

Aktiva åtgärder för mångfald och jämställdhet 2023–2025



Illustration: Kaisa Nilsson

Plan	Datum för beslut:
Kommunstyrelseförvaltningen	Reviderad:
Beslutsinstans: Kommunstyrelsen	Giltig till: 2025-12-31



vännäs

Kommunstyrelseförvaltningen

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Aktiva åtgärder 2023–2025	3
1.2 Utgångspunkter	3
2. Lagstiftning	3
2.1 Kompletterande styrdokument	4
2.2 Arbetsmetod	4
2.3 Uppföljning och ansvar	5
3. Målområden och aktiva åtgärder	5
3.1 Arbetsförhållanden	5
3.2 Löner och anställningsvillkor	8
3.3 Rekrytering och befordran	9
3.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling	10
3.5 Förvärvsarbete och föräldraskap	11
3.6 Hälsa	12
3.7 Styrning och ledning	14

upplevelsenära.

1. Inledning

Målsättningen är att alla verksamheter i Vännäs kommun ska präglas av respektfullt bemötande och att lika rättigheter ska vara norm. Vännäs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare där jämställdhet och mångfald är integrerat i den dagliga verksamheten. Med *mångfald* avses här en variation av människor med olika könsidentitet eller -uttryck, etnicitet, religion, funktionalitet, sexualitet, ålder och ekonomisk bakgrund. Med *jämställdhet* menas i det här sammanhanget att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Jämställdhet handlar om att uppmärksamma normer och värderingar som påverkar livsvillkoren för kvinnor och män inom olika områden i samhället. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på sitt arbete. Därför är det viktigt att mångfald- och jämställdhetsperspektivet är integrerat i alla kommunens verksamhetsområden. Att arbeta ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv innebär att förstå, värdesätta och tillvarata olikheter hos alla individer. Alla medarbetare i Vännäs kommun ska känna sig trygga på sin arbetsplats och ha samma möjligheter till utveckling utifrån sina egna förutsättningar.

1.1 AKTIVA ÅTGÄRDER 2023–2025

Denna plan är en reviderad version av dokumentet ”Aktiva åtgärder för mångfald och jämställdhet 2020–2022”. En utvärdering av den tidigare planen har genomförts och detta dokument bygger på resultat från utvärderingen samt andra behov som arbetsgivaren sett. Resultatet från utvärderingen av de aktiva åtgärderna 2020–2022 visade över lag goda resultat då merparten av åtgärderna hade uppfyllts. En del av åtgärderna visade sig vara svåra att mäta varpå de skrivs om/plockas bort i kommande plan. Den här planen är upprättad för att beskriva det övergripande arbetet med jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i Vännäs kommun samt vilka åtgärder som ska genomföras under perioden 2023–2025. Planen är hanterad av den centrala samverkansgruppen.

1.2 UTGÅNGSPUNKTER

Vännäs kommuns arbete för jämställdhet och mångfald tar sin utgångspunkt i de nationella jämställdhetsmålen, den nationella strategin för jämställdhetsintegrering, CEMR-deklarationen, diskrimineringslagen, Vännäs kommuns strategiska plan 2015–2020 (som är beslutad att räcka till dess ny strategisk plan är beslutad av kommunfullmäktige). Den strategiska planen kommer att revideras/ersättas under tiden som planen för aktiva åtgärder gäller.

2. Lagstiftning

Vännäs kommun har enligt diskrimineringslagen ansvar för att motverka och förebygga diskriminering samt att verka för allas lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå. Diskrimineringslagen skyddar individer mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Enligt diskrimineringslagen ska samtliga sju diskrimineringsgrunder inkluderas i arbetet med aktiva åtgärder på arbetsplatsen, samt finns det

krav på dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder som redogörs utförligare i kapitel 2.

Vidare framgår att arbetsgivaren genom utbildning och andra lämpliga åtgärder ska främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten och på ledande positioner. Arbetsgivare ska även ta fram och följa upp riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Alla arbetsgivare med minst 10 anställda ska genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Arbetsgivare ska även förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

2.1 KOMPLETTERANDE STYRDOKUMENT

Vännäs kommun har flera andra styrdokument som anknyter till och kompletterar arbetet med jämställdhet och mångfald. Dessa riktlinjer och policys syftar inom olika områden till att skapa en inkluderande och respektfull arbetsmiljö för medarbetare och chefer i Vännäs kommun. Alla medarbetare ska känna sig trygga och respektfullt bemötta på sin arbetsplats och inte riskera att missgynnas eller diskrimineras:

- Riktlinjer för respektfullt bemötande
- Medarbetarpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Riktlinjer för rekrytering
- Ledarpolicy
- Lönepolicy
- Riktlinjer hot och våld

2.2 ARBETSMETOD

Arbete med aktiva åtgärder ska enligt diskrimineringslagen ske fortlöpande inom följande områden:

1. Arbetsförhållanden,
2. Löner och anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Förvärvsarbete och föräldraskap

Vännäs kommun har valt att lägga till områdena *styrning och ledning* samt *hälsa*.

Arbetet med aktiva åtgärder ska enligt diskrimineringslagen bedrivas genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering, repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
2. Analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder.
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.

4. Följa upp och utvärdera arbetet.

Med löpande menas att arbetet med de aktiva åtgärderna ska utvärderas vid slutet av varje planperiod. Utvärderingsprocessen innefattar att analysera risker för diskriminering samt orsaker till eventuella hinder och risker. Resultat från utvärderingen ska ligga till grund för det fortsatta arbetet med aktiva åtgärder.

2.3 UPPFÖLJNING OCH ANSVAR

Chefer

Arbetet med aktiva åtgärder ska utvärderas vid slutet av planperioden och resultaten av utvärderingen ska presenteras för kommunstyrelsen. Förvaltningschefer har huvudansvaret för att jämställdhets- och mångfaldsarbetet integreras med förvaltningens verksamhetsplanering. Utvärderingen vid slutet av planperioden ska vara vägledande i utformandet av framtida aktiva åtgärder.

Medarbetare

Samtliga medarbetare inom Vännäs kommun har ansvar för att mångfald- och jämställdhetsperspektivet integreras i det dagliga arbetet. Alla ska aktivt bidra med idéer och arbetssätt som förbättrar situationen på sin arbetsplats samt ta ansvar för sina kollegors välmående.

Dokumentation

Detta dokument är Vännäs kommuns dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder. Det innehåller en redogörelse för de risker och hinder som arbetsgivaren identifierat och eventuella orsaker samt vilka åtgärder som arbetsgivaren planerar ska genomföras. Vidare innehåller dokumentet en skriftlig utvärdering av tidigare plan som bilaga.

3. Målområden och aktiva åtgärder

Varje målområde inleds med ett avsnitt om nuläget som exempelvis bygger på personalstatistik, resultat i medarbetarundersökningen eller andra kända fakta. Utifrån analysen och eventuella brister som noterats i utvärderingen av föregående plan, så formuleras mål och förslag på aktiva åtgärder. Åtgärderna formuleras så att ansvar och tidplan för genomförandet tydliggörs.

3.1 ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Som arbetsgivare ska Vännäs kommun se till att arbetsförhållandena passar alla anställda och framtida anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Arbetsförhållanden innefattar både den fysiska arbetsmiljön samt organisatorisk och social arbetsmiljö såsom jargong, normer och attityder. Det är viktigt att arbetsplatser arbetar aktivt med dessa åtgärder då de bidrar till ett gott och respektfullt arbetsskemat för alla.

Nuläge:

- Vännäs kommun har i den strategiska planen som antogs 2015 haft ett mål om att minst 65% av kommunens tillsvidareanställda ska ha en heltidsanställning. Det målet har uppfyllts varpå kommunen satt ett nytt övergripande mål att 70% av kommunens tillsvidareanställda kvinnor ska ha en heltidsanställning.
- Andel kvinnor med heltidsanställning i Vännäs kommun år 2022 är totalt 67,6%, en ökning med 1,5% sedan år 2021. Andel män med heltidsanställning i Vännäs kommun år 2022 är totalt 73,5%, en minskning från 2021 med 11,4%. Både kvinnor och mäns heltidsanställningar har över tid ökat fram till år 2021 då, som framgår ovan, andel män med heltidsanställning sjönk rejält. Män har dock trots det högre andel heltidsanställning än kvinnor.

Inom barn och utbildningsförvaltningen är det större andel kvinnor än män som har en heltidsanställning. I övriga förvaltningar är andelen män med heltidsanställning större än andelen heltidsanställning för kvinnor.

Andelen heltidsanställda kvinnor är lägst inom vård- och omsorgsförvaltningen där kvinnor med heltidsanställning år 2022 var 46%, det är en ökning från år 2021 med 4%. Andel heltidsanställda män är också lägst inom vård- och omsorgsförvaltningen med 53,3%. Det är en minskning från 2021 med 22,8%. Under 2022 gjorde arbetsgivaren en särskild utredning runt förutsättningar för att öka andelen heltider. Rapporten har sedan utgjort ett underlag för budgetarbetet.

- Politiken har beslutat att lägga 4,250 miljoner kronor för att arbeta med heltidsresan där heltid ska vara norm för anställda inom Vännäs kommun.
- Det finns statistik för antalet medarbetare per chef. Däremot är statistiken i sig svår att dra någon slutsats ifrån. Arbetsgivaren kan se ett behov av en mer djupgående analys av medarbetare per chef där hänsyn bör tas till kön, chefsstöd och typ av arbetsgrupp.
- Medarbetarenkäten utförd 2022 visar att 87,1% trivs och känner sig trygg i sin arbetsgrupp. Detta är en ökning från 2018 års resultat på 81,3%. Vidare visar enkäten att 88,4% känner stort engagemang för sitt arbete. Även det är en höjning med 0,4% i jämförelse med 2018.
- Medarbetarenkäten utförd 2022 visade att 5,2% (ca 48 personer) blivit utsatta för kränkande särbehandling av chef eller kollegor under det senaste året. Av dem har 37,5% svarat att de fått de stöd de behövt från sin arbetsgivare och 31,2% (ca 15 personer) har svarat att de inte fått de stöd de behövt från sin arbetsgivare.

- Vid en överblick av statistiken från medarbetarenkäten 2022 för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt hot och/eller våld framgår att förhållandevis få personer uppger sig ha blivit utsatt för någon av dessa företeelser. Dock går det att se att en ganska stor andel av dem som väl upplevt sig bli utsatt för någon av dessa företeelser inte upplever att de fått det stöd de behövt av arbetsgivaren vilket är något arbetsgivaren behöver arbeta vidare med.

Mål och åtgärder:

Målsättningen är att obefogade skillnader i arbetsförhållanden som beror på någon av diskrimineringsgrunderna inte ska finnas i Vännäs kommuns verksamheter.

Aktiv åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Genomförande	Tidsplan
Arbetsgivaren ska anta en ny plan för heltidsresan innehållande åtgärder för respektive förvaltning	Samtliga medarbetare	Kommunchef	Utformning av handlingsplan	Löpande
Arbetsgivaren ska arbeta för att jämna ut skillnaderna mellan könen vad gäller heltidsanställning	Samtliga medarbetare	Chefer	Ingå som en del i handlingsplanen för heltidsresan	Löpande
Alla chefer och medarbetare ska ha kännedom om Riktlinjer för respektfullt bemötande	Samtliga medarbetare	Chefer	Information i kunskapsbanken, introduktionsutbildning, ledardagar, genomgång vid APT	Löpande
Kartlägga och analysera antal medarbetare per chef med hänsyn till kön, chefsstöd och typ av arbetsgrupp	Samtliga chefer	HR-avdelningen	Via personalstatistik	Minst en gång under planperioden
Följa upp, analysera och redovisa sjukfrånvaro utifrån kön och ålder	HR-avdelningen	HR-avdelningen	Redovisning i tertialbokslut och årsbokslut	Årligen
Resultat från medarbetarenkäten om arbetsförhållande ex trakasserier mm ska analyseras på samtliga	Samtliga medarbetare	Chefer	Sker på arbetsplatsträffar via gällande mallar och rutiner	År 2024

arbetsplatser och vid behov tas med i handlingsplan				
Öka kunskapen hos chefer/ledare gällande arbetsgivaransvaret vid trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering, hot och/eller våld	Chefer	HR-chef	Informationsinsats	Minst 1 gång under planperioden
Fysisk och psykosocial skydds rond ska genomföras på samtliga arbetsplatser	Samtliga medarbetare	Enligt arb.miljö delegation	Rond görs på respektive arbetsplats	Minst 2 gång under planperioden

