



TRANÅS  
KOMMUN

# Aktiva åtgärder i Tranås kommun

## **Kommunövergripande rapport 2023**

En rapport om kommunens arbete med aktiva åtgärder i enlighet med  
diskrimineringslagen.

**HR-avdelningen**  
Stadshusplan 1  
573 35 Tranås  
Tfn 0140-681 00  
[www.tranas.se](http://www.tranas.se)



# Aktiva åtgärder i Tranås kommun

## Kommunövergripande rapport 2023

### Bakgrund och syfte

Enligt diskrimineringslagen är alla arbetsgivare skyldiga att fortlöpande arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Aktiva åtgärder definieras enligt lagen som ett förebyggande och främjande arbete inom en verksamhet för att motverka diskriminering och på annat sätt 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 ska genomföras kontinuerligt i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Detta arbete ska i sin tur omfatta fem olika områden:

- **Arbetsförhållanden** – omfattar exempelvis samtalsklimat, arbetstider, utrustning, trakasserier och sexuella trakasserier.
- **Löner och andra anställningsvillkor** – ej att förväxla med lönekartläggning, vilken inriktar sig på kön, och behandlas i en egen rapport. Området innefattar istället organisationens förhållningssätt, riktlinjer och kriterier för lönesättning och även löneförmåner av olika slag.
- **Rekrytering och befordran** – innefattar att arbeta för att alla får möjlighet att söka lediga jobb, oavsett diskrimineringsgrund. Det gäller även intern rekrytering och befordran.
- **Utbildning och övrig kompetensutveckling** – alla arbetstagare ska få möjlighet till kompetensutveckling och arbetsgivare måste säkerställa att det tillkommer alla anställda på ett likvärdigt sätt.
- **Föräldraskap och arbete** – arbetsgivare ska underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap. Detta dels genom att begränsa övertid, införa flextid eller att se till att bibehålla kontakten med föräldralediga medarbetare.

Arbetsgivare med minst 25 anställda ska skriftligt dokumentera alla delar av det löpande arbetet med aktiva åtgärder. Denna rapport beskriver arbetet och åtgärder på kommunövergripande nivå.

### Ansvar och befogenheter

Tranås kommuns arbete med aktiva åtgärder följer enligt rutin *RUT-04543-v.2.0 Aktiva åtgärder för mångfaldsarbete*.

HR-avdelningen ansvarar för att ta fram och följa centrala styrdokument och säkerställa att de är icke-diskriminerande. Avdelningen initierar de olika stegen i aktiva åtgärder, samt ansvarar för att årligen ta fram en kommunövergripande rapport.

Chefer ansvarar för att involvera medarbetarna i mångfaldsarbetet och att, i samverkan, göra en egen analys av arbetsplatsens resultat och att ta fram nödvändiga åtgärder som följs upp och utvärderas.



Medarbetare ansvarar för att medverka aktivt i arbetet med aktiva åtgärder, dels i de undersökningar som görs, dels i det övergripande mångfaldsarbetet och att följa de åtgärder som tas fram.

### Samverkan

Uppföljningen av kommunens arbete med aktiva åtgärder ska göras i samverkan med den centrala arbetsmiljögruppen, eller därifrån utsedda representanter. Då den centrala arbetsmiljögruppen just nu är vilande, åtog sig HR-avdelningen ansvaret att utforma rapportens innehåll, men gav fackliga representanter från gruppen möjlighet att yttra sig om detta arbete.

### Undersökning och analys

DO och lagstiftningen öppnar upp för möjligheten att införliva arbetet med aktiva åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och arbetsgivaren uppmuntras att integrera undersökning av riskerna för diskriminering i SAM-arbetet. Detta är också vägen som valts i förevarande fall.

I Tranås kommun genomförs årligen en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och vartannat år genomförs dessutom en medarbetarundersökning. Båda två undersökningar görs i enkätform och är viktiga verktyg för att undersöka och identifiera riskerna för diskriminering utifrån de fem områdena som fastställs i lagstiftningen. Medarbetarenkäten skickas ut till alla medarbetare, medan SAM-enkäten fylls i tillsammans av chef och skyddsombud (ifall sådant finns). Denna typ av undersökning säkerställer att undersökningen görs övergripande och inte på individnivå, i enlighet med vad DO tillråder.

