

Trosa kommuns plan för arbetsgivarens aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Antagen av: Kommunfullmäktige 2025-06-18, § 50

Dokumentkategori: Styrdokument

Dokumenttyp: Plan

Innehållsförteckning

Plan för Trosa kommunens aktiva åtgärder för att motverka diskriminering	2
1. Arbetsförhållanden.....	4
Fysiska arbetsförhållanden	4
Organisatoriska arbetsförhållanden	4
2. Löner och andra anställningsvillkor	5
3. Rekrytering och befordran	5
4. Kompetensutveckling och utbildning	6
5. Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	7
Särskilda uppgifter	7
Motverka trakasserier och repressalier	7
Främja jämn könsfördelning	8
Lönekartläggning	8

Plan för Trosa kommuns aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Denna plan för aktiva åtgärder är ett stöd och verktyg för att motverka diskriminering, och är avsedd för samtliga medarbetare och chefer som är anställda av eller verksamma inom Trosa kommun.

På våra arbetsplatser gällande följande:

Trosa kommun har nolltolerans mot alla former av diskriminering. Diskriminering och annan kränkande behandling ska motverkas och förebyggas.

Hänsyn till alla individers olikheter höjer kvaliteten på kommunens verksamheter.

Diskrimineringslagen anger fem områden arbetsgivaren är skyldig att aktivt förebygga diskriminering inom (se listade områden nedan). Arbetsgivaren har även tre särskilda uppgifter; att motverka trakasserier och repressalier, att främja en jämn könsfördelning samt att genomföra en årlig lönekartläggning.

Arbetssättet syftar till att arbeta förebyggande och dokumentera åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Benämningen *diskrimineringsgrunder* i dokumentet avser dessa samtliga.

Arbetsgivaren ska genomföra ett kontinuerligt arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) för samtliga diskrimineringsgrunder inom följande områden:

1. Arbetsförhållanden.
2. Löner och andra anställningsvillkor.
3. Rekrytering och befordran.
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling.
5. Möjlighet att förena föräldraskap och arbete.

Arbetet med aktiva åtgärder är kontinuerligt och ständigt pågående, och ska ske i samverkan mellan arbetsgivare, fackliga representanter och medarbetare. De aktiva åtgärderna ska dokumenteras och följas upp, och för att skapa en naturlig kontinuitet har så många aktiviteter som möjligt vävts in i Trosa kommuns befintliga aktiviteter (exempelvis kopplat till arbetsmiljöåret, löneöversyn och medarbetarsamtal). Detta dokument är en översyn av hur Trosa kommun lagt upp arbetet med tidigare nämnda områden och särskilda uppgifter.

Diskrimineringslagen (3kap. 2§) anger att arbetet ska ske fortlöpande i fyra steg.



1. Undersök om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för medarbetares lika rättigheter och möjligheter.
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder.
3. Genomföra åtgärder som förebygger diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter.
4. Följ upp och utvärdera arbetet.

1. Arbetsförhållanden

Medarbetare i Trosa kommun ska oavsett diskrimineringsgrund kunna verka på en arbetsplats som inte innehåller fara eller diskriminerar någon. Arbetsplatsen ska erbjuda arbetsförhållanden som gör det möjligt att trivas och utvecklas för samtliga medarbetare.

En förebyggande och främjande åtgärd är att alla chefer, skyddsombud och arbetsplatsombud genomgår en obligatorisk arbetsmiljöutbildning samt partsgemensam samverkansutbildning för att ge chefer och fackliga ombud kunskap och verktyg att hantera arbetsmiljöfrågor.

Fysiska arbetsförhållanden

Fysiska arbetsförhållanden undersöks vid skyddsronder som är inplanerade i arbetsmiljöåret. Skyddsronden ska genomföras av ansvarig chef tillsammans med skyddsombud. Skyddsronden undersöker bland annat lokaler, arbetskläder, möjligheten att anpassa utrustning efter användaren, arbetsplatsens tillgänglighet för personal med funktionsnedsättningar, tillgänglighet av omklädningsrum för både män och kvinnor, med mera. Eventuella arbetsskador/tillbud ska rapporteras i Arbetsmiljöverktyget och alltid följas upp av ansvarig chef.

