



**LYSEKILS
KOMMUN**

Strategi
Program
Plan
Policy
>>Riktlinjer
Regler

Lysekils kommuns

Riktlinjer för likabehandling

Fastställt av:	Kommunfullmäktige
Datum:	2017-12-14, § 175
För revidering ansvarar:	Kommunstyrelsen
För ev. uppföljning och tidplan för denna ansvarar:	Kommunstyrelsen
Dokumentet gäller för:	Alla nämnder och förvaltningar
Dokumentet gäller till och med:	2021
Dokumentansvarig:	Personalchef
Dnr:	LKS 2017-781

Innehåll

1. Inledning	4
2. Ansvar	5
3. Inriktning av likabehandlingsarbetet	5
3.1 Kompetens och utveckling	5
3.2 Medvetenhet och bemötande.....	5
3.3 Synliggörande och tillgänglighet	5
4. Kommunen som arbetsgivare	6
4.1 Jämställdhet.....	6
5. Kommunen som utbildningssamordnare	6

1. Inledning

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Från och med 2017 skärptes lagen (kap 3) med att kräva aktiva åtgärder mot samtliga diskrimineringsområden. För Lysekils kommun innebär detta att kommunen måste arbeta strategiskt för att skapa en kommun som tillgodoser och tar tillvara alla medborgares och besökares behov vilket beskrivs i avsnittet ”Inriktning av likabehandlingsarbetet”. Tidigare fanns endast krav på aktiva åtgärder för arbetsgivaren att ta tillvara medarbetarnas resurser och behov. Inriktningen på det arbetet finns i avsnittet, ”Kommunen som arbetsgivare”. Riktlinjerna kommer att kompletteras med treåriga åtgärdsplaner.

Utifrån Lysekils kommuns riktlinjer för likabehandling ska likabehandlingsperspektivet avspegla det dagliga arbetet i alla verksamheter i Lysekils kommun.

2. Ansvar

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att samordna likabehandlingsarbetet utifrån dessa riktlinjer.

Ansvaret för lokala åtgärdsplaner samt rutiner ligger hos respektive nämnd, kommunala bolag och förvaltning. Planering och uppföljning av likabehandlingsarbetet sker i enlighet med Lysekils kommuns styrmodell.

Kostnader i samband med likabehandlingsarbetet ska rymmas inom ordinarie budget.

3. Inriktning av likabehandlingsarbetet

3.1 Kompetens och utveckling

Alla förtroendevalda och medarbetare i Lysekils kommun ska ha kunskap om och tillämpa riktlinjerna för likabehandling i respektive verksamhet och i sitt arbete.

Kunskap och kompetens är nyckelfaktorer för att skapa en kommun och en arbetsplats där alla människor inkluderas och deras resurser 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 Lysekils kommuns kvalitetsarbete med tydligt medborgarfokus. För att nå framgång i likabehandlingsarbetet ska resursfördelning och utformning av åtgärdsplaner och beslutsunderlag utvärderas. Kommunens medarbetare ska vidare ges möjlighet analysera den egna verksamheten i sitt löpande arbete.

3.2 Medvetenhet och bemötande

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

Kvalitén på Lysekils kommuns 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.

Chefens attityd till likabehandlingsfrågor har avgörande betydelse för medarbetarnas inställning. Chefer har därför ett särskilt ansvar för att skapa hög medvetenhet kring och förutsättningar för att löpande arbeta med dessa frågor.

3.3 Synliggörande och tillgänglighet

Lysekils kommuns 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 fysiskt kan ta del av Lysekils kommuns service.

Likabehandlingsperspektivet ska avspeglas i kommunikationen och kontakten inom Lysekils kommun och bolag i kommunen samt de verksamheter som Lysekils kommun har avtal med. Lysekils kommun ansvarar för att bejaka och synliggöra olikheter i sitt informationsmaterial och att kommunens information är tillgänglig för medborgare, besökare och medarbetare.

4. Kommunen som arbetsgivare

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

Arbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. I Lysekils kommun sker det på kommunövergripande nivå genom beredning i kommunens centrala samverkansgrupp. Motsvarande ordning ska tillämpas på förvaltningsbolagsnivå.

Lysekils kommun ska som arbetsgivare aktivt verka för att

- Den fysiska och sociala arbetsmiljön och arbetsförhållanden ska vara lämpliga för alla medarbetare utifrån sina ramar.
- Alla medarbetare ska kunna förena arbetsliv och privatliv.
- Ingen medarbetare ska bli utsatt för trakasserier på sin arbetsplats.
- Samtliga rekryteringar ska ske på ett professionellt sätt med fokus på den sökandes kompetens.

4.1 Jämställdhet

Diskrimineringslagen kräver att Lysekils kommun som arbetsgivare varje år ska upprätta plan för sitt jämställdhetsarbete utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Kommunen ska kartlägga, analysera och bedöma om förekommande av löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön, i så fall ska en handlingsplan upprättas ("lönekartläggning")

- Den lönekartläggning som enligt diskrimineringslagen ska göras varje år, ska i Lysekils kommun årligen följas upp.
- Osakliga löneskillnader på grund av kön för likvärdiga arbeten ska förebyggas och förhindras.

5. Kommunen som utbildningssamordnare

Lysekils kommun ska enligt diskrimineringslagen även i sin 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 och elever som deltar i eller söker till verksamheten, dels förebygga och förhindra trakasserier.



Postadress: **453 80 LYSEKIL** Besöksadress **Stadshuset, Kungsgatan**
44
Tel: **0523-61 30 00** E-post registrator@lysekil.se
Webbplats: **lysekil.se**

Tänk på miljön innan du skriver ut