

## Mångfaldspolicy

Antagen i Kommunfullmäktige 2006-12-11, DNR 0103/05

### **Ett gemensamt ansvar**

Stenungsunds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna ge medborgarna den vård, omsorg och service som de behöver - nu och i framtiden. Därför behövs ett aktivt utvecklingsarbete på alla nivåer i organisationen i samverkan med de anställda. Ansvar för personalpolitiken vilar i första hand på chefer på alla nivåer men också på varje anställd. Cheferna ska se till att alla anställda känner till kommunens värderingar, visioner och mål. Alla som arbetar i kommunen har skyldighet att skaffa sig kunskap, ta egna initiativ och reflektera över värderingar och förhållningssätt.

För att klara de uppgifterna som invånarna har givit kommunen måste vi som kommunanställda utföra vårt arbete professionellt och med omtanke och respekt. Vi är varandras arbetsmiljö och ansvarar inte bara för våra egna arbetsuppgifter utan också för helheten. Ett fungerande samspel mellan alla anställda är grunden för effektiv verksamhet, god arbetsgemenskap och bra arbetsmiljö.

### **Vår vision**

Stenungsunds kommun bedriver en personalpolitik som tillvaratar och bejakar jämställdhet och mångfald samt medarbetarnas olika kompetenser. Denna politik baseras på kommunens grundläggande värderingar om omtanke, *utveckling* och *livskvalité*. Kommunens grundsyn är att alla människor har lika värde och att ingen diskrimineras på grund av kön, ålder, etnisk tillhörighet, trosbekännelse, sexuell läggning eller funktionshinder.

### **Definition**

Jämställdhet innebär att alla kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet.

Med mångfald avses i detta dokument ålder, sexuell läggning, funktionshinder och etnisk mångfald.

### **Förhållningssätt**

Stenungsunds kommun är en arbetsplats som:

Sätter värde på att vi är olika och ser olikheter som en tillgång.

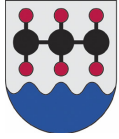
Stimulerar och tar tillvara på de möjligheter som ligger i att människor med olika erfarenheter kan tillföra nya infallsvinklar på hur verksamheten kan genomföras.

Engagemang välkomnas, även när det kommer som kritik, även negativt kan vara positivt särskilt när den levereras tillsammans med konstruktiva förslag.

Kritiskt granskar alla uttalade och outtalade normer som strider mot denna policy.

### **Omtanke**

Grunden i jämställdhets- och mångfaldsarbetet är principen om människors lika värde och



## Stenungsunds kommun

rätten att få vara olik utan att riskera diskriminering. All diskriminering skall aktivt motverkas.

### **Utveckling**

För att utveckla kommunens verksamheter behövs ständig tillförsel av nya idéer och insikter. Människor i olika åldrar med olika social och kulturella bakgrunder ser saker ur olika perspektiv vilket stimulerar till nytänkande. Den heterogena arbetsgruppen har rikare erfarenhetsbas och bättre problemlösningsförmåga. Som serviceorgan åt kommuninvånarna har kommunen alltid ett effektivitetskrav att ständigt försöka omsätta skattemedlen optimalt. I arbetsgrupper där människor trivs och atmosfären präglas av öppenhet och tolerans medför inte bara ökad produktivitet - utan och minskad personalomsättning, lägre sjukfrånvaro och lägre rekryteringskostnader.

### **Livskvalité**

Kommunen har som ambition att erbjuda en offentlig service med mycket hög kvalitet — en förutsättning för kommuninvånarnas livskvalitet. Demografiska förändringar bland kommuninvånarna ställer krav på den kommunala servicen bl. a att ökad andel personer med annan etnisk bakgrund än svensk ökar behovet av flerspråkighet och mångkulturell kunskap. Att kunna möta individen utifrån dennes situation och ge god service kräver den breda kompetens som finns i en heterogen personalstyrka.