

ESLÖVS KOMMUNS FÖRFATTNINGSSAMLING

NR 15 C

LIKABEHANDLINGSPOLICY

Antagen av kommunfullmäktige 2009-01-26, § 4

Denna policy gäller för alla verksamheter i Eslövs kommun. Den är vägledande för beslut och verksamhetsstyrning inom alla områden och på alla nivåer. Kommunens hållning och arbetsmetoder utformas utifrån avsikterna i svenska, europeiska och internationella regler och lagar.

Likabehandling är att alla behandlas likvärdigt och med respekt. Diskriminering och annan kränkande behandling ska förebyggas och motverkas.

Alla människor är födda lika i värde i enlighet med konventionerna för mänskliga rättigheter, med samma rättigheter och skyldigheter. I Eslövs kommun har alla rätt att bemötas och behandlas med lika värdighet och respekt utan att utsättas för diskriminering eller annan kränkande behandling.

Eslövs kommun har målet att samtliga medborgare och medarbetare ska uppleva att de behandlas på ett respektfullt sätt i kontakt med kommunen. Eslövs kommun ska i mötet med enskilda medborgare se och bemöta dem utifrån deras individuella behov, önskemål och intressen av kommunens tjänster. Alla medarbetare ska bemötas utifrån sina förutsättningar och erfarenheter och värderas utifrån sin individuella kompetens och arbetsinsats. Likvärdig behandling av medborgare och medarbetare är en förutsättning för att Eslövs kommun ska kunna ta tillvara varje individs unika kunskap och kompetens.

Bilaga till Likabehandlingspolicy.

Innebörd

Denna policy är vägledande för beslut och verksamhetsstyrning. Här avses bland annat budgetprocessen, rekrytering och kompetensförsörjning, medarbetarnas delaktighet i utvecklingsprocesser samt medborgarnas delaktighet och inflytande i utveckling och utformning av verksamheterna. Policyn gäller för samtliga verksamheter inom Eslövs kommun och bör användas i utformning av de planer som finns inom områdena likabehandling, mångfald, diskriminering, jämställdhet och liknande.

Medborgarna, eller andra som använder kommunens tjänster, ska bemötas utifrån sin individuella situation. Detta innebär att ingen ska bemötas eller särbehandlas på grunder såsom kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder, annat än då det utifrån lagen kan motiveras.

Med värderande av medarbetare avses alla förfaranden som påverkar medarbetarens personliga arbetssituation, till exempel lönesättning, ansvarsfördelning, möjligheter till kompetensutveckling och befordran. Särbehandling baserad på antaganden och fördomar medför i grunden ett misshushållande med resurser.

Lagstiftningen innehåller diskrimineringsförbud på samtliga sju ovan nämnda grunder gällande arbetslivet, utbildningsverksamhet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet, samt medlemskap i vissa organisationer. Diskrimineringsförbuden, bortsett från diskrimineringsgrunden ålder, gäller också varor, tjänster och bostäder, allmän sammankomst och offentlig tillställning, hälso- och sjukvård, socialtjänst samt stöd i form av färdtjänst, riks-färdtjänst och bostadsanpassning, socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, studiestöd, värnplikt och civilplikt samt offentlig anställning.

Eslövs kommun har nolltolerans mot all form av diskriminering på de grunder och inom de områden som beskrivs i lagstiftningen.

Uppföljning och revidering

Policyn ska på uppdrag av kommunstyrelsen ses över för revidering vart fjärde år och ska, om denna så föreslår, tas upp för revidering eller fastställande på nytt av kommunfullmäktige.

Kontakt

Denna policy med bilaga har utarbetats av kommunledningskontoret tillsammans med kommunens samtliga förvaltningar. För kontakt hänvisas till utvecklingschefen, kommunledningskontoret.