldspolicy

Dokumenttyp Policy	Beslutsinstans Kommunfullmäktige
Dokumentet gäller Kommunkoncernen	Dokumentansvarig Susanna Göransdotter, kommunsekreterare
Revideringar	
Datum för beslut KF § 49/2017-06-19	Diarienummer KS 110-2017

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Mångfald som begrepp	3
1.2	Mångfaldspolicy	3
2	Mångfald på arbetsplatsen	4
2.1	Mångfaldsarbete som framtidsfråga	4
2.2	Mångfaldsarbete	5
3	Vision	6

1 Inledning

Mångfaldspolicyn utgör styrinstrument för hur kommunens mångfaldsarbete bedrivs ur ett arbetsgivarperspektiv, som myndighetsutövare och som producent av samhällsservice. Mångfaldspolicyn utgår från de mänskliga rättigheterna och diskrimineringslagen. Policyn omfattar samtliga diskrimineringsgrunder¹ samt den nationella minoritetslagstiftningen. Policyn syftar till att säkerställa att Degerfors kommun bedriver sin verksamhet enligt lagens intentioner. Mångfaldspolicyn gäller för hela Degerfors kommun samt kommunens helägda bolag.

1.1 Mångfald som begrepp

Mångfald som begrepp finns det ingen enhetlig definition på i Sverige, såsom det till exempel gör för jämställdhet. Mångfald handlar om likheter och olikheter. Begreppet används oftast för att beskriva en variation av olika egenskaper hos individerna i en grupp. Våra unika identiteter och egenskaper skapas av vilket kön vi har, vår ålder, etnisk och kulturell bakgrund, klass, vår sexuella läggning, om vi har funktionsvariationer, vår könsidentitet² och vårt könsuttryck³, vilken utbildning vi har, familjeförhållanden, våra värderingar, intressen, erfarenheter med mera.

Jämställdhet och mångfald är en grundläggande rättighet och en strategisk fråga för Degerfors kommun. Jämställdhet och mångfald är en självklar del av kommunens personalpolitik och en kvalitetsfråga då det gäller kommunens tjänster.

Med jämställdhet och mångfald menar vi:

- Alla människor har lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- Kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina liv.⁴
- Främja att alla individer har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.⁵

1.2 Mångfaldspolicy

Kommunen ska präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion, politisk åskådning, funktionsvariation eller sexuell läggning. Mångfaldsbegreppet omfattar även skydd och stöd för Sveriges nationella minoriteter.

¹ Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

² En persons självupplevda kön, det vill säga det kön man känner dig som.

³ Hur en person uttrycker sitt kön genom attribut som socialt förknippas med könstillhörighet, till exempel kläder, kroppsspråk, frisyr, socialt beteende, röst med mera.

⁴ <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

⁵ Budget 2017-2019, KF § 106/2016-12-19

Mångfaldspolicyn uttrycker Degerfors kommuns syn på och målsättning med mångfaldsarbetet. Ett inkluderande och normkritiskt⁶ perspektiv ska prägla alla verksamheter där kommunen är ansvariga eller ingår. Degerfors kommun ska inte reproducera och upprätthålla konserverande och begränsande normer eller värderingar. Det innebär att Degerfors kommun bejakar olikheter och ifrågasätter befintliga strukturer och värderingar för att skapa en miljö där alla som vill delta känner sig välkomna och bemöts respektfullt.

2 Mångfald på arbetsplatsen

Enligt personalstrategiska programmet så gäller följande:

”I mötet med invånare och andra representeras kommunen av sina medarbetare. För att dessa möten ska kunna hålla rätt kvalitet behöver såväl chefer som medarbetare ges rätt förutsättningar i sitt arbete.

Degerfors kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och ska med beaktande av rådande ekonomiska förutsättningar erbjuda goda förutsättningar för medarbetarna att känna trivsel, arbetsglädje, yrkesstolthet och engagemang. Kompetenta medarbetare som trivs gör ett bra jobb!”

För att uppfylla målsättningarna i det personalstrategiska programmet och vara en attraktiv arbetsplats för alla nuvarande och presumtiva medarbetare behöver vi arbeta aktivt för att skapa en arbetsplats som präglas av ett öppet förhållningssätt, mångfald och frånvaro av kränkande särbehandling. Det innebär att vi pratar om mångfald och de positiva effekter på verksamheterna som ett inkluderande förhållningssätt bidrar till. Genom att prata om mångfald och hur vi ska skapa ett inkluderande förhållningssätt och bemötande mot både kollegor och medborgare ökar vi vårt medvetande kring mångfald. Det är först när vi ser värdet av mångfald och hur vi bidrar till att möjliggöra för fler att vara en del av vår verksamhet som vi kan komma framåt i mångfaldsarbetet.