Utöver SAM-uppföljningen och medarbetarenkäten används även arbetsplatsträffar för att diskutera frågor om mångfald, och identifiera risker för diskriminering i respektive verksamhet, tillika gå igenom arbetsplatsens rutiner, riktlinjer och policys. Till hjälp för diskussioner om mångfaldsfrågor finns det stödmaterial i kommunens systemstöd, Opus, som chefer starkt rekommenderas att utnyttja. I detta material finns exempelvis diskussionsfrågor för dialog om mångfaldsarbete och aktiva åtgärder för att minska riskerna för diskriminering.

### SAM-uppföljning 2023

Du har kunskap om hur du kan förebygga diskriminering gällande arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt arbete och föräldraskap.	Genomsnitt: 3,8
1	0,0 %
2	0,0 %
3	24,2 %
4	75,8 %
Vet inte	0,0 %
Du följer styrdokumentet inom området, det vill säga programmet för mångfald och rutinen för aktiva åtgärder.	Genomsnitt: 3,2
1	4,1 %
2	10,8 %
3	35,5 %
4	41,4 %
Vet inte	8,2 %

## Aktiva åtgärder i Tranås kommun



Har några anmälningar om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inkommit under året? (Gäller ej kundrelaterade anmälningar.)	
Ja	6,5 %
Nej	91,9 %
Vet inte	1,6 %

I ovanstående resultat från årets SAM-uppföljning framkommer bilden av att chefer och skyddsombud upplever sig ha god kunskap om hur man förebygger diskriminering utifrån de fem olika områdena som aktiva åtgärder omfattar. Tre fjärdedelar av respondenterna instämmer helt på påståendet, vilket måste ses som väldigt positivt.

När det kommer till huruvida man följer programmet för mångfald och rutinen för aktiva åtgärder är resultatet också bra, men det finns alltjämt förbättringspotential. Programmet för mångfald *PRG-00425-v.3.0 Mångfaldsarbete i Tranås kommun* beskriver kommunens mål för att främja allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Även om den genomsnittliga bilden är positiv, måste ambitionen vara att fler ser mångfaldsarbetet som en naturlig del av arbetet. En förklaring till att flera svarar negativt eller vet ej, kan vara att rutinen om aktiva åtgärder är relativt ny och därmed kanske inte fått den spridning som behövs ännu.

Vad gäller antal anmälningar för diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, repressalier är det fyra respondenter som rapporterar att anmälningar har skett. När en medarbetare upplever sig utsatt för detta skickas anmälan till chef och/eller HR-avdelningen i enlighet med rutin *RUT-01903-v.5.0 Kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier*. Till HR kom det inte in någon anmälan under året om diskriminering eller kränkande särbehandling. I vissa fall kan det komma in anmälningar som visar sig vara varken diskriminering eller kränkande särbehandling, utan snarare personliga konflikter, vilka också ska utredas och avhjälpas – men inte utifrån dessa lagrum eller föreskrifter. Dock finns det högst sannolikt också ett stort mörkertal när det kommer till diskriminering och kränkande särbehandling, där det inte alltid anmäls när det sker. I båda fallen kan det förmodligen delvis förklaras med att de generella kunskaperna om diskriminering och kränkande särbehandling kan bli ännu bättre, varför det är viktigt att såväl chefer som medarbetare arbetar utifrån programmet för mångfaldsarbete och löpande diskuterar dessa ämnen.

