



## Likabehandlingsplan 2016-2019 – För lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

Antagen av Kommunstyrelsen 2016-05-25.

### Likabehandlingsplan för Kristianstads kommun

Likabehandlingsplanen beskriver och ger struktur samt utgör ett stöd för likabehandlingsarbetet i Kristianstads kommun. Målsättningen är att kommunens likabehandlingsarbete ska främja allas lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Planen utgör även stöd för det systematiska arbetet med likabehandling i Kristianstads kommun.

Likabehandlingsplanen för Kristianstads kommun ligger till grund för att främja alla chefers och medarbetares delaktighet i arbetet med likabehandling. Likabehandlingsarbetet påverkar och påverkas av hur vi planerar, fattar beslut, utför vårt arbete, utvärderar och fördelar resurser. Likabehandlingsplanen visar på aktiva åtgärder men lyfter även fram underlag som bör beaktas vid verksamhetsplanering.

### Mål och aktiva åtgärder

Kristianstads kommun har uppsatta mål och aktiva åtgärder under den kommande treårsperioden inom områdena:

- Arbetsförhållanden
- Rekrytering
- Lön
- Utbildning och kompetensutveckling
- Föräldraskap
- Trakasserier och sexuella trakasserier

**Inriktning:** Grundprincip och viljeinriktning för Kristianstads kommun.

**Effektmålen:** Resultat som önskas uppnås och ge effekt för att uppfylla inriktningen.

**Aktiva åtgärder:** Åtgärder som utförs för att effektmålen ska uppnås.

**Indikatorer:** Indikatorerna anger i vilken riktning arbetet fortlöper i relation till målen.



# Kristianstads kommun

## **Planens roll i förhållande till arbetet med jämställdhetsintegrering**

Likabehandlingsplanen omfattar enbart mål och åtgärder inom det personalpolitiska området. Kristianstads kommun har undertecknat CEMR- Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män som omfattar både verksamhets- och arbetsgivarperspektivet. Likabehandlingsplanen har därför för avsikt att uppfylla arbetsgivarperspektivet i förhållande till handlingsplanen som ska framarbetas kopplat till CEMR-deklARATIONEN.

## **Grundläggande utgångspunkter**

- Vi delar upp all individbaserad statistik så långt det är möjligt utifrån kön (kvinnor/män).
- Vi gör jämställdhetsanalyser i det ordinarie arbetet. Vid sådan analys ska övriga områden inom diskrimineringslagstiftningen beaktas såsom könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder då dessa kan vara en samverkande faktor i förhållande till jämställdhetsperspektivet.
- Vi håller oss uppdaterade inom likabehandlings- och jämställdhetsområdet samt ser positivt på kunskapsdelning inom organisationen.



## Arbetsförhållande

### Inriktning

I Kristianstads kommun ska arbetsförhållanden vara sådana att de lämpar sig för både nuvarande och framtida medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### Effektmål

- Likabehandlingsarbetet är en naturlig del i samverkan och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Ökade kunskaper hos chefer och medarbetare kring normer och värderingar.
- Heltidsanställning är en rättighet och deltidanställning en möjlighet för tillsvidareanställda.
- Ökade möjligheter för ett närvarande ledarskap.

Åtgärd	Ansvar	Genomförande	Indikatorer
Fortsatt arbete med att integrera perspektiven arbetsmiljö och likabehandling.	HR-avdelningen Chef med stöd av HR-funktion	Löpande	Ökad medvetenhet kring likabehandling och SAM - årlig uppföljning
Värderingsfrågor kring likabehandling ska belysas och diskuteras vid arbetsplatsträffar i syfte att öka medvetenheten och kunskapen hos chefer och medarbetare.	Chefer	Löpande vid APT	Ökade kunskaper hos medarbetare och chefer – årlig uppföljning Andel heltidsanställda
Undersöka arbetsförhållanden regelbundet för att upptäcka om det finns risker för diskriminering eller hinder för enskildas lika rättigheter utifrån diskrimineringsgrunderna.	Chefer i samverkan med medarbetare och facklig organisation	Löpande Inför förändring i verksamheten	Andel heltidsarbetande Genomsnittlig sysselsättningsgrad hos tillsvidareanställda
Införande av heltid för alla tillsvidareanställda i Kristianstads kommun.	Förvaltningschefer	2016-2017	Andelen tidsbegränsat anställda med månadslön och timlön i förhållande till antalet tillsvidareanställda
Genomföra kartläggning inför beslut om normtal för antal chefer per medarbetare samt klarlägga förutsättningar för ett närvarande ledarskap.	HR-avdelningen tillsammans med förvaltningarnas HR-funktion	2016-2019	Antal medarbetare per chef Ledarskapsindex - Medarbetarenkät



