



Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2023

Datum: 2024-02-27	Arbetsplats/förvaltning: Sammanställning Tekniska serviceförv.	Deltagande representanter sammanställning: Stefan Andersