

PERSONALKONTORET

Likabehandlingsplan 2010 - 2012

Denna plan gäller förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare i Älvdalens kommun

Planen har till ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Planen är ett aktivt ställningstagande för grundläggande demokratiska värden, allas lika värde, respekt för olikheter och för värdet av att se och tillvarata olikheter för att lyckas i att ständigt utveckla och förbättra verksamheten.

Medarbetarna representerar verksamheten i mötet med medborgarna.

Vår vision

Älvdalens kommun är en attraktiv arbetsgivare. Med ett gott medarbetarskap genom delaktighet, samverkan och balans mellan arbete och fritid ges förutsättningar för vår **gemensamma samhällsutveckling**

Våra värderingar

Vi har alla lika värde

Delaktighet

Lojalitet och solidaritet i utvecklande gemenskap

Samverkan

Möjlighetsorienterat förhållningsätt

Tillåtande

Frågan är fri

Jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet som ska beaktas när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsvillkor.

Syfte

Älvdalens kommun eftersträvar att arbetet ska vara attraktivt för alla med möjligheter till yrkesmässig utveckling, delaktighet och inflytande på alla nivåer i organisationen.

För att nå syftet krävs:

- Ökad medvetenhet – självgranskning av värderingar, attityder och normer
- Ökad kunskap utifrån diskrimineringsgrunderna
- Fördjupad kommunikation i ett öppet klimat
- Nolltolerans mot trakasserier
- Aktiva insatser för att främja likabehandling och jämställdhet samt motverka diskriminering
- Jämställdhetsperspektivet ska genom planerade insatser integreras i den löpande verksamheten

Aktiva insatser under en treårsperiod – ett förpliktande 9-punktsprogram**Utvecklingsområden****1 Makt och inflytande**

- särskilda satsningar på chefsstöd till chefer med mer än 30 underställda ur arbetsmiljö- och hälsoperspektiv.
- utbildning (ar) i genusperspektiv, integration och mångfald för chefer.

2 Arbetsmiljö och hälsa

Öka kunskapen om samband mellan arbetsmiljöförhållanden och kvinnors ohälsa inom vård/omsorg, socialt arbete, skolan och lokalvård (där de högre sjukskrivningstalen finns).

3 Rekrytering

Vid all rekrytering ska vi vara uppmärksamma på värderingar och okunskap som kan leda till s.k. indirekt diskriminering. Vi ska sträva efter att nå en jämn könsfördelning och mångfald inom alla verksamhetsområden. Detta gäller även när extern rekryteringskompetens anlitas.

4 Trakasserier

Det ska finnas en handlingsplan som tydligt anger vilka rutiner som gäller hos arbetsgivaren vid fall av trakasserier, kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier. I planen ska anges att medarbetaren ska vända sig till närmsta chef, facklig företrädare eller personalkontor.

5 Lönefrågor

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren årligen kartlägga och analysera lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet sker i en partsammansatt arbetsgrupp. Hos arbetsgivaren ska finnas en handlingsplan för jämställda löner, vilken utvärderas årligen.

Förstärknings- och förbättringsområden

6 Konsekvensbedömningar

Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska en riskbedömning göras (avser risker för ohälsa och olycksfall) vid planering av ändringar i verksamheten:
Befintliga rutiner för riskbedömningar ska granskas och kompletteras så att Likabehandlingsplanen följs och att där också beaktas konsekvenserna för kvinnor respektive män.

7 Statistik

Personalkontoret ska i samarbete med avdelningarna successivt förbättra statistikredovisningen i syfte att kunna följa utvecklingen bättre på de områden vi prioriterat (enligt 1 – 5 ovan) i Diskrimineringslagen.

8 Goda exempel

Samtliga verksamheter ska aktivt söka efter och lyfta fram positiva insatser och goda exempel i likabehandlingsplanen.

9 Integrering

Innehållet i likabehandlingsplanen ska integreras i den löpande verksamheten med målet att bli en naturlig del av vardagsdialogen. Under kommande period **ska** planens budskap, åtaganden och kunskapsområden påverka innehåll/upplägg av följande aktiviteter;
arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, samverkan, ledarutveckling, arbetsmiljöutbildning, friskvårdsutbildning, politikerutbildning och introduktion av nyanställda.

Varje avdelning ska i anslutning till att verksamhetsplanen fastställs, formulera avdelningens egna mål utifrån de prioriterade insatsområdena i den här övergripande planen.

Definition av några begrepp

Kön: att någon är kvinna eller man

Könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna, man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön

Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

Religion eller annan trosuppfattning: som har sin grund i, eller samband med, en religiös åskådning

Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå

Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Ålder: uppnådd levnadslängd

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

Kränkande särbehandling: återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap

Jämställdhets integrering: strategi som innebär integrering av ett jämställdhetsperspektiv

(ur Diskrimineringslagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling)