



Annika Ekberg

Kommunstyrelsen

annika.ekberg@trelleborg.se

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling för år 2020

Sammanfattning

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

Kommunstyrelsen har samordningsansvar för kommunens arbete med aktiva åtgärder inom likabehandling enligt gällande Likabehandlingsplan liksom den årliga uppföljningen av detta arbete.

Sammantaget visar förvaltningarnas rapportering varierad grad av uppfyllelse av kraven i kommunens Likabehandlingsplan avseende verksamhetsår 2020. En grundläggande förutsättning för ett strukturerat arbete avseende likabehandling är en tydlig ansvarsfördelning inom respektive förvaltning vilket vissa förvaltningar tydliggjort under det gångna året.

Det finns ett kommunövergripande behov av ett systemstöd som underlättar för förvaltningarna att få in arbetet med likabehandling i sin planering och för en mer tydlig uppföljning av det samma

Beslutsunderlag

Respektive förvaltning har för sin nämnd redovisat den årliga uppföljningen av de aktiva åtgärderna inom likabehandling avseende verksamhetsåret 2020.

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

Samtliga förvaltningar

Kommunledningsförvaltningen, Kvalitet och resursutveckling

Rapport om årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling för år 2020

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

Diskrimineringslagen beskriver de aktiva åtgärderna som ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

3 kap. diskrimineringslagen.

Årlig uppföljning

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 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 för sin nämnd redovisat den årliga uppföljningen enligt nedan:

Förvaltning	Mötesdatum	Diarienummer
Arbetsmarknadsförvaltningen	2021-02-15	AMN 2021/29
Bildningsförvaltningen	2021-03-17	BIN 2020/3102
Kommunledningsförvaltningen	2021-04-20	KS 2020/735
Kultur- och fritidsförvaltningen	2021-03-24	KFN 2021/10
Samhällsbyggnadsförvaltningen	2021-04-06	SBN 2021/35
Socialförvaltningen	2021-03-25	SN 2021/149
Tekniska serviceförvaltningen	2021-02-11	TSN 2020/321

I diskrimineringslagen 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 förvärvsarbete 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 helt levt upp till det under 2020. Några har angett pandemin som skäl. Som åtgärder har några förvaltningar angett att man tydligare planerar in aktiviteter för 2021

På frågan om man vidtagit skäliga 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 huruvida förvaltningarna säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen, policy och rutin gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier svarar några att man inte säkerställt detta. Som åtgärd anges att man planerar för utbildningsinsatser samt att information om ovan läggs in i förvaltningens introduktion för nyanställda.

Löner och andra anställningsvillkor

Samtliga förvaltningar har svarat att de har en plan för införande av heltidsanställningar.

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. En förvaltning kommenterar att de kommer ha ett särskilt fokus på frågan vid nyrekrytering under 2021.

På frågan om man har använt sig av positiv särbehandling, det vill säga att man vid lika eller likvärdiga meriter har anställt person av underrepresenterat kön, har svaren varierat. Kommentarer till denna punkt har varit att man ibland bara haft sökanden av samma kön eller att det inte varit aktuellt (jämn könsfördelning råder).

De flesta svarar att man arbetat med målet att Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämn könsfördelning råder. Några svarar att frågan inte varit aktuell och en förvaltning anger att man ska ha särskilt fokus på det inom under 2021.

Förvaltningarna svarar vidare att man har vidtagit skäliga åtgärder för tillgänglighet så att en sökande med funktionsvariation kan rekryteras på samma villkor.

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. Samtliga förvaltningar svarar att man undersöker och analyserar detta.

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 och att viss flexibilitet finns.

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 de föräldralediga som så önskat, har de flesta förvaltningar svarat ja. Någon har endast erbjudit medarbetarsamtal.

När det gäller frågan om huruvida samtliga föräldralediga har erbjudits deltagande på arbetsplatsträffar, gemensamma utbildningar på arbetsplatsen, personalfester och andra träffar som underlättat för den anställde att hålla sig uppdaterad med sitt arbete, svarar de flesta ja. Någon förvaltning har bjudit in utifrån intresse och överenskommelse.

Summering

Positiva iakttagelser

- Vissa förvaltningar har tydliggjort ansvarsfördelning kring arbetet med likabehandling och hur man planerar inför 2021.

Brister

- Flera förvaltningar har svarat nej på en eller flera av frågorna i uppföljningen och därmed inte uppfyllt kraven om aktiva åtgärder i Likabehandlingsplanen.

Behov av kommunövergripande åtgärder

- Tydligare förankringsarbete av likabehandlingsplanens krav, samt utbildningsinsatser från kommunledningsförvaltningen hade ytterligare kunnat stödja förvaltningarna.
- Grundläggande utbildning i likabehandling kommer att tas fram under 2021.
- Ett digitalt systemstöd för planering och uppföljning hade underlättat för dokumentation kring aktiva åtgärder likväl som för andra aktiviteter.

- Tydliggöra processen för den årliga uppföljningen så att information hämtas från enhets- avdelnings- till förvaltningsnivå, samt anpassas till förvaltningarnas tidplan för ärendeberedning/nämnd.