



Alvesta
kommun

Alvesta kommun

Handlingsplan för hbtqi-arbete 2024-2026

PROGRAM **PLAN** POLICY RIKTLINJE

Beslutat av: Kommunstyrelsen, §26/2024
Beslutsdatum: 2024-03-05
Gäller från och med: 2024-03-05
Giltighetstid: 2026-12-31
Dokumentet gäller för: Nämnder och styrelser i Alvesta kommun
Ansvarig för uppföljning: Kommunledningsförvaltningen, HR-avdelningen
Diarienummer: KS 2024-00084 1.3.1



Innehållsförteckning

Inledning och bakgrund	3
<i>Nationella strategier och handlingsplaner.....</i>	<i>3</i>
<i>Uppdrag från kommunfullmäktige.....</i>	<i>3</i>
Syfte och utgångspunkter.....	3
Målsättningar och aktiviteter	4
<i>Målområde 1 – Rätt kompetens.....</i>	<i>5</i>
<i>Målområde 2 – Attraktiv arbetsgivare.....</i>	<i>6</i>
<i>Målområde 3 – Trygg och inkluderande kommun</i>	<i>7</i>
Begrepp och definitioner	8



Inledning och bakgrund

Nationella strategier och handlingsplaner

Det finns sedan 2021 en nationell handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. Den kompletterar den nationella strategin för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck som regeringen antog 2014.

Uppdrag från kommunfullmäktige

Hot och hat liksom diskriminering mot hbtqi-personer förekommer i vårt samhälle. Hbtqi-personer har också sämre psykisk hälsa än befolkningen i stort. Det är därför viktigt att Alvesta kommunkoncern är med och arbetar för att säkerställa hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter.

I Mål och budget för 2022 fick kommunstyrelsen ett särskilt uppdrag att påbörja arbetet med hbtqi-frågor inom ramen för social hållbarhet och folkhälsa och arbetet ska fortsätta enligt särskilt uppdrag i Mål och budget 2023.

Syfte och utgångspunkter

Handlingsplanen för hbtqi-arbete 2024-2026 syftar till att utgöra grund för ett systematiskt och aktivt hbtqi-arbete i Alvesta kommunkoncern. Handlingsplanens aktiviteter ska vara ett stöd i arbetet med att säkerställa hbtqi-perspektivets inkludering och integrering i organisationens arbete.

Handlingsplanen utgår från den nationella handlingsplanen, regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter och diskrimineringslagen (2008:567).

Handlingsplanen utgår även från kommunkoncernens värdegrund som syftar till att skapa en bättre vardag för både invånare och medarbetare. I värdegrunden framgår att alla medarbetare ska arbeta för allas lika värde och rättigheter samt bemöta alla med respekt.



Målsättningar och aktiviteter

Den övergripande målsättningen är att Alvesta kommun ska bedriva ett aktivt och systematiskt arbete med hbtqi. Kommunens verksamheter ska präglas av en öppen attityd och respekt för andra människors olikheter och lika värden. Alvesta kommun ska arbeta för att normer som exkluderar, diskriminerar eller kränker ska motverkas.

Alvesta kommun vill höja medvetenheten och kunskapen om hbtqi bland alla medarbetare, förtroendevalda och kommuninvånarna i stort.

Detta ska göras genom att på olika nivåer informera och kompetensutveckla förtroendevalda, chefer och medarbetare. Vidare ska alla som har kontakt med Alvesta kommun oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning bemötas på ett respektfullt sätt.

Utifrån den övergripande målsättningen för det systematiska hbtqi-arbetet har tre målområden med konkreta aktiviteter formulerats:

1. Alvesta kommuns förtroendevalda, chefer och medarbetare ska ha kompetens inom hbtqi-frågorna.
2. Alvesta kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsgivare för alla oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.
3. Alvesta kommun ska vara en trygg och inkluderande kommun för alla oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.