2.1 Mångfaldsarbete som framtidsfråga

Degerfors kommun arbetar aktivt med mångfaldsfrågor i den löpande verksamheten. Kommunsektorn står inför stora utmaningar de kommande åren. I och med flyktingströmmarna under 2015 och 2016 måste kommunerna lyckas med integration. Framst är de som kommit hit barn som är i behov av skola.

En stor andel av arbetskraften inom välfärdssektorn kommer att gå i pension de kommande åren. Det i kombination med att vi lever längre gör att det kommer behöva rekryteras 100 000 undersköterskor och vårdbiträden i Sverige de

⁶ Med normkritik menas metoder och teorier som används för att arbeta mot diskriminering och exkludering. Med ett normkritiskt perspektiv synliggörs och problematiseras normer som utgör föreställningar om hur en människa bör leva. (Nationalencyklopedin)

kommande åren.⁷ Färre behöver försörja fler⁸. För att lyckas med utmaningarna som välfärdssektorn står inför behöver mångfalden inom välfärdssektorn öka. Fler nyanlända och fler män behöver arbeta inom välfärden. Idag⁹ är 84 % av de anställda i Degerfors kommun kvinnor.

För att framstå som en attraktiv arbetsgivare och klara av de framtida kompetensförsörjningsutmaningarna är det viktigt att Degerfors kommuns personalsammansättning tydligare speglar det omgivande samhället. Genom att ha en öppen och tillåtande attityd och en mångfald i arbetsgruppen uppfattas kommunens som en möjlig arbetsplats för fler.

2.2 Mångfaldsarbete

Degerfors kommun har en särskild plan för arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Mångfaldspolicyns målsättning realiserar delvis genom arbetet med aktiva åtgärder. Det finns även separata dokument med riktlinjer och rutiner vid sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Verksamheterna ska levandegöra mångfaldspolicyn genom att den tas upp och diskuteras i samband med introduktion av all nyanställd personal. Nämnderna ska ange årliga målsättningar för arbetet med mångfaldsfrågor och dessa ska sedan årligen följas upp. Kommunstyrelsen ansvarar för en kommunövergripande samanställning och åiterrapportering till kommunfullmäktige om vilka aktiviteter som genomförts.

För att kunna arbeta strategiskt med frågorna krävs kunskap och fortbildning. Respektive nämnd ansvarar för utbildningar som är anpassade för respektive verksamhets behov och förutsättningar.

⁷http://www.sverigesviktigastejobb.se/harfinnsjobben/yrken/vardochomsorg/fakta/60avungakantankasigjobbaivalfarden.removed_2493.html

⁸ Ekonomirapporten, SKL, oktober 2016

⁹ 2017-02-24

3 Vision

”Degerfors kommun är en lättbodd kommun med goda och hållbara livsvillkor.”¹⁰

För mångfaldsarbetet betyder det att Degerfors är en kommun

- som ser möjligheter och styrkor i mångfalden
- där alla människor är lika mycket värda och har rätt till goda och hållbara livsvillkor
- där alla människor har samma rättigheter och skyldigheter trots olika förutsättningar
- som inte tolererar främlingsfientlighet, rasism eller kränkande särbehandling
- där mångfald och mänskliga rättigheter också innebär rätten till ett miljömässigt, ekonomiskt och socialt hållbart samhälle

Degerfors kommuns verksamheter ska därför

- arbeta utifrån och agera i enlighet med vår gemensamma värdegrund¹¹
- identifiera och motverka begränsande strukturer och normer
- använda ett normkritiskt perspektiv i utvecklandet av den egna verksamheten
- aktivt arbeta för ökad integration genom att ta tillvara den mångfald som finns i samhället
- motverka alla former av diskriminering, trakasserier och mobbning, såväl i rollen som arbetsgivare, myndighetsutövare och tjänste-/serviceutövare
- säkerställa att mångfaldsaspekter beaktas i all samhällsplanering, såväl fysisk som social

¹⁰ De kommunala bolagen har bolagsspecifika visioner

¹¹ Finns ännu ingen värdegrund beslutad, policyns kompletteras med den när beslut fattats