3.2 LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Arbetsgivare ska årligen göra en lönekartläggning med tillhörande analys samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I planen anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behövs för att uppnå lika lön för lika och likvärdigt arbete. Lönekartläggningen är ett bra underlag inför den årliga löneöversynen och fungerar också som en kvalitetssäkring av den individuella lönesättningen. Enligt Vännäs kommuns lönepolitik ska lönesättningen vara individuell och differentierad. Löneskillnader som inte kan förklaras är osakliga och ska inte förekomma i Vännäs kommun.

Nuläge:

- Vännäs kommun genomför årligen lönekartläggning i syfte att upptäcka och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Framkommer löneskillnader som inte kan förklaras utformas en handlingsplan.
- Den lönekartläggning som genomfördes med mätdatum 31 augusti 2022 visade att Vännäs kommun har helt jämställda löner.
- I 2022 års medarbetarundersökning uppger 84% att de helt eller delvis instämmer med påståendet ”Jag vet vilka lönekriterier som gäller”. Resultatet bedöms vara godkänt men arbetsgivaren kan trots det se behov av att fortsätta arbetet för att ytterligare tydliggöra lönekriterier för medarbetarna för att de ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka arbetsinsatser som kan påverka den egna lönen.

Mål och aktiva åtgärder:

Målsättningen är att Vännäs kommun har jämlika arbetsvillkor. Det vill säga att osakliga löneskillnader eller osakliga förmåner ej ska förekomma på arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Aktiv åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Genomförande	Tidsplan
Lönekartläggning ska genomföras årligen. Handlingsplaner som utformats ska genomföras	Samtliga medarbetare	HR-chef	Lönekartläggningen redovisas i samverkan kommunövergripande och för kommunstyrelsen	Årligen
Arbeta för att lönepolicyn och löneprocessen ska vara känd av alla chefer och medarbetare och särskild vikt ska läggas på jämställda löner.	Samtliga medarbetare	HR-chef Chefer	Ledardagar, introduktion för nyanställda, Intranät, APT	Löpande

3.3 REKRYTERING OCH BEFORDRAN

Fördomar i rekryteringsprocesser kan omedvetet eller medvetet påverka vem som blir anställd på en viss position. För att motverka detta är det viktigt att det finns information och riktlinjer för hur rekryteringsprocessen ska gå till och att chefer och medarbetare görs medvetna om dessa riktlinjer. Det är även viktigt att öka kunskapen hos chefer i rekrytering och diskriminering för att säkerställa att ingen diskriminering sker i samband med rekryteringsprocessen eller aspekter som rör befordran. Hur och var platsannonser annonseras och hur kravprofilen utformas är även viktiga aspekter att ta i beaktning gällande rekryteringsprocessen.

Förutom att rekryteringsprocessen ska vara fri från diskriminering, ska arbetsgivaren sträva efter en jämn könsfördelning på arbetsplatser. Arbetsgivaren ska genom utbildning och kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare.

Nuläge:

- År 2021 hade Vännäs kommun 1027 anställda. Av dessa var 73,7 % (757 st.) kvinnor, och 26,3% (270 st.) män. Sedan 2018 har andelen kvinnor anställda i Vännäs hållit sig inom 77,9–78,8%. Flera av verksamheterna har en ojämn

könsfördelning där kvinnor dominerar stort inom ex. vård och omsorg.

- Per december 2022 har Vännäs kommun 46 chefer. Av dessa chefer är 31 kvinnor och 15 är män.
- Inom kommunen sker flera olika arbetsmarknadspolitiska insatser. Exempelvis tar kommunens verksamheter regelbundet emot praktikanter. Vidare har skolorna och Umeå universitet ett samarbetsavtal gällande praktikplatser för studenter. Kommunens arbetsmarknadsenhet jobbar kontinuerligt med praktikplatser såväl internt som externt. Ett annat exempel är projektet Arbetsmarknadskunskap i skolan som syftar till att elever ska få insikt i arbetsmarknadens krav där särskilda satsningar görs för att bryta könsmonster i gymnasievalet.

