

Övergripande plan för social mångfald i Karlskrona

Karlskrona kommun 2013 - 2015



Antagen av Kommunfullmäktige 13 december 2012

Innehåll

Inledning.....	3
Plan för social mångfald i Karlskrona	4
Vår utgångspunkt.....	4
Syfte.....	4
Definition	5
Process	5
Normkritiskt perspektiv	5
Handlingsplan, mål och uppföljning	6
Översyn.....	7
Ansvar.....	7
Kommunikation.....	8
Bilaga 1 Källförteckning och lästips	9
Interna	9
Externa.....	9
Bilaga 2 En översiktlig redovisning av handlingsplan för lönekartläggning 2011	11

Den 1 januari 2009 infördes en ny diskrimineringslag i Sverige.

Till följd av den nya samlade diskrimineringslagstiftningen har kommunfullmäktige i Karlskrona beslutat att från år 2012 finns de tidigare planerna för etnisk mångfald, jämställdhetsplan och handikappolitiska programmet i en gemensam plan – Övergripande plan för social mångfald i Karlskrona.

Inledning

Karlskrona kommun står inför spännande utmaningar för att kunna möta den globala utvecklingen och trenderna som påverkar även oss lokalt. Rörligheten ökar, fler internationella kontakter knyts, människor har nya sätt att kommunicera på, konsumentvanorna förändras och det ställs nya krav på de varor, produkter, tjänster och arbetstillfällen som erbjuds av till exempel kommunen.

För att få ett långsiktigt hållbart samhälle behöver vi hushålla med våra resurser, såväl energimässigt som att ta tillvara våra invånares skilda kompetenser och kunskaper. Att strategiskt arbeta med mångfald öppnar upp för många möjligheter och har en rad positiva effekter på samhällsutvecklingen. Karlskrona kommun ska vara en attraktiv kommun för människor och företag, både för dem som redan finns här och för dem som vill flytta hit. Kommunen ska också vara en attraktiv arbetsgivare för såväl befintlig som ny personal. Genom att arbeta med mångfaldsfrågorna kan vår egen organisation utvecklas och vi kan möta våra brukare och medborgares förväntningar och behov av tjänster och service.

I Karlskrona kommuns Vision Karlskrona 2030 finns en framtidsbild som medborgare, näringsliv och politiker tagit fram tillsammans. Det är bilden av ett öppet samhälle där *alla* kan leva ett rikt liv och där resurserna används på ett *hållbart* sätt, socialt, ekologiskt och ekonomiskt.

Blekinge Tekniska Högskola bedriver världsledande forskning och utbildning inom strategisk hållbar utveckling som delas in i tre områden; ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet. Det är samspelet mellan de tre områdena som bidrar till en hållbar utveckling. Karlskrona kommuns övergripande mål utgår från de tre områdena och är en naturlig del i budget- och bokslutsprocessen.

- *Ekonomisk hållbarhet* handlar om att hushålla med mänskliga och materiella resurser på lång sikt.
- *Ekologisk hållbarhet* handlar om att verka innanför naturens kretslopp och ramar.
- *Social hållbarhet* handlar om att bygga ett långsiktigt stabilt och dynamiskt samhälle där grundläggande mänskliga behov uppfylls, som demokrati, yttrandefrihet och rättvis resursfördelning. Begreppet brukar också omfatta jämställdhet och mångfald, mänskliga rättigheter, kultur, delaktighet och inflytande, brottsförebyggande arbete samt folkhälsa.

Förutom gällande lagstiftning¹ däribland Diskrimineringslagen med de sju diskrimineringsgrunderna² ska även folkhälsomålen och social hållbarhet ligga till grund för den nya planen för social mångfald i Karlskrona kommun.

