



Linda Dahlgren

Kommunstyrelsen

linda.dahlgren@trelleborg.se

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2021, Kommunledningsförvaltningen

Sammanfattning

Kommunledningsförvaltningen har i sin årliga uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling uppmärksammat följande övergripande iakttagelser:

Mer kan göras för att säkerställa att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om enskilda delar av kommunens personalpolicy såsom kapitlet Likabehandlingsplan. Beträffande lönesättning kan arbetet ytterligare utvecklas genom utbildning och dialog avseende en saklig lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv – på såväl chefs- som medarbetarnivå. En positiv iakttagelse från året som gått är att då många utbildningar erbjudits digitalt har fler medarbetare kunnat delta i olika former av kompetensutveckling.

Under 2022 kommer kunskapen om personalpolicyns innehåll inklusive likabehandlingsplanen att öka inom ramen för befintliga samverkansforum; kommunledningsförvaltningens samverkansgrupp och arbetsplatsträffar.

Som underlag för uppföljningen av aktiva åtgärder inom likabehandling under 2021 har kommunledningsförvaltningen inlämnat sina svar på uppföljningsenkäten. Svaren biläggs detta ärende.

Ytterligare information återfinns under rubriken *Ärendet* i föreliggande tjänsteskrivelse.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling KLF, KS 2021/841, 2022-01-23
Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2021, 211104

Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslås besluta att föreslå kommunstyrelsen besluta

att godkänna rapporten och lägga denna till handlingarna.

Beslutet skickas till

Kommunledningsförvaltningen, Kvalitet- och resursutvecklingsavdelningen

Ärendet

Enligt kommunens rutin för årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling ska rapportering av arbetet ske årligen till förvaltningschef. Syftet är att förvaltningarna ska ha en strukturerad uppföljning för att få en aktuell bild av förbättringsområden som kan kopplas till likabehandlingsarbetet.

Kommunledningsförvaltningen har i sin uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling uppmärksammat följande övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljning verksamhetsåret 2021:

En positiv iakttagelse som lyfts fram i den årliga uppföljningen är att genom att fler utbildningar erbjudits digitala under året har fler medarbetare kunnat delta i olika former av kompetensutveckling utan att behöva resa och vara borta från arbetsplatsen och hemmet under längre tid. På så sätt har förutsättningarna att förena arbete med privatliv förbättrats under det gångna året.

Mer kan dock göras inom förvaltningen för att säkerställa att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om enskilda delar av personalpolicy och dess kapitel, såsom likabehandlingsplanen.

Även inom ramen för arbetet med lönesättning kan mer göras genom utbildning och dialog kring en saklig lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv – såväl på chefs- som på medarbetarnivå. Under 2022 kommer kunskapen om och implementeringen av personalpolicyns innehåll och dess olika kapitel, såsom likabehandlingsplan, därför att utvecklas inom ramen för befintliga samverkansforum nämligen kommunledningsförvaltningens samverkansgrupp (KLFS) och arbetsplatsträffar (APT).