



Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2021

| | | |
|----------------------|---|--|
| Datum: 2021-12-16 | Arbetsplats/förvaltning: Kommunledningsförvaltningen | Deltagande representanter för arbetsgivare och fackförbund: AG-representanter: Tf. Bitr. Förvaltningschef (FC): Lagerlöv-Ahola, Annika; Enhetschefer (EC): Ekblad, Nicklas; El-Dabh, Michel; Bosevska, Anita; Ekander, Emilie; Ekblad, Malin; Hägg, Mattias; HR-specialist: Dahlgren, Linda |
|----------------------|---|--|

Likabehandlingsplan 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.

Likabehandlingsplan 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.

Likabehandlingsplan 3.1 Arbetsförhållanden

| Aktivitet – frågeställning | Ja | Delvis | Nej | Ja = beskriv hur Delvis/nej = beskriv anledning och åtgärd | Ansvarig för åtgärd | Åtgärd klar datum | Tid för uppföljning av åtgärd |
|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|----------------------------|-------------------------|--|
| Vi har arbetat med attityder kring likabehandling genom att föra diskussioner/ha workshops på minst tre arbetsplatsträffar under året. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, diskussioner och öppna reflektioner kring ex. värdegrund ÖRA, kultur i gruppen samt bemötande | FC/itr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Vi har vidtagit skäligen åtgärder för tillgänglighet för att se till att medarbetare med funktionsvariation har bra arbetsförhållanden. Det kan innebära att medarbetaren får t.ex. arbetshjälpmiddel eller anpassning av den fysiska eller sociala arbetsmiljön. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, lyfts vid ex. arbetsplatsträff och individuella samtal för att möta behov kring fysisk och teknisk tillgänglighet. | FC/itr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Vi har varit lyhörda för medarbetares behov av ledighet eller semester förknippad med religion eller annan trosuppfattning. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, beviljas i den mån verksamheten tillåter som andra ledigheter. | FC/itr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |



TRELLEBORGS KOMMUN

| Aktivitet – frågeställning | Ja | Delvis | Nej | Ja = beskriv hur Delvis/nej = beskriv anledning och åtgärd | Ansvarig för åtgärd | Åtgärd klar datum | Tid för uppföljning av åtgärd |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|-------------------------|--|
| Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om policy och rutin gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, har gjorts genom e-learning till samtliga chefer och medarbetare inom KLF om utbildning om SAM/Systematiskt Arbetsmiljöarbete. Delvis; Mer kan göras för att säkerställa att samtliga har kännedom om policy och rutin. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Delvis; Mer kan göras för att säkerställa enskilda delar av Personalpolicy. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |

Likabehandlingsplan 3.2 Löner och andra anställningsvillkor

| Aktivitet – frågeställning | Ja | Delvis | Nej | Ja = beskriv hur Delvis/nej = beskriv anledning och åtgärd | Ansvarig för åtgärd | Åtgärd klar datum | Tid för uppföljning av åtgärd |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|-----------------------------|-------------------------|--|
| Vi arbetar med en plan för införande av heltidsanställningar för de medarbetare som önskar heltid. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, utgår från att heltid är norm HSN. Inom KLF är majoritet av anställningar på 100%. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Jämställdhetsperspektivet har beaktats vid alla tillfällen då lönesättning sker, såsom vid nyanställning, löneöversyn och justering av lön i övrigt. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, kontinuerlig utbildning och ansvar per chefsnivå krävs. Delvis, lönekartläggning utifrån jämställdhetsperspektiv behövs bland KLFs chefer och medarbetare. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |



TRELLEBORGS KOMMUN

Likabehandlingsplan 3.3 Rekrytering, befordran och främjande av jämn könsfördelning

| Aktivitet – frågeställning | Ja | Delvis | Nej | Ja = beskriv hur Delvis/nej = beskriv anledning och åtgärd | Ansvarig för åtgärd | Åtgärd klar datum | Tid för uppföljning av åtgärd |
|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|-------------------------|--|
| Vi har främjat mångfald och likabehandling i rekrytering. Mångfalds- och likabehandlingsperspektivet har iakttagits vid framtagande av kravprofiler och utformning av annonsinnehåll. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, dialog och utveckling sker mellan rekryterande chef & HR samt ev. rekryteringsgrupp vid enskilda rekryteringsärenden. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Vi har använt oss av positiv särbehandling. Vid lika eller likvärdiga meriter har person av underrepresenterat kön valts. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, dialog och bedömning sker mellan rekryterande chef & HR vid enskilda rekryteringsärenden. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Vi har arbetat med målet att Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämn fördelning råder. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, dialog och bedömning sker mellan rekryterande chef & HR vid enskilda rekryteringsärenden. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Vi har vidtagit skäligen åtgärder för tillgänglighet så att en sökande med funktionsvariation kan rekryteras på samma villkor. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, dialog och bedömning sker mellan rekryterande chef & HR vid enskilda rekryteringsärenden. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |



TRELLEBORGS KOMMUN

Likabehandlingsplan 3.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

| Aktivitet – frågeställning | Ja | Delvis | Nej | Ja = beskriv hur Delvis/nej = beskriv anledning och åtgärd | Ansvarig för åtgärd | Åtgärd klar datum | Tid för uppföljning av åtgärd |
|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|-------------------|--|
| I samband med medarbetarsamtal, kompetensinventering och verksamhetsplanering har chefen undersökt och analyserat om det finns några risker eller hinder som medför att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i målgruppen till del. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, undersökt bl.a. i samtal. Risker och hinder har uppmärksamats och under 2021 kunnat motverkas bl. a. genom att erbjuda alla fler digitala utbildningar i och med teknikutveckling som pandemin bidragit till. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Vi har tillsett att ingen med behov av utbildning/kompetens-utveckling av osakliga skäl exkluderats vid planering eller genomförande. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, chefer gjort bedömningar utifrån sakliga skäl. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |

Likabehandlingsplan 3.5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

| Aktivitet – frågeställning | Ja | Delvis | Nej | Ja = beskriv hur Delvis/nej = beskriv anledning och åtgärd | Ansvarig för åtgärd | Åtgärd klar datum | Tid för uppföljning av åtgärd |
|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|-------------------|--|
| Vi förlägger inte möten till tidig morgon och sen eftermiddag. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, chefer har agerat utifrån frågeställning. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Chefer har lönesatt föräldralediga utifrån prestation. Om prestation ej kunnat bedömas på grund av lång ledighet har lön satts i förhållande till tidigare prestation. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, chefer har agerat utifrån frågeställning. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, chefer har agerat utifrån frågeställning. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Vi har erbjudit och bokat in medarbetarsamtal samt "före- och efter-samtal" för dem som så önskat. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, chefer har agerat utifrån frågeställning. | FC/bitr. FC; AC samt EnC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning 2022 |
| Samtliga föräldralediga har erbjudits deltagande på arbetsplatsträffar, gemensamma utbildningar på | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ja, chefer har agerat utifrån frågeställning. | FC/bitr. FC; AC samt EC | 2022-12-31 | Löpande/mars och augusti samt vid årlig uppföljning |



TRELLEBORGS KOMMUN

| Aktivitet – frågeställning | Ja | Delvis | Nej | Ja = beskriv hur Delvis/nej = beskriv anledning och åtgärd | Ansvarig för åtgärd | Åtgärd klar datum | Tid för uppföljning av åtgärd |
|---|----|--------|-----|--|------------------------|----------------------|-------------------------------------|
| arbetsplatsen, personalfester och andra träffar som underlättat för den anställda att hålla sig uppdaterad med sitt arbete. | | | | | | | 2022 |

| Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2021 | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Positiva iakttagelser <ul style="list-style-type: none">Sett fördelar med att fler digitala utbildningar erbjudits under året, vilket innebär att fler medarbetare kunnat delta i kompetensutveckling och därmed förena arbete med familjeliv. | | | | | | | |
| Beskriv upptäckta brister <ul style="list-style-type: none">Mer kan göras för att säkerställa att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om enskilda delar av Personalpolicy och dess kapitel, så som Likabehandlingsplan.Mer kan göras för att bidra till saklig lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv, på såväl chefs- som medarbetarnivå. Fortsatt kontinuerlig utbildning och ansvar kring lönesättning behövs. | | | | | | | |
| Beskriv planerade åtgärder <ul style="list-style-type: none">Att inom ramen för samverkansforumm, KLFS och APT, fortsatt hålla dialogen om Personalpolicys innehåll och Likabehandlingsplan kontinuerligt levande.Att bidra till saklig lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv, på såväl chefs- som medarbetarnivå. Fortsatt kontinuerlig utbildning och ansvar kring lönesättning behövs. | | | | | | | |

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på intranätet/Personalpolicy/Likabehandlingsplan

Upprättad av chef (underskrift):  Namnförtydligande: _Annika Lagerlöw, Ahola, tf bitr förvaltningschef KLF
Datum: 211222

Slutrapport för nämnd upprättad av förvaltningschef (underskrift):  Namnförtydligande: Annika L Ahola, biträdande förvaltningschef KLF (ärende KS 2021/841)
Datum: _220125