¹ Länkar till de olika lagarna finns i Bilaga 1 Källförteckning och lästips

² Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionshinder, Sexuell läggning, Ålder

Plan för social mångfald i Karlskrona

Karlskrona kommuns övergripande plan för social mångfald gäller från och med 1 januari 2013. Den ska ge riktlinjer och vara till hjälp och stöd i verksamhetsutveckling på förvaltningarna och i kommunens bolag och mångfaldsarbetet ska ingå i budget-, planerings-, och utvecklingsarbetet. Alla nämnder och styrelser ska bidra till att målen nås i arbetet med mångfald. Vi som jobbar i kommunen ska genom vårt mångfaldsarbete spegla dem vi jobbar för – våra invånare/brukare.

Vår utgångspunkt

- Respekt för allas olikheter, förutsättningar, möjlighet till delaktighet och gemensamt ansvar.
- Att en mångfald av kulturer, språk och värdering leder till nytänkande, framtidstro och en utveckling av kommunen.
- Att möten ska ske jämlikt med förtroende, öppenhet och utan diskriminerande attityder.
- Att förstå, värdesätta och tillvarata erfarenheter, kunskap och olikheter hos oss själva och andra människor.
- Att alla människor ska vara delaktiga och ges möjlighet att utvecklas och ta ansvar.
- I möjligaste mån ska de hinder som försvårar delaktighet i samhället undanröjas.
- Att alla anställda i kommunen ska behandlas lika och personalsammansättning ska avspegla den mångfald som finns i befolkningen.
- Vi sätter invånaren/brukaren först men för att lyckas med mångfaldsarbetet börjar vi inifrån i vår egen organisation.
- Mångfaldsarbetet är en ständig pågående process och ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet, verksamhetsplanering och uppföljning.



Syfte

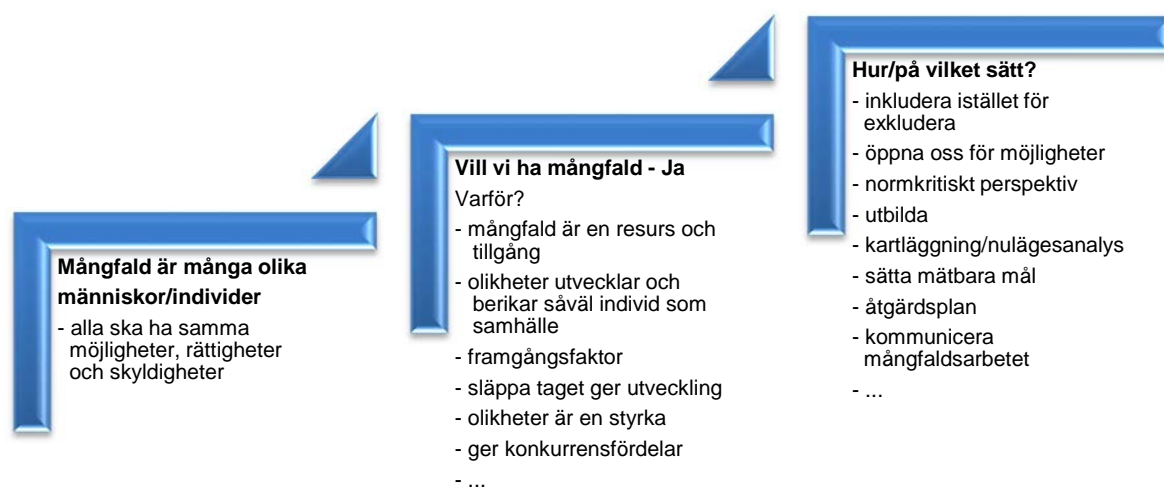
Syftet med Karlskrona kommuns plan för social mångfald är att skapa ett gemensamt förhållningssätt som ska genomsyra alla beslut och all verksamhet för att ge lika förutsättningar för alla kommunens invånare/brukare.

Definition

I Karlskrona kommuns mångfaldsarbete utgår vi från definitionen av mångfald som *många olika människor/individer*.

Process

Vår definition innebär att alla människor/individer och ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter, men vad innebär det egentligen och hur ser processen ut. Varför ska vi ha mångfald, vilka fördelar innebär mångfaldsarbetet och hur gör vi?



Normkritiskt perspektiv

I Karlskrona kommuns mångfaldsarbete ska vi utgå från ett normkritiskt perspektiv.