## Trakasserier och sexuella trakasserier

### Inriktning

Kristianstads kommun ska vara en arbetsplats fri från trakasserier och sexuella trakasserier. Arbetsgivaren har en nolltolerans mot trakasserier och sexuella trakasserier, vilket innebär att dessa aldrig kan accepteras i arbetslivet.

### Effektmål

- Alla chefer och medarbetare i Kristianstads kommun ska känna till och agera utifrån Kristianstads kommuns inriktning avseende trakasserier och sexuella trakasserier.

Åtgärd	Ansvar	Genomförande	Indikatorer
Agera aktivt i händelse av eller kännedom om trakasserier, sexuella trakasserier. (För vägledning och åtgärder se Kristianstads kommuns rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling)	Chefer	Löpande vid händelse	Förekomst av trakasserier – uppföljning i samband med medarbetarenkät och årlig uppföljning
Varje arbetsplats ska arbeta främjande och förebyggande för att förhindra förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier samt öka kunskapen hos chef och medarbetare.	Chefer	Löpande under året APT Introduktion	
Tydliggöra att pornografiskt, rasistiskt och diskriminerande material är förbjudet på kommunens arbetsplatser och vid användning av tekniska arbetsredskap. Överträdelse leder till arbetsrättsliga påföljder.	Chefer	Löpande APT Introduktion	
Regelbundet undersöka arbetsmiljön och arbetsförhållande i syfte att förebygga förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier.	Chef i samverkan med medarbetare och berörda fackliga organisationer	Löpande	



## Rekrytering

### Inriktning

Vid rekrytering sträva efter en jämnare könsfördelning inom olika arbeten och på alla nivåer i organisationen samt att sammansättningen av kommunens medarbetare ska spegla den mångfald som finns bland kommunens invånare.

### Effektmål

- Jämnare könsfördelning i yrkesgrupper där utgångsvärdet är att det finns mindre än 40 % av endera könet.
- Jämnare fördelning av andelen kvinnor som är chefer relaterat till andelen kvinnor bland de tillsvidareanställda.
- Ökad attraktivitet för kommunen som arbetsgivare för nya och befintliga medarbetare.

Åtgärd	Ansvar	Genomförande	Indikatorer
Rekrytering ska genomföras utifrån rekryteringsprocessen i riktlinjer för rekrytering.	Respektive chef med stöd av HR-funktion	Löpande	
Chefer ska genomgå Kristianstads kommuns rekryteringsutbildning.	HR-avdelningen Respektive chef	Löpande	Andel tillsvidareanställda
Genomföra arbetsanalys och ta fram kravprofil som inte exkluderar vissa kategorier sökande. Platsannonser ska utformas så att en så bred målgrupp som möjligt tilltas.	Respektive chef med stöd av HR-funktion rekryteringssamordnare	Löpande	Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor Vart tredje år redovisa och följa upp andel medarbetare med utländsk bakgrund
Marknadsföra kommunen som attraktiv arbetsgivare för att säkerställa långsiktig kompetensförsörjning i enlighet med inriktning för rekrytering avseende jämställdhet och mångfald.	HR-avdelningen tillsammans med förvaltningarnas HR-funktion	Löpande	Måluppfyllelse utifrån Kristianstads kommuns handlingsplan för hantering av arbetsmarknadspolitiska åtgärder
Bereda möjligheter för mottagande av praktikanter i arbetsmarknadsåtgärder och utbildningspraktik som en väg att nå ökad mångfald i förvaltningarnas verksamheter.	Respektive förvaltning	Löpande	



# Kristianstads kommun

## Löner

### Inriktning

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma i Kristianstads kommun.

### Effektmål

- Skillnader i lön ska vara sakliga och kunna förklaras på andra grunder än kön.
- Alla medarbetare har rätt till ett årligt lönesamtal och ska känna till de kriterier som gäller vid lönesättning.

Åtgärd	Ansvar	Genomförande	Indikatorer
Genomföra lönekartläggning och löneanalys.	HR-direktör Personalutskottet	Årligen	Löneutfallet i förhållande till handlingsplanen för jämställda löner  Kvinnors andel av mäns lön i procentenheter  Medarbetarsamtal och lönesamtal – uppföljning i samband med medarbetarenkät
Utifrån resultat av lönekartläggning och genomförd löneanalys årligen upprätta en handlingsplan för jämställda löner.	HR-direktör Personalutskottet	Årligen	
Genomföra årliga lönesamtal och särskilt beakta föräldradediga och sjukskrivna medarbetare.	Chefer	Löpande	
Särskilt beakta lönestrukturen i verksamheten vid nyanställning så att lönesättningen inte medför osakliga löneskillnader.	Chefer	Nyanställning	
Vid lönesättning inför nyanställning beakta annan relevant utbildning, arbetslivserfarenhet inkluderande även föräldradedighet.	Chefer	Löpande	
Inför löneöversynsprocessen särskilt beakta lönesättningen av föräldradediga medarbetare, långtidssjukskrivna och äldre medarbetare.	Chefer	Löneöversyn	



## Föräldraskap

### Inriktning

Kristianstads kommun ska underlätta för alla medarbetare oavsett kön att förena arbete och föräldraskap.

### Effektmål

- Gravida eller föräldralediga ska inte på något sätt missgynnas i arbetet – vare sig det gäller rekrytering, kompetensutveckling, lön eller uppdrag.
- Jämnare uttag av föräldraledighet och att mäns uttag av föräldradagar ökar från föregående år.

Åtgärd	Ansvar	Genomförande	Indikatorer
Erbjuda medarbetarna individuella och flexibla arbetstider/arbetsformer i den mån verksamheten tillåter.	Chefer	Löpande	Procentuell andel kvinnor respektive män som tar ut föräldraledighet.  Procentuell andel kvinnor respektive män som tar ut tillfällig föräldraledighet.
Se över mötestider så att möte i huvudsak förläggs inom ramen för normalarbetstiden.	Chefer	Löpande	
Föräldralediga ska erbjudas ta del av information från arbetsplatsen samt delta i utbildningar, planeringsmöten och andra möten som är viktiga på arbetsplatsen.	Chefer	Löpande	
Vid tillämpning av regler om företrädesrätt (LAS § 25) bibehålls företrädesrätten under föräldraledigheten, d.v.s. föräldraledigheten blir överhoppningsbar.	Chefer	Löpande	
Beakta och tillgodose föräldraledigas behov av introduktion vid återgång i arbete.	Chefer	Löpande	



## Utbildning och kompetensutveckling

### Inriktning

Kristianstads kommun ska genom utbildning och kompetensutveckling främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika yrken och arbetsområden.

### Effektmål

- Medarbetare ska oavsett kön ges lika möjligheter till allmän och individuell kompetensutveckling och en individuell utvecklingsplan utifrån medarbetarens och verksamhetens behov.

Åtgärd	Ansvar	Genomförande	Indikatorer
Alla medarbetare ska ha rätt till medarbetarsamtal och en individuell utvecklingsplan.	Chefer Medarbetare	Löpande	
Främja möjligheter för alternativa karriärvägar inom kommunens verksamheter.	Chef med stöd av HR-funktion	Löpande	Medarbetarsamtal och lönesamtal - Uppföljning i samband med medarbetarenkät.
Arbeta strukturerat med kompetensplanering utifrån individens och verksamhetens kompetensutvecklingsbehov.	Chefer	Löpande	Sökande till lediga tjänster.
Sträva efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män avseende utbildningsplatserna i Ledarutvecklingsprogrammet och Framtidens ledare.	HR-avdelningen i samråd med förvaltningar	Löpande	Deltagare i Ledarutvecklingsprogram fördelat mellan kvinnor och män.
Likabehandling och jämställdhet finns med som en del av Ledarutvecklingsprogrammet och Framtidens ledare.	HR-avdelningen	Löpande	Deltagare i Framtidens ledare fördelat mellan kvinnor och män.
Likabehandling och jämställdhet finns med som en del av grundutbildning i arbetsmiljö	HR-avdelningen Arbetsmiljöenheten	Löpande	