

Antagen i kommunfullmäktige den 18 april 2011

Mångfaldsplan 2011-2013

Vision

Mångfaldsperspektivet genomsyrar det dagliga arbetet i alla verksamheter och beslut i Ängelholms kommun.

Ängelholms kommuns synsätt

Mångfaldsperspektivet ska integreras i all kommunal planering och daglig verksamhet. I Ängelholms kommun innebär mångfald att alla människors lika rättigheter och möjligheter främjas – detta oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet med mångfald är ett strategiskt viktigt verktyg för att rekrytera, utveckla och behålla personal och skapa en kommun som tillgodoser och tar tillvara alla medborgares och medarbetares behov och resurser.

Syfte

Syftet med mångfaldsplanen är att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt mångfaldsarbete i Ängelholms kommun. Utifrån planen ska kommunen arbeta för att ge lika förutsättningar till alla.

Mångfaldsplanens utgångspunkt

Planen utgår från kommunens styrmodell och värdegrund med samlingsorden öppenhet, omtanke och handlingskraft. Planen grundar sig även på diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, FN:s konvention om barnets rättigheter, de nationella målen för folkhälsopolitiken samt den nationella handlingsplanen för handikappolitiken *Från patient till medborgare*. Kommunen har skrivit under CEMR-deklarationen¹ som är en europeisk deklaration för jämställdhet på lokal och regional nivå. Deklarationen ligger också till grund för kommunens mångfaldsarbete.

Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

¹ Förkortningen CEMR står för *European charter for equality of women and men in local life*.

Upplägg och uppföljning

Planen består av tre inriktningar: medvetenhet, tillgänglighet och arbetsliv. Inom varje inriktning finns fokusområden samt uppföljningspunkter som årligen ska utvärderas av respektive nämnd. En separat åtgärdsplan som utgår från de tre inriktningsområdena är kopplad till planen. Denna innehåller åtgärder som sträcker sig mellan 1-3 år och revideras årligen. Syftet med projekten är att fördjupa mångfaldsarbetet inom ett eller flera fokusområden. Varje åtgärd är tydligt definierad vad gäller målsättning, ansvar, tidplan och uppföljning.

Ansvar

Kommunstyrelsen har genom personalutskottet politiskt ansvar för mångfaldsarbetet.

Varje nämnds ordförande/arbetsutskott har ansvar för att utifrån gällande lagstiftning kontinuerligt bedriva mångfaldsarbete inom respektive ansvarsområde. Nämndernas ansvar är att bekosta och driva verksamhet som är tillgänglig och öppen för alla medborgare och medarbetare. Nämnderna ska till kommunstyrelsen i februari varje år lämna en uppföljningsrapport för mångfaldsarbetet. I augusti ska även en kortare avstämningsrapport om nämndernas mångfaldsarbete lämnas till kommunstyrelsen.

En mångfaldsgrupp som består av 1-2 representanter från kommunens alla förvaltningar arbetar fram mångfaldsplanen och dess åtgärdsplan. Mångfaldsgruppen sammanträder i januari respektive juli eller vid behov. Gruppen, tillsammans med kommunens mångfaldssamordnare, svarar för övergripande utvecklings-, uppföljnings- och samordningsinsatser inom mångfaldsområdet. Gruppens medlemmar ger stöd, rådgivning och information till förvaltningarna.

En referensgrupp bestående av representanter från fackliga organisationer, kommunala handikapprådet och kommunala pensionärsrådet, intresseföreningar och förtroendevalda utsedda av kommunstyrelsens personalutskott har funktionen som kunskapsstöd, informationsspridare och pådrivare i mångfaldsarbetet. Gruppen sammanträder fyra gånger om året.

En mångfaldssamordnare på kommunledningskontoret utvecklar kommunens strategiska mångfaldsarbete och samordnar nämndernas och mångfaldsgruppens arbete med frågorna. Samordnaren är budgetansvarig för mångfaldsplanens åtgärder och ansvarar för att nämndernas uppföljningsrapporter sammanställs och lämnas till kommunstyrelsen för politisk behandling.

Giltighetstid

Mångfaldsplanen är giltig 2011-2013. Den separata åtgärdsplanen revideras varje år.

