

Likabehandlingsplan 2023–2024

Dokumenttyp:	Handlingsplan
Beslutad av:	Kommunfullmäktige (2023-04-19 § 80)
Gäller för:	Alla kommunens verksamheter
Giltig fr.o.m.:	2023-04-19
Dokumentansvarig:	HR-kontoret
Senast reviderad:	När ändrades dokumentet senast
Senast granskad:	2023-04-19

Inledning

Vetlanda kommun och dess bolag, fortsättningsvis kallat Vetlanda kommun arbetar aktivt för att säkerställa lika villkor för alla medarbetare och för ett förhållningssätt som skapar likabehandling och jämställdhet i det dagliga arbetet. Alla våra arbetsplatser ska präglas av likabehandling och en inkluderande arbetsmiljö. Vetlanda kommuns arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och trakasserier oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Personalpolicyn beskriver varför Vetlanda Kommun driver ett likabehandlingsarbete. I personalpolicyn kan vi läsa att "Vetlanda kommun ser varje medarbetares lika värde, där alla vill, kan och får ta ansvar". Medarbetarna ska spegla dagens samhälle och därmed välkomnas mångfald i verksamheten. Ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete förutsätter att vi synliggör, värdesätter, respekterar och tar tillvara medarbetarnas kompetens. Arbetet med likabehandling ska genomsyra alla personal- och verksamhetsbeslut.

Aktiva åtgärder

Det åligger arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen 2008:567 att genom aktiva åtgärder bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, och möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap.

Arbetsgivaren ska också årligen 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. Detta för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Kartläggningen och analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män ska även ta reda på om det är lägre löner i kvinnodominerade yrken som har högre krav än icke kvinnodominerade yrken med lägre krav. Som arbetsgivare har Vetlanda kommun ett ansvar att bedriva ett förebyggande arbete gällande diskriminering, trakasserier och repressalier, vilket bland annat innefattar krav på aktiva åtgärder.

Detta görs genom att **undersöka** om det finns en risk att det förekommer i organisationen: till exempel hur ser rutiner ut för rekrytering, hur går lönesättning till, hur är attityden mot föräldralediga, är tekniska hjälpmedel anpassade efter behoven och finns det tillräckliga tekniska hjälpmedel osv. Om man upptäcker att det förekommer diskriminering, trakasserier eller repressalier ska man **analysera** orsaken till upptäckta risker och hinder: varför ser det ut som det gör, analysera, reflektera och dra slutsatser utifrån det. Därefter vidtas förebyggande och främjande **åtgärder**: åtgärderna ska utgå utifrån det du kommit fram till i steg 1 och 2, det ska vara tydligt vem som ansvarar för åtgärderna och när de ska vara klara. Ansvarig chef ska sedan **följa upp och utvärdera** processen: hur har åtgärderna fungerat, behöver något göras annorlunda?



Ansvar

Alla har ett ansvar att medverka till utveckling av organisationen och arbetsförhållandena så att Vetlanda kommun får jämställda arbetsplatser och verksamheter där vi värdesätter, respekterar och tar tillvara varandras kompetens. Arbetsplatser där alla är välkomna. Alla medarbetare har ett eget ansvar att inhämta kunskap om och verka för likabehandling på arbetsplatsen och i organisationen.

Det yttersta ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs enligt lagar och riktlinjer åligger kommunfullmäktige/bolagsstyrelsen. Nämndernas/vd:s och ledningsgruppens uppgift är att se till att verksamheten bedrivs enligt de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige/bolagsstyrelsen beslutat. Nämnderna/styrelsen ska ge förvaltningarna/vd förutsättningarna att nå målen för likabehandlingsarbetet.

Cheferna i Vetlanda kommun har ett ansvar att integrera och verka för likabehandling i alla personal- och verksamhetsbeslut och att likabehandlingsplanen är känd för medarbetarna. Medarbetaren ska i sin tur aktivt bidra till att nå de uppsatta målen i likabehandlingsarbetet.

HR-avdelningen upprättar en plan för likabehandlingsarbetet och tar fram förslag på mål inom detta område. Hur arbetet för att nå dessa mål går till beskrivs i HR-programmet. Planen uppdateras vart tredje år i samband med att HR-programmet uppdateras. Planen innefattar också hur arbetet för jämställda löner ska bedrivas.

Diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Nedan beskrivs innebörden av de diskrimineringsgrunder som finns i Diskrimineringslagen (2008:567).

- *Kön* definieras som kvinnor, män och transsexuella.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck* avser att någon inte identifierar sig som kvinna eller man genom sin klädsel, eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet* innebär "nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknade förhållande". Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som identifierar sin eller sina etniska tillhörigheter.
- *Religion eller annan trosuppfattning* innebär alla som har en religion eller en annan trosuppfattning.
- *Funktionsnedsättning* menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse.
- *Sexuell läggning* avser homosexuella, heterosexuella och bisexuella.
- *Ålder* menas uppnådd levnadslängd.

Diskrimineringsformer

Diskrimineringslagen har som ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla. Den gäller för samtliga medarbetare, den som söker ett arbete eller gör en förfrågan hos arbetsgivaren, den som söker eller fullgör praktik samt den som ska eller har utfört arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Nedan beskrivs de olika formerna för diskriminering (2008:567).

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Ett exempel på direkt diskriminering kan vara om någon söker ett arbete och uppfyller kraven i annonsen, men inte blir kallad till intervju medan någon annan som har samma eller liknande meriter blir kallad, om skillnaden i behandling har samband med en diskrimineringsgrund, till exempel personens kön.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral, men särskilt missgynnar personer som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel handla om krav på en viss längd som kan missgynna kvinnor. Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.
- De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

Det är till exempel inte diskriminering att välja bort en arbetssökande som snart ska gå i pension om utbildningskostnaderna skulle vara orimligt stora.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder som anses skäliga för att skapa tillgänglighet inte har vidtagits. Åtgärderna är tillräckliga om de leder till att en person med en funktionsnedsättning kommer i jämförbar situation med en person utan denna funktionsnedsättning. Arbetsgivarens ansvar för att genomföra skäliga åtgärder gäller för alla anställda, arbetssökande och praktikanter med funktionsnedsättning. Även inhyrd och inlånad personal omfattas av skyddet. En helhetsbedömning avgör vad som är skäligt i varje fall. Hänsyn tas till:

- De ekonomiska och praktiska förutsättningarna hos verksamheten.
- Hur varaktig och omfattande relationen mellan den enskilda personen och verksamheten är.
- Andra omständigheter av betydelse, till exempel nyttan av en åtgärd.

Instruktioner om att diskriminera

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan exempelvis handla om nedvärderande eller generaliserande kommentarer, gester eller utfrysning.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger och anspelningar.

Repressalier

Den som vill påtala eller anmäla diskriminering ska kunna göra det utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser. Därför innehåller diskrimineringslagen ett så kallat repressalieförbud som skyddar den som påtalat eller anmält diskriminering från att bli bestraffad eller dåligt behandlad.

Med repressalier menas åtgärder som har karaktär av bestraffning till följd av att medarbetaren har påtalat händelser som kan vara diskriminering, antingen på arbetsplatsen eller genom en anmälan, exempelvis till DO. Exempel på repressalier inom arbetslivet kan vara att den anställde får försämrade arbetsförhållanden, en orimlig arbetsbörda, blir lovad en förmån som sedan dras in, behandlas hotfullt eller kränkande, tilldelas sysslor som inte motsvarar kompetensnivån eller blir fråntagen sina uppgifter.

Tillvägagångssätt

Undersökning

Undersökning av riskerna att diskriminera någon sker i två nivåer, övergripande och på förvaltningsnivå. Den övergripande delen ansvarar HR-kontoret för med underlag från bland annat medarbetarundersökningen. Utfallet av undersökningen dokumenteras årligen i personalbokslutet. Undersökning och dokumentation av risker för diskriminering på förvaltningsnivå sker i samband med medarbetarundersökningen.

Analys

Den övergripande analysen ansvarar HR-kontoret för att årligen göra utifrån den undersökning som kommit fram i personalbokslutet samt medarbetarundersökningen. Analysen på förvaltningsnivå ansvarar respektive förvaltning för utifrån resultatet på medarbetarundersökningen.

Åtgärder

HR-kontoret ansvarar för att ta fram förslag till åtgärder utifrån den undersökning och analys som har genomförts på övergripande nivå. Förvaltningarna tar fram förslag till åtgärder som är aktuella för dem. De föreslagna åtgärderna beslutas i de forum som blir aktuellt. De åtgärder som beslutats dokumenteras och tidsplaneras.

Uppföljning

HR-kontoret ansvarar för uppföljning av de övergripande åtgärderna. Förvaltningarna ansvarar för att följa upp de åtgärder som har planerats för dem.

Samverkan

Samtliga steg i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering ska kommuniceras på kommunövergripande respektive förvaltningsövergripande samverkan.

Lägesbeskrivning år 2021/2022

Arbetsförhållanden

Enligt medarbetarundersökningen som genomfördes hösten år 2021 ser vi att kvinnor och ickebinära har ett lägre medelvärde än männen i de flesta frågor gällande området hälsa. Skillnaderna visar sig både gällande fysisk arbetsmiljö samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Medarbetarundersökningens totala medelvärde visar hur väl vi som arbetar i Vetlanda kommun trivs på vår arbetsplats och utgör kommunens trivselindex. Trivselindex för år 2021 var 4,23 på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Trenden är att det totala medelvärdet har stigit sedan 2013 då det var 3,88. Det finns en viss skillnad mellan trivselindex utifrån kön, även vissa skillnader i svaren gällande området likabehandling, vilket visar på vikten av ett fortsatt aktivt arbete med dessa frågor.

Sjukfrånvaro

Vetlanda kommuns totala sjukfrånvaro var år 2021 6,9 procent vilket är en sänkning med 1,2 procentenheter jämfört med 2020 då den var 8,1 procent. Även korttidssjukfrånvaron (dag 1-14) har minskat markant. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män och deltidsanställda har högre sjukfrånvaro än de som arbetar heltid. Kvinnors sjukfrånvaro år 2021 var på 7,48 procent och männens 4,68 procent. Deltidsarbetande hade en sjukfrånvaro på 10,7 procent jämfört med heltidsarbetande som hade en sjukfrånvaro på 5,45 procent. Antalet långtidsfriska medarbetare (dvs medarbetare med ingen registrerad sjukfrånvaro eller endast ett tillfälle med max fem sjukdagar) ökade med fyra procentenheter till 48 procent jämfört med 2020, men är fortfarande lägre jämfört med 2019 då 59 procent var långtidsfriska.

Antal medarbetare per chef

Det genomsnittliga antalet medarbetare per första linjens chef har minskat över tid (se tabell 1). Vi ser dock i personalbokslutet för år 2021 att det fortfarande finns chefer med större medarbetargrupper än 30 medarbetare per chef (se tabell 2). Det går också se att de kvinnodominerande verksamheterna så som VO och BU generellt har fler antal medarbetare per chef.

Tabell 1 antal medarbetare i snitt per första linjens chef

Förvaltning	2021	2020	2019
Barn- och utbildning	26,8	27,1	30,0
Kultur- och fritid	8,8	8,4	9,6
Tekniska kontoret	12,4	12,6	11,8
Socialförvaltning	10,0	11,0	10,1
Kommunledning	14,6	14,9	15,0
Miljö- och bygg	18,0	18,0	18,0
Vård- och omsorg	27,2	26,9	30,9
Totalt	21,7	21,9	23,5

Källa: Personalbokslut 2021

Tabell 2 antal chefer per storlek på medarbetargrupp

Förvaltning	1 10 medarbetare		11 20 medarbetare		21 30 medarbetare		31 40 medarbetare		Fler än 41 medarbetare	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Barn- och utbildning	1	5	3	1	9	4	8	5	4	2
Kultur- och fritid	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Tekniska kontoret	2	6	0	2	1	2	0	0	0	0
Socialförvaltningen	4	1	4	0	0	0	0	0	0	0
Kommunledning	5	5	1	2	0	1	2	1	0	0
Miljö- och bygg	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Vård- och omsorg	4	2	4	0	8	0	13	1	5	0
Totalt	17	21	14	6	18	7	23	7	9	2

Källa: Personalbokslut 2021

K=kvinnlig chef M=manlig chef

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

I Personalbokslutet för år 2021 kan vi se att det är 39 procent som jobbar deltid av det totala antalet anställda. Det är färre kvinnor än män som arbetar heltid. Det framkommer också att antalet tillsvidareanställningar ökat under år 2021 och likaså antalet månadsavlönade med allmän visstidsanställning (AVA). Vad gäller fördelningen mellan kvinnor och män har män totalt i högre grad tidsbegränsade anställningar. Utifrån personalbokslutet år 2021 kan vi också se att personalomsättningen varierar

stort mellan olika befattningar, men att trenden med en sjunkande personalomsättning fortsätter.

Rekrytering och befordran

För att kvalitetssäkra våra rekryteringsprocesser arbetar Vetlanda kommun med kompetensbaserad rekrytering. Kompetensbaserad rekrytering är också en del av likabehandlingsarbetet och förebygger att någon missgynnas utifrån diskrimineringsgrunderna under en rekryteringsprocess. Kunskap om kompetensbaserad rekrytering säkerställs genom att det är en del av Vetlanda kommuns chefs-och ledarskapsprogram.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Utifrån medarbetarundersökningen år 2021 kan vi se att 92% svarar att de får den kompetensutveckling de behöver. Män svarar i högre grad positivt än kvinnor och ickebinära gällande om de får den kompetensutveckling de behöver.

Medarbetarsamtalet har visat sig ha en stor inverkan på svaren i medarbetarundersökningen. De som haft medarbetarsamtal med fokus på individens bidrag till arbetsplatsens mål och utveckling svarar generellt mer positivt än de som inte haft fokus på detta i sitt medarbetarsamtal. Exempelvis svarar 83% av de som hade fokus på detta i sitt medarbetarsamtal att deras närmaste chef ger regelbunden återkoppling på hur de har utfört sitt arbete jämfört med bara 17% som inte hade fokus på detta. Medarbetarundersökningen visar också att kvinnor i högre grad svarar positivt gällande om de vid det senaste medarbetarsamtalet planerade deras individuella handlingsplan, 52% för kvinnorna, 48% för ickebinära och 41% för männen.

Föräldraskap och arbete

För flertalet arbetsgrupper finns det framtagna arbetstidsavtal eller flexitidsavtal som gör det möjligt för medarbetarna att påverka sina arbetstider för att på ett bra sätt kunna förena föräldraskap med arbete. Vetlanda kommun erbjuder också förmånen att vara föräldraledig upp till ditt barn fyller 12 år, även om föräldraledighetslagen säger 8 år.

Diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Enligt medarbetarundersökningen från år 2021 ser vi att det är 19 personer som upplevde att de hade missgynnats utifrån diskrimineringsgrunderna de senaste 12 månaderna. Vi ser också att det var 6 personer som upplevde att de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna. 166 personer svarade att de under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkande särbehandling i arbetet och 26 personer upplevde att de utsatts för trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna. Gällande dessa fyra frågor finns ingen tydlig skillnad i svaren mellan män och kvinnor. Däremot ser vi en högre andel ickebinära som svarar negativt på samtliga frågor. Vetlanda kommun ska vara fri från mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Mål för likabehandling i Vetlanda kommun och dess bolag

I de fall där målen har formulerats utifrån kön, så är det för att tydliggöra att det finns skillnader däremellan. Målen behöver då formuleras och följas upp utifrån kön för att förebygga att någon missgynnas.

Arbetsförhållanden

Det innebär att se till att både psykiska och fysiska arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål:

- Medarbetare, oavsett kön, upplever sin organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljö likvärdig.
- Sjukfrånvaron ska till år 2024 minskat till 5%, oavsett kön och sysselsättningsgrad.
- Antalet medarbetare med 6 sjukfrånvarotillfällen eller mer ska minska till 150 medarbetare per tolv månader.
- Andelen långtidsfriska ska tillbaka till minst samma nivå som före pandemin, 59%.
- Antalet medarbetare per chef överstiger inte 30 medarbetare utifrån ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv för chef och medarbetare. Antalet 30 medarbetare är inte att se som ett medeltal utan gäller varje enskild chef.
- Medarbetare oavsett kön och verksamhet har utifrån gällande avtal rätt kläder och utrustning samt transportmedel för att kunna utföra sitt arbete.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Det innebär att se till att löner och andra anställningsvillkor såsom arbetsgivarens generella förhållningssätt i form av riktlinjer, kriterier för lönesättning och andra liknande ställningstaganden inte missgynnar någon utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål:

- Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader utifrån kön.
- Vetlanda kommuns medelsysselsättningsgrad ska öka med minst 5% till år 2024 utifrån arbetet med heltid som norm.

Rekrytering och befordran

Det innebär bland annat att ge alla lika möjligheter att söka lediga jobb och möjlighet till befordran oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål:

- Samtliga rekryteringar ska utgå från en kompetensanalys där kraven ställs utifrån innehållet i arbetet.
- Det ska eftersträvas en jämn könsfördelning på ledande befattningar.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Det innebär att arbetsgivaren ska se till att kompetensutveckling och kompetensöverföring kommer alla medarbetare till del på ett likvärdigt sätt.

Mål:

- Samtliga medarbetare, oavsett kön, ska i samband med medarbetarsamtal ha en individuell handlingsplan för kompetensutveckling.
- Vi arbetar i en medarbetarportal utifrån vår värdegrund som ger möjlighet till utbildning.

Föräldraskap och arbete

Det innebär att arbetsgivaren ska underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Mål:

- Vetlanda kommun ska underlätta för samtliga medarbetare oavsett kön att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Attityden till föräldraskap och ledighet vid sådan ska vara positiv.

Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra samt hantera trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Mål:

- Vetlanda kommuns arbetsplatser ska vara fria från trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Alla medarbetare i Vetlanda kommun ska veta vart de vänder sig om de upplever sig utsatta eller ser någon annan utsättas för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.