

Uppföljning av Likabehandling aktivitetsplan Kultur och skola 2017

Hitta i dokumentet

[Arbetsförhållanden](#)
[Rekrytering](#)
[Lön](#)
[Föräldraskap/Föräldradedighet](#)

[Kränkande särbehandling trakasserier och sexuella trakasserier](#)
[Uppdaterat från föregående version](#)

Arbetsförhållanden

Mål

Såväl **fysiska som psykosociala arbetsförhållanden** på Förvaltningen kultur och skolas arbetsplatser ska vara sådana att de **lämpar sig för samtliga** medarbetare.

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Årliga arbetsmiljöronder	Respektive chef tillsammans med berörda skyddsombud	Löpande	Via respektive chef rapport till samverkansgruppen	Eventuella brister i arbetsförhållande identifieras och åtgärdas efter behov och riskbedömning
Utvecklingssamtal	Respektive chef	En gång/år	Följs upp i årsuppföljningen	Medarbetarnas arbetsförhållande uppmärksammas och eventuella brister kan åtgärdas.
Kontinuerlig bearbetning av resultatet i medarbetarundersökningen och dess handlingsplaner.	Respektive chef	Löpande	Följs upp i årsuppföljningen	Ökad dialog och ett bra sätt att utveckla verksamheten.

Genomförda aktiviteter:

Samtliga aktiviteter har genomförts enligt plan. Resultat av de arbetsmiljöronder som genomförts har redovisats i samverkansgrupp på lokal och förvaltningsövergripande nivå. Åtgärder har genomförts vid behov

Rekrytering

Mål

Vid rekrytering ska **alla sökande behandlas lika**. Förvaltningen kultur och skola ska verka för en **jämnare könsfördelning** och större mångfald på våra arbetsplatser.

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Skapa goda förutsättningar så att kvinnor och män oavsett ålder, kön och etnisk bakgrund kan söka våra tjänster	Respektive chef	Löpande	Inför årsredovisning	Alla sökande konkurrerar på lika villkor utifrån kravprofil på respektive tjänst.
Båda könen ska om möjligt vara representerade i rekryteringsurvalet.	Respektive chef	Löpande	Följs upp i ledningsgrupperna.	Skapar en bra dialog, engagemang och kvalitet i respektive tjänstetillsättning.

Genomförda aktiviteter

Aktiviteterna ovan har genomförts enligt plan och vid rekryteringar har både män och kvinnor varit representerade vid intervjuer

Lön

Mål

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Förvaltningen kultur och skola

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Årlig lönekartläggning övergripande i Region Halland	Stabschef i samarbete med HR strateg	Inför löneöversyn	Inför årsredovisningen	Inga osakliga löneskillnader på grund av kön ska förekomma.
Vid löneöversyn tillämpa de regiongemensamma bedömningskriterierna. Kriterierna viktas och bedöms mot verksamhetens mål. Varje arbetsplats förvissas sig om att kriterierna är könsneutrala	Respektive chef	Inför löneöversyn	Årlig statistik efter löneöversynen	Inga osakliga löneskillnader ska förekomma
Alla medarbetare ska erbjudas lönesamtal med närmsta chef och känna till efter vilka bedömningskriterier lönen sätts.	Respektive chef	Inför löneöversyn	Sker i samband med löneöversynen	Inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Genomförda aktiviteter

Samtliga aktiviteter har genomförts enligt plan. Alla medarbetare har erbjudits lönesamtal och de allra flesta har tackat ja till erbjudandet.

Föräldraskap/Föräldraledighet

Mål

Förvaltningen kultur och skola ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap.

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Möten ska förläggas så att de i mesta möjliga mån kan vara förenliga med föräldraskap	Respektive chef	Fortlöpande	Vid utvecklingssamtal	Möjliggöra för medarbetare att delta vid arbetsplatsrelaterade möten
Överenskommelse ska göras om hur kontakter med arbetsplatsen ska hanteras under föräldraledigheten.	Respektive chef	Fortlöpande	Vid utvecklingssamtal	Medarbetaren och chefen känner trygghet i hur kontakten ska ske under föräldraledigheten.
Medarbetare som är föräldralediga och sjukskrivna ska inte missgynnas i löneutvecklingen.	Respektive chef	Vid löneöversyn	Vid utvärdering av löneöversyn.	Inga osakliga löneskillnader.

Genomförda aktiviteter

Samtliga aktiviteter är genomförda. Respektive chef har kommit överens med föräldralediga om hur kontakt med arbetsplatsen upphålls under ledigheten. Allt från medverkan på APT, föreläsningar och trivselaktiviteter har erbjudits och genomförts

Kränkande särbehandling trakasserier och sexuella trakasserier

Mål

På samtliga arbetsplatsen inom Förvaltningen kultur och skola ska det vara **nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.**

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Förankra Region Hallands likabehandlingsplan bland alla medarbetare. Detta sker genom dialog kring likabehandlingsplanen på APT.	Respektive chef	Fortlöpande	Inför årsredovisning	Skapa kännedom om likabehandlingsplanen samt dess innehåll.
Tydliggöra Rutin: Kränkande särbehandling, sexuella	Respektive chef	Fortlöpande	Inför årsredovisning	Skapa kännedom om rutinen samt dess innehåll. Alla medarbetare ska

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning , sexuell läggning och ålder. Detta sker vid APT				veta vart de ska vända sig vid utsatthet.

Genomförda aktiviteter

Planerna är förankrade. Skolorna har dessutom kompletterande planer som utformats tillsammans med eleverna där.

I samband med #metoo har detta dessutom aktualiserats särskilt på APT och andra personalmöten genom information, diskussion och tydliggörande av att det är nolltolerans som gäller i hela verksamheten.

Ledningsgruppen har också särskilt diskuterat detta och avdelningschef som varit på utbildning har delat med sig av material och erfarenheter.