Målområde 1 – Rätt kompetens

Alvesta kommuns förtroendevalda, chefer och medarbetare ska ha kompetens inom hbtqi-frågorna

Alla förtroendevalda, chefer och medarbetare i Alvesta kommun är delaktiga i att verksamheten håller en god kvalitet utifrån invånarnas behov och intressen. Det kräver att organisationen har kompetens inom hbtqi-frågor och kunskap om hur detta förhåller sig till övriga diskrimineringsgrunder samt att ett normkritiskt förhållningssätt tillämpas genomgående.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig	Kommentar
<p>Utbildningsinsatser genomförs för tjänstemän och förtroendevalda.</p> <p>Under 2024 utbildas alla chefer och förtroendevalda.</p>	2024	HR-avdelningen	<p>Utbildning för chefer sker vid chefsmöte.</p> <p>Utbildning för förtroendevalda sker via utbildningspaket som redan finns hos andra aktörer</p>
Medarbetare ska ha tagit del av utbildningsmaterial under APT.	2024 - 2026	Respektive chef	Presentationsmaterial tas fram som stöd till cheferna av HR-avdelningen
Vissa enheter och arbetsgrupper inom kommunala verksamheter hbtqi-certifieras (alternativt diplomas).	2025 - 2026	Respektive nämnd	Varje nämnd avgör om och vilka verksamheter som eventuellt ska certifieras alternativt diplomas utifrån behov och nytta.



Målområde 2 – Attraktiv arbetsgivare

Alvesta kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsgivare för alla oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Alvesta kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och ha en organisation med god arbetsmiljö, som bidrar till att alla medarbetare kan och vill prestera sitt bästa på arbetet. Arbetsplatserna ska vara fria från kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. Respekt, lyhördhet och ett inkluderande förhållningssätt ska prägla arbetet och relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig	Kommentar
Hbtqi frågan integreras i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet genom att bli en del av den årliga uppföljningen.	Årligen	Respektive chef	



Målområde 3 – Trygg och inkluderande kommun

Alvesta kommun ska vara en trygg och inkluderande kommun för alla oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

I Alvesta kommun ska alla känna sig inkluderade, välkomna och lika mycket värda. Oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck ska alla uppleva trygghet i att kunna verka och leva som den anser sig vara. Alvesta kommun ska ta tillvara på och värna om den kraft som finns hos invånare och det civila samhället.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig	Kommentar
Alvesta kommun kommuniceras som en inkluderande kommun.	2024 - 2026	Alla som gör någon form av kommunikationsmaterial	Information från kommunen ska såväl språkligt som bildmässigt omfatta, eller inte exkludera hbtqi-personer. Exempelvis ska hbtqi-perspektivet inkluderas vid framtagande av nytt material såsom informationsmaterial, enkäter, blanketter etc.
Kommunens värdegrund aktualiseras regelbundet för att säkerställa att vi är en trygg och inkluderande kommun.	2024 - 2026	Alla såväl tjänstepersoner som förtroendevalda	



Begrepp och definitioner

Begrepp	Definition
Hbtqi	Ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queer- och intersexpersoner.
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning (juridisk definition).
Kön	Kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön (juridisk definition).
Könsidentitet och könsuttryck	Könsidentitet innebär det kön en person identifierar sig med. Det kan vara kvinna, man, inget alls eller både och. Könsuttryck innebär hur en person uttrycker sitt kön, till exempel genom kläder, frisyr och kroppsspråk.
Normer	De outtalade förväntningarna, föreställningarna, reglerna och idealen som vi lever efter och som symboliserar det som anses vara det "normala". Fungerar exkluderande mot dem som inte passar in i de outtalade ramarna.
Normkritik	Ett perspektiv som syftar till att synliggöra och granska vilka normer som styr våra föreställningar och värderingar. Att synliggöra exkluderande strukturer som sorterar in människor i hierarkier utifrån exempelvis kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.