

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: | 2024-08-26 |
| Senast granskad: | 2024-08-26 |

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 2022/2023

Arbetsförhållanden

Enligt medarbetarundersökningen som genomfördes hösten år 2023 ser vi att kvinnor har ett lägre medelvärde än männen gällande området hälsa. Hälsa är det område i medarbetarundersökningen där vi kan se den tydligaste förbättringen men vi behöver fortsätta att arbeta kontinuerligt för ett ännu bättre resultat.

Medarbetarundersökningens totala medelvärde visar hur väl vi som arbetar i Vetlanda kommun trivs på vår arbetsplats och utgör kommunens trivselindex. Trivselindex för år 2023 var 4,25 på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Om vi jämför detta med 2022 var trivselindexet på 4,23 vilket innebär att trenden är positiv och om man jämför det med det totala medelvärdet har det 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, där vi ser att männen jämfört med kvinnorna visar ett högre trivselindex vilket visar på vikten av ett fortsatt aktivt arbete med dessa frågor.

Sjukfrånvaro

Vetlanda kommuns totala sjukfrånvaro har minskat med 0,8 procentenheter jämfört med föregående år 2022. Antalet långtidsfriska medarbetare (dvs medarbetare med ingen registrerad sjukfrånvaro eller endast ett tillfälle med max fem sjukdagar) visar en minskning med tre procentenheter. År 2022 var andel långtidsfriska medarbetare totalt 51 procentenheter jämfört med 2023 då andel långtidsfriska medarbetare totalt är 48 procentenheter. Kvinnors sjukfrånvaro har minskat med 0,9 procentenheter jämfört med år 2022 men kvinnorna har fortfarande en högre sjukfrånvaro än män, kvinnors sjukfrånvaro år 2023 är 7,0 procentenheter. Männens sjukfrånvaro är 4,3

procentenheter år 2023 vilket visar en minskning jämfört med föregående år 2022 med 0,8 procentenheter vilket är en positiv trend. Medarbetare som arbetar deltid har högre sjukfrånvaro än de som arbetar heltid, det skiljer 4,1 procentenheter. Deltidsarbetande hade en sjukfrånvaro på 9,5 procentenheter år 2023 vilket visar en minskning jämfört med 2022 på 1,5 procentenheter. Heltidsarbetande har en sjukfrånvaro på 5,4 procentenheter år 2023 vilket med visar en minskning jämfört med 2022 på 0,5 procentenheter.

Antal medarbetare per chef

Det genomsnittliga antalet medarbetare per första linjens chef har ökat över tid när vi jämför från 2021. Från år 2022 till år 2023 ser vi en procentuell ökning med 0,1 procent (se tabell 1). Vi ser i personalbokslutet för år 2023 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 | 2023 | 2022 | 2021 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Barn- och utbildning | 30,9 | 28,2 | 26,8 |
| Kultur- och fritid | 15,0 | 10,3 | 8,8 |
| Tekniska kontoret | 17,1 | 13,0 | 12,4 |
| Socialförvaltning | 12,2 | 10,8 | 10,0 |
| Kommunledning | 20,4 | 14,6 | 14,6 |
| Miljö- och bygg | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| Vård- och omsorg | 30,3 | 30,3 | 27,2 |
| Totalt | 23,7 | 23,6 | 21,7 |

Källa: Personalbokslut 2023

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 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 14 | 4 | 3 | 3 |
| Kultur- och fritid | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tekniska kontoret | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Socialförvaltningen | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kommunledning | 2 | 3 | 5 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Miljö- och bygg | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Vård- och omsorg | 5 | 1 | 3 | 1 | 10 | 0 | 10 | 0 | 8 | 0 |
| Totalt | 13 | 14 | 17 | 11 | 15 | 4 | 28 | 5 | 11 | 3 |

Källa: Personalbokslut 2023

K=kvinnlig chef M=manlig chef

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

I Personalbokslutet för år 2023 kan vi se att det är 32 procent som jobbar deltid av det totala antalet anställda jämfört med föregående år då det var 38 % som arbetade deltid, detta är positivt. Det är färre kvinnor än män som arbetar heltid. Det framkommer också att antalet tillsvidareanställningar ökat under år 2023 jämfört med föregående år och likaså antalet månadsavlönade med allmän visstidsanställning (AVA). Vad gäller fördelningen mellan kvinnor och män har kvinnor totalt i högre grad tidsbegränsade anställningar och det skiljer sig 0,9 procent jämfört med män. Vad gäller fördelningen mellan män och kvinnor för tillsvidareanställningar har fler män en tillsvidareanställning jämfört med kvinnor, det skiljer 0,9 procent. Vi gick in i Medvind från 2022 och har därför inga siffror på personalomsättningen men om vi jämför personalomsättningen med år 2021 kan vi se att den har ökat med 0,7 % till 2023. Utifrån personalbokslutet år 2023 kan vi också se att personalomsättningen varierar stort mellan olika befattningar.

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 2023 kan vi se att 78% svarar att de får den kompetensutveckling de behöver. Kvinnor svarar i högre grad positivt än män gällande om att de får den kompetensutveckling de behöver. Inom området ledarskap kan vi se att kvinnor har ett lägre medelvärde än män. Detta är viktigt att belysa och fortsätta arbeta med, utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Att se fram emot att gå till arbetet och trivas på sin arbetsplats visar sig ha en stor inverkan på svaren i medarbetarundersökningen som har genomförts. De som ser fram emot att gå till arbetet svarar generellt mer positivt än de som inte gör det.

Området medarbetarskap är det område som har högst medelvärde 4,39. Dock är det en försämring mot föregående år då medelvärdet var 4,41. Kvinnornas medelvärde är 4,39 jämfört med föregående år då det var 4,42 och männens är 4,39 jämfört med föregående år då det var 4,37. Vi ser att hos kvinnorna har medelvärdet blivit sämre och hos männen har medelvärdet blivit bättre jämfört med föregående år. Det är viktigt att fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.

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 2023 ser vi att det är 21 personer som upplevde att de hade missgynnats utifrån diskrimineringsgrunderna de senaste 12 månaderna. Vi ser också att det var 8 personer som upplevde att de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna. 191 personer svarade att de under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkande särbehandling i arbetet och 25 personer upplevde att de utsatts för trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna. Gällande dessa fyra frågor finns ingen tydlig skillnad i svaren mellan män och kvinnor. Vetlanda kommun ska vara fri från mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, detta måste vi fortsätta att arbeta med för ett bättre resultat.

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 utvecklingsplan 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 förvärsarbete med föräldraskap.

Mål:

- Vetlanda kommun ska underlätta för samtliga medarbetare oavsett kön att förena förvärsarbete 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.