Närmsta chef ansvarar för att åtgärda och följa upp eventuella brister i skyddsronde, samt inrapporterade ärenden i Arbetsmiljöverktyget. Personalenheten samt företagshälsovården stöttar vid behov.

Organisatoriska arbetsförhållanden

Utifrån kommunfullmäktiges mål gällande den gemensamma medarbetarenkäten Hållbart Medarbetarengagemang (HME) ska alla som arbetar i Trosa kommun ha bra arbetsförhållanden utifrån de tre områdena enkäten undersöker; motivation, ledarskap och styrning.

En fördjupad och samtidigt bredare undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan också genomföras via en enkät från Prevent. Enkäten tar upp frågor inom arbetsorganisation, arbetsbelastning och krav, handlingsutrymme och kontroll, ledarskap, stöd, kunskaper och utveckling, återhämtning, säkerhet och hälsa (däribland trakasserier och kränkande särbehandling), samt viktiga friskfaktorer.

Utvecklingssamtalen som genomförs årligen, är också en möjlighet för chef och medarbetare att ta upp arbetsförhållanden, eventuella jargonger på arbetsplatsen, samt trakasserier och repressalier.

Policyn mot kränkande särbehandling och rutinen för hur medarbetare anmäler finns inplanerad i arbetsmiljöåret att gås igenom på APT. Via Arbetsmiljöverktyget finns även möjlighet att göra en skyddsround gällande kränkande särbehandling. Skyddsronden genomförs av ansvarig chef, skyddsombud och medarbetare.

Personalenheten sammanställer resultaten från HME. Närmsta chef sammanställer resultat från Prevents enkät. Närmsta chef ansvarar för att analysera, åtgärda och följa upp resultat från HME samt Prevent-enkäten. Personalenheten stöttar chef med analys och förslag på åtgärder vid behov, företagshälsovården kan också kopplas in. Resultaten från HME samt Prevent kan även följas upp med en ny enkätundersökning samt efterföljande analys och åtgärd en tid senare.

2. Löner och andra anställningsvillkor

Lönesättning och andra anställningsvillkor ska göras från samma grunder oavsett diskrimineringsgrund.

Vid anställning ser anställande chef och personalenheten över så att anställningsvillkoren är satta kopplat till tjänst, och att eventuella enskilda överenskommelser har en saklig grund och inte riskerar att varken gynna eller missgynna någon medarbetare utifrån diskrimineringsgrunderna.

Vid lönesättning, befordran och i andra sammanhang där arbetsinsatser värderas, ska en individuell bedömning göras utifrån kriterier som är väl kända för båda parter. Kompetens och prestation ska ligga till grund för bedömning och urval. Detta är viktigt för kommunens utveckling för att bli en attraktiv och bra arbetsgivare, samt för att undvika diskriminering.

Samtliga chefer bör ägna en arbetsplatsträff varje år åt att gå igenom aktuella kriterier för lönesättning. Inför lönesamtal har alla medarbetare utvecklingssamtal som erbjuder en möjlighet att ta reda på hur personen presterat i förhållande till lönekriterierna. Närmsta chef ansvarar för att lönekriterierna görs kända för alla medarbetare vid anställning, utvecklingssamtal och lönesamtal. Närmsta chef ansvarar för att göra det tydligt hur varje medarbetares prestation är kopplad till kriterierna.

Arbetet med arbetsvärdering/löneöversyn görs årligen centralt för hela kommunen.

Personalenheten ansvarar för att resultatet följs upp i samband med årsbokslutet.

Löneöversynen blir även ett underlag för en översyn av medarbetarnas löner sett till samtliga diskrimineringsgrundar.

