

Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2022-2024

Antagen av kommunstyrelsen 2021-

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

Utifrån Tyresö kommuns likabehandlingspolicy, antagen av kommunfullmäktige 2012-11-20, ska likabehandlingsperspektivet avspeglas i det dagliga arbetet i Tyresö kommuns verksamheter. Likabehandlingspolicyn och planen utgår från diskrimineringslagen.

Planen riktar sig till medborgare, besökare och medarbetare i Tyresö kommun. Arbetet med likabehandling är ett strategiskt viktigt verktyg för att skapa en kommun och arbetsplats som tillgodoser och tar tillvara medborgares, besökares och medarbetares resurser och behov.

Likabehandlingsperspektivet ska vägas in i alla beslutsprocesser i Tyresö kommun, varför tillämpningen av likabehandlingsplanen ska ha tydliga kopplingar till kommunens styrprocess.

Tyresö kommun ska som arbetsgivare bedriva ett **förebyggande och främjande arbete** för att motverka diskriminering avseende samtliga sju diskrimineringsgrunder.

1. kön
2. könsöverskridande identitet eller uttryck
3. etnisk tillhörighet
4. funktionsnedsättning
5. sexuell läggning
6. religion eller annan trosuppfattning
7. ålder

Genom att arbeta med frågor som handlar om likabehandling tar vi tillvara på alla medarbetares kunskap och vi ser olikheter som en tillgång snarare än ett hinder. I en miljö där alla människors olikheter tas tillvara skapas det en dynamisk och attraktiv arbetsplats med förutsättningar att skapa goda resultat.

Likabehandlingsplanen är indelad utifrån följande tre områden:

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

Ansvar och uppföljning

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för likabehandlingsplanens tillämpning. Kommunövergripande riktlinjer utifrån planen fastställs av kommundirektören. Respektive förvaltning och dess chefer ansvarar för lokala riktlinjer, rutiner och handlingsplaner samt att denna policy efterlevs. De ansvarar även för att deras medarbetare har god kännedom om vårt likabehandlingsarbete.

Alla medarbetare har en skyldighet att säkerställa att varken direkt eller indirekt diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

Kostnader i samband med insatser och aktiviteter i linje med kommunens likabehandlingspolicy och plan ska rymmas inom ordinarie verksamhet. Planen är fastställd av kommunstyrelsen 2022-03-08 och ska gälla under perioden 2021-2024.

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 höja kompetensen kring likabehandling ska alla verksamheter söka och ta del av relevant kunskap och erfarenhet inom sina respektive verksamhetsområden.

Likabehandlingsperspektivet ska 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 i Tyresö kommun ska mötas av ett inkluderande förhållningssätt och bemötande.

Kvaliteten på kommunens service påverkas av värderingar och förhållningssätt vad gäller likabehandling. Kunskapshöjande utvecklingsarbete i likabehandlingsfrågor ska bidra till medvetenhet och reflektion om attityder och beteende. Syftet med detta är att medborgare, besökare och medarbetare ska ges likvärdiga rättigheter och möjligheter samt likvärdigt bemötande. Chefer i kommunen har ett särskilt ansvar för att skapa förutsättningar för att detta arbete bedrivs i verksamheten.

Synliggörande och tillgänglighet

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

Kommunens verksamheter ska vara inkluderande där medborgare, besökare och medarbetare känner trygghet, ges möjlighet till delaktighet och fysiskt kan ta del av kommunens service och verksamheter.

Likabehandlingsperspektivet ska avspeglas i kommunikationen inom kommunen samt med kommunens bolag och de verksamheter som kommunen har avtal med. Kommunen ansvarar för att bejaka och synliggöra olikheter i kommunikationen med och i kommunikationsmaterialet riktat till medborgare, besökare och medarbetare.

Tyresö kommun som arbetsgivare

Utifrån diskrimineringslagens krav på att kommunen som arbetsgivare vart tredje år ska upprätta en särskild plan för sitt jämställdhetsarbete, hänvisas till gällande jämställdhetsplan för redovisning av aktiva åtgärder vad gäller diskrimineringsgrunden kön.

Utvecklingsarbetet för perioden 2021-2024, vad gäller likabehandling och inkludering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, ska fokusera på att genom kunskapshöjande insatser som är integrerade i den ordinarie verksamheten och kopplade till kommunens värdegrund, påverka medarbetarnas handlande och beteende.

Prioriterade områden är att fortsatt aktivt verka för att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön och arbetsförhållandena ska vara lämpliga för alla medarbetare. Särskilt fokus ska även läggas på likabehandlingsperspektivet i HR-processerna vad gäller kommunens arbetsgivarvarumärke och rekrytering.

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

Tyresö kommun som utbildningssamordnare

Enligt diskrimineringslagen ska kommunen i egenskap av utbildningssamordnare 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.