Mål och aktiva åtgärder:

Målsättningen är att Vännäs kommun vid rekrytering och befordran ska sträva efter att sammansättningen av kommunens medarbetare inom olika arbeten och på alla nivåer i organisationen ska spegla den mångfald som finns bland kommunens invånare.

Aktiv åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Genomförande	Tidsplan
Anordna utbildningsträff med särskilt syfte att rekrytera kvinnliga deltidsbrandmän.	Kvinnor i kommunen	Räddningschef	Utbildningsträff	Minst 1 gång under planperioden
Öka kunskapen i rekrytering med fokus på diskriminering	Chefer med rekryteringsansvar	HR-chef	Informationsinsats	Minst 1 gång under planperioden
Alla Vännäs kommuns arbetsplatser ska aktivt främja olika arbetsmarknadspolitiska insatser.	Arbetssökande, studenter, elever, nyanlända	Chefer	Ex genom att ta emot praktikanter, arbetsträning, delta i Arbetsmarknadskunskap i skolan med mera	Löpande

3.4 UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING

Medarbetare i Vännäs kommun och deras kompetens är den viktigaste faktorn för en framgångsrik verksamhet. Det är nödvändigt för Vännäs kommuns tillväxt att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare. Alla medarbetare ska ha samma rättigheter och möjligheter till kompetensutveckling.

Det är även viktigt att utbildning som kommunen upphandlar innehåller jämställdhet – och mångfaldsperspektiv.

Nuläge:

- Vid resultat och utvecklingssamtalen diskuteras individens behov av utbildning/kompetensutvecklande insatser.
- I medarbetarenkäten utförd 2022 framgår att 88,2% av kommunens medarbetare anser att de har den kompetens de behöver för att utföra sitt arbete. Det är en liten ökning från medarbetarenkäten utförd 2018. Könsuppdelad statistik saknas.
- I medarbetarenkäten utförd 2022 framgår att 61,8% av kommunens medarbetare anser att de har goda möjligheter till lärande och utveckling i sitt arbete. Även det är en liten ökning från medarbetarenkäten utförd 2018. Könsuppdelad statistik saknas.

Mål och aktiva åtgärder:

Målsättningen för Vännäs kommun är att alla medarbetare ska ges möjlighet till allmän och individuell kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.

Aktiva åtgärder	Målgrupp	Ansvarig	Genomförande	Tidsplan
Vid resultat och utvecklingssamtal ska individuell utvecklingsplan tas fram samt följas upp	Samtliga medarbetare	Chef	RUS	Årligen
Genomföra en kommunövergripande utbildning gällande informationssäkerhet	Samtliga medarbetare	Säkerhetschef	Internutbildning	Minst 1 gång under planperioden

3.5 FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP

Mål fyra av de nationella målen för jämställdhet är att kvinnor och män ska ta samma ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete. Kvinnor är föräldraledig i större utsträckning än män, och även om mäns uttag av dagar med föräldrapenning ökar varje år går utvecklingen långsamt. Under föräldraledighet riskerar normativa beteenden förstärkas och kvinnors roll i hushållsarbetet stärks. Den som har varit mest föräldraledig tenderar även efter avslutad föräldraledighet göra det mesta av hushållsarbetet. Ett jämnare uttag av föräldraledigheten har många fördelar och bidrar till att båda föräldrarna får bättre förutsättningar för att utveckla sina karriärer, högre lön, bättre pension och starkare relation till sitt barn.

Nuläge:

- Under året 2021 tog kvinnor i Vännäs ut 68,4 % av föräldraledigheten, män i Vännäs tog således 31,6%. Detta kan jämföras med riket där kvinnor år 2021 tog ut 70,4% och män 29,6 % av föräldraledigheten.
- I medarbetarenkäten för 2022 svarade 52,8% Ja på frågan om de upplever att arbetsgivaren skapar förutsättningar att förena arbete och föräldraskap. 42,3% svarade ej aktuellt/vet ej. Enbart 4,9% svarade Nej.

