



Annika Ekberg

Kommunstyrelsen

annika.ekberg@trelleborg.se

## Rapport över årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling för år 2019

### Sammanfattning

Rapport över förvaltningarnas arbete med aktiva åtgärder inom likabehandling enligt gällande likabehandlingsplan.

Det finns ett kommunövergripande behov av ett systemstöd som underlättar för förvaltningarna att få in frågorna i sina årshjul, samt ett behov av ökad kunskap kring likabehandling för chefer och medarbetare.

### Beslutsunderlag

Förvaltningarnas formulärsvär – Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2019. Förvaltningschef har inhämtat uppgifter från respektive chefer inom förvaltningen.

Personalpolicy – kap 3 Likabehandlingsplan (Bifogas)

### Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

**Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår besluta att föreslå kommunstyrelsen besluta att föreslå kommunfullmäktige besluta**

att godkänna rapporten om aktiva åtgärder inom likabehandling.

### Beslutet skickas till

Kommunfullmäktiga  
Samtliga förvaltningar  
HR-avdelningen

# Rapport om årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling för år 2019

## Ärendebeskrivning

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.

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

## 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.

## 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 ansvarar för att årligen inhämta informationen, vilket gjorts via en enkät som förvaltningarna fyllt i. Därefter är informationen sammanfattad i denna rapport.

Respektive nämnder har haft uppföljningen uppe enligt nedan:

Förvaltning	Mötesdatum	Diarienummer
Arbetsmarknadsförvaltningen	2020-02-17	AMN 2020/48
Bildningsförvaltningen	2020-05-13	BIN 2020/306
Kommunledningsförvaltningen	2020-09-02	KS 2020/520
Kultur- och fritidsförvaltningen	2020-	
Tekniska Serviceförvaltningen	2020-05-13	TSN 2020/98
Samhällsbyggnadsförvaltningen	2020-05-05	SBN 2020/115
Socialförvaltningen	2020-04-23	SN 2020/134

## I lagen definierade områden

Följande områden ska arbetsgivaren arbeta aktivt med:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap

## Arbetsförhållanden

En av de aktiva åtgärderna på detta område är att arbeta med attityder kring likabehandling genom diskussioner och workshops på APT. Här har majoriteten av förvaltningarna svarat att man inte levt upp till det under 2019. Som åtgärd har de nu planerat in aktiviteterna i sina årshjul för 2020.

På frågan om man vidtagit skäligen åtgärder för tillgänglighet har samtliga förvaltningar svarat ja. Detsamma gäller frågan om lyhördhet för önskemål om ledighet och semester förknippad till religion eller annan trosuppfattning.

På frågan om förvaltningarna säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om policy och rutin gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier svarar ett flertal att man inte säkerställt detta. Som åtgärd läggs detta in i årshjul fr.o.m. 2020. Detsamma gäller frågan om man har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.

## Löner och andra anställningsvillkor

De flesta har svarat att de har en plan för införande av heltidsanställningar. De förvaltningar som har svarat nej uppger att frågan inte är aktuell. En förvaltning menar att de har mycket frivillig deltid och därför inte arbetar med frågan.

Samtliga förvaltningar svarar att jämställdhetsperspektivet har beaktats vid alla tillfällen då lönesättning skett, såsom vid nyanställning, löneöversyn och justering av lön i övrigt.

## Rekrytering, befordran och främjande av jämn könsfördelning

Alla förvaltningar har svarat att man har främjat mångfald och likabehandling i rekrytering och att mångfalds- och likabehandlingsperspektivet har iakttagits vid framtagande av kravprofiler och utformning av annonsinnehåll.

På frågan om man har använt sig av positiv särbehandling, det vill säga att man vid lika eller likvärdiga meriter har person av underrepresenterat kön valts.

Kommentarer till denna har varit att man ibland bara haft sökanden av samma kön eller att det inte varit aktuellt (jämn könsfördelning råder). Någon har planerat kompetenshöjande insatser på området 2020.

De flesta svarar att man arbetat med målet att Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämna fördelning råder.

Förvaltningarna svarar att man har vidtagit skäligen åtgärder för tillgänglighet så att en sökande med funktionsvariation kan rekryteras på samma villkor. Undantaget är räddningstjänsten som har svarat nej på frågan.

## Utbildning och övrig kompetensutveckling

I samband med medarbetarsamtal, kompetensinventering och verksamhetsplanering ska chefen 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. En förvaltning har individuella utvecklingsplaner för samtliga medarbetare och ett par svarar nej på frågan.

Samtliga förvaltningar har tillsett att ingen med behov av utbildning/kompetensutveckling av osakliga skäl exkluderats vid planering eller genomförande.

## **Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap**

Generellt svarar förvaltningarna att man inte förlägger möten till tidig morgon och sen eftermiddag. Några svarar att man har verksamhetsanpassade mötestider och att man ser till att individanpassa så att det fungerar. I vissa fall önskar personalen möten dessa tider för att det passar samtliga.

Samtliga förvaltningar svarar att deras chefer har lönesatt föräldralediga utifrån prestation. Om prestation ej kunnat bedömas på grund av lång ledighet har lön satts i förhållande till tidigare prestation.

På frågan om man erbjudit lönesamtal samt bokat in medarbetarsamtal och "före- och efter-samtal" för dem som så önskat har de flesta förvaltningar svarat ja.

När det gäller frågan om samtliga föräldralediga har erbjudits deltagande på arbetsplatsträffar, gemensamma utbildningar på arbetsplatsen, personalfester och andra träffar som underlättat för den anställda att hålla sig uppdaterad med sitt arbete, svarar de flesta ja. Ett par förvaltningar har endast bjudit in till sociala aktiviteter.

## **Summering**

### **Positiva iakttagelser**

Kännedomen om planen och de aktiva åtgärderna har ökat i samband med uppföljningen. Många anger att man ska lägga in likabehandlingsarbetet i sina årshjul och få med det i sin övergripande planering.

### **Brister**

Flera förvaltningar har svarat nej på en eller flera av frågorna i uppföljningen och därmed inte uppfyllt kraven i Likabehandlingsplanen. Tydligare förankringsarbete samt utbildningsinsatser från kommunledningsförvaltningen hade underlättat för förvaltningarna. Grundläggande utbildning i likabehandling kommer att tas fram under 2020/2021.

### **Behov av kommunövergripande åtgärder**

Ett digitalt systemstöd bör utvecklas i exempelvis Stratsys för att underlätta planering och dokumentation kring aktiva åtgärder.