Medarbetare som är tjänstlediga på grund av exempelvis föräldraledighet eller sjukskrivning ska erbjudas samtal och lönesättande chef ska grunda sin bedömning utifrån prestation då medarbetaren senast var i tjänst.

Vid nyanställning samt löneöversyn rådgör lönesättande chef med personalenheten kring lönesättning, varpå personalenheten har möjlighet att tillsammans med chef reflektera kring en skälig lön.

Vid oskälig löneskillnad strävar Trosa kommun efter att jämna ut differensen så att lönern är tydligt kopplad till individuell prestation och inte riskerar att gynna eller missgynna någon medarbetare utifrån diskrimineringsgrunderna.

3. Rekrytering och befordran

Rekrytering och kompetensutveckling genom befordran är ett sätt att stärka verksamhetens utveckling i önskad riktning. Medarbetares interna rörlighet och möjlighet till befordran ska ske på lika villkor. Trosa kommun baserar rekrytering och befordran på kompetens, kunskap och prestation oavsett diskrimineringsgrund.

Samtliga tjänster med en anställningstid på över sex månader utannonseras, och även interna kandidater behöver söka dessa lediga tjänster. Rekryteringsprocessen sker enligt

modellen för kompetensbaserad rekrytering där uppdraget ska gå till den kandidat som har rätt kompetens.

En saklig och precis rekryteringsprocess bidrar till en bättre kompetensförsörjning och ökad måluppfyllelse för organisationen. Kompetens och prestation ska ligga till grund för bedömning och urval. Detta är viktigt för kommunens utveckling, för att bli en attraktiv och bra arbetsgivare, samt för att undvika diskriminering.

Personalenheten lägger upp samtliga rekryteringar i rekryteringsverktyget, och får då möjlighet att undersöka kravprofil för att tillsammans med rekryterande chef reflektera över om kraven är nödvändiga för tjänsten samt arbeta för att ingen kandidat riskerar att bli utesluten eller diskriminerad på grund av oskäliga krav.

Trosa kommun arbetar enligt modellen för kompetensbaserad rekrytering.

Rekryteringssystemet (ReachMee) baseras på kompetensbaserad rekrytering för att underlätta för rekryterande chefer att följa modellen. Den kravprofil som utformas för tjänsten ligger till grund för urval, intervjumall samt vid bedömning. Genom att alla kandidater får samma frågor och bedöms utifrån samma kriterier är syftet att säkerställa att personen med rätt kompetens får tjänsten oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Personalenheten samarbetar med kommunikationsavdelningen för att kontinuerligt undersöka, analysera samt åtgärda hur annonser formuleras, vilka publiceringskanaler som används för att undvika diskriminering och undvika att omedvetet utesluta kandidater genom formuleringar samt i vilka kanaler kommunens lediga tjänster syns.

4. Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning är ett sätt att stärka verksamhetens utveckling i önskad riktning. Alla medarbetare ska ges lika möjligheter till kompetensutveckling och utbildning utifrån kompetens, yrke och prestation oavsett diskrimineringsgrund.

Trosa kommuns samverkansavtal slår fast att medarbetare förväntas att aktivt bidra till utvecklingen, såväl verksamhetens som sin egen. Det ligger i kommunens intresse som arbetsgivare att lyfta och utveckla våra medarbetare. Många kompetensutvecklingsinsatser ges baserat på yrkestillhörighet, och individuella insatser ska ha en tydlig koppling till medarbetarens uppdrag.

Det individuella utvecklingssamtalet är en möjlighet för närmsta chef att undersöka hur medarbetarna upplever möjligheterna till kompetensutveckling. Utvecklingssamtalet är även en möjlighet att ge varje medarbetare en individuell utvecklingsplan som följs upp årligen. Prevents enkät om organisorisk och social arbetsmiljö undersöker bland annat kunskaper och utveckling, däribland möjligheter till kompetensutveckling, vilket är en väg för medarbetare att anonymt ge sin syn på möjligheten till kompetensutveckling.

