



**LYSEKILS  
KOMMUN**

Strategi  
Program

>>Plan

Policy  
Riktlinjer  
Regler

Lysekils kommuns

# Jämställdhetsplan

Fastställt av:	Kommunfullmäktige
Datum:	2018-12-13, § 35
För revidering ansvarar:	Kommunstyrelseförvaltningen, personalavdelningen
För ev. uppföljning och tidplan för denna ansvarar:	Kommunstyrelseförvaltningen
Dokumentet gäller för:	Alla nämnder och förvaltningar
Dokumentet gäller till och med:	2022-12-31
Dokumentansvarig:	Personalchef
Dnr:	LKS 2018-591

## Innehåll

Bakgrund .....	4
Syfte .....	4
Mål och åtgärder.....	4
Område .....	4
Mål .....	4
Åtgärder .....	4
Ansvarig.....	4
Uppföljning.....	6

## Bakgrund

Kommunfullmäktige antog 2017-12-31, § 175, riktlinjer för likabehandling. Syftet med likabehandlingsarbetet är att förebygga diskriminering och främja likabehandling. Från och med 1 januari 2017 har diskrimineringslagen (2008:567) skärpts och alla kommuner är skyldiga att arbeta aktivt med åtgärder mot diskriminering.

Diskrimineringslagen kräver att Lysekils kommun som arbetsgivare ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Människor ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förhoppningar och inte styras eller begränsas av stereotypa föreställningar om kvinnor och män.

Det är viktigt att använda sig av ett tydligt och medvetet jämställdhetsperspektiv i den kommunala verksamheten. Kommunen ska erbjuda jämställd medborgarservice och vara en positiv drivkraft i en jämställd samhällsutveckling. Kommunen som arbetsgivare ska bidra till en jämställd och hälsofrämjande arbetsmiljö.

## Syfte

Syftet med jämställdhetsplanen är att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön inom områdena arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering och kompetens samt löneförhållanden.

## Mål och åtgärder

Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Arbetsförhållanden	Kvinnor och män som arbetar i Lysekils kommun ska ha likvärdiga och jämställda arbetsförhållanden.	Arbetsplatserna ska kontinuerligt utvecklas och anpassas både fysiskt, psykiskt och socialt med hänsyn till kvinnor och mäns förutsättningar.	Samtliga chefer
		Informations- och utbildningsinsatser ska genomföras för politiker, chefer, personalfunktion och fackliga organisationer.	Personalchefen
Förvärvsarbete och föräldraskap	I Lysekils kommun ska det vara möjligt att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	Information från bland annat arbetsplatsträffar ska kunna komma föräldralediga till del.	Samtliga chefer

Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Frihet från trakasserier	Alla som arbetar i Lysekils kommun ska möta varandra med ömsesidig respekt och ett gott bemötande enligt Lysekils kommuns värdegrund öppet, enkelt och värdigt.	<p>Samtliga chefer informerar och håller regelbunden dialog med medarbetarna om kränkande särbehandling och trakasserier. Genom ökad kunskap och medvetenhet skapas ett förebyggande arbete.</p> <p>Kränkande särbehandling och trakasserier inbegriper inte enbart jämställdhetsperspektivet utan all form av kränkning och särbehandling.</p>	Samtliga chefer och medarbetare
		Närmaste chef ska agera omedelbart om någon medarbetare signalerar eller anmäler upplevelse av kränkande särbehandling eller trakasserier. Detta dokumenteras och personalavdelningen informeras för övergripande sammanställning.	Samtliga chefer
Rekrytering och kompetensförsörjning	I Lysekils kommun ska andelen medarbetare av underrepresenterat kön öka.	Aktivt arbete vid olika arrangemang där Lysekils kommun marknadsför sig som en attraktiv arbetsgivare.	Berörda chefer samt medarbetare på personalavdelningen
Jämställda löne- och anställningsvillkor	I Lysekils kommun ska löner och anställningsvillkor vara sakligt grundade och kunna förklaras på grunder som inte är könsrelaterade.	Den årliga lönekartläggningen ska ske i enlighet med diskrimineringslagen, 3 kap, 8–10 §§.	Personalchefen
		Kontinuerlig utbildning i lönebildning för samtliga chefer.	Personalchefen
		Vid anställning ska personalavdelningen kontaktas för tydliggörande av korrekt ingångslön.	Samtliga chefer

## Uppföljning

Uppföljning av jämställdhetsplanen sker i enlighet med kommunens styrmodell. Varje chef har ansvar för planering, genomförande och uppföljning av verksamheten. Närmaste chef ska agera omedelbart om någon medarbetare signalerar om eller anmäler kränkande särbehandling eller trakasserier.

Jämställdhetsplanen ska ingå som en del i planerings- och uppföljningsprocessen. Samtliga chefer följer kontinuerligt upp jämställdhetsarbetet. En sammanställning görs i verksamhetens årsredovisning.

Personalavdelningen har det kommunövergripande ansvaret att följa upp, utvärdera, reflektera, analysera och dra slutsatser av hur jämställdhetsarbetet fungerar i verksamheterna. Personalavdelningen ansvarar för sammanställning och uppföljning av inkomna anmälningar om kränkande särbehandling eller trakasserier. Avsikten är att samordna och initiera de förbättringsåtgärder som krävs för att kränkande särbehandling eller trakasserier inte ska förkomma i organisationen. En sammanställning av jämställdhetsarbetet görs i kommunens årsredovisning.

Jämställdhetsplanen revideras vid behov och i samband med nya bestämmelser.



Postadress: **453 80 LYSEKIL**  
Tel: **0523-61 30 00**  
Webbplats: **lysekil.se**

Besöksadress **Stadshuset, Kungsgatan 44**  
E-post [registrator@lysekil.se](mailto:registrator@lysekil.se)

Tänk på miljön innan du skriver ut