Mål och aktiva åtgärder:

Vännäs kommun som arbetsgivare ska främja förutsättningar för samtliga medarbetare, båda kvinnor och män, att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Inga osakliga löneskillnader ska finnas med anledning av föräldraledighet.

Aktiva åtgärder	Målgrupp	Ansvarig	Genomförande	Tidsplan
Undersöka om medarbetarna upplever att arbetsgivaren skapar förutsättningar för att förena arbete och föräldraskap.	Medarbetare med barn	HR-avdelningen	Medarbetarenkäten	År 2024
Ge tydlig information till medarbetare med barn gällande rättigheter och skyldigheter kopplat till föräldraledighet	Medarbetare med barn	HR-avdelningen	Införa lättillgänglig information om föräldraledighet i kunskapsbanken	Löpande

3.6 HÄLSA

Nummer fem av de nationella målen för jämställdhet anger att män och kvinnor ska ha samma förutsättningar för god hälsa. Kvinnor och män ska även erbjudas vård och omsorg på lika villkor. Kvinnor har generellt en betydligt högre sjukfrånvaro än män. Forskning visar att kontaktyrken har högre ohälsotal än andra yrkesgrupper och det finns flera bidragande orsaker till detta. Kontaktyrken, där kvinnor är överrepresenterade, har i många fall sämre organisatorisk och social arbetsmiljö såsom hög press och stress, låg lön, lågt stöd, hög belastning och underbemannade arbetsplatser. Det blir viktigt att ett genusperspektiv genomsyrar arbetsgivares arbetsmiljöarbete och synliggör de strukturer som driver och påverkar ohälsa.

Nummer sex av de nationella målen för jämställdhet är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. I den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor framgår det att kommuner har en viktig del i det arbetet.

Nuläge:

- År 2021 var mäns sjukfrånvaro totalt 5,1 %. Det är en liten ökning från 2019 så sjukfrånvaron för män låg på 4,2%. Kvinnors sjukfrånvaro år 2021 var 8,3%, även det är en liten höjning från 2019 då siffran var 7,7%. Total sjukfrånvaro för året 2021 var 7,4%.

Högst sjukfrånvaro finns inom barn- och utbildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen. Sjukfrånvarostatistiken de senaste åren har dock varit svårtolkad på grund av pandemin. Under 2021 konstaterade kommunen att pandemin påverkade sjuktalen i en negativ riktning bland annat genom att medarbetare stannade hemma vid lindriga förkylningssymtom i enlighet med rekommendationerna.

Orsakerna till sjuktalen domineras som tidigare av fysiska sjukdomar, följt av luftvägsinfektioner, belastningssjukdomar och psykisk ohälsa.

- I medarbetarenkäten för 2022 anser 50,2% att arbetsgivaren erbjuder stöd för en hälsofrämjande livsstil. Det är en stor ökning från 2018 års resultat på 42,8%. 9,2% anser att arbetsgivaren inte erbjuder stöd för en hälsofrämjande livsstil.
- 75,4% av medarbetarna instämmer helt i att de kan hantera kraven i arbetet på ett bra sätt. 3% instämmer inte i detta påstående.
- 51,8% upplever att återhämtningen är tillräcklig mellan arbetspassen. 14,6% upplever att återhämtningen mellan arbetspassen inte är tillräcklig.
- Arbetsgivaren ger ett årligt bidrag till kommunens fritidsförening KomLoss. Föreningen har erbjudit medarbetarna en rad olika aktiviteter under året.

Mål och aktiva åtgärder:

Målbilden för Vännäs kommun är att anställda ska ha en bra hälsa och att sjukfrånvaron ska vara högst 5%.

Aktiva åtgärder	Målgrupp	Ansvarig	Genomförande	Tidsplan
Sjukskrivningar ska redovisas och analyseras könsuppdelat. Både korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro.	Sjukskrivna medarbetare	HR-avdelningen	Redovisas i årsbokslut, tertialbokslut samt via månadsrapporter	Årligen
Hälsa ska diskuteras på arbetsplatsträff eller motsvarande bl.a. med utgångspunkt i	Medarbetare	Chef	Vid APT	Minst 1 gång under planperioden

