



LIKABEHANDLINGSPLAN

FÖR

KARLSHAMNS KOMMUN

2009

1. INLEDNING

Istället för att skriva både en jämställdhetsplan och en mångfaldsplan, har Karlshamns kommun valt att slå ihop dessa. Planen för likabehandling innehåller arbetsgivarens krav på att följa diskrimineringslagen

1.1 Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare med minst 25 anställda upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under kommande året.

Diskrimineringslagstiftningen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas: 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.

1.2 Syfte

Karlshamns kommun vill som arbetsgivare spegla Karlshamns befolkningssammansättning för att förbättra servicen till stadens invånare. Genom att visa respekt och intresse för andra människor skapar vi förutsättningar för kreativa möten där fokus ligger på individens kompetenser istället för yttre attribut som t ex kön, ålder, sexuell läggning eller hudfärg.

Likabehandlingsplanens syfte är att underlätta ett målinriktat arbete och på ett tydligt sätt framhålla Karlshamns kommuns förhållningssätt inom området.

1.3 Målsättning

Målsättningen med denna likabehandlingsplan är att:

- Både jämställdhets- och mångfaldsfrågorna vid Karlshamns kommun ska hanteras som en naturlig del i den löpande verksamheten.
- Karlshamns kommun ska vara en arbetsplats där det inte förekommer någon form av diskriminering.

1.4 Implementering av likabehandlingsplanen till medarbetare

Arbetsgruppen som arbetat fram likabehandlingsplanen skall informera alla chefer om dess innehåll vid förvaltningens chefsträffar. Vid detta tillfälle kommer det även delas ut en mindre folder med en sammanställning över likabehandlingsplanen och en bok framtagen av Nyckelkrafter som handlar om jämställdhet och mångfald där det finns tips på hur man kan hålla i diskussionsövningar med sitt arbetslag.

1.5 Disposition

För att uppnå de syften som fastlagts i lagen om diskriminering måste arbetet inriktas på följande områden: Arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, kompetensutveckling/könsfördelning, rekrytering och löner. Därför har vi tagit upp alla områden i denna plan och inom varje område beskrivs först nuläget med eventuella statistikuppgifter. Därefter definieras målen, vilka åtgärder som skall genomföras och vem som ansvarar för genomförandet och när det ska genomföras.

2. ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Diskrimineringslag 3 kap 4§

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

2.1 Nuläge

För att kunna skriva en likabehandlingsplan bör det göras en kartläggning kring arbetsmiljön ur ett likabehandlingsperspektiv. I dagsläget finns ingen sådan kartläggning. En likabehandlingsenkät bör innefatta följande områden: den praktiska/organisatoriska arbetsmiljön, den fysiska arbetsmiljön, den psykosociala arbetsmiljön, familjeansvar och arbete, förekomst av kränkande särbehandling, trakasserier (inkl. sexuella trakasserier) kompetensutveckling/intern rörlighet, rekrytering och löner. Resultatet diskuteras sedan på förvaltningsnivå och det görs upp handlingsplaner.

Kommunstyrelsen beslutade hösten -06 om att införa fria arbetskläder, inom barn-, äldre- och handikappomsorg till de som då var tillsvidareanställda. Detta var dock ett engångsbeslut. Inom bl a städservice, driftservice, park-, köks- och gatuenheten har de länge haft arbetskläder, men här köps det in kontinuerligt. Ur hygiensynpunkt är det lämpligt att arbetskläder köps in kontinuerligt även inom barn- äldre och handikappomsorgen.

Av Karlshamns kommuns anställda är 84% kvinnor, vilket är oförändrat sedan flera år. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är totalt 89 % (män 96% och för kvinnor 88%). Detta är något högre än vad Sveriges Kommuner och Landsting redovisar för landets kommuner.

Kommunfullmäktige fattade i juni 2002 ett principbeslut att tillsvidareanställda arbetstagare ska erbjudas möjlighet att få önskad sysselsättningsgrad inom ramen för det verksamhetsbehov som föreligger.

