

**Stadskansliet**

Linnea Svansbo, Samordnare för likabehandling
0736-62 32 24
linnea.svansbo@koping.se

Likabehandlingspolicy för Köpings kommun

Bakgrund

Personalavdelningen har fått i uppdrag att utarbeta ett förslag till handlingsplan för systematiskt jämställdhetsarbete i Köpings kommun. Från och med 1 januari 2017 har diskrimineringslagen skärpts och vi är nu skyldiga att arbeta aktivt med åtgärder mot diskriminering för alla sju diskrimineringsgrunderna. Vi har därför valt att göra en likabehandlingspolicy. Till denna hör riktlinjer som ger organisationen det hur som behövs för att göra arbetet mer konkret. Vårt arbete för jämställdhet med mångfald generellt, vår medarbetarpolicy samt det systematiska arbetsmiljöarbetet ska knytas samman för att vi ska bli en bättre organisation och en attraktivare arbetsgivare.

Likabehandlingspolicy

Policyförslaget är grunden för vårt arbete med likabehandling; vi tror att mångfald berikar både vår organisation och samhället vi arbetar för. Likabehandling som grundvärdering ska gälla i organisationen som arbetsplats, men även i varje anställds möte med allmänheten. Policyn berättar vad likabehandling innebär, sätter upp mål för likabehandlingsarbetet och fördelar ansvar.

Riktlinjer

Policyn kompletteras i organisationen med riktlinjer för likabehandling. Riktlinjerna fördjupar syftet med likabehandlingsarbetet, och fokuserar sedan på diskrimineringslagen och hur vi praktiskt ska arbeta för att uppfylla de nya utökade kraven. Utifrån riktlinjerna upprättar vi handlingsplaner, både på kommunövergripande nivå och ner på enhetsnivå.

Vi kommer hålla utbildningar och workshops som ger kunskap i diskrimineringslagen, medarbetarpolicyn och hur vi skapar en god psykosocial arbetsmiljö förlöpande under året.

Den nya likabehandlingspolicyn ersätter den tidigare likabehandlingsplanen, antagen av kommunfullmäktige 2012-05-28, § 48.

Sara Schelin
Kommunchef

Tove Svensk
Personalchef



Datum
2017-04-26

Likabehandlingspolicy för Köpings kommun

I Köpings kommun ser vi likabehandling som en given grundvärdering; människor med olika erfarenheter och perspektiv skapar en attraktiv arbetsplats och ett inkluderande samhälle.

Definition likabehandling

Likabehandling innebär att vi inte accepterar beteenden som tar sig uttryck i diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

Likabehandling betyder däremot inte alltid att alla ska behandlas likadant, utan istället att varje person ska ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället.

Likabehandling innebär också att vi ser varje individ som unik, och inte som representant för en grupp.

Mål för likabehandlingsarbetet

- Köpings kommun ska vara en arbetsplats fri från diskriminerande strukturer.
- Varje medarbetare bidrar till Köping som en öppen och inkluderande kommun för alla.
- Hos oss ska alla ha lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, könsidentitet, ursprung, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller andra irrelevanta anledningar. Alla har rätt till samma möjligheter till anställning, utbildning och utveckling i arbetet.
- Varje invånare har lika rätt till upplysningar, vägledning, råd och hjälp. Vi diskriminerar inte i tjänsten, utan arbetar efter våra 3T – trevlig, trovärdig, tillgänglig – i mötet med varje individ.

Ansvar

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren huvudansvaret för att diskriminering inte sker i organisationen. För att det ska bli praktiskt genomförbart är förvaltningschefen ansvarig för att arbetet på sin förvaltning genomförs enligt riktlinjerna. Varje medarbetare har i sin tur ansvar för att bidra till arbetet med likabehandling genom att till exempel uppmärksamma när kränkningar sker och se varandra som tillgångar trots att vi alla är olika.

Förhandlat i MBL-forum 2017-04-03.