



<i>Förvaltning:</i> [Metadata::Ansvarig förvaltning]	<i>Dokumenttyp:</i> [Document::DocumentType]	<i>Beslutat av:</i> [Metadata::Nämnd]
<i>Ansvarig:</i> [Metadata::Ansvarig avdelning/sektion/skola]	<i>Dokument-ID:</i> [Document::Number]	<i>Publiceringsdatum:</i> [Document::PublishDate]
<i>Version:</i> [Document::Version]	<i>Diarienummer:</i> [Metadata::Diarienummer]	<i>Revideras:</i> [Document::AlarmDate]

Mångfaldsarbete i Tranås kommun

Mångfaldsarbete i Tranås kommun är en del i kommunens personalpolitik. Programmet beskriver kommunens mål för att främja allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I programmet inryms jämställdhet i begreppet mångfald.

Visionen är att Tranås kommun ska vara ett föredöme genom att verksamheterna genomsyras av acceptans, respekt och uppskattning för människors olikheter.

Arbetsmetoden aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. I rutinen Aktiva åtgärder för mångfaldsarbete beskrivs hur Tranås kommun har valt att arbeta för att uppfylla programmet med dess vision och mål.

Kommentar [SL1]: Nytt stycke om arbetsmetoden aktiva åtgärder för att möta upp vad diskrimineringslagen kräver. I och med detta så slopas också den plan som tidigare fanns som refererat dokument.

Syfte

Syftet med programmet är att vägleda kommunens politiker, chefer, arbetsledare och medarbetare i mångfaldsarbetet samt att öka förståelsen och kunskapen inom området för att nå det övergripande målet: att öka mångfalden i Tranås kommun.

Ansvar och befogenheter

Programmet omfattar alla medarbetare i Tranås kommun. Arbetet med mångfald ska genomsyra alla verksamheter och ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet. Det är ett gemensamt ansvar att utveckla organisationen och arbetsförhållandena, så att Tranås kommun får verksamheter som präglas av mångfald där alla är välkomna och bedöms efter deras kompetens. Det är viktigt att alla samverkar i arbetet genom att öka sina kunskaper, ifrågasätta sina värderingar samt genom att reflektera över sina egna attityder. Det är även viktigt att våga slå larm om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller **repressalier** förekommer på arbetsplatsen.

Kommentar [SL2]: Har lagt till diskrimineringen repressalier för att möta upp vad diskrimineringslagen kräver.



Dokumenttitel:

Mångfaldsarbete i Tranås kommun

Version:

1.0

Dokument-ID:

[Document::Number]

Det politiska ansvaret

Kommunfullmäktige har som högsta beslutande organ det yttersta ansvaret för att skapa förutsättningar för mångfaldsarbete inom Tranås kommun. Kommunfullmäktige, som ytterst arbetsmiljöansvarig instans, antar programmet och respektive nämnd/styrelse ansvarar för att medel för mångfaldsarbetet frigörs. Förvaltningarna har genomförandeansvar samt uppgiften att se till att verksamheterna bedrivs i enlighet med programmet. HR-avdelningen har uppföljningsansvar genom att rutinen Aktiva åtgärder för mångfaldsarbete följs och rapporterar resultatet till kommunfullmäktige.

Kommentar [SL3]: Kommunfullmäktige står som ytterst ansvarig istället för kommunstyrelsen. På så sätt följer mångfaldsarbetet arbetsmiljöansvaret och kan lättare samordnas.

Kommentar [SL4]: Uppföljningsansvaret flyttas från respektive förvaltning till HR-avdelningen.

Chefen

Cheferna är ytterst ansvariga för att programmet för mångfaldsarbete, med refererade dokument, efterlevs inom sitt ansvarsområde. Mångfaldsarbetet ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet och i det löpande beslutsfattandet. Chefernas förhållningssätt ska främja en öppen kultur.

Medarbetaren

Ska medverka i mångfaldsarbetet och följa de dokument som tas fram. Alla medarbetare har ett eget ansvar att beakta och integrera mångfaldsperspektivet i det dagliga arbetet samt att främja ett respektfullt bemötande och en fördomsfri arbetsplats.

Kommentar [SL5]: Har lagt till en mening om att alla medarbetare ska medverka i arbetet och följa de dokument som tas fram.

Målområden

I programmet återfinns fem målområden kopplade till de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, psykisk eller fysisk funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Kommentar [SL6]: Målområdena har förändrats för att följa aktiva åtgärder och det arbetsmaterial som DO (diskrimineringsombudsmannen) har tagit fram. Målområdet kränkande särbehandling och sexuella trakasserier har tagits bort och målområdet rekrytering och kompetensutveckling har delats upp i två separata områden.

Arbetsförhållanden

- Kommunens arbetsplatser ska ha ett öppet klimat så alla känner sig välkomna och bekväma.
- Kränkande särbehandling och diskriminering, inklusive trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, är inte accepterat i Tranås kommun.
- Kommunen ska vara tillgänglig (och utformningen av lokaler, möbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov).

Kommentar [SL7]: Målen inom målområdet arbetsförhållanden har utvecklats och förtydligats i enlighet med det arbetsmaterial som DO har tagit fram.

Löner och anställningsvillkor

- Inga osakliga skillnader ska förekomma gällande anställningsvillkor, löneskillnader eller förmåner.

Kommentar [SL8]: Preciserat vad osakliga skillnader kan vara.



Dokumenttitel:

Mångfaldsarbete i Tranås kommun

Version:

1.0

Dokument-ID:

[Document::Number]

Rekrytering och befordran

- Tranås kommun tillämpar kompetensbaserad rekrytering. Vid rekrytering av ny medarbetare ska rekryterande chef se över arbetsgruppen utifrån ett mångfaldsperspektiv och undersöka om något skulle kunna berika mångfalden i arbetsgruppen. Därefter görs en kravspecifikation där både mångfaldsperspektiv och andra kompetenser för tjänsten vävs ihop. Kompetensbaserad rekrytering handlar i grund och botten om att rekrytera utifrån kompetens och fakta. Vid likvärdig kompetens kan mångfaldsperspektivet bli avgörande.
- Tranås kommun använder sig i första hand inte av befordran. Eftersom befordran vanligen sker utan en regelrätt rekryteringsprocess där personens kompetens värderas finns det en risk att befordran kan leda till diskriminering.

Kommentar [SL9]: Förtydligande gällande hur rekryteringsprocessen enligt kompetensbaserad rekrytering går till och hur det hänger ihop med mångfaldsperspektivet.

Kommentar [SL10]: Nytt mål utifrån målområdet i aktiva åtgärder.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

- Ingen diskriminering ska ske vid kompetensutveckling och utbildning.

Kommentar [SL11]: Omformulering.

Arbete och föräldraskap

- Tranås kommun ska underlätta för alla medarbetare att förena förvärvsarbete med föräldraskap.