Sysselsättningsgrader i procent:

Kvinnor

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Samhällsbyggn, Kommunledning	83	84	85	85	87	87
Utbildning	94	94	93	93	93	93
Omsorg	84	84	84	85	85	85
Hela Kommunen	88	88	87	88	88	88

Män

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Samhällsbyggn, Kommunledning	99	98	99	98	98	98
Utbildning	97	95	96	96	96	96
Omsorg	92	90	92	91	92	91
Hela kommunen	97	95	96	96	96	96

Likabehandlingsplan för Karlshamns kommun 2009

Andelen heltidsarbetande är 60% (män 88% och kvinnor 54%). Andelen heltidsarbetande män har minskat med 1% medan kvinnorna redovisar en oförändrad andel. En del av de deltidsarbetande har dock en tillfälligt utökad sysselsättningsgrad.

Andel heltidsarbetande i procent:

Kvinnor

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Samhällsbyggn, Kommunledning	39	42	43	43	49	52
Utbildning	81	80	78	78	77	77
Omsorg	38	38	39	39	38	39
Hela kommunen	54	55	54	54	54	54

Män

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Samhällsbyggn, Kommunledning	97	95	97	96	96	96
Utbildning	91	86	88	87	86	88
Omsorg	73	66	70	68	66	67
Hela kommunen	91	86	89	87,5	87	88

Under år 2007 har det genomsnittliga antalet sjukdagar per anställd för män minskat från 15,5 till 13,2 och för kvinnor från 32,6 till 30,7. Detta är den lägsta sjukfrånvaron som noterats för män under hela perioden 1999-2005. Totalt sett är minskningen 7 % mellan år 2006 och 2007 och den baseras på relationen sjukdagar/anställningsdagar.

Arbetsgivaren erbjuder hälsofrämjande insatser till anställda, som kan bestå av aktiviteter av både fysiska och kulturella inslag. Alla anställda har även möjlighet att ta en timmes hälsopaus i veckan på arbetstid, om arbetet så medger.

Ett omfattande arbete med rehabilitering pågår och hela kommunen har under 2005-2008 arbetat med projektet Sunt Liv med hjälp av AFA. Syftet med detta arbete var att utveckla kommunens arbetsmiljö och hälsoarbete. Omsorgsförvaltningen som var den första förvaltningen som genomgick projektet, kommer att genomföra en ny enkätomgång under våren -09.

Likabehandlingsplan för Karlshamns kommun 2009

2.2 Mål och åtgärdsplan

MÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDPLAN
Kartläggning av medarbetares arbetssituation utifrån ett mångfaldsperspektiv.	* Likabehandlingsenkät som är jämförbar i de olika förvaltningarna. * Utifrån enkätsvar ta fram handlingsplaner med konkreta åtgärder	*Personalchef *Förvaltningschef och personalfunktionen i respektive förvaltning	Enkät klar 2010 Enkät genomförs 2011, då ny plan skrivs för 2012.
Arbetskläder till all personal där behov föreligger.	Kontinuerligt köpa in arbetskläder inom barn- äldre och handikappomsorg, då detta redan görs inom andra grupper ex. kost, städ, drift, park och gata mm.	Förvaltningschef	Löpande
Möjlighet till önskad sysselsättningsgrad.	Arbeta med flexibla lösningar och arbetstidsmodeller. Medel för genomförande kan komma att behövas.	Personalchef och Förvaltningschef	Löpande