Medvetenhet

Förhållningssätt och värderingar påverkar kvalitén på kommunens service. Genom att öka medvetenheten kring mångfaldsfrågor försäkras sig kommunen om att medborgare och medarbetare ges samma service, möjligheter och rättigheter.

Kunskap om diskriminering

All personal och förtroendevalda i Ängelholms kommun ska veta vad de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen innebär för verksamheten och arbetet.

Kunskap är en nyckelfaktor för att skapa en kommun och arbetsplats där alla människor inkluderas och där resurser ses och tas tillvara. Genom att utbilda och kontinuerligt diskutera mångfaldsfrågor på bland annat arbetsplatsträffar skapas medvetenhet om ämnet.

Arbete utifrån ett mångfaldsperspektiv

All personal inom Ängelholms kommun ska arbeta och verka utifrån ett mångfaldsperspektiv med tydligt medborgarfokus.

De sju diskrimineringsgrunderna hänger ihop och påverkar varandra. Genom att arbeta utifrån ett sammanhållet mångfaldsperspektiv tar kommunen tillvara och utvecklar mångfaldens fördelar på ett sätt som gynnar medborgarna. Varje anställd ska väga in mångfaldsperspektivet i det dagliga arbetet och genom sitt eget agerande bidra till att mångfaldsarbetet går från ord till handling.

Ständig utvärdering av resursfördelning och utformning av handlingsplaner och beslutsunderlag är viktigt för att nå framgång i mångfaldsarbetet. Kommunen ska ifrågasätta och analysera sin egen verksamhet för att skapa en bättre kommun.

Chefers roll

Chefer har ett särskilt ansvar för att skapa hög medvetenhet kring mångfaldsfrågor och förutsättningar att arbeta med frågorna.

Chefers attityd till mångfaldsfrågor har mycket stor betydelse för medarbetarnas inställning. Kultur skapas genom det som uppmärksammas och belönas. Det är viktigt att chefer har kunskap och vilja att arbeta med mångfald.

Uppföljning av respektive nämnd

- M1: Har mångfaldsperspektivet inkluderats i policyer, beslutsunderlag och riktlinjer? Om ja, på vilket sätt? Om nej, varför inte?
- M2: Hur många tillfällen på arbetsplatsträffar har mångfaldsfrågor diskuterats det senaste verksamhetsåret?
- M3: Analys av kommunens medarbetarenkät för området medvetenhet. Förvaltningarna har till uppgift att utifrån kommunens medarbetarenkät ta fram åtgärder för deras respektive ansvarsområde. Vilka åtgärder planerar nämnden genomföra utifrån enkätens resultat?

Tillgänglighet

Tillgänglighet för alla är en demokratifråga och ett sätt att öka kommunens attraktionskraft. Med tillgänglighet menar Ängelholms kommun hur pass väl en verksamhet, plats eller lokal fungerar för olika människor och grupper. Genom att planera verksamheter och den fysiska miljön på ett genomtänkt sätt skapas trygghet och möjlighet till delaktighet.

Verksamhetsplanering

Tillgänglighetsaspekten ska inkluderas i planeringen av verksamheter.

Att inkludera tillgänglighetsaspekten innebär att gå igenom rutiner för information och fysisk tillgänglighet så att kommunen redan från början planerar verksamheter på ett sätt som gör att alla människor kan ta del av dem. Förvaltningarna ska också arbeta för att öka medarbetarnas kunskap om olika människors behov.

Möten och träffar

Vid möten och träffar ska tillgänglighetsaspekten uppmärksammas.

Det är viktigt att planera och skapa rutiner för hur möten och konferenser ska genomföras så att alla kan delta. Möten ska hållas i lokaler som är doftfria, tillgängliga för personer som använder rullstol/permomobil, har ledstråk för synskadade och hörselteknisk utrustning. Inbjudan, information under mötet och minnesanteckningar ska anpassas så att alla kan ta del av diskussioner och beslut.

Tillgänglig information

Nämnder ska sträva efter att göra sin information tillgänglig för alla.

Kommunen har ansvar för att kommunicera och ha information som är tillgänglig för alla medborgare. Genom att bland annat skriva på lättläst svenska, ha information på flera språk och inläst text kan alla ta del av vad som händer i kommunens verksamheter. Kommunens hemsida och intranät är viktiga kommunikationskanaler till kommunens medarbetare och medborgare.

