

Likabehandlingspolicy

Likabehandlingspolicy för Gotlands kommun
fastställd av kommunstyrelsen 2009-12-14

Inledning

Gotlands Kommuns likabehandlingspolicy utgår från tanken om alla människors lika värde som den t ex kommer till uttryck i regeringsformen samt i FN's deklaration om de mänskliga rättigheterna.

Gotlands Kommun har målsättningen att vara en attraktiv arbetsgivare, som främjar alla människors lika värde och rättigheter.

Vision

Likabehandling är grunden i värderingarna för Gotlands kommun. Kommunen ser, förstår, värdesätter och tillvaratar individers olikheter såväl hos medarbetare som hos brukare och kunder.

Syfte

Syftet är att erbjuda lika villkor och möjligheter i arbetslivet och att motverka diskriminering.

Ambitionen är att se och möta människor som individer och se de möjligheter till utveckling som detta ger.

Mål

Alla medarbetare i Gotlands kommun upplever sig lika behandlade oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

- *Jämställdhet*
Kommunen vidtar aktiva framåtsyftande åtgärder i arbetslivet för att främja lika rättigheter och möjligheter för båda könen.
- *Mångfald*
Kommunen vidtar aktiva framåtsyftande åtgärder i arbetslivet för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

Ansvar och implementering

Varje styrelse/nämnd ansvaras för att likabehandlingspolicyn med riktlinjer implementeras i förvaltningen samt att handlingsplaner för jämställdhet upprättas, genomförs och följs upp.

Riktlinjer för arbetet med likabehandling i Gotlands kommun

Syfte

Alla medarbetare i Gotlands kommun upplever sig lika behandlade oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

Implementering av likabehandlingspolicyn

Policyn är ett stöd och ett redskap för att främja jämställdhets- och mångfaldsarbetet i arbetslivet i Gotlands kommun.

- **Kommunfullmäktige** fastställer likabehandlingspolicyn.
- **Kommunstyrelsen** har det övergripande ansvaret för kommunens jämställdhets och mångfaldsarbete.
- **Styrelse/nämnd** har ansvaret för handlingsplaner inom sitt verksamhetsområde.
- **Varje förvaltning**
 - arbetar målinriktat för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet
 - upprättar minst vart tredje år en jämställdhetsplan med konkreta mål utifrån den övergripande policyn och egna kartläggningar
 - planen skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatserna och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder förvaltningen avser påbörja eller genomföra under de kommande åren.
 - planen skall också innehålla en **lönekartläggning och handlingsplan** för ev. ojämsställda löner pga kön. Revideringen av handlingsplanen för jäm ställda löner skall göras **varje år**.
 - organisera jämställdhetsarbetet utifrån verksamhetens karaktär och storlek.
 - beskriva hur arbetet utvärderas årligen i samband med bokslutet.

Kommunala bolag och stiftelser följer likabehandlingspolicyn i tillämpliga delar.

Förvaltningarna skall ha en aktuell handlingsplan för jämställdhetsarbetet år 2009. Planen skall revideras senast om tre år. Lönekartläggning skall genomföras varje år och fullgöras första gången år 2009.

Aktivt främja mångfalden

Det finns inga krav i lagen att mångfaldsarbetet skall beskrivas i en plan. DO (diskrimineringsombudsmannen) rekommenderar dock för bästa effekt att arbetet för att förebygga diskriminering sker planmässigt.

Uppföljning

Kommunstyrelsens uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet sker årligen i samband med årsredovisningen. Samordning sker av ledningskontoret.