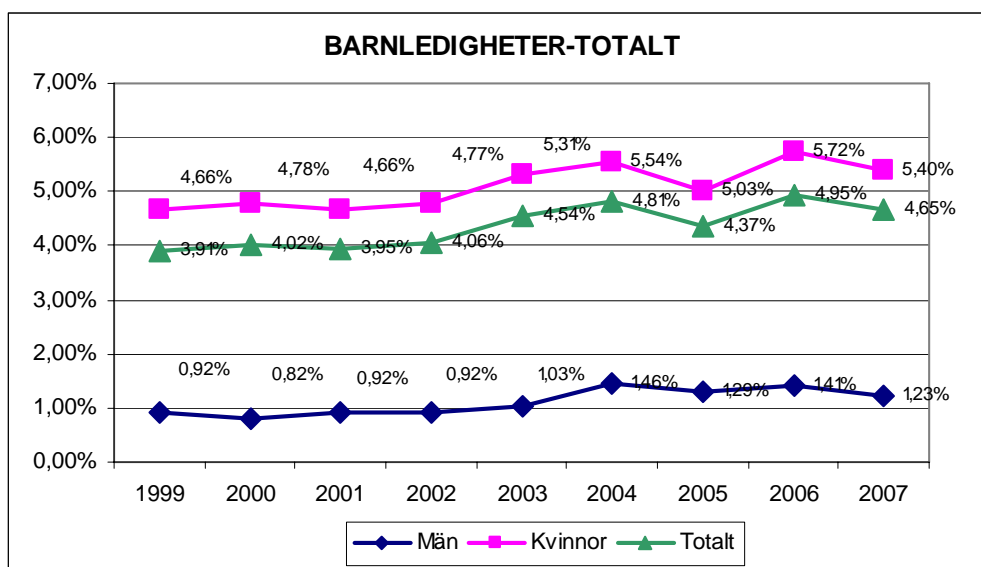
3. FÖRÄLDRASKAP

Diskrimineringslag 3 kap 5§

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

3.1 Nuläget

Tittar vi på statistiken ser vi att skillnaden mellan män och kvinnors uttag av föräldraledighet är stor. Av all ledighet i kommunen tar män ut 1,23 % och kvinnor 5,40 % i föräldraledighet.



I enlighet med AB 07 får en arbetstagare under graviditeten besöka mödravårdscentralen vid 2 tillfällen på arbetstid. Då besöken på mödravårdscentralen kan vara lika viktiga för båda föräldrarna att delta i, kommer medarbetare oavsett kön inom Karlshamns kommun erbjudas att besöka mödravårdscentralen på arbetstid.

3.2 Mål och åtgärdsplan

MÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDPLAN
<ul style="list-style-type: none"> • Alla anställda ska känna att det är möjligt att förena arbetet med ansvar för barn • Öka männens uttag av föräldraledighet 	I samband med barns födelse ska närmsta chef ha samtal med medarbetaren, där man diskuterar hur de planerar föräldraledigheten.	Närmaste chef	När chef får besked om att en medarbetare väntar barn.
	Föräldralediga ska få information och bjudas in till personalmöten och andra aktiviteter. Information som är viktig för den anställda att ta del av ska skickas hem till personen.	Närmaste chef	I god tid före varje aktivitet.
<ul style="list-style-type: none"> • Karlshamns kommun kommer att tillämpa AB 07§ 29 mom.5. till att gälla båda föräldrarna 	Medarbetare som är anställda inom Karlshamns kommun ska få besöka mödravårdscentralen vid 2 tillfällen på arbetstid.	Närmaste chef	Start 2009

4. Förbud mot diskriminering/trakasserier/kränkande särbehandling

Diskrimineringslag 3 kap 6§

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

4.1 Nuläge

Karlshamns kommun har i enlighet med förra jämställdhetsplanen uppdaterat riktlinjerna kring kränkande särbehandling i arbetslivet. Här ingår även en åtgärds- och beredskapsplan. Chefer som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier av en annan arbetstagare, är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier. Chefer är också skyldiga att i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. I de fall åtgärderna inte leder till ett upphörande av trakasserier kan arbetsgivaren vidta arbetsrättsliga åtgärder, vilka ytterst kan leda till uppsägning.

Likabehandlingsplan för Karlshamns kommun 2009

I dagsläget görs det inga regelbundna kartläggningar av kränkande särbehandling och trakasserier, sådana ska framöver göras i samband med en gemensam likabehandlingsenkät för kommunen. Det är viktigt att personal får information om riktlinjer mot kränkande särbehandling i arbetslivet vid nyanställning och att frågan diskuteras vid medarbetarsamtal.