### Arbetsförhållanden

#### Medarbetarenkät 2023

Jag har aldrig upplevt mig diskriminerad när det gäller fysisk arbetsmiljö eller utrustning	Genomsnitt: 3,6
1	2,5 %
2	4,6 %
3	23,6 %
4	60,2 %
Vet inte	9,1 %
Det förekommer aldrig snack, normer eller stereotypa föreställningar som kan leda till diskriminering.	Genomsnitt: 3,2

## Aktiva åtgärder i Tranås kommun



1	4,1 %
2	10,8 %
3	35,5 %
4	41,4 %
Vet inte	8,2 %
Det förekommer aldrig trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling på min arbetsplats.	Genomsnitt: 3,2
1	5,4 %
2	11,9 %
3	29,9 %
4	38,3 %
Vet inte	14,5 %
Arbetsgivaren påtalar på ett klagande sätt att diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier inte är accepterat	Genomsnitt: 3,5
1	2,8 %
2	6,5 %
3	23,2 %
4	62,3 %
Vet inte	5,2 %

## Löner och andra anställningsvillkor

Medarbetarenkät 2023

Jag har aldrig upplevt mig diskriminerad när det gäller lön eller anställningsvillkor	Genomsnitt: 3,6
1	3,1 %
2	6,8 %
3	19,6 %
4	65,7 %
Vet inte	4,8 %

## Rekrytering och befordran

Medarbetarenkät 2023

Jag har aldrig upplevt mig diskriminerad när det gäller rekrytering eller befordran	Genomsnitt: 3,6
1	2,3 %
2	4,4 %
3	18,5 %
4	64,5 %
Vet inte	10,2 %



## Utbildning och övrig kompetensutveckling

Medarbetarenkät 2023

Jag har aldrig upplevt mig diskriminerad när det vidareutbildning eller kompetensutveckling	Genomsnitt: 3,6
1	2,0 %
2	4,1 %
3	21,0 %
4	62,0 %
Vet inte	10,8 %

## Föräldraskap och arbete

Medarbetarenkät 2023

Jag har aldrig upplevt mig diskriminerad när det möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap	Genomsnitt: 3,6
1	1,8 %
2	3,4 %
3	14,8 %
4	52,0 %
Vet inte	28,0 %

## Åtgärder och uppföljning

### Styrdokument

Om det inte finns tydliga rutiner och tillvägagångssätt, ökar risken för diskriminering. HR-avdelningen ansvarar för att utforma centrala rutiner inom arbetsmiljöområdet, samt tillhörande dokument avseende mångfaldsarbete. Rutinerna genomlysas årligen och revideras vid behov.

### Centrala åtgärder

Det som framkommit i rapportens resultat är för det första ett behov av att fortsätta utbilda och belysa frågor om diskriminering och mångfald för både chefer och medarbetare. HR finns behjälpliga i detta arbete och kan erbjuda stöd i form av både utbildningsinsatser, samt rådgöra i individärenden inom området. För det andra finns det en uppenbar förbättringspotential i hur arbetet med aktiva åtgärder bedrivs kontinuerligt, samt hur det samverkas. En potentiell möjlighet skulle kunna vara att se över ifall den centrala arbetsmiljögruppen ska startas upp igen och integrera aktiva åtgärder i gruppens arbete. Slutligen behöver även frågorna kopplat till aktiva åtgärder ses över i SAM-uppföljningen, vilka är den primära grunden i det undersökande arbetet, för att säkerställa ett bra underlag för analys.

## Aktiva åtgärder i Tranås kommun



Åtgärd	Ansvarig
Erbjuda chefer kontinuerligt stöd när det kommer till att hantera frågor om diskriminering och kränkande särbehandling. Det kan gälla att ge råd i enskilda ärenden eller att erbjuda utbildningsinsatser på gruppnivå.	HR-avdelning
Fortsätta den ökade integration av aktiva åtgärder i SAM-arbetet. Förslaget är att framåt göra aktiva åtgärder del av samma rapport.	HR-avdelning
Frågorna som ställs i uppföljningen till det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver utökas för att möjliggöra ännu djupare analys. Särskilt eftersom medarbetarenkäten endast genomförs vartannat år.	HR-avdelning
Se över möjligheten att återigen starta upp den centrala arbetsmiljögruppen, för att möjliggöra ökad samverkan i arbetsmiljöfrågor men även arbetet med aktiva åtgärder.	HR-avdelning tillsammans med fackliga parter

### Uppföljning

Uppföljning på central nivå sker främst i form av denna rapport, vilken nu presenteras för första gången. Ambitionen är att utveckla processen framåt, och förbättra arbetet med aktiva åtgärder i alla delar av processen och inte minst förbättra samverkansprocessen.