



Annika Ekberg

Kommunstyrelsen

annika.ekberg@trelleborg.se

## Rapport över årlig uppföljning likabehandlingsplan för 2021, nämnderna

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 beskriver det övergripande arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor i Trelleborgs kommun samt vilka åtgärder som ska genomföras.

### 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 mall som förvaltningarna fyllt i. I årets uppföljning har man tydliggjort processen för den årliga uppföljningen så att information hämtas från enhets- avdelnings- till förvaltningsnivå, och att den ska anpassas till förvaltningarnas tidplan för ärendeberedning/nämnd.

Respektive nämnds rapport finns bilagt i ärendet.

### 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 2021. Några av dessa har angett att pandemin gjort det svårt att få tid och resurser att rätta till detta. Som åtgärder har några förvaltningar angett att man planerar in aktiviteter för 2022.

På frågan om man vidtagit skäliga åtgärder för tillgänglighet har samtliga förvaltningar utom en svarat ja. Den förvaltningen angav att flytt till nya lokaler löst vissa problem samtidigt som nya uppstått. Samtliga svarar att man är lyhörd 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 samtliga ja eller delvis om att huruvida man säkerställt detta. Förra årets planerade åtgärder för att uppfylla kravet har således haft effekt. Till exempel att information om ovan lagts in i förvaltningens introduktion för nyanställda och att man använder årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Löner och andra anställningsvillkor

När det gäller införande av heltidsanställningar svarar några att de redan uppfyller kraven om heltid för samtliga anställda. Några har angett att vissa verksamheter inte gör det på grund av förhållanden som gör att heltid inte kan erbjudas, till exempel deltidsbrandmän som har sin huvudsakliga sysselsättning i en annan anställning. Heltid erbjuds regelbundet till de medarbetare som arbetar deltid.

Majoriteten av förvaltningarna svarar att jämställdhetsperspektivet har beaktats vid alla tillfällen då lönesättning skett, såsom vid nyanställning, löneöversyn och justering av lön i övrigt. En förvaltning har upptäckt löneskillnader som ska rättas till vid löneöversynen och ett par ska fördjupa kartläggningen av eventuella löneskillnader.

### Rekrytering, befordran och främjande av jämn könsfördelning

Samtliga 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 2022.

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).

Samtliga förvaltningar svarar att man arbetat med målet att Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämn könsfördelning råder. En förvaltning anger att man ska ha särskilt fokus på det under 2022.

Förvaltningarna svarar vidare att man har vidtagit skäligen åtgärder för tillgänglighet så att en sökande med funktionsvariation kan rekryteras på samma villkor. Ett par har angett att man har vissa lokaler som är mindre anpassade, men att man arbetar för förbättringar.

## **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.

Flera angav här att det ökade användandet av digitala utbildningar varit positivt då de varit mer lättillgängliga än fysiska utbildningar.

Samtliga förvaltningar har tillsett att ingen med behov av utbildning/kompetensutveckling av osakliga skäl exkluderas 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 det finns möjlighet att påverka och att man ser över möjligheterna till annan förläggning där det är möjligt.

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.

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 anställda att hålla sig uppdaterad med sitt arbete, svarar de flesta ja. Någon förvaltning har bjudit in utifrån intresse och överenskommelse och någon har skickat APT-protokoll till dem som önskar.

## **Summering**

### **Positiva iakttagelser från förvaltningarna**

- Arbetar i linje med likabehandlingsplanen på ett naturligt sätt i verksamheten.
- Verksamheterna har god medvetenhet
- Verksamheterna arbetar aktivt med frågorna

- Möten förläggs inte längre tidig morgon/kväll längre
- Digitala utbildningar har gett fler möjlighet till kompetensutveckling

### **Upptäcka brister**

- Vissa lokaler har bristande tillgänglighet
- Behöver mer frekvent arbeta med att säkerställa kännedomen om policy gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.
- Ytterligare förbättra informationen till nyanställda och uppföljningen på APT
- Kännedom om likabehandlingsplan och policy/rutin gällande sexuella trakasserier och kränkande särbehandling brister något
- Saknas i vissa fall rutiner för att hantera föräldralediga
- Ojämn könsfördelning
- Pandemin har gjort att det varit färre tillfällen till arbete med frågorna
- Grundläggande utbildning i likabehandling har inte genomförts med anledning av pandemin.
- Lönekartläggning behöver göras

### **Behov av kommunövergripande åtgärder**

- Informationsinsatser om likabehandlingsplanens krav på aktiva åtgärder, samt utbildningsinsatser från kommunledningsförvaltningen hade ytterligare kunnat stödja förvaltningarna under 2022.
- Ett digitalt systemstöd för planering och uppföljning hade underlättat för dokumentation kring aktiva åtgärder likväl som för andra aktiviteter.