

Likabehandlingsplan för Växjö kommunkoncern 2024-2028

Fastställd/ upprättad: Kommunfullmäktige 2024-08-27 § 127
KS/2024-00350

Giltighetstid: 2024-2028 **Dokumentansvarig:**

Kommunstyrelse **Dokumentinformation:**

Tidigare ändringar: Dnr:



**Växjö
kommun**

Likabehandlingsplan för Växjö kommunkoncern 2024– 2028

1 Innehåll

1	Innehåll.....	2
1.	Inledning.....	4
1.1.	Växjö kommunkoncerns styrmodell.....	4
2.	Bakgrund.....	5
2.1.	Syfte och mål.....	5
2.2.	Reglering.....	5
2.3.	Aktiva åtgärder.....	5
2.4.	Samverkan och ansvar.....	6
2.5.	Hållbara Växjö 2030.....	6
2.6.	Växjö kommuns processer och riktningmål.....	6
3.	Utvecklings- och insatsområden.....	7
3.1.	Arbetsförhållanden.....	7
3.1.1.	Växjö kommunkoncern ska främja ett hållbart arbetsliv med utgångspunkt i värdegrunden.....	7
3.1.2.	Likabehandlingsarbetet är en naturlig del i samverkan och det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	7
3.2.	Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap.....	7
3.2.1.	Växjö kommunkoncerns medarbetare ska ha möjlighet att förena arbetsliv med föräldraskap samt vara väl informerade om möjligheterna till föräldraledighet.....	7
3.2.2.	Föräldralediga och gravida medarbetare ska inte missgynnas i arbetet.....	7
3.3.	Löner och andra anställningsvillkor.....	7
3.3.1.	I Växjö kommunkoncern ska lönen vara individuell och differentierad och	

utgå från centrala löneavtal och Växjö kommunkoncerns lönepolicy samt styrande dokument. Det ska inte finnas några löneskillnader som beror på kön eller annan diskrimineringsgrund	7
3.4. Rekrytering och befordran.....	7
3.4.1. Växjö kommunkoncerns medarbetare ska spegla den mångfald som finns bland kommunens invånare	7
3.4.2. Växjö kommunkoncern värdesätter mångfald på alla nivåer och arbetar aktivt för att medarbetare ska ha samma möjligheter till utveckling, inflytande och karriärvägar i sin anställning.....	8
3.5. Trakasserier och sexuella trakasserier	8
3.5.1. Växjö kommunkoncern har nolltolerans mot kränkande särbehandling, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera	8
3.6. Utbildning och övrig kompetensutveckling.....	8
3.6.1. Samtliga medarbetare inom Växjö kommunkoncern ska ges lika..... möjligheter till individuell kompetensutveckling utifrån medarbetarens och verksamhetens behov	8

Dokumentinformation:

Planen har beslutats av: Kommunfullmäktige

1. Inledning

1.1. Växjö kommunkoncerns styrmodell

I Växjö kommunkoncerns styrmodell samlas krafterna för att nå visionen om att skapa en fantastisk plats att bo, leva och verka på för invånare, företag och besökare – idag och i framtiden. Hållbarhetsprogrammet och planer blir levande då de tillsammans med nya initiativ, förändringar och behov ses i en helhet i respektive huvudprocess och stödprocess. Detta förmedlas genom den årliga budgetprocessen till varje nämnd och styrelse.

- Planen förtydligar den politiska viljeinriktningen och tydliggör beroenden och samverkan mellan processer, förvaltningar och bolag. Externa intressenter kan komma att beröras.
- Planen innehåller inga beskrivningar av enskilda aktiviteter utan ger förslag på möjliga åtgärdsområden som kan bidra till positivt till hållbarhetsprogrammets målbilder och huvudprocessernas riktningssmål.
- Planen utgår från diskrimineringslagen, DL (2008:567). I enlighet med 3 kap. DL tas det årligen fram en plan för aktiva åtgärder med tillhörande aktiviteter inom respektive område. Även föräldraledighetslagen, FLL (1995:584) har bäring utifrån möjligheten att förena arbetsliv och föräldraskap.
- Planen innehåller inga mål eller nyckeltal. Uppföljning av måluppfyllelse sker genom analys av nyckeltal i Växjö kommuns årliga budget och i Hållbara Växjö 2030.
- Planen inbegriper prioriterade utvecklingsområden och insatsområden som Växjö kommunkoncern har rådighet över eller har möjlighet att påverka. Växjö kommun ses härmed som en möjliggörare för att åstadkomma goda resultat för den långsiktiga utvecklingen tillsammans med externa intressenter.
- Planen innehåller inte aspekter kopplade till organisation eller resurser. Ställningstaganden rörande dessa delar ingår i budgetprocessen.
- Likabehandlingsplanen revideras var femte år, alternativt vid förändrade lagkrav, och beslutas av kommunfullmäktige.
- Plan för aktiva åtgärder med tillhörande aktiviteter utvärderas och revideras årligen av HR-avdelningen, kommunledningsförvaltningen.

