

2016-12-01

Kommunkansliet
Personalavdelningen

Diskrimineringspolicy

Inledning

Tjörns kommun vill få våra medarbetare att växa för att därigenom utveckla våra olika verksamheter. För att detta ska bli möjligt krävs att var och en är beredd att öka sina kunskaper, ifrågasätta sina attityder och sina värderingar samt reflektera över sitt eget beteende.

Ledarna i Tjörns kommun har ett särskilt ansvar att skapa, utveckla och tillvarata alla medarbetares förutsättningar, oberoende av ålder, kön, funktionshinder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller trosuppfattning.

Mångfald ger förutsättningar för bredare och djupare kompetens, vilket skapar mervärde för Tjörns kommun och våra kunder.

Diskriminering

Tjörns kommun ska arbeta aktivt för en personalsammansättning på alla befattningsnivåer som speglar mångfalden i samhället. Alla skall behandlas likvärdigt oberoende av ålder, kön, funktionshinder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller trosuppfattning.

Ingen skall uppleva sig diskriminerad som anställd eller som förtroendevald i Tjörns kommun eller som kund i Tjörns kommun. Tjörns kommun skall aktivt medverka till att undvika diskriminerande budskap i olika utåtriktade aktiviteter som t.ex. annonser.

Arbetsmiljön i Tjörns kommun, såsom tillgänglighet till lokaler, skall så långt det är möjligt anpassas så att medarbetare med funktionshinder har möjlighet att arbeta i Tjörns kommun. I vår rekrytering har vi tydliggjort de krav som vi ställer för det lediga arbetet, dessa krav utesluter ej sökande av någon diskrimineringsgrund.

Ansvarsfördelning

Ansvar för att intentionerna i diskrimineringspolicyn efterlevs har varje medarbetare i Tjörns kommun. Varje förvaltningschef rapporterar årligen till personalavdelningen hur arbetet med mångfalden fortskrider. Detta görs i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ledningen inom varje verksamhet har en nyckelroll i arbetet med att främja och tillvarata mångfald inom Tjörns kommun och har det yttersta ansvaret för detta arbete. Även medarbetarna har ett ansvar för mångfaldsarbetet. Det handlar om att respektera och se värdet i varandras olikheter och tillvarata den kreativitet och dynamik som uppstår i mötet mellan människor.

För att mångfaldsarbetet skall lyckas förutsätter det en samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och arbetstagarorganisationer.

2016-12-01

Implementering

Det är av stor vikt att Tjörns kommun kommunicerar sin syn på mångfald till medarbetarna. Detta kommer att genomföras genom riktade informationsinsatser och utbildning till i första hand chefer. Därefter har de att via arbetsplatsträffar informera medarbetarna på de olika arbetsplatserna. Varje medarbetare skall känna till innehållet i mångfaldspolicyn och i sin dagliga verksamhet verka för att dess intentioner upprätthålls och utvecklas. Ledarutvecklingsprogram som genomförs skall innehålla avsnitt om mångfald. Varje chef har också ett speciellt ansvar för att identifiera kandidater med olika bakgrund till ledarutvecklingsprogram, som för blivande ledare.

Uppföljning

Diskrimineringspolicyn lägger grunden för ett långsiktigt arbete med mångfald i Tjörns kommun. Mångfaldsplanen upprättas och förvaltas till att börja med av personalavdelningen men det konkreta arbetet med underlag och aktiviteter som ingår i mångfaldsplanen genomförs av varje chef.

En redogörelse för det interna mångfaldsarbetet kommer att ingå i Tjörns kommuns årsredovisning.

2009-01-26