

*Falköpings kommun har ambitionen att vara en attraktiv arbetsgivare som prioriterar en kontinuerlig utveckling av verksamhet och medarbetare. Arbetsklimatet ska präglas av arbetsglädje, dialog och delaktighet. Kommunen ska främja lika rättigheter och möjligheter för alla och aktivt arbeta för att förebygga och motverka diskriminering.*



## POLICY FÖR MÅNGFALD

Med mångfald avses personer av olika kön eller med könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

### VARFÖR MÅNGFALD?

Kommunen har som mål att öka andelen medarbetare med utländsk bakgrund. Bland annat för att spegla sammansättningen av befolkningen men även av följande skäl.

#### *Kompetensförsörjning*

Genom ett aktivt mångfaldsarbete ökar kommunens förmåga att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetent personal.

#### *Medborgarperspektiv*

Kommuninvånarnas behov av mångfald tillgodoses med en personalsammansättning som präglas av mångfald.

#### *Lagar och avtal*

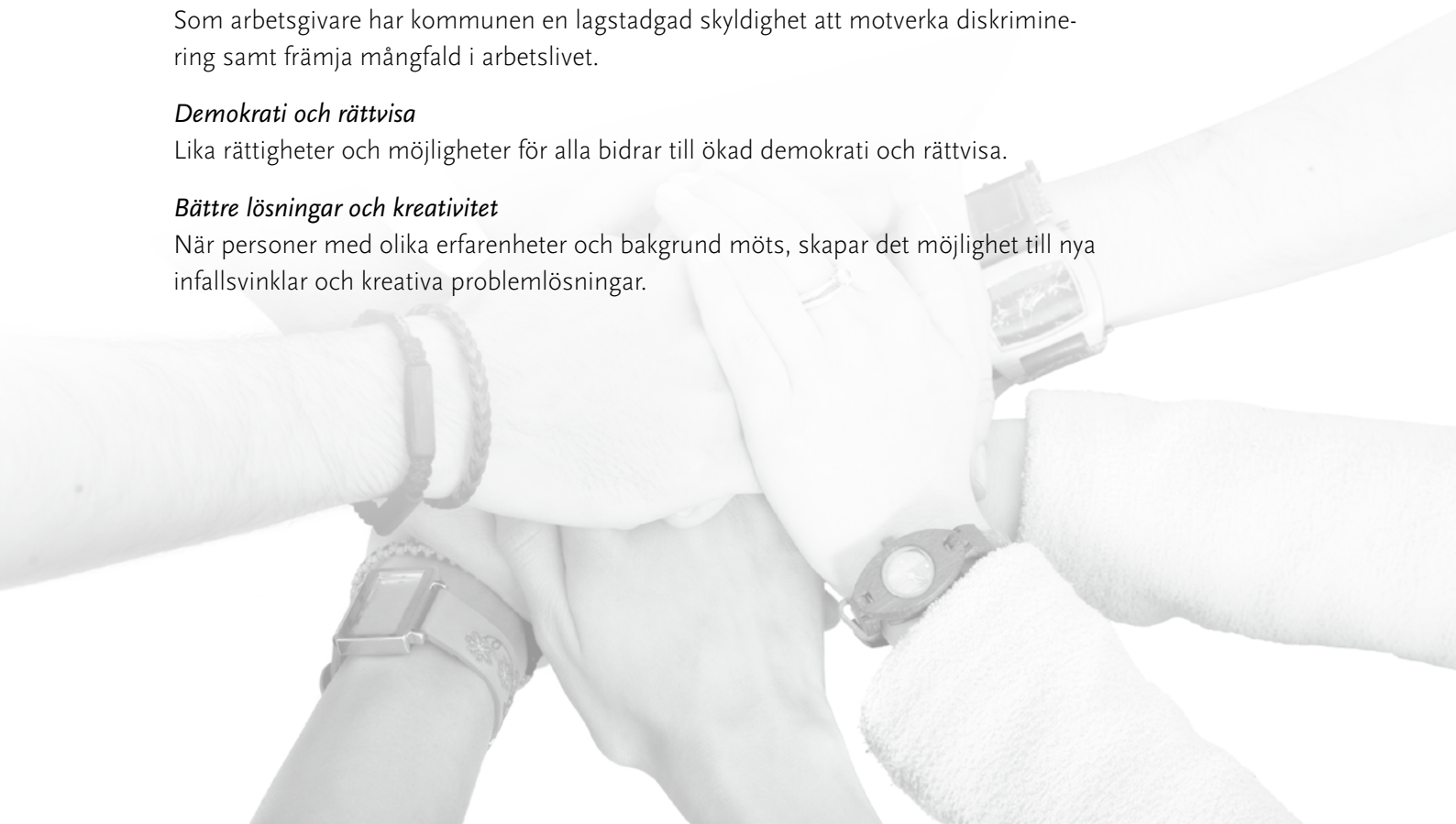
Som arbetsgivare har kommunen en lagstadgad skyldighet att motverka diskriminering samt främja mångfald i arbetslivet.

#### *Demokrati och rättvisa*

Lika rättigheter och möjligheter för alla bidrar till ökad demokrati och rättvisa.

#### *Bättre lösningar och kreativitet*

När personer med olika erfarenheter och bakgrund möts, skapar det möjlighet till nya infallsvinklar och kreativa problemlösningar.



## KOMMUNENS GRUNDSYN PÅ MÅNGFALD

Polycyn för mångfald följer diskrimineringslagarna och kollektivavtal samt omfattar samtliga arbetsplatser och medarbetare i kommunen.

- Arbetsmiljön ska så långt som möjligt anpassas så att medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder har möjlighet att arbeta inom Falköpings kommun.
- Mångfald ska vara en naturlig del av verksamheten och beaktas vid planering, beslut, genomförande och uppföljning.
- Mångfald handlar till stor del om attityder och värderingar. Därför är det angeläget att dessa frågor belyses vid utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper.
- Diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier ska inte förekomma i kommunens organisation.
- Ett aktivt arbete ska ske för att personalsammansättningen på alla befattningsnivåer ska spegla mångfalden i samhället.
- Mångfald ska genomsyra hela rekryteringsprocessen – från behovsanalys till utvärdering.
- Inga osakliga löneskillnader ska förekomma i kommunens organisation.

## ANSVAR

Personalenheten driver det strategiska mångfaldsarbetet och fungerar som stöd till kommunens chefer. Personalenheten bör minst vart tredje år upprätta en övergripande mångfaldsplan där planerade aktiviteter redovisas. Planen kan med fördel integreras med jämställdhetsplanen.

Varje förvaltning bör utforma en mångfaldsplan och aktivt arbeta med mångfald. Planen kan med fördel integreras med jämställdhetsplanen. Nämnden ansvarar för att förvaltningens plan stämmer överens med lagstiftning, kollektivavtal samt kommunens policy för mångfald.

Samtliga chefer ska arbeta för ökad mångfald och ansvarar för att dessa frågor integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut.

Alla medarbetare i kommunen ska ha kännedom om policyn för mångfald och aktivt bidra till att intentionerna uppnås.