



Kristianstads kommun

Kommunledningskontoret, HR-avdelningen
Kontaktperson: Mattias Wirsén, tfn 13 55 23

Riktlinjer för

Likabehandling

Antagen av Kommunstyrelsen 2016-05-25.

Inledning

Dessa riktlinjer omfattar arbetsgivare och medarbetare i Kristianstads kommun. Kristianstads kommun som arbetsgivare ger på olika sätt uttryck för sin vilja att ta tillvara på mångfald och olikheter. Kristianstads kommuns Personalidé – Den öppna kommunen påvisar vår gemensamma strävan att "varje medarbetare har en öppenhet för olikheter och kan värdesätta dessa". Att vara en attraktiv arbetsgivare för alla är viktigt för Kristianstads kommun.

Utgångspunkt

Likabehandlingsarbetet i Kristianstads kommun har sin grundläggande utgångspunkt i:

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Föräldraledighetslagen (1995:584)

I diskrimineringslagen regleras vilka grupper som omfattas och vilka skyldigheter arbetsgivaren har att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder för att främja likabehandling. Lagen har till ändamål 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.

Syfte

Syftet med riktlinjen och därtill hörande Likabehandlingsplan är att främja ett aktivt likabehandlingsarbete i Kristianstads kommun. Likabehandlingsarbetet ska skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, god hälsa, bra arbetsmiljö och verksamhetsutveckling där likabehandling har sin givna plats.

Likabehandling i Kristianstads kommun

Inom Kristianstads kommun är uppfattningen att en god arbetsmiljö är en miljö där vi känner arbetsglädje och där samtliga medarbetares resurser och kompetenser tas tillvara och utvecklas. I likabehandlingsarbetet integreras arbetsmiljöarbetet och det bidrar till att verksamhetens mål uppnås och ökar kommunens möjlighet att rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare.



Kristianstads kommun

Ett aktivt likabehandlingsarbete och effekterna av en god arbetsmiljö präglar hur vi mår i kropp och själ och det påverkas av samspelet mellan yttre förhållande i arbetsmiljön och våra inre upplevelser. Verksamhetens utveckling och likabehandlingsarbetet går hand i hand och mot denna bakgrund är målet och ambitionen att likabehandling ses som en integrerad och naturlig del av verksamhetens vardag.

Vid verksamhetsplanering och beslutsfattande skapas förutsättningarna för likabehandlingsarbetet. Detta perspektiv bör därmed prägla varje medarbetares och chefs vardag vid planering, beslut, genomförande, uppföljning och utveckling av verksamheten. Likabehandlingsarbetet består av både kvalitativt och kvantitativt arbete som berör individen, arbetsgruppen och organisationen på olika sätt. Bemötande och förhållningssätt som främjar likabehandling är varje medarbetares ansvar och en skyldighet att leva upp till i mötet med sina arbetskamrater och i mötet med medborgarna. Den mellanmänniska relationen och kommunikationen är grunden för ett framgångsrikt likabehandlingsarbete.

Alla medarbetare, arbetssökande, praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft ska bli bemötta utifrån kommunens syn på likabehandling.

Samverkan

Kristianstads kommun och de fackliga organisationerna ska driva ett gemensamt och aktivt arbete för att skapa förutsättningar att nå framgång i likabehandlingsarbetet. Likabehandlingsperspektivet ska aktivt belysas även vid frågor som behandlas vid verksamhetsmöten, arbetsplatsträffar och samverkansmöten.

Kompetens

Alla chefer och medarbetare ska ha god kännedom om kommunens syn på likabehandling och vilka krav som ställs på såväl chefer och medarbetare med utgångspunkt från detta synsätt. Likabehandlingsarbetet blir därmed en naturlig del av det dagliga arbetet, utifrån riktlinjerna och planen. Chefer ansvarar för att utveckla sin egen och gruppens kompetens för att ge förutsättningar att bedriva ett aktivt likabehandlingsarbete på ett tillfredställande sätt.

Ett systematiskt arbete för likabehandling

Likabehandlingsarbetet ska bedrivas aktivt för att skapa förutsättningar för likabehandling i kommunens verksamheter. Ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder ska genomföras genom ett förebyggande och främjande arbete som bedrivs genom att:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering och repressalier i verksamheten
- Analysera orsaker till eventuella upptäckta risker och hinder
- Vidta förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
- Följa upp och utvärdera arbetet enligt det som genomförts



Kristianstads kommun

Aktiva åtgärder ska genomföras och dokumenteras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Uppföljning

Genomförda åtgärder inom likabehandlingsområdet ska kontrolleras och följas upp kontinuerligt, i vardagen, på arbetsplatsträffen och i samverkansgruppen.

Kristianstads kommun ska även årligen göra en skriftlig sammanställning av likabehandlingsarbetet. Samtidigt ska det också göras en avstämning av hur likabehandlingsarbetet fungerat under året och vad som åstadkommit. Syftet med den årliga uppföljningen är att undersöka om insatserna inom likabehandlingsområdet bidragit till en förbättrad arbetsmiljö, ökad kunskap och en bättre verksamhet.

Samtliga förvaltningar inom kommunen ska årligen sammanställa sitt likabehandlingsarbete. Detta underlag ska ligga till grund för den totala sammanställningen för hela Kristianstads kommun som görs av Kommunledningskontoret, HR-enheten. Årlig sammanställning av likabehandling fastställs av kommunstyrelsen och rapporteras till kommunfullmäktige i årsredovisningen.

Nämnd/styrelse ska följa upp att likabehandlingsarbetet fungerar på alla nivåer inom respektive ansvarsområde. Utifrån den årliga uppföljningen ges förutsättningar för beslut och ställningstagande rörande likabehandling vid respektive förvaltning och inom hela kommunen.

Årlig uppföljning av likabehandling ska genomföras i följande steg med stöd av checklistan: "Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan":

- Uppföljningen ska ske årligen under sista kvartalet och omfatta perioden 1 januari – 31 december innevarande år.
- Uppföljningen av likabehandling genomförs med stöd av checklistorna: "Redovisning av genomförda åtgärder inför årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan" och "Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan". Bearbetningen sker i samverkan i given ordning på nivåerna - Arbetsplats - Område/Enhet/Avdelning - Förvaltning
- Upprättade checklistor på förvaltningsövergripande nivå sänds till Kommunledningskontoret, HR-enheten senast den 31 december.
- Resultatet av förvaltningens årliga uppföljning samverkas i respektive förvaltningsövergripande samverkansgrupp och behandlas därefter av nämnd/styrelse.



Kristianstads kommun

- Protokoll från nämnd/styrelse tillsammans med förvaltningens tjänsteutlåtande och bilagda handlingar sänds till Kommunledningskontoret, Personal & arbetsmiljö senast den 31 januari.
- Årlig uppföljning av likabehandling på kommunövergripande nivå sammanställs av Kommunledningskontoret, HR-enheten och samverkas i kommunövergripande samverkansgrupp.
- Årlig uppföljning av likabehandling på kommunövergripande nivå behandlas i personalutskottet och fastställs av kommunstyrelsen senast den 28 februari.
- Årlig uppföljning av likabehandling rapporteras till kommunfullmäktige i årsredovisningen.
- Likabehandlingsarbetet följs även upp i personalredovisningen för Kristianstads kommun.

Ansvar

Kommunstyrelsen

- Leda och samordna kommunens likabehandlingsarbete.
- Fastställa Kristianstads kommuns riktlinjer för likabehandling som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.
- Fastställa kommunens likabehandlingsplan för att aktivt främja lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet där jämställdhetsplanen ingår.

Personalutskottet

- Ansvarar för att personalpolitiken bedrivs i enlighet med gällande lagstiftning, riktlinjer för likabehandling och likabehandlingsplan samt vidta de åtgärder som erfordras om så icke är fallet.
- Upprätta förslag till riktlinjer och plan för kommunens likabehandlingsarbete där jämställdhetsplanen ingår.
- Lämna styrelse, nämnder och förvaltningar råd, information och vägledning i likabehandlingsarbetet.

Förvaltningschef

Ansvarar för likabehandlingsarbetet i förvaltningen och att detta bedrivs i enlighet med kommunens syn på likabehandling och gällande lagstiftning. Ansvarar för att ta fram förvaltnings specifika aktiva åtgärder.

Chefer

Ansvarer för arbetsmiljön och likabehandling är arbetsgivarens och ingår i verksamhetsansvaret. Ansvarar för att aktivt driva likabehandlingsarbetet och agera utifrån kommunens syn på likabehandling.



Kristianstads kommun

Medarbetare

Ansvarar för att aktivt delta i likabehandlingsarbetet och agera utifrån kommunens syn på likabehandling.

Övriga policys/riktlinjer/handläggningsrutiner i likabehandlingsarbetet

- Personalidé
- Samverkansavtal
- Ledarpolicy
- Medarbetarpolicy
- Övergripande policy för arbetsmiljö
- Kristianstads kommuns handläggningsrutin för Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Riktlinjer för introduktion
- Riktlinjer mot våld och hot i arbetsmiljön
- Riktlinjer för rekrytering
- Riktlinjer för lönepolitik

Övriga hänvisningar

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Systematiskt arbetsmiljöarbete – AFS 2001:01
- Föräldraledighetslagen (1995:584)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Diskrimineringsombudsmannen www.do.se

Definitioner

Diskrimineringsgrunder

Kön: Att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionsnedsättning: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.



Kristianstads kommun

Ålder: Uppnådd levnadslängd.

Definitionerna av ovanstående diskrimineringsgrunder är hämtade ur Diskrimineringslagen.

Likabehandling: Likabehandling syftar till en jämställd och jämlik behandling. Handlar om rätten att vara sig själv oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I detta begrepp ingår därmed självklarheten att inte särbehandlas av andra när du utnyttjar denna rätt.

Jämställdhet: Avser rättvisa maktförhållanden mellan män och kvinnor. Detta innefattar att du har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oberoende av kön.

Mångfald: Den styrka som finns i alla olikheters samspel.

Trakasserier: Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och agerandet har ett samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning sexuell läggning och ålder. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för föroljligande eller nedvärderande generaliseringar.

Sexuella trakasserier: Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan ta sig uttryck som kommentarer och "runda" ord men det kan även röra sig om ovälkomna komplimanger, sexuella anspelningar, tafsande eller annan ovälkommen medveten kroppsberöring, könsförnedrande historier och tillmälen, ovälkomna förslag på sexuella tjänster eller ett tilltvingat sexuellt förhållande.