Kanslienheten på kommunledningskontoret har övergripande ansvar för kommunens informationsarbete. Chefer ansvarar för att ge sin personal möjlighet att arbeta med tillgänglig information inom respektive förvaltnings ansvarsområde.

Uppföljning av respektive nämnd:

- T1: Arbetar förvaltningen med tillgänglig information och fysisk tillgänglighet när man utformar verksamheter? Om ja, ge exempel på hur.
- T2: På vilket sätt beaktas tillgänglighet vid möten och arrangemang för allmänheten, brukare/elever och personal?
- T3: Finns det medarbetare på förvaltningen som arbetar med tillgänglig information. Om ja, på vilket sätt?

Arbetsliv

I Ängelholms kommun ses olikheter som en tillgång och förutsättning för att bli en attraktiv kommun och arbetsgivare. Arbetet med mångfaldsfrågor är ett sätt att rekrytera, utveckla och behålla kompetens. För att ta tillvara mångfald krävs mod och medvetenhet om organisationens normer och värderingar och ledare som vill utveckla sin förmåga att värdesätta olika kompetenser.

Arbetsförhållande

Ängelholms kommun ska ha arbetsplatser med öppet och tillåtande arbetsklimat, fria från diskriminering, trakasserier och särbehandling.

Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ska i möjligaste mån vara anpassad för alla. Varje förvaltning ska diskutera och vidta åtgärder för att förbättra miljön på arbetsplatsen.

Diskriminering och trakasserier får inte förekomma i Ängelholms kommun. Skulle det inträffa ska förvaltningarna ha beredskap och rutiner för att snabbt utreda och ta till åtgärder. Arbetet mot diskriminering och sexuella trakasserier ska inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet på respektive förvaltning.

Chefer ska underlätta för både män och kvinnor att kombinera privat-, familje- och arbetsliv.

Arbetsplatsen ska sträva efter att skapa flexibilitet inom ramarna för respektive uppdrag. Detta kan ske genom att till exempel införa årsarbetstid, göra personalen delaktighet i schemaläggning och ge dem möjlighet att arbeta hemifrån med den teknik som krävs.

Föräldralediga ska kunna ta del av information, utvecklingsåtgärder och andra aktiviteter som genomförs på arbetsplatsen.

Rekrytering

Ängelholms kommun ska arbeta för att utveckla rekryteringsförfarandet så att hela kompetensmarknaden nås.

Chefer ska våga ifrågasätta värderingar och krav i rekryteringsprocessen så att alla sökanden kan komma ifråga för aktuell tjänst. Innan utannonsering av en tjänst ska en tydligt definierad kravprofil utarbetas. Profilen ska ligga till grund för hela rekryteringsprocessen.

Lönefrågor

Osakliga skillnader i löne-, utvecklings- och utbildningsmöjligheter som beror på någon av diskrimineringsgrunderna ska inte förekomma.

Kommunstyrelsen har genom personalutskottet ansvar för den lokala lönebildningen.

Ekonomi- och personalenheten på kommunledningskontoret ansvarar årligen för en omvärldsanalys och sammanställning av de åtgärder som krävs för att upprätthålla kommunens lönepolitik. Analysen sker utifrån centrala avtal, marknadsaspekter, lika/likvärdiga löner och övriga individuella behov.

Lönesättande chefer är ansvariga för den individuella lönesättningen och ska kunna motivera löneskillnader för sina medarbetare.

Uppföljning av respektive nämnd:

- A1: En plan för insatser mot diskriminering och sexuella trakasserier ska finnas som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och vara känd av medarbetarna.

Finns en plan för insatser mot diskriminering och sexuella trakasserier?
Om nej, varför inte?

- A2: Har det senaste årets rekryteringar ökat mångfalden i förvaltningens arbetsgrupp/er? Om ja, på vilket sätt? Om nej, varför inte?
- A3: Analys av kommunens medarbetarenkät för området arbetsliv. Förvaltningarna har till uppgift att utifrån kommunens medarbetarenkät ta fram åtgärder för deras respektive ansvarsområde. Vilka åtgärder planerar nämnden genomföra utifrån enkätens resultat?