

Likabehandlingsdirektiv

Innehåll

Syfte och omfattning.....	1
Allmänt.....	1
Syftet med likabehandling.....	1
Lagstiftning.....	1
Ansvar och roller.....	2
Beskrivning.....	2
Vad är likabehandling.....	2
För vem gäller likabehandling.....	2
Varför behövs likabehandling.....	3
Referenser.....	3
Dokumentinformation.....	3

Syfte och omfattning

Syftet med direktivet är att beskriva kraven för att uppfylla Likabehandlingspolicyn.
Direktivet gäller även för landstingsfinansierad privat vård.

Direktivet ska ligga till grund för och styra arbetet för jämställdhet och jämlikhet inom Landstinget Gävleborg.

Arbetet ska bedrivas i enlighet med gällande lagar och föreskrifter så att kraven på god kvalitet, patient- och rättssäkerhet tillgodoses.

Arbetet skall ingå i ordinarie planerings-, besluts-, genomförande- och uppföljningsarbete.

Allmänt

Syftet med likabehandling

Landstingsfullmäktige fastställde år 2012 en likabehandlingspolicy. Denna innebär att;

- Alla har samma rättigheter och möjligheter
- Allas kunskaper och erfarenheter tas tillvara
- Underrepresenterade grupper stärks
- Likabehandlingsarbetet är en del av kvalitetsarbetet

Lagstiftning

Förutom likabehandlingspolicy och detta direktiv är följande lagar styrande för arbete för likabehandling;

Diskrimineringslag (2008:567)

Hälso- och sjukvårdslag (1982:763)
Arbetsmiljölag (1977:1160)
Föräldraledighetslag (1995:584)

Ansvar och roller

Ansvar för jämlikhet och jämställdhet vilar på två ben. Ett arbetsgivaransvar för medarbetarna och ett ansvar för att landstingets medarbetare bemöter, ger service och god vård på lika villkor till alla medborgare och efter deras olika förutsättningar.

- Landstingsstyrelsen fastställer direktivet och avsätter resurser för att genomföra direktivets krav.
- Landstingsdirektör ansvarar för att handlingsplaner arbetas fram, fastställs och revideras vid behov samt att landstingets verksamheter arbetar utifrån direktivet och handlingsplaner.
- Ansvariga chefer på olika nivåer säkerställer att respektive verksamhet arbetar utifrån handlingsplanen och konkretiserar arbetet genom lokala rutiner.
- Medarbetare följer intentioner i direktiv, handlingsplan och lokala rutiner.

Landstinget ska säkerställa att erforderlig kompetens finns att tillgå inom organisationen för att utgöra ett stöd i likabehandlingsarbetet.

Landstinget antog år 2009 den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män (CEMR-deklARATIONEN). DeklARATIONEN innebär att Landstinget Gävleborg offentligt tar ställning för principen att jämställdhet och jämlikhet ska råda mellan flickor och pojkar, kvinnor och män. En handlingsplan för att genomföra åtagandet ska finnas.

Beskrivning

Vad är likabehandling

Med detta avses lika villkor, rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, social eller politisk tillhörighet.

För vem gäller likabehandling

Likabehandling ska gälla såväl för landstingets medarbetare som för patienter/studerande/brukare/besökare/samarbets- och avtalspartners och förtroendevalda.

Varför behövs likabehandling

I Landstinget Gävleborg såväl som i samhället i övrigt skall ingen behöva bli diskriminerad. Det är ytterst en fråga om rättvisa och demokrati.

Referenser

Dokumentnamn	Plats
Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män	http://www.plexus.lg.se/upload/Plexus/Koncernledning/Kommunikation/LX/Handlingar%20LF/Fullm%C3%A4ktige%2030-09-09/Europeiska%20dekl%20..CEMR-deklaration.pdf
Nationella jämställdhetspolitiska mål	http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/14257
Fns deklARATION om mänskliga rättigheter	http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/fns-allmana-forklaring-om-de-manskliga-rattigheterna/
Fns barnrättskonvention	http://www.unicef.se/barnkonventionen/barnkonventionen-i-olika-versioner
Fns kvinnokonvention	http://www.kvinnokonventionen.se/kvinnokonventionen/kvinnokonventionen.asp
Nationell handlingsplan förhandikappolitiken	http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/1478

Dokumentinformation

Detta direktiv är fastställt av Markus Lindroos, tf HR-direktör, efter beslut i Landstingsstyrelsen 2012-06-20, § 155.