4.2 Mål och åtgärdsplan

MÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDPLAN
Att samtliga anställda blir medvetna om arbetsgivarens förhållningssätt samt att ingen anställd i Karlshamns kommun skall utsättas för diskriminering/trakasserier/kränkande särbehandling	Uppkomna ärenden hanteras enligt riktlinjer mot kränkande särbehandling i arbetslivet.	Närmaste chef	Snarast efter att det blivit känt att någon trakasserats.
	Informera och diskutera om riktlinjer vid nyanställning och/eller vid medarbetarsamtal.	Närmaste chef	Löpande
	Kartläggning av trakasserier i samband med likabehandlingsenkäten	Närmaste chef	2011

5. KOMPETENSUTVECKLING/KÖNSFÖRDELNING

Diskrimineringslagen 3 kap 8§

Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

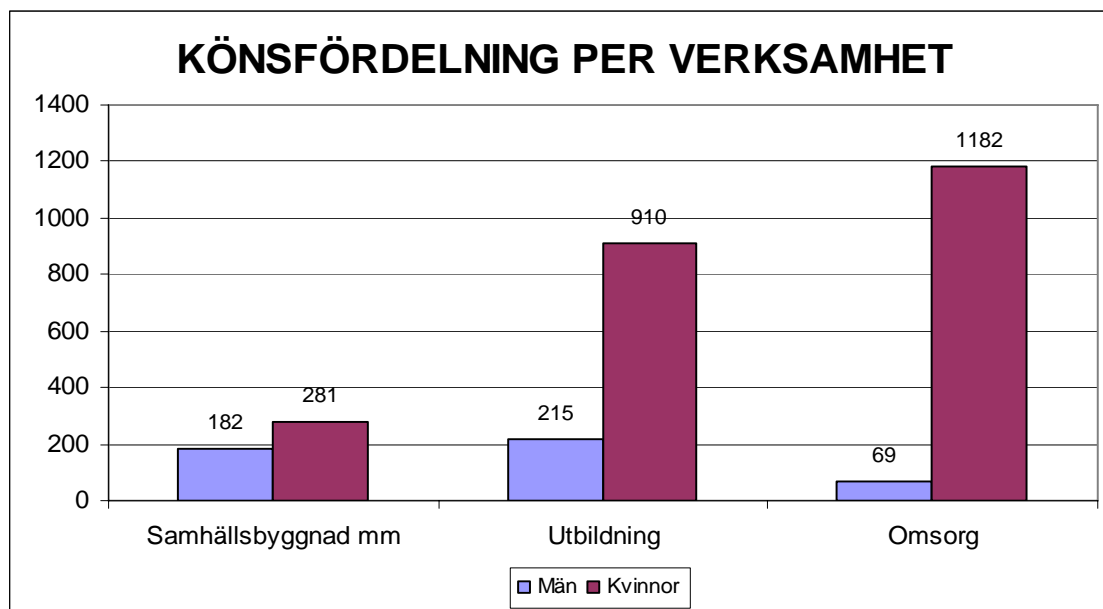
5.1 Nuläge

Könsfördelningen mellan förvaltningarna ser ut på följande sätt:

Omsorgsförvaltning: 6% män, 94 % kvinnor

Utbildningsförvaltning: 24% män, 76% kvinnor

Samhällsbyggnadsförvaltning, kommunledning: 35% män, 65% kvinnor



När kommunen marknadsför sig i skolan är det viktigt att arbeta för att få ungdomar att fundera över att välja otraditionellt inför gymnasievalet. Detta för att försöka få in fler ungdomar av det underrepresenterade könet i respektive aktuellt yrke.

När det gäller de ungdomar som får feriearbete, görs ett försök att fördela dem utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Målet är att om en avdelning ska ta in 10 feriearbetare, bör det vara 5 flickor och 5 pojkar.

Kompetensutveckling ska diskuteras med alla medarbetare vid medarbetarsamtalen. Det finns även en mall framtagen som kan användas för att fylla i individens kompetensutveckling.

