

Delpolitik: Mangfoldighed



Mangfoldighed omfatter accept og respekt for, at hvert enkelt individ er unikt og bidrager med noget forskelligt til løsningen af vores kerneopgaver. Mangfoldighed omfatter: køn, seksuel orientering, etnisk oprindelse, alder, fysiske og psykiske tilstande, religiøs overbevisning, politisk orientering, uddannelse, ideologier, værdier og meget mere.

Vi har nultolerance omkring diskrimination af medarbejdere eksempelvis ud fra køn, alder eller etnicitet.

Denne delpolitik understøtter arbejdet med 'Mod på kerneopgaven'.

Formålet med denne delpolitik er:

- At mangfoldighed kan medvirke til at vi kan løse vores kerneopgaver på bedst mulige måde nu og i fremtiden
- At vi løbende udvikler vores måde at arbejde med kerneopgaverne på
- At vi kan tiltrække og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer
- At vi er en organisation, som værdsætter forskelligheder
- At vi, som den største arbejdsgiver i Holbæk Kommune, har en stor forpligtelse overfor vores borgere på kanten af arbejdsmarkedet

Sådan understøtter vi mangfoldighed

I Holbæk Kommune har vi 3 overordnede indsatsområder inden for mangfoldighed, som organisationen på forskellig vis skal arbejde videre med:

1. Rekruttering
2. Fastholdelse og trivsel
3. Innovation

Sådan arbejder vi med mangfoldighed

Denne delpolitik er en overordnet ramme for de 3 indsatsområder, som organisationen skal arbejde med. Lokalt vil der være forskel på hvilke aktiviteter, det giver mening at arbejde med.

Derfor skal ledergrupper, MED-udvalg og TRIO'er, arbejde med mangfoldighed i en sammenhæng med 'Mod på kerneopgaven', for at komme frem til lokale fokusområder.

I vejledningen kan du læse mere om de overordnede fokusområder og, hvordan der skal arbejdes med dem.

Denne delpolitik erstatter tidligere delpolitikker om seniorer og rummelighed og skal ses i en sammenhæng med delpolitikken og vejledningen om rekruttering.

Den gode leder	Den gode medarbejder
Er ved rekruttering opmærksom på, at sammensætte et mangfoldigt ansættelsesudvalg, og er åben overfor at forskellighed i afdelingens medarbejdersammensætning er en styrke og er opmærksomme på bias/forforståelser i vurderingen af kandidater	Tager åbent og nysgerrigt imod alle nye kollegaer
Ønsker at sammensætte en mangfoldig gruppe af medarbejdere, der bidrager med forskellige vinkler til opgaveløsningen	Arbejder konstruktivt sammen med kollegaer uanset baggrund og eventuelle særlige arbejdsvilkår og er med til at gøre mangfoldighed til en fordel for opgaveløsningen
At eventuelle situationer med diskrimination i afdelingen håndteres	Medvirker til at håndtere og forebygger situationer med diskrimination
Er med til at skabe lige muligheder for alle - det vil sige at man uanset køn, alder etnicitet mm. har samme muligheder for løn, arbejdsopgaver og udviklingsmuligheder	Er med til at skabe en god tone på arbejdspladsen som inkluderer alle medarbejdere og med en naturlig accept af alle medarbejders baggrund og forskelligheder såsom seksualitet, etnicitet og køn
Tilstræber at tilpasse medarbejdernes arbejdsvilkår til deres livssituation, og ser derfor positivt på medarbejdernes ønsker om arbejdstid og ændrede arbejdsopgaver	Omfavner og tager hensyn til kolleger med særlige behov
Forpligter sig til at hjælpe personer uden for arbejdsmarkedet gennem forskellige typer af jobordninger	Ser en værdi i alle sine kollegaer, uagtet hvor de er i livet
Sørger for at fastholde seniorer og fortsat at arbejde med deres udvikling samt ser positivt på seniorers ønske om nedsat tid, med bevarelse af pensionen	Seniorer vedligeholder og udvikler deres viden og erfaring
Forpligter sig til at arbejde med forebyggelse, så medarbejdere ikke udstødes af arbejdsmarkedet på grund af nedsat arbejdsevne	
Fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne	

Har du spørgsmål til delpolitikken eller vejledningen kan du henvende dig til HR via HRlinjen@holb.dk.

Delpolitikken er godkendt i Hovedudvalget den 17. december 2020. Delpolitikken samt vejledningen evalueres ultimo 2021.