resultatet från medarbetarenkäten.				
Chefer ska få ökad kompetens om våld i nära relationer och metoder för att upptäcka och stötta.	Samtliga chefer i kommunen	HR-chef	Informationsinsats	Minst 1 gång under planperioden
Arbetsgivaren ska uppmuntra medarbetarna att utnyttja kommunens friskvårdserbjudanden.	Samtliga medarbetare	HR-avdelningen Chefer	Information via intranätet, på kunskapsbanken, samt på avdelningsträffar	Löpande
Chefer ska gå ökad kompetens inom psykisk ohälsa	Chefer	HR-chef	Informationsinsats	Minst 1 gång under planperioden
Arbetsgivaren ska ge bidrag till kommunens fritidsförening	Samtliga medarbetare	Kommunchef	Genom bidrag	Årligen
Chefer ska få ökad kompetens gällande ohälsa utifrån klimakteriet	Chefer	HR-chef	Seminarium	Hösten 2023

3.7 STYRNING OCH LEDNING

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Det är därför viktigt att de politiska beslutsunderlagen innehåller analyser av hur ett eventuellt beslut kan påverka kvinnor, män, flickor och pojkar. Främst om den eventuella påverkan skiljer sig åt mellan könen.

Politiska beslut kan påverka medborgare olika baserat på kön men även baserat på de övriga diskrimineringsgrunderna som exempelvis ålder. För att Vännäs kommun ska kunna genomsyras av ett jämlikhetsperspektiv är det viktigt att den politiska ledningen efterfrågar relevanta analyser och enbart fattar beslut med kunskap om beslutets eventuella påverkan på samtliga av kommunens medborgare. En tydlig politisk styrning är grundläggande för att förändringsarbete ska få genomslag i hela organisationen och för att arbetet ska bli hållbart på längre sikt.

Nuläge:

- I maj 2017 beslutade kommunstyrelsen att en checklista för jämställdhetsintegrering skulle användas inom kommunstyrelsens verksamheter under en provperiod på 1 års tid. Något beslut om förlängning

har inte tagits. Kommunstyrelsen har delvis fortsatt att använda checklistan.

- En del av de ärenden som går upp till kommunstyrelsens arbetsutskott och kommunstyrelsen innehåller en jämställdhetsanalys. Analyserna tenderar dock vara bristfälliga. Det är väldigt sällsynt att ärenden återremitteras från kommunstyrelsen baserat på en utebliven/bristfällig jämställdhetsanalys.
- Under 2021 har arbetsgivaren uppdaterat mallen för tjänsteskrivelse för att förtydliga kraven på analyser, däribland kravet på jämställdhetsanalys. I mallen finns nu en på förhand inlagd rubrik – jämställdhetsanalys, samt en förklarande text under rubriken som tydliggör att den som bereder ett ärende förväntas göra en jämställdhetsanalys.
- Bland beredande tjänstepersoner uttrycks att jämställdhetsanalyser upplevs vara svåra att göra på ett bra sätt.

Mål och aktiva åtgärder:

Vännäs kommuns styrning och ledning ska vara jämställdhetsintegrerad.

Aktiva åtgärder	Målgrupp	Ansvarig	Genomförande	Tidsplan
Genomföra en genomgång för tjänstepersoner i utformandet av en tjänsteskrivelse	Beredande tjänstepersoner inom kommunstyrelsens förvaltning	Ledningskansli	Informationsinsats	Minst 1 gång under planperioden
Genomföra en utbildning i jämställdhet för kommunstyrelsens politiker	Politiker i kommunstyrelsen	Ledningskansli	Utbildning	Minst 1 gång under planperioden
Nämnder och styrelser ska utreda om former för stöd i jämställdhetsanalys ska införas i beslutsprocessen	Samtliga nämnder/styrelser	Respektive förvaltningschef	Diskussion inom nämnden och förvaltningen	Minst 1 gång under planperioden
Se över hur verktyget för jämställdhetsanalys kan förändras för att ge ett bättre stöd i beredningen av ärenden	Beredande tjänstepersoner	Ledningskansli	Omvärldsanalys	Minst 1 gång under planperioden

Revidera handboken för medborgardialog	Samtliga medarbetare	Ledningskansli	Revidering	Minst 1 gång under planperioden
--	----------------------	----------------	------------	---------------------------------