

§ 11

Dnr 2016/KSP 0001 003

Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2016-2019

Kommunledningsutskottets förslag till kommunstyrelsen

- Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2016-2019 antas.

Särskilt yttrande

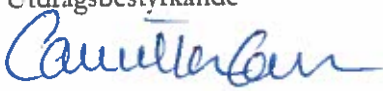
Marcus Obligado (V) lämnar ersätтарыttrande (ej inlämnat vid justering).

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelseförvaltningens HR-enhet har tagit fram förslag till likabehandlingsplan för 2016-2019 som ska beslutas av kommunstyrelsen. I förslaget beskrivs inriktning och prioriterade områden för arbetet med likabehandling vad gäller medarbetare, medborgare och besökare i Tyresö kommun. Likabehandlingsplanen utgår från kommunens likabehandlingspolicy och diskrimineringslagen.

Bilagor

Tjänsteskrivelse Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2016-2019.pdf
Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2016-2019.pdf

Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande 
---	---	--

Tyresö kommun
Anna Birgersson
HR-specialist

TJÄNSTESKRIVELSE
2016-01-14
1 (2)

Diarienummer: 2016/KSP 0001

Kommunledningsutskottet

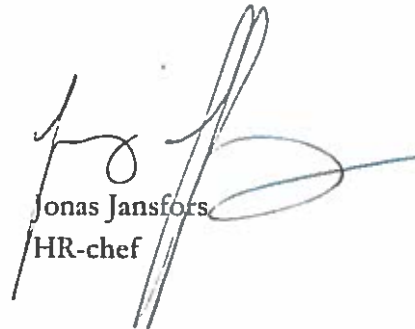
Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2016-2019

Förslag till beslut

1. Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2016-2019 antas.



Bo Renman
Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef

Sammanfattning

I förslaget till Likabehandlingsplan för 2016-2019 beskrivs inriktning och prioriterade områden för arbetet med likabehandling vad gäller medarbetare, medborgare och besökare i Tyresö kommun. Likabehandlingsplanen utgår från kommunens Likabehandlingspolicy och Diskrimineringslagen.

Beskrivning av ärendet

Likabehandlingsplanen riktar sig till medarbetare, besökare och medborgare 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. Likabehandlingsplanen är indelad utifrån följande tre områden: kompetens och utveckling, medvetenhet och bemötande samt synliggörande och tillgänglighet.

I bifogad plan beskrivs det planerade arbetet med likabehandling vad gäller Tyresö kommun som arbetsgivare samt utbildningssamordnare.

Planen är utformad utifrån likabehandlingspolicy och Diskrimineringslagen. Den nya likabehandlingsplanen gäller för åren 2016, 2017 och 2018.

Likabehandlingsplan för Tyresö kommun 2016-2019

Antagen av Kommunstyrelsen 2016-xx-xx

Likabehandlingspolicy för Tyresö kommun

Tyresö kommun och dess verksamheter ska kännetecknas av ett respektfullt bemötande av alla människor, oavsett kön, könsoverskridande 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.

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 har ansvaret för lokala riktlinjer, rutiner och handlingsplaner.

Kostnader i samband med insatser och aktiviteter i linje med kommunens likabehandlingspolicy och plan ska rymmas inom ordinarie verksamhet. Planen är fastställd av kommunstyrelsen 2016-xx-xx och ska gälla under perioden 2016-2019.

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 2016-2019, 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. En prioriterad process i detta arbete är utveckling av en tydlig färdriktning vad gäller organisationskultur och värdegrund, vilket kräver insatser inriktade på två delar. Dels handlar arbetet om översyn och utveckling av personalpolicy och ledarskapspolicy samt förankring av dessa. Den andra delen handlar om kunskapshöjande insatser i kombination med metodutveckling på arbetsplatsnivå där cheferna ges redskap och metoder för arbete med likabehandling och inkludering i sin verksamhet.

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.



Datum 2016-01-28
Tid 09:00–10:30
Plats Sammanträdesrum Bollmora, kommunhuset

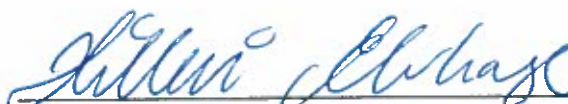
Beslutande Se närvarolista

Övriga deltagare Se närvarolista

Justerings plats
och tid Kommunkansliet 2016-02-01

Paragrafer 1 - 19

Sekreterare


Hillevi Elvhage

Ordförande


Fredrik Sawestahl

Justerande

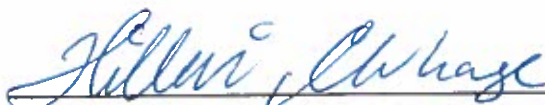

Anita Mattsson

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.
Observera att anslagstiden inte är samma sak som överklagandetiden.

Organ Kommunledningsutskottet
Sammanträdesdatum 2016-01-28
Datum då anslaget sätts upp 2016-02-02
Datum då anslaget tas ned 2016-02-24
Förvaringsplats för protokollet Kommunkansliets arkiv plan 6

Underskrift


Hillevi Elvhage

am PS

Utdragsbestyrkande



Närvarolista

Beslutande

Fredrik Saweståhl (M), ordförande
 Mats Lindblom (L), 1:e vice ordförande
 Anita Mattsson (S), 2:e vice ordförande
 Ulrica Riis-Pedersen (C)
 Leif Kennerberg (KD)
 Kristjan Vaigur (S)
 Marie Åkesdotter (MP)

Ersättare

Anna Steele (L)
 Anna Lund (KD)
 Karin Ljung (S)
 Marcus Obligado (V)

Övriga

Bo Renman, kommundirektör, kommunstyrelseförvaltningen
 Sigbrith Martinsson, ekonomichef, kommunstyrelseförvaltningen
 Jonas Jansfors, HR-chef, kommunstyrelseförvaltningen
 Britt-Marie Lundberg-Björk, chef medborgarfokus och tekniska kontoret,
 kommunstyrelseförvaltningen
 Ann-Catrine Hagner, chef konsult- och servicekontoret, kommunstyrelseförvaltningen
 Jan Nilsson, chef fastighetsenheten, tekniska kontoret
 Inger Carlsson, handläggare, kvalitetsenheten, §§ 5-16
 Ulrika Josephson Westberg, chef kommunkansliet, kommunstyrelseförvaltningen
 Eva Nilsson, kommunjurist, kommunstyrelseförvaltningen
 Hillevi Elvhage, kommunsekreterare, kommunstyrelseförvaltningen
 Björn Hellqvist, projektledare, fastighetsenheten
 Tomas Björkman, chef upphandlingsenheten, konsult- och servicekontoret, §§ 4-9

Frånvarande

Andreas Jonsson (M)
 Helen Dwyer (C)

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande



Anders Linder (S)

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
			