



Samra Korjenic
HR-konsult
samra.korjenic@trelleborg.se

Kommunstyrelsen

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2022, nämnderna

Utgångspunkten i Trelleborgs kommuns likabehandlingsarbete är alla människors lika värde. Likabehandling innebär att varje person ska ges likvärdiga förutsättningar i samhället, i våra verksamheter och på våra arbetsplatser. Vårt arbete med likabehandling, jämställdhet och mångfald ska integreras i den dagliga verksamheten och i vårt arbetsmiljöarbete, för att ge medarbetare, invånare och brukare i Trelleborgs kommun lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Trelleborgs kommuns likabehandlingsplan utgår från diskrimineringslagen (2008:567).

Trelleborgs kommuns förvaltningar ska varje år genomföra och dokumentera arbetet med förebyggande och främjande aktiva åtgärder kopplat till likabehandling och redogöra för alla delar av det systematiska likabehandlingsarbetet. Uppföljning görs i samband med uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kommunledningsförvaltningen, via HR, ansvarar för att årligen inhämta underlag från samtliga förvaltningar. Processen har inför årets uppföljning stärkts genom att rapporteringen sker från enhetsnivå, via avdelning och sedan hanteras på förvaltningsnivå.

Respektive förvaltning har för sin nämnd redovisat den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder inom likabehandling avseende verksamhetsåret 2022, enligt den rutin som beslutades av kommunfullmäktige den 25 januari 2010, § 13.

Av förvaltningarnas rapporter som inkommit kan följande konstateras.

God utveckling och välfungerande

- Samtliga nämnder har säkerställt att förvaltningarna följer de övergripande rutinerna kring arbetet med likabehandling.
- Förvaltningarna har arbetat med likabehandling i form av diskussioner och workshops i samband med arbetsplatsmöten (APM). Förvaltningarna anger att chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen, policy och rutin gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, samt förbud mot repressalier.

- Förvaltningarna är lyhörda för medarbetares behov av ledighet eller semester förknippad med religion eller annan trosuppfattning och jobbar med så god planering som möjligt utifrån verksamhetens behov och med framförhållning för att tillgodose önskemål om ledighet eller semester.
- Heltidsanställningar erbjuds regelbundet till de medarbetare som arbetar deltid samt vid nyanställningar.
- Förvaltningarna har jämställdhetsperspektivet vid lönesättning vid nyanställning, löneöversyn och justering av lön i övrigt. Årets lönekartläggning visar inga osakliga skillnader mellan könen.
- Förvaltningarna eftersträvar att inte förlägga möten tidig morgon och sen eftermiddag, så långt det är möjligt utifrån verksamhetsperspektivet.
- Trelleborgs kommun verkar för att öka anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämn könsfördelning råder. Kommunledningsförvaltningen, via HR, säkerställer att annonser riktas mer mot det underrepresenterade könet, vilket innebär att mångfalds- och likabehandlingsperspektivet beaktas vid framtagande av kravprofiler och utformning av annonsinnehåll. (Som exempel kan denna skrivning nämnas: “Vi eftersträvar en jämn könsfördelning och ser gärna manliga alt. kvinnliga sökande till tjänsten”.)
- Förvaltningarna arbetar på olika sätt med utbildning och kompetensutveckling för att nå samtliga målgrupper. Som exempel kan nämnas obligatoriska webbaserade utbildningar för nyanställda.

Vidtagna och pågående åtgärder

- Ett utvecklingsområde är att i samband med APM, där arbetsmiljö är en fast punkt på agendan, lyfta arbetet med likabehandling, arbetsmiljö och arbetskultur, så att frågorna blir mer integrerade i det vardagliga arbetet.
- Kommunövergripande rutiner och checklista vid introduktion av nyanställda följs, men behov finns att komplettera med information om kommunens likabehandlingsarbete. Kommunledningsförvaltningen, via HR, kommer att påbörja detta arbete under 2024.
- Kommunledningen, via HR, lyfter fram att löpande information behövs för att skapa möjligheter för deltagande och inkludering av föräldralediga på arbetsplatsträffar, gemensamma utbildningar och sociala aktiviteter.