

Policy för mänskliga rättigheter

Den här policyn bygger på kommunens övertygelse att alla människor har rätt att bedömas utifrån sin egen person och sina egna handlingar, inte utifrån härkomst, grupptillhörighet, kön eller sexuella läggning. Orsa kommun ser FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna som en självklar bas för allt arbete. Den täcker in samtliga de diskrimineringsgrunder som omnämns i svensk lagstiftning. Deklarationen innehåller 30 artiklar. Själva grunden är de två första artiklarna:

Artikel 1 Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.

Artikel 2 Var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt. Ingen åtskillnad får heller göras på grund av den politiska, rättsliga eller internationella status som råder i det land eller det område som en person tillhör, vare sig detta land eller område är oberoende, står under förvaltarskap, är icke-självstyrande eller är underkastat någon annan begränsning av sin suveränitet.

Av detta följer att Orsa kommun som organisation inte tolererar uttryck för diskriminering eller kränkande särbehandling *i något sammanhang*. Det gäller i samhället i stort, liksom i den egna organisationen. Inom den egna organisationen tolererar vi inga kränkande handlingar mot enskilda anställda som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsgemenskapen. Tillfälliga problem och meningsmotsättningar kan alltid uppstå och räknas inte som uttryck för kränkande särbehandling. Gränsen passeras när personkonflikten inte längre är ömsesidig och handlingarna är ensidiga och oetiska.

Kartan över uttryck för diskriminering och kränkande särbehandling är stor och snårig. Det är lätt att snärja in sig i diskussioner kring begrepp istället för i sakfrågor. Därför fastslår vi i denna policy att vi oavsett vad man lägger i betydelsen av begreppen inte tolererar att människor bedöms på andra grunder än utifrån sina handlingar.

Vid varje tillfälle där de mänskliga rättigheterna i någon form kränks skall kommunen som organisation agera kraftfullt enligt det handlingsprogram som finns kopplad till denna policy. Ansvar för att uppmärksamma kränkningar av vars och ens rättigheter vilar på varje medarbetare i organisationen.

Ansvar

Alla anställda har ansvar för att de mänskliga rättigheterna följs.

Alla har ansvar för att skapa en organisation och arbetsmiljö som i sig själv tar bort grogrunden för kränkande beteenden. Det innebär att vi måste skapa en arbetsmiljö där vi är lyhörda och öppna för varandras olikheter och rätten att uttrycka våra olika åsikter. Det innebär också att vi får argumentera och debattera varandras åsikter, men samtidigt att vi måste acceptera demokratiska beslut, även om vi ogillar dem.

Det är varje arbetsledares ansvar att andemeningen i policyn för mänskliga rättigheter i Orsa kommun är känd bland de anställda och efterföljs.

Det är varje förvaltningschefs ansvar att skapa möjligheter för personalen att utvecklas i sitt arbete och att se till att de har meningsfulla uppgifter. Detta för att skapa den eftersträvade arbetsmiljön.

Det är respektive nämnd och styrelses ansvar att bevaka att arbetsledare lever upp till sitt ansvar. Kommunstyrelsen har genom sitt yttersta ansvar för att leda kommunen också det yttersta ansvaret för denna policy.

Barn- och utbildningsnämnden har ett extra ansvar för att föra ut värderingarna till våra yngre medborgare och deras föräldrar. Det är varje skolenhets ansvar att respektive enhets likabehandlingsplan följs.

Rutiner

Alla uttryck för diskriminering skall rapporteras till närmaste chef som utreder ärendet och beslutar om åtgärd.

Vid nyanställning skall den nye medarbetaren informeras om policyn.

Vid varje fall av diskriminerande handling skall arbetsledaren omgående genomföra ett samtal med den utsatte och med den anklagade medarbetaren var för sig.

Vid upprepade förseelser inom ett arbetslag skall saken även diskuteras gruppvis.

Är man osäker på hur man ska agera, kontakta personalkontoret.

Vid grova förseelser skall händelsen polisanmälas.

Handlingsprogram

Policyn för mänskliga rättigheter skall kommuniceras med samtliga medarbetare

Aktiviteter på temat skall genomföras årligen, gruppvis eller över förvaltningsgränserna. Aktiviteterna ska planläggas i Stratsys under målområdet Orsaandan.

Det bästa medlet mot diskriminering och kränkande handlingar är att skapa en arbetsmiljö där alla känner att de har en möjlighet att utvecklas i sitt arbete, att man har meningsfulla uppgifter och att man har möjlighet att påverka sitt arbete. Detta måste vara ett ständigt pågående arbete i kommunen och samverkansavtalet är det främsta verktyget och forumet för detta arbete.

Uppföljning av policyn och incidentrapportering sker årligen till kommunstyrelsen.

Policyn görs tillgänglig på kommunens intranät och på kommunens webbsida.

Mer information om de mänskliga rättigheterna finns på regeringens hemsida

www.manskligarattigheter.gov.se

Mer information om kränkande särbehandling finns på Arbetsmarknadsverkets hemsida

www.av.se

Mer information om diskriminering finns hos Diskrimineringsombudsmannen, www.do.se