



Diskrimineringsplan 2011-2014

Inledning

Den samlade Diskrimineringslagen trädde i kraft 2009-01-01. Lagen har enligt § 1 till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter avseende

- Kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

Planen ska vara ett stöd för att förhindra diskriminering och omfattar alla kommunala verksamheter, för att undvika särbehandling som direkt eller indirekt missgynnar, kränker och/eller begränsar individens handlingsutrymme och valmöjligheter.

Organisation

- Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för diskrimineringsplanen.
- Samtliga chefer har ansvar för att implementera planen.
- Den av kommunen antagna organisation för arbetsmiljö har ansvar för planen.

Arbete mot diskriminering

- Alla verksamheter i kommunen ska präglas av ett bemötande som innebär respekt för individen.
- Lika rättigheter och möjligheter skall vara norm.

Stöd vid diskriminering

- Anställda som anser sig utsatt för diskriminering skall vända sig till närmaste chef/arbetsledare.
- Den som anser sig diskriminerad ska få stöd av Arbetsgivarenhet.

Åtgärder

- De i lagen påtalade diskrimineringsgrunderna skall beaktas i det dagliga arbetet och präglade samtliga arbetsplatser.
- Det är viktigt att de anställda på inget sätt diskrimineras, samt att de i sin yrkesutövning ej utsätter våra brukare för diskriminerande uttryck eller handlingar.
- Varje chef har ansvar för att identifiera diskriminering i sin verksamhet samt åtgärda uppkomna situationer.
- Alla anställda har ett gemensamt ansvar för att motverka diskriminerande åsikter eller värderingar.

Uppföljning och redovisning

- Kommunstyrelsen har ansvar för årlig uppföljning av planen

Antaget av kommunstyrelsen 2011-02-21, § 24

