

Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2013-2016

Antagen av kommunstyrelsen 2013-xx-xx



tyresö kommun



Likabehandlingspolicy för Tyresö kommun

Tyresö kommun och dess verksamheter ska kännetecknas av ett respektfullt bemötande av alla människor, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Tyresö kommun fördömer alla former av diskriminering och tolererar inte att detta förekommer i kommunens verksamheter.

- Alla som söker sig till, tar del av eller är delaktiga i kommunens verksamheter ska bemötas med respekt och känna sig synliggjorda.
- Alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter i sitt arbete, lika anställnings- och andra arbetsvillkor samt lika möjligheter till utveckling.
- Kommunens interna och externa informationsmaterial ska utformas så att olikheter bejakas och synliggörs.

Likabehandlingsplan för Tyresö kommun

Planens utgångspunkt

Utifrån Tyresö kommuns likabehandlingspolicy, antagen av kommunfullmäktige 2012-11-20, ska likabehandlingsperspektivet avspeglas i det dagliga arbetet i alla verksamheter i Tyresö kommun.

Arbetet med likabehandling är ett strategiskt viktigt verktyg för att skapa en kommun som tillgodoser och tar tillvara alla medborgares, besökares och medarbetares resurser och behov. Likabehandlingspolicyn och planen utgår från diskrimineringslagen. Tillämpningen ska ha tydliga kopplingar till kommunens styrprocess och årshjul.

Likabehandlingsperspektivet ska vägas in i alla beslutsprocesser i Tyresö kommun.

Planen lyfter fram tre områden:

- kompetens och utveckling
- medvetenhet och bemötande
- synliggörande och tillgänglighet

Planen utgår från tre perspektiv:

- medborgare
- besökare
- medarbetare

Ansvar och uppföljning

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för likabehandlingsplanens tillämpning.

Kommunövergripande riktlinjer utifrån planen fastställs av kommundirektören. Ansvar för lokala handlingsplaner samt lokala riktlinjer och rutiner ligger hos respektive förvaltning. Uppföljning av handlingsplaner och åtgärder ska följa kommunens styrprocess och årshjul.

Kostnader i samband med genomförandet av kommunens gemensamma likabehandlingspolicy och plan ska rymmas inom ordinarie verksamhet.

Planen är fastställd av kommunstyrelsen 2013-xx-xx och ska gälla under perioden 2013-2016.

Kompetens och utveckling

Alla förtroendevalda och medarbetare i Tyresö kommun ska ha kunskap om och tillämpa kommunens likabehandlingspolicy i respektive verksamhet och i sitt arbete.

Kunskap och kompetens är en nyckelfaktor för att skapa en kommun och en arbetsplats där alla människor inkluderas och där deras resurser ses och tas tillvara. I syfte att öka och utveckla kompetensen kring likabehandling ska alla verksamheter söka och ta del av relevant kunskap och erfarenhet inom sina respektive områden.

Likabehandlingsperspektivet ska även inkluderas i kommunens kvalitets- och utvecklingsarbete med tydligt medborgarfokus. För att nå framgång i likabehandlingsarbetet ska resursfördelning och utformning av handlingsplaner och beslutsunderlag utvärderas. Kommunens medarbetare ska vidare ges möjlighet att ifrågasätta och analysera den egna verksamheten i sitt löpande arbete.

Medvetenhet och bemötande

Medborgare, besökare, och medarbetare ska i Tyresö kommun mötas av ett öppet förhållningssätt och bemötande.

Kvaliteten på kommunens service påverkas av förhållningssätt och värderingar vad gäller likabehandling. Likabehandlingsarbetet ska bidra till medvetenhet om egna attityder i likabehandlingsfrågor så att medborgare, besökare och medarbetare får likvärdig service, möjligheter och rättigheter.

Chefers attityd till likabehandlingsfrågor har avgörande betydelse för medarbetarnas inställning. Kultur skapas genom det som uppmärksammas och belönas. Chefer har därför ett särskilt ansvar för att skapa hög medvetenhet kring och förutsättningar för att löpande arbeta med dessa frågor.

Synliggörande och tillgänglighet

Kommunens verksamhetsplanering och planeringen av den fysiska miljön ska utgå från likabehandlingsperspektivet.

För att medborgare, besökare och medarbetare ska känna sig inkluderade i kommunens verksamheter, känna trygghet och ha möjlighet till delaktighet är det viktigt att de både känner sig synliggjorda och fysiskt kan ta del av kommunens service.

Likabehandlingsperspektivet ska avspeglas i kommunikationen med och kontakten inom kommunen, med kommunens bolag och de verksamheter som kommunen har avtal med. Kommunen ansvarar för att bejaka och synliggöra olikheter i sitt

informationsmaterial och för att ha information som är tillgänglig för medborgare, besökare och medarbetare.

Kommunen som arbetsgivare

För att lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska råda för alla ska Tyresö kommun arbeta målinriktat och med aktiva åtgärder.

Arbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. I Tyresö kommun sker detta på kommunövergripande nivå genom beredning i kommunens centrala arbetsmiljögrupp och behandling i den centrala samverkansgruppen. Motsvarande ordning ska tillämpas på förvaltningsnivå.

Tyresö kommun ska som arbetsgivare aktivt verka för att

- Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön och arbetsförhållandena ska vara lämpliga för alla medarbetare.
- Alla medarbetare ska kunna förena arbetsliv och föräldraskap.
- Ingen medarbetare ska bli utsatt för trakasserier på sin arbetsplats.
- Samtliga rekryteringar ska ske på ett professionellt sätt med fokus på den sökandes kompetens.

Jämställdhet¹

Diskrimineringslagen kräver att kommunen som arbetsgivare vart tredje år ska upprätta en *plan för sitt jämställdhetsarbete* utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Kommunen ska även kartlägga, analysera och bedöma om *förekommande löneskillnader* har direkt eller indirekt samband med kön, i så fall ska en handlingsplan upprättas ("lönekartläggning").

- Den lönekartläggning², som enligt lagen ska göras vart tredje år, ska i Tyresö följas upp varje år.

¹ Diskrimineringslagen Kap 3, §§4-9, 13

² Diskrimineringslagen Kap 3, §§ 10-12

- Osakliga löneskillnader på grund av kön för likvärdiga arbeten ska förebyggas och förhindras.

Utbildning

Likabehandlingsfrågor ska inkluderas i kommunens återkommande utbildningsinsatser för chefer och medarbetare. För perioden 2013-2016 ska ett särskilt fokus läggas på information och utbildning om hbt, det vill säga homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Kommunen ska bedriva ett målinriktat arbete som syftar till att ge alla chefer och medarbetare ökad kunskap och relevant hbt-kompetens för respektive yrkesområde. Målet är att alla medarbetare genom ökad medvetenhet om sina egna attityder i hbt-frågor kan bidra till att skapa ett öppet förhållningssätt till personer med hbt-identitet så att de får det bemötande och den service som motsvarar deras behov.

I detta ingår att se över kommunens information och kommunikation så att den såväl språkligt som bildmässigt innefattar personer med hbt-identitet samt beaktar hbt-perspektivet vid val av kommunikationskanaler.

Kommunen som utbildningsanordnare³

Kommunen ska enligt diskrimineringslagen även i sin egenskap av *utbildningsanordnare* varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, dels förebygga och förhindra trakasserier.

³ Diskrimineringslagen Kap 3, §§14-15