En förebyggande åtgärd är att närmsta chef regelbundet talar om kompetensutveckling samt synliggör hur olika insatser under året har varit kompetenshöjande. Det kan handla om att medarbetare axlat ett mentorskap för en nyanställd kollega, att samtliga medarbetare fått en genomgång i ergonomiskt arbetssätt av företagshälsovården, en yrkeskategori inom hela kommunen som gått på en gemensam föreläsning i utbildande syfte, med mera.

5. Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

Medarbetare i Trosa kommun ska inte behöva välja mellan ett krävande och utvecklande arbete å ena sidan, föräldraskap och fritid å den andra. Chefer ska underlätta för medarbetarna att ha balans mellan arbete, fritid och föräldraskap. Karriär och ansvar för arbete ska gå att kombinera med omsorg och ansvar för familj och anhöriga, oavsett diskrimineringsgrund. Löneutveckling, befordran och möjlighet till kompetensutveckling ska inte påverkas av föräldraledighet eller föräldraskap.

I den mån det är möjligt ska flexibilitet i arbetet eftersträvas, särskilt med tanke på de som har ansvar för barn och familj. Detta gäller exempelvis tider för möten, möjlighet att under perioder arbeta deltid eller utföra arbetsuppgifter på distans. Föräldralediga ska erbjudas kontinuerlig information om det som pågår på arbetsplatsen, samt erbjudas deltagande i kompetensutveckling och arbetsplatsträffar.

Hur detta fungerar undersöks vid utvecklingssamtal i samband med föräldraledighet, och även i utvecklingssamtal med medarbetare som har barn.

Närmsta chef ansvarar för att i dialog med medarbetaren upprätta en plan för kommande föräldraledighet och för tiden efter föräldraledigheten.

Särskilda uppgifter

Arbetsgivaren har även tre särskilda uppgifter; att motverka trakasserier och repressalier, att främja en jämn könsfördelning samt att genomföra en lönekartläggning.

Motverka trakasserier och repressalier

Trosa kommunens policy mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier fastslår att det är nolltolerans mot alla former av trakasserier, vare sig de är av sexuell natur eller är relaterade till någon av diskrimineringsgrunderna. Vid en anmälan om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier ska den som tar emot anmälan (chef, personalenhet, fackligt forbund eller företagshälsovård) agera omedelbart.

Alla chefer, skyddsombud och arbetsplatsombud genomgår en obligatorisk arbetsmiljöutbildning där policy mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt policy för kränkande särbehandling gås igenom.

Prevents enkät för organisorisk och social arbetsmiljö täcker in trakasserier och kränkande särbehandling. Medarbetarsamtal innebär också en möjlighet till samtal kring trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Närmsta chef sammanställer resultat från Prevents enkät, ansvarar för att analysera, åtgärda och följa upp resultat. Personalenheten stöttar chef med

analys och förslag på åtgärder vid behov, företagshälsovården kan också kopplas in. Resultaten från Prevents enkät kan även följas upp med en ny enkätundersökning samt efterföljande analys och åtgärd en tid senare.

Främja jämn könsfördelning

Trosa kommun vill främja en jämn könsfördelning inom samtliga yrken och verksamheter. Det görs bland annat i samband med nyrekrytering, genom en medvetenhet om hur ordval, bilder och annonseringsvägar kan attrahera olika kandidater. Om valet står mellan två likvärdiga kandidater är det tillåtet att göra en positiv särbehandling av det underrepresenterade könet som en del i det långsiktiga jämställdhetsarbetet.

Ytterligare en metod är att om en ojämnn könsfördelning förekommer se över utbildningsinsatser, kompetensutveckling eller liknande åtgärder för att jämna ut skillnader mellan kön i yrken och befattningsar.

Lönekartläggning

Lönekartläggning genomförs i samband med den årliga löneöversynen, och syftar till att synliggöra samt arbeta förebyggande för att motverka osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.