Själva grunden till att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår kan ofta kopplas till de normer som råder i samhället. Att tillämpa ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på normer och maktstrukturer, även de dolda, och vad dessa ger för fördelar för de som anses passa in i normen, samt vilka konsekvenser det får för de som anses avvika.

Det handlar om att:

- Synliggöra normer
- Ifrågasätta normer
- Synliggöra privilegier
- Granska egen position

Normer är informella regler som finns överallt, i skolan, i arbetslivet och samhället i stort. De förändras över tid, även om vissa normer är mycket seglivade. De varierar mellan samhällen och sammanhang, och påverkar vad som i en given situation

uppfattas som "normalt". Den som lever i enlighet med en norm upptäcker den oftast inte men när någon bryter mot en norm blir det tydligt. Normer kan styra våra tankar och handlande och konsekvensen kan bli att människor utestängs, osynliggörs eller förbigås.

Det finns en koppling mellan normer och maktstrukturer där den som befinner sig inom normen, privat eller på arbetsplatsen, har mer makt och handlingsutrymme än den som står utanför. Den som har mer makt och befinner sig inom normen kan känna sig hotad när ett normkritiskt perspektiv används.

Genom att anta ett normkritiskt perspektiv bidrar vi till att gå från ett toleransperspektiv, där människor som är en del av normen ges valet att tolerera eller säga nej till människor utanför normen. Man missar *varför* vissa grupper och individer från början anses avvika, det vill säga att man fokuserar på de som är "utsatta" och förbise de som "utsätter". Toleransperspektivet riskerar också att befästa normer.

Genom att mångfald omfattar alla människor är det lätt att fokusera på den individuella mångfalden men man riskerar då att vissa grupper/människor exkluderas och rådande normer blir styrande. Därför måste vi ibland lyfta fram exempel och/eller statistik kopplade till olika grupper/kategorier (kategorisk mångfald) för att kunna förändra, men exemplen och/eller statistiken får aldrig befästa rådande normer.

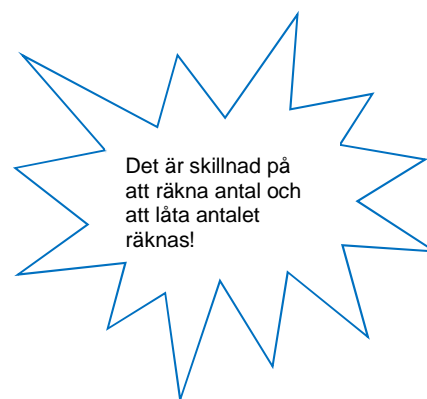
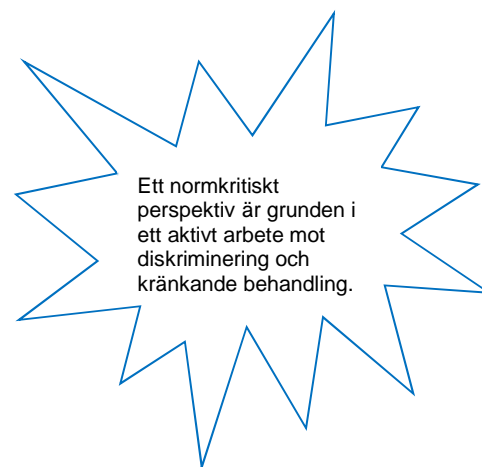
Det normkritiska perspektivet gör lika rättigheter och möjligheter till en större samhällsfråga.

Handlingsplan, mål och uppföljning

Utifrån kommunens övergripande mångfaldsplan ska varje nämnd/styrelse ta fram en handlingsplan med konkreta och mätbara mål för mångfaldsarbetet. Handlingsplanen för mångfald inom respektive verksamhet ska antas vart tredje år av respektive nämnd/styrelse och planen ska innehålla:

- Kartläggning/inventering/nulägesanalys
- Mål för att uppfylla kommunens övergripande mångfaldsplan
- Förslag på åtgärder och aktiviteter
- Tidpunkt när åtgärderna ska vara genomförda
- Uppföljning och utvärdering

Målen kan vara både kvantitativa (fokus på antalet) och kvalitativa (fokus på upplevelsen och processen). Det är viktigt att definiera syftet när man ska göra mätningar. Varför mäter vi och vad vill vi veta? Hur ska vi gå tillväga, vilken/vilka



mätmetoder? Hur analyserar vi resultatet och vilka i organisationen eller kommunen är berörda?