Alla ska få utbildning i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Denna utbildning ska ingå i ledarskapsprogrammet som alla nya chefer ska delta i. Cheferna ska sprida informationen till sin personal på arbetsplatsträffar.

5.2 Mål och åtgärdsplan

MÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDPLAN
Jämnare könsfördelning inom yrkesgrupper.	De ansvariga för praktik/prao mm ska verka för en jämn fördelning av det underrepresenterade könet.	Prao/Praktik: Resp. förvaltning. Gällande feriearbete: Personalassistent Personalkontoret	2009
	Personer som är ute i skolor och marknadsför kommunen ska arbeta för att få ungdomar att fundera över att välja otraditionellt inför gymnasievalet.	Informatörer som marknadsför kommunen.	2009
Alla ska ha kompetens om jämställdhet och mångfald.	I ledarskapsprogrammet ska det ingå avsnitt gällande jämställdhet och mångfald, som cheferna diskuterar med medarbetarna på arbetsplatsträffar.	Kommundirektör	2009-2010

6. REKRYTERING

Diskrimineringslagen 3 kap 7§

Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar

Diskrimineringslagen 3 kap 9§

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Likabehandlingsplan för Karlshamns kommun 2009

6.1 Nuläge

Arbetsgivarens ska ha en öppen inställning till mångfald och en jämnare könsfördelning vid personalsammansättning. Respekten för skilda erfarenheter, varierat kunnande och olika handlingsmönster skapar fler och bättre lösningar av den utveckling som ständigt pågår.

Det är viktigt att det finns ett likabehandlingsperspektiv med i hela rekryteringsprocessen. Med den nya diskrimineringslagstiftningen är det större risk att som arbetsgivare bli anmäld för diskriminering, det är därför viktigt att arbetsgivaren säkerställer rekryteringsprocessen. Med anledning av detta ska Karlshamns kommun ta fram mallar som säkerställer att alla sökanden behandlas lika.

6.2 Mål och åtgärdsplan

MÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDPLAN
Främja jämställdhet och mångfald vid rekrytering	Se till så att platsannonser utformas så att jämställdhet och mångfald uppmuntras.	Personalfunktion/ Rekryterande chef	2009
	Sträva efter att rekryteringsgrupper utformas utifrån både jämställdhet och mångfald.	Rekryterande chef	2009
Utveckla rutiner för rekryteringsförfarandet	Ta fram mallar till rekryteringsunderlag, innehållande krav.spec, annons, intervju-guide och referenstagning.	Personalkontoret	2009

7. LÖNER

Diskrimineringslagen 3 kap 10§

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera:

- *Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*
- *Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- *kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och*
- *grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.*

Diskrimineringslagen 3 kap 11§

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Diskrimineringslagen 3 kap 12§

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

7.1 Nuläge

I Karlshamns kommun ska kvinnor och män som utför lika eller likvärdiga arbeten ha samma löne- och anställningsförhållanden. Lönen avgörs dock inte enbart av om arbetena är att betrakta som lika eller likvärdiga utan även av andra faktorer, exempelvis hur den enskilde individen utför sitt arbete och hur marknaden ser ut vid rekryteringstillfället.

Likabehandlingsplan för Karlshamns kommun 2009

Karlshamns kommun har inför lönekartläggningen 2009 köpt in lönebildningsverktyget som heter MIA – marknad, individ, arbete. Här görs en arbetsvärdering som man sedan analyserar utifrån lika och likvärdiga arbetsgrupper.

7.2 Mål och åtgärdsplan

MÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDPLAN
Det skall inte finnas några löneskillnader på grund av kön inom en yrkeskategori eller likvärdig yrkeskategori enligt lönekartläggning.	Genomföra lönekartläggning och åtgärda ev. löneskillnader, som beror på kön. Analysera och skriva handlingsplan vid behov.	Personalchef	2009

8. Tidsaspekt

Planen gäller 2009-04-01--2012-03-31

Kommunstyrelsen 2009-03-24, § 48.