2. Bakgrund

2.1. Syfte och mål

I Växjö kommunkoncern arbetar vi aktivt med likabehandling, med målet att det ska vara en naturlig del i våra verksamheter för dess positiva effekter, så som en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv.

Målsättningen är att kommunkoncernens likabehandlingsarbete ska motverka diskriminering och främja allas lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2.2. Reglering

Likabehandlingsplanen utgår från diskrimineringslagen (DL) som fastställer att alla människor ska ha samma möjligheter oavsett ovan nämnda diskrimineringsgrunder. Likabehandling används som ett paraplybegrepp för områden såsom jämställdhet, jämlikhet och mångfald.

Likabehandlingsarbetet påverkar och påverkas av hur vi planerar, fattar beslut, utför vårt arbete, utvärderar och fördelar resurser. Likabehandlingsplanen utgår från diskrimineringslagens definition av diskriminering, det vill säga direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Likabehandlingsplanen utgår även från föräldraledighetslagen (FLL) som stadgar möjligheten att förena arbetsliv och föräldraskap.

2.3. Aktiva åtgärder

Växjö kommunkoncern tar årsvis fram en plan med aktiva åtgärder för att bedriva ett främjande och förebyggande likabehandlingsarbete och motverka diskriminering. Åtgärdernas status och resultat följs upp och sammanställs i en rapport.

2.4. Samverkan och ansvar

Samtliga medarbetare och chefer i Växjö kommunkoncern har ett gemensamt ansvar för arbetet med likabehandling. De utvecklings- och insatsområden som är framtagna utgår från diskrimineringslagens stadgar och områden som Växjö kommunkoncern har rådighet över. Växjö kommunkoncern har ett ansvar att inkludera likabehandlingsplanen och bryta ner de övergripande målen till relevanta åtaganden i verksamheterna.

Växjö kommunkoncern ska tillsammans med fackliga organisationer driva ett gemensamt och aktivt arbete för att skapa framgångar i likabehandlingsarbetet.

2.5. Hållbara Växjö 2030

Genom att främja ett hållbart arbetsliv, lika villkor och en god kompetensutveckling bidrar likabehandlingsplanen till arbetet med Hållbara Växjö 2030 inom flera områden. Främst kopplas planens till målbilderna "rättvist och ansvarstagande" och "växande och inkluderande" men även till "grönt och hälsosamt". Likabehandlingsplanen relaterar även främst till utmaningen "jämlighet och jämställdhet" och bidrar även till "kunskap, livslångt lärande och utbildning", "arbetsmarknad och näringsliv" samt "hälsa och välbefinnande".

2.6. Växjö kommuns processer och riktningssmål

Likabehandlingsplanen knyts främst till stödprocessen "förse organisationen med kunniga medarbetare med möjlighet att utvecklas för god kompetensförsörjning". I och med att Växjö kommunkoncern är en stor arbetsgivare bidrar planen även till huvudprocessen "skapa förutsättningar för ett växande näringsliv och en fungerande arbetsmarknad".

3. Utvecklings- och insatsområden

Nedan beskrivs sex utvecklingsområden med tillhörande insatsområden för likabehandlingsplanen.

3.1. Arbetsförhållanden

- 3.1.1. Växjö kommunkoncern ska främja ett hållbart arbetsliv med utgångspunkt i värdegrunden
- 3.1.2. Likabehandlingsarbetet är en naturlig del i samverkan och det systematiska arbetsmiljöarbetet

3.2. Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap

- 3.2.1. Växjö kommunkoncerns medarbetare ska ha möjlighet att förena arbetsliv med föräldraskap samt vara väl informerade om möjligheterna till föräldraledighet.
- 3.2.2. Föräldralediga och gravida medarbetare ska inte missgynnas i arbetet.

3.3. Löner och andra anställningsvillkor

- 3.3.1. I Växjö kommunkoncern ska lönen vara individuell och differentierad och utgå från centrala löneavtal och Växjö kommunkoncerns lönepolicy samt styrande dokument. Det ska inte finnas några löneskillnader som beror på kön eller annan diskrimineringsgrund.

3.4. Rekrytering och befordran

- 3.4.1. Växjö kommunkoncerns medarbetare ska spegla den mångfald som finns bland kommunens invånare.

- 3.4.2. Växjö kommunkoncern värdesätter mångfald på alla nivåer och arbetar aktivt för att medarbetare ska ha samma möjligheter till utveckling, inflytande och karriärvägar i sin anställning.

3.5. Trakasserier och sexuella trakasserier

- 3.5.1. Växjö kommunkoncern har nolltolerans mot kränkande särbehandling, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

3.6. Utbildning och övrig kompetensutveckling

- 3.6.1. Samtliga medarbetare inom Växjö kommunkoncern ska ges lika möjligheter till individuell kompetensutveckling utifrån medarbetarens och verksamhetens behov.