Uppföljning och redovisning av uppsatta mål fastställda av respektive nämnd och styrelse ska göras årligen i kommunens årsbokslut.

Framgångsfaktorer för mångfaldsarbete

1. Enkelhet – varje delmål ska vara enkelt och tydligt i genomförande och implementering
2. Regelbundenhet – kvalitetssäkra processen
3. Mät! Om målen inte är mätbara – välj andra

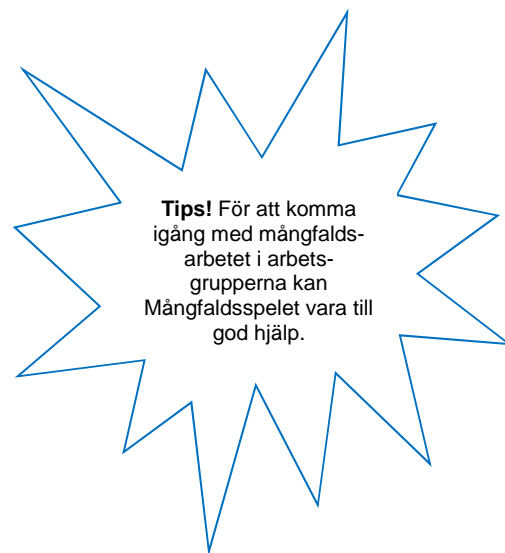
Översyn

Översyn av kommunens övergripande sociala mångfaldsplan ska ske vart tredje år i samband med att översyn av jämställdhetsmålen sker enligt gällande lagkrav. Vart tredje år ska, enligt lag, också en handlingsplan för jämställda löner upprättas efter att en kartläggning och analys gjorts. Karlskrona kommun har som ambition att årligen göra en lönekartläggning inklusive handlingsplan. En översiktlig redovisning av handlingsplan för lönekartläggning 2011³ finns i bilaga 2.

Ansvar

Alla medarbetare, chefer, fackliga organisationer och styrande politiker i kommunens verksamheter, har ett ansvar för att genomföra mångfaldsarbetet. Även om vi har olika roller och olika stort inflytande så krävs allas insats för ett lyckat resultat.

Karlskrona kommun tillämpar principer för mål- och resursstyrning där målen fastställs av kommunfullmäktige, kommunstyrelse, nämnder och bolag. Tydliga och mätbara mål inom mångfald ger förutsättningar för ett långsiktigt arbete i önskad riktning med hjälp av verksamhetsplanering och budgetering som sedan följs upp och utvärderas⁴. Alla anställda ska känna till kommunens övergripande mångfaldsplan samt den specifika handlingsplanen för den egna nämnden/styrelsen och arbeta efter denna.



³ Lönekartläggningen som gjordes 2011, bilaga 3 i Plan för social mångfald i Karlskrona 2012, låg till grund för löneöversynen 2012.

⁴ Ekonomi- och verksamhetsstyrning, Internbudget och Anvisningar för uppföljning i Karlskrona

- Kommunstyrelsen stödjer och har uppsikt över nämndernas och bolagens verksamhet.
- Respektive nämnd ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt de mål som fastställts inom sin verksamhet.
- Handlingsplan med konkreta och mätbara mål för mångfaldsarbetet ska antas vart tredje år av respektive nämnd/styrelse med årlig uppföljning i verksamhetsberättelsen.
- Handlingsplanen ska behandlas i respektive förvaltningars/bolags samverkansgrupper.
- Förvaltningschefen ansvarar för att tydliggöra mål och ansvar inom organisationen samt har det yttersta verksamhets- och resultatansvaret.
- Mångfald ska integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut.
- Chefen ansvarar för att skapa hög medvetenhet kring mångfaldsfrågor och förutsättningar att arbeta med frågorna samt arbeta för ökad mångfald i sin verksamhet.
- Varje anställd ska motverka diskriminering och se till att mångfaldsperspektivet integreras i den dagliga verksamheten.
- Vi ska bilda nätverk och/eller mångfaldsråd - både interna mellan förvaltningarna och bolagen och externa med deltagande av organisationer av skilda slag.

Kommunikation

Ett strategiskt mångfaldsarbete kan bidra till att bygga varumärket Karlskrona. Bilden av Karlskrona som en attraktiv kommun att leva, bo, arbeta och utbilda sig i, påverkas positivt om vi tydligt visar och kommunicerar vårt mångfaldsarbete.

Bilaga 1 Källförteckning och lästips

Interna

Karlskrona kommuns Arbetsvärdering

Council of European Municipalities and Regions (CEMR) – en europeisk deklARATION för jämställdhet på lokal och regional nivå som Karlskrona kommun har skrivit under. <https://intranat.karlskrona.se/SaArbetarVi/Jamstallldhet/Documents/Europeisk%20deklaration%20-%20CEMR.pdf>

Ekonomi och verksamhetsstyrning i Karlskrona kommun
<https://intranat.karlskrona.se/SaArbetarVi/Uppfoljning/Sidor/default.aspx>

Karlskrona kommun Budget 2012 och planer för 2013 och 2014
<https://intranat.karlskrona.se/SaArbetarVi/Budget/Sidor/default.aspx>

Karlskrona kommuns Folkhälsoarbete <http://www.karlskrona.se/sv/Se--gora/Folkhalsa/>

Karlskrona kommuns Lönekartlägningsrapport med analys och handlingsplan

Omvärldsanalys Karlskrona kommun 2012

Personalpolitiskt program Karlskrona kommun
<https://intranat.karlskrona.se/SaArbetarVi/StyrningEkonomi/Program/Personal1/Personalpolitiskt%20program2012.pdf>

Projektet Hållbar jämställdhet i Karlskrona kommun (HÅJ2)
<https://intranat.karlskrona.se/SaArbetarVi/Jamstallldhet/Sidor/default.aspx>

Översiktsplan 2030 Karlskrona kommun <http://www.karlskrona.se/Bostad--miljo/Planer/Oversiktsplan/Oversiktsplan-2030-/>

Externa

A Principled Definition of Social Sustainability – Project Plan, Blekinge Tekniska Högskola

Barnkonventionen <http://unicef.se/barnkonventionen>

Blekinge Tekniska Högskola www.bth.se

Council of European Municipalities and Regions (CEMR)
http://translate.google.com/translate?prev=hp&hl=en&js=n&ie=UTF-8&u=http://www.ccre.org/&sl=en&tl=sv&history_state0=

De sju diskrimineringsgrunderna <http://do.se/sv/Fakta/Diskrimineringsgrunderna/>

Diskrimineringslag (2008:567), 3 kap, § 1-13, Aktiva åtgärder – Arbetslivet
<http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20080567.htm>

Diskrimineringslagen <http://do.se/sv/Om-DO/Lagtexter/Diskrimineringslagen/>

Ett Förslag till samverkan mellan BTH, SEKOM och det naturliga Steget för hållbar kommunutveckling, Diskussion mellan Blekinge Tekniska Högskola, Karlskrona kommun med flera.

Europeiska kommissionen

[http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-05-479_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-05-479_en.htm?locale=en)

[http://europa.eu/rapid/press-release IP-03-1051_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-03-1051_en.htm)

Göra jämlikt är att göra skillnad - Vägledning för jämlik ledning och styrning

http://brs.skl.se/publikationer/index.jsp?http://brs.skl.se/publikationer/publdoc.jsp?searchpage=/dummy&search_titn=%2240102%22&db=KATA&from=1&toc_length=20&urrdoc=1

Handisam www.handisam.se

Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer (LSU)

<http://www.kunskapsbanken.lsu.se/jamstalldhet.html>

Mångfald i EU

http://translate.google.se/translate?hl=sv&langpair=en%7Csv&u=http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Mångfald i arbetslivet <http://www.mangfald.org/>

Mångfaldsboken – Från teori till praktik, *Ann-Katrin Roth*, ISBN 978-91-39-10960-0

Mångfaldsspelet <http://www.euroquality.se/arbetsmaterial.php>

Normblocket, ett normkritiskt självhjälpsverktyg från Göteborgs Stad

Ordlista - begrepp som är viktiga i Diskrimineringsombudsmannens arbete mot diskriminering och för allas lika rättigheter <http://www.do.se/Fakta/Ordlista/>

Regeringens Folkhälsopolitik <http://www.regeringen.se/sb/d/14847>

Regeringens strategi för funktionshinderpolitiken 2011-2016

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/17/12/69/847e537d.pdf>

Regeringens mål och budget för jämställdhetspolitiken

<http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/14257>

Regeringens mål och budget för integrationspolitiken

<http://www.regeringen.se/sb/d/2279/a/70943>

Regeringens mål och budget mot diskriminering

<http://www.regeringen.se/sb/d/11043/a/111983>

Sverige 2000-institutet <http://www.sverige2000.se/>

Bilaga 2 En översiktlig redovisning av handlingsplan för lönekartläggning 2011

Handlingsplan lönekartläggning Karlskrona kommun

Kommunen har genomfört en arbetsvärdering av samtliga befattningar. Denna finns redovisad i bilaga 2. Därefter har en lönekartläggning gjorts utifrån arbetsvärderingen som grund. En referensgrupp har varit verksam och arbetat med såväl arbetsvärdering som lönekartläggning. Denna har bestått av kommundirektör, personalchef, förhandlingschef, samt ledande representanter för de fackliga organisationerna som är representerade i den kommunövergripande samverkansgruppen.

Referensgruppen har vid sin granskning kommit fram till förklaringar till de allra flesta löneskillnader i olika befattningar. Gruppen har konstaterat att det i några befattningar inte går att hitta en förklaring till skillnaden och då konstaterat s.k. osaklig löneskillnad. Gruppen har också beslutat om vidare utredning av befattningsgrupper. Nedan beskrivs de osakliga löneskillnaderna som påträffats och därtill åtgärdsplan under en 3-årig period. Satsningar krävs för att åstadkomma en ballans mellan kvinnor och män i dessa befattningar.

Ytterligare arbete skall nu göras för att inom ett värderat intervall analysera skillnader mellan olika typer av befattningar och ta ställning till om dessa kan förklaras eller inte. Detta gäller också jämförelser mellan kvinno- och mansdominerade befattningar. Resultatet av detta arbete kommer att presenteras för Personaldelegationen och Budgetberedningen. Detta blir beslutsunderlag i såväl löneöversyns- som budgetarbete.

Det genomförda arbetet har också fört med sig att vi tillsammans skapat en förträfflig omvärldsanalys inom kommunens olika verksamheter och att detta material kommer att vara ett aktivt underlag i de överläggningar som genomförs tillsammans med de fackliga organisationerna inför den årliga löneöversynen. Vi har avancerat långt i detta arbete tack vare alla de medarbetare som på ett framgångsrikt sätt bidragit till ett kvalitativt underlag i samband med beskrivningen av befattningarna i kommunen.

En revision av arbetsvärderingen och lönekartläggning kommer att genomföras efter att 2012 års löneöversyn genomförts. Detta arbete är planerat till genomförande under hösten 2012.

Osakliga löneskillnader

Befattning	Antal	Löneskillnad	Kostnad 3 år inkl arb giv avg
Handläggare övergripande verks Intervall 350-399	1	1600	27 000
Kurator 450-499	10	1080	181 000
Handläggare annan Intervall 400-449	5	5150	Särskild rapport lämnas till VD Arenabolaget AB

KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN

Mikael Jansson

Förhandlingschef