



## Likabehandlingsplan

Beslutad xx av xx

### 1. Inledning

Trelleborgs kommun ska kännetecknas av öppenhet, respekt och ansvar vilket ska bidra till bra arbetsklimat och en god och stimulerande arbetsmiljö. Trelleborgs kommun som arbetsplats ska vara fri från diskriminering och ge lika möjligheter för alla medarbetare utifrån individuella förutsättningar.

#### 1.1 Denna plan

Likabehandlingsplanen är upprättad för att beskriva det övergripande arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor i Trelleborgs kommun samt vilka åtgärder som ska genomföras 2019-2021.

Framtagandet av planen har skett i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Planen har samverkats i kommunövergripande samverkan (KÖS).

#### 1.2 Inkluderande synsätt

Begreppet inkluderande synsätt är ett förhållningssätt som syftar till att skapa ett klimat i verksamheten där chefer och medarbetare bidrar till en framgångsrik och effektiv verksamhet genom att olika kompetenser, erfarenheter och synsätt tas tillvara. Detta förhållningssätt ska prägla klimatet i Trelleborgs kommun.

## 2. Diskrimineringslagen

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter ska ske metodiskt utifrån diskrimineringslagen (2008:567).

Skyddet mot diskriminering i arbetslivet gäller för:

- anställda,
- arbetssökande,
- praktikanter och de som söker praktik,
- konsulter eller annan inhyrd eller inlånad personal

### 2.1 Aktiva åtgärder

Trelleborgs kommun har en skyldighet, att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder. Detta i enlighet med 3 kap. 2–4 §§ diskrimineringslagen.



Ett förebyggande och främjande arbete med aktiva åtgärder ska bedrivas genom att:

- **undersöka** om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
- **analysera** orsaker till upptäckta risker och hinder,
- **vidta de förebyggande och främjande åtgärder** som skäligen kan krävas,
- **följa upp och utvärdera** arbetet enligt ovanstående punkter.



Arbetet med de aktiva åtgärderna ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, det vill säga; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande och åtgärder ska planeras och genomföras så snart som möjligt.

Trelleborgs kommuns arbete med aktiva åtgärder ska enligt 3 kap. 5 § diskrimineringslagen omfatta

- **arbetsförhållanden**
- **bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor**
- **rekrytering och befordran**
- **utbildning och övrig kompetensutveckling**
- **möjligheter att förena arbete och föräldraskap**

Trelleborgs kommun ska enligt 3 kap. 6 § diskrimineringslagen i arbetet med aktiva åtgärder ha, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner om trakasserier och sexuella trakasserier samt ha en rutin gällande repressalier från arbetsgivaren mot arbetstagare.

I enlighet med 3 kap. 7 § diskrimineringslagen ska Trelleborgs kommun genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbete inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Trelleborgs kommun ska följa upp och utvärdera dessa åtgärder.

## 2.2 Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. I Trelleborgs kommun sker samverkan på fyra nivåer; Kommunövergripande, förvaltningsövergripande, avdelningsövergripande samt på arbetsplatsträff.

## 2.3 Dokumentation

Trelleborgs kommun ska fortlöpande dokumentera det systematiska arbetet med aktiva åtgärder.

## 2.4 Årlig uppföljning

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

HR-avdelningen ansvarar för att årligen inhämta informationen.



## 2.5 Lönekartläggning

- ❖ Trelleborgs kommun ska, i enlighet med vad som framgår av 3 kap. 8-10 §§ diskrimineringslagen, arbeta med lönekartläggning och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Kartläggningen görs årligen av HR-avdelningen.
- ❖ I samband med kartläggningen analyseras om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Detta ska ske för att upptäcka, åtgärda och förhindra att osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män finns eller uppstår.
- ❖ Om osakliga löneskillnader upptäcks ska en handlingsplan upprättas för att eliminera dessa.

## 2.6 Ansvarsfördelning

### HR-avdelningen

HR-avdelningen ansvarar för styrdokument och rutiner i likabehandlingsarbetet. HR-avdelningen är operativt ansvarig för kommunövergripande åtgärder samt uppföljningar och utvärderingar genom att årligen inhämta information om arbetet med aktiva åtgärder från förvaltningarna.

Personalstatistik tas fram för sjukfrånvaro, könsfördelning och föräldraledighet. HR-avdelningen ansvarar för medarbetarundersökningar och lönekartläggning. Kartläggningar och analyser ska presenteras och analyseras utifrån kön.

### Förvaltningar och chefer

Förvaltningarna ansvarar för att genomföra aktiva åtgärder. De ska undersöka risker och hinder, analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder samt vidta förebyggande och främjande åtgärder. Arbetet ska dokumenteras och följas upp. Förvaltningarnas planerade aktiviteter bör integreras i verksamhetsplaneringen. De aktiva åtgärder som vidtas ska årligen rapporteras till HR-avdelningen i samband med uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



## 3. Mål och arbetssätt

### 3.1 Arbetsförhållanden

- ❖ Arbetsförhållandena inom Trelleborgs kommun, såväl de organisatoriska och sociala som de fysiska, ska lämpa sig för alla medarbetare.
- ❖ Undersökning och uppföljning av arbetsförhållanden görs på flera olika sätt; till exempel via medarbetarundersökning, samverkansgrupper, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Fördjupad analys görs vid behov, exempelvis när det gäller skillnader mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro och när det gäller ohälsosam arbetsbelastning. Skyddsronder sker löpande.
- ❖ Kommunens interna styrdokument får inte innehålla bestämmelser som kan missgynna eller riskera att diskriminera medarbetare.

Aktiviteter	Ansvarig	Genomförande
Grundläggande utbildning i likabehandling för ledare, medarbetare och politiker.	HR-avdelningen	2019
Arbeta med attityder kring likabehandling genom att föra diskussioner/ha workshops på minst tre arbetsplatsträffar under året.	Chefer med personalansvar	Löpande från det att policy och handlingsplan antas
Kommunen ska genom att vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet se till att en medarbetare med funktionsvariation har bra arbetsförhållanden. Det kan innebära att medarbetaren får t.ex. arbetshjälpmedel eller anpassning av den fysiska eller sociala arbetsmiljön.	Chefer med personalansvar	Löpande vid behov
Chefer i Trelleborgs kommun ska vara lyhörda för medarbetares behov av ledighet eller semester förknippad med religion eller annan trosuppfattning.	Chefer med personalansvar	Löpande
Säkerställa att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om policy och rutin gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier. Alla chefer och medarbetare ska veta vart man vänder sig om något inträffar.	HR tar fram policy och rutin. Chefer med personalansvar informerar befintliga och nya anställda.	Löpande från det att Likabehandlingsplan antas
Säkerställa att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om denna plan.	Chefer med personalansvar informerar befintliga och nya anställda.	Löpande från det att Likabehandlingsplan antas



# TRELLEBORGS KOMMUN

## 3.2 Löner och andra anställningsvillkor

- ❖ Trelleborgs kommun ska införa heltid som norm
- ❖ Trelleborgs kommuns löner ska vara individuellt bestämda och differentierade utifrån sakliga grunder.
- ❖ Arbetsgivaren har ett ansvar för att det inte i något avseende uppstår osakligheter vid lönesättning eller vid tillämpning av anställningsvillkor i övrigt.

Aktiviteter	Ansvarig	Genomförande
Samtliga medarbetare, som så önskar, ska ha möjlighet att arbeta heltid i enlighet med handlingsplan för heltid som norm	HR-avdelningen och chefer med personalansvar	Löpande
Jämställdhetsperspektivet ska beaktas vid alla tillfällen då lönesättning sker, såsom vid nyanställning, löneöversyn och justering av lön i övrigt.	Chefer med personalansvar	Löpande
Chefer ska utbildas i lönesättning	HR-avdelningen	Årligen
Fördelning av löneöversynsmedel ska göras för att motverka strukturella löneskillnader.	HR-avdelningen	Årligen



## 3.3 Rekrytering, befordran och främjande av jämn könsfördelning

- ❖ Trelleborgs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för nuvarande och framtida medarbetare oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.
- ❖ Rekryteringsprocessen ska genomföras utifrån sakliga grunder. Varje förvaltning ska i samband med rekryteringar arbeta på ett sådant sätt att diskriminering motverkas.
- ❖ Trelleborgs kommun ska verka för en jämn könsfördelning.
- ❖ Trelleborgs kommun ska främja en jämn könsfördelning och en god åldersspridning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Aktiviteter	Ansvarig	Genomförande
Främja mångfald och likabehandling i rekrytering. Mångfalds- och likabehandlingsperspektivet ska iaktas vid framtagande av kravprofiler och utformning av annonsinnehåll.	HR-avdelning och chefer med personalansvar	Löpande
Trelleborgs kommun ska använda sig av positiv särbehandling. Vid lika eller likvärdiga meriter ska person av underrepresenterat kön väljas.	Chefer med personalansvar	Löpande
Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämn fördelning råder.	Chefer med personalansvar	Löpande
Utbildning i arbetsrätt och rekrytering för rekryterande chefer. HR granskar annonser.	HR-avdelningen	Löpande
Skäliga åtgärder för tillgänglighet ska vidtas så att en sökande med funktionsvariation på samma villkor som andra kan rekryteras.	Chefer med personalansvar	Löpande
Ta fram tydliga processer som stöd till rekryterande chefer.	HR-avdelningen	2018

## 3.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

- ❖ All planering, genomförande och uppföljning av insatser för lärande och kompetensutveckling inom Trelleborgs kommun ska kännetecknas av ett inkluderande synsätt.

Aktiviteter	Ansvarig	Genomförande
I samband med medarbetarsamtal, kompetensinventering och verksamhetsplanering ska chef undersöka och analysera om det finns några risker eller hinder som medför att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i målgruppen till del.	Chefer med personalansvar	Löpande
Tillse att ingen med behov av utbildning/kompetensutveckling av osakliga skäl exkluderas vid planering eller genomförande.	Chefer med personalansvar	Löpande



# TRELLEBORGS KOMMUN

## 3.5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

- ❖ Trelleborgs kommun uppmuntrar såväl kvinnor som män att vara föräldralediga och underlättar för föräldrar att delta i möten.
- ❖ Vare sig medarbetare eller arbetssökande får missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet.
- ❖ Medarbetare inom Trelleborgs kommun som är föräldralediga ska, såväl under som efter föräldraledigheten, behandlas på samma sätt som övriga medarbetare. En dialog ska föras mellan medarbetare och chef i anslutning till och under föräldraledighet

Aktiviteter	Ansvarig	Genomförande
Betala ut jämställdhetspremie till medarbetare som delar föräldraledigheten lika under barnets första 18 månader.	HR-avdelningen	Löpande
Möten ska inte förläggas tidig morgon och sen eftermiddag.	Chefer med personalansvar	Löpande
Chefer ska lönesätta föräldralediga utifrån prestation. Om prestation ej kan bedömas på grund av lång ledighet sätts lön i förhållande till tidigare prestation. Lönesamtal ska erbjudas och bokas för dem som så önskar.	Chefer med personalansvar	Vid löneöversyn
Erbjuda och boka in medarbetarsamtal samt "före- och efter-samtal" för dem som så önskar.	Chefer med personalansvar	Löpande
Samtliga föräldralediga ska erbjudas deltagande på arbetsplatsträffar, gemensamma utbildningar på arbetsplatsen, personalfester och andra träffar som underlättar för den anställde att hålla sig uppdaterad med sitt arbete.	Chefer med personalansvar	Löpande

## 4. Genomförande

Likabehandling, jämställdhet och mångfald ska integreras i ordinarie verksamhet genom att likabehandlingsplanen bryts ner i specifika aktiviteter inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet på kommunens arbetsplatser. Planen ska presenteras och diskuteras på APT. Planen kommer också att publiceras på Slättnet och på trelleborg.se. Planen ska vara vägledande för alla chefer och medarbetare i likabehandlingsarbetet.