

# Mångfald i arbetslivet

Mångfaldspolicy för Gotlands kommun 2004-2006,  
fastställd av kommunfullmäktige 2004-08-16

## Inledning

Med mångfald avses en blandning av olikheter som religion, etnisk bakgrund, kön, ålder, funktionsförmåga, sexuell läggning, utbildning, intressen och åsikter.

Gotlands kommuns uppfattning är att mångfald i arbetslivet

- ger ett positivt arbetsklimat som människor söker sig till
- förbättrar vår förmåga att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare
- höjer arbetsplatsernas totala kompetensnivå som leder till att kvalitén i våra verksamheter förbättras
- ökar våra möjligheter att bättre möta våra brukares olika behov.

## Vision

Mångfalden är ett allmänt accepterat begrepp på arbetsplatserna i Gotlands kommun och hela organisationen ser, förstår, värdesätter och tillvaratar individens olikheter, så väl hos medarbetare som hos våra brukare.

## Mål

- Chefer och ledare tar tillvara och utvecklar alla medarbetares kompetens och förstår mervärdet av att medarbetare har olika bakgrund och erfarenheter.
  - Mångfalden medför att våra verksamheter tillförs kompetens och kvalitet och verksamheterna har en god kunskap om brukarnas olika behov.
  - Gotlands kommun har ett förtroende som arbetsgivare och nöjda brukare.
  - Gotlands kommun ska nå en personalsammansättning som i ökad omfattning speglar samhället.
-

## Implementering av Mångfaldspolicy 2004-2006

Ansvar för mångfaldsarbetet fördelas enligt nedan:

- Kommunfullmäktige fast ställer mångfaldspolicyn.
- Kommunstyrelsen ansvarar för implementeringen av mångfaldspolicyn och uppföljning.
- Styrelse/nämnd har ansvaret för att mångfaldsarbete bedrivs inom sitt verksamhetsområde.
- Förvaltningarna gör sin plan utifrån den övergripande policyn och genomför.

Kommunala bolag och stiftelser ska följa Mångfaldspolicy 2004-2006

## Övergripande vägval för att uppnå målet

- Mångfaldskunskap ingår i introduktionen av nya chefer och i ledarutvecklingen "Grunden för ledare" ska innehålla avsnitt om mångfald.
- Rekryteringsprocessen tydliggörs och implementeras i organisationen. Processen finns på intranätet under rubriken: Personal. Länkar finns till lagstiftning inom området.

### Ledare

- har kunskap om och hur mångfalden ger positiva effekter för verksamheten har en föresats att se medarbetare och värdera alla lika samt ha en vilja att skapa mångfald arbetsorganisationen och i arbetsgrupperna
- har utvecklat synen på arbetsförhållandena för att öppna arbetsplatsen för mångfald
- Mångfaldskunskap ingår i introduktionen av nya medarbetare

### Medarbetare

- förstår hur mångfaldens fördelar tas tillvara i det dagliga arbetet.
- känner ansvar för ett öppet, tillåtande och respektfullt arbetsklimat.

## Uppföljning

Uppföljning av mångfaldsarbetet sker årligen enligt mall av styrelse/nämnd under samordning av ledningskontoret.