

Likabehandlingsplan för Växjö kommunkoncern 2020 - 2023

Dokumenttyp Styrande dokument	Dokumentnamn Likabehandlingsplan för Växjö kommunkoncern 2020 - 2023	Fastställt/Upprättad Kommunfullmäktige 2020-05-19 § 114	Senast ändrad Dnr KS/2019- 00648
Dokumentansvarig Kommunstyrelsen		Tidigare ändringar	Giltighetstid 2020-2023
Dokumentinformation -			



**Växjö
kommun**

Likabehandlingsplan för Växjö kommunkoncern 2020–2023

Innehåll

1. Inledning.....	3
1.1. Växjö kommunkoncerns styrmodell.....	3
2. Bakgrund.....	4
2.1. Syfte	4
2.2. Samverkan.....	5
2.3. Hållbara Växjö 2030	5
2.4. Växjö kommuns processer och riktningmål	5
3. Utvecklings- och insatsområden.....	6
3.1 Arbetsförhållanden.....	6
3.2 Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap	6
3.3 Löner och andra anställningsvillkor	6
3.4 Rekrytering och befordran.....	6
3.5 Trakasserier och sexuella trakasserier.....	7
3.6 Utbildning och övrig kompetensutveckling.....	7

Dokumentinformation:

Planen har beslutats av: Kommunfullmäktige 2020-XX-XX

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 gällande aktiva åtgärder kopplas även en årlig aktivitetsplan till likabehandlingsplanen.
- 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 tredje år och beslutas av kommunfullmäktige.
- Aktivitetsplanen utvärderas och revideras årligen av kommunledningsförvaltningen.

2. Bakgrund

2.1. Syfte

I Växjö kommunkoncern arbetar vi aktivt med likabehandling. Detta gör vi för att skapa förutsättningar för en bra arbetsmiljö, ett hållbart arbetsliv och att likabehandling ska vara en naturlig del i våra verksamheter. Likabehandlingsarbetet påverkas och påverkar av hur vi planerar, fattar beslut, utför vårt arbete, utvärderar och fördelar resurser. Likabehandlingsplanen utgår från diskrimineringslagen och ligger till grund för alla chefers och medarbetares delaktighet i arbetet med likabehandling. Målsättningen är att kommunens 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. Likabehandlingsplanen utgår från diskrimineringslagens definition av diskriminering det vill säga direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Aktivetsplanen kompletterar likabehandlingsplanen

I 3 kap. DL beskrivs att en verksamhet ska arbeta med aktiva åtgärder, det vill säga bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter. Arbetet ska även enligt 3 kap. 13 § DL dokumenteras skriftligt. För att uppnå detta lagkrav kompletteras likabehandlingsplanen med en aktivitetsplan som utvärderas och revideras årligen.

2.2. Samverkan

Likabehandlingsplanen har arbetats fram av en projektgrupp bestående av representanter från olika delar av Växjö kommunkoncern. Planen har samverkats i den kommunövergripande samverkansgruppen.

De utvecklings- och insatsområden som är framtagna utgår från diskrimineringslagens olika områden och områden som Växjö kommun har rådighet över. Växjö kommunkoncern har ett ansvar att inkludera likabehandlingsplanen och bryta ner de övergripande målen till relevanta åtagande i verksamheterna. Samtliga medarbetare och chefer i Växjö kommunkoncern ska tillsammans arbeta aktivt med likabehandling.

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

2.3. 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 planen 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".

2.4. Växjö kommuns processer och riktningsmål

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 och fritid och vara väl informerade om möjligheterna till föräldraledighet.
- 3.2.2 Föräldralediga eller gravida ska inte missgynnas i arbetet.

3.3 Löner och andra anställningsvillkor

- 3.3.1 I Växjö kommunkoncern ska lönen vara individuell och differentierad och 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 i kommunen.
- 3.4.2 Växjö kommunkoncern värdesätter mångfald på alla nivåer och arbetar aktivt för att alla våra 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 diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

3.6 Utbildning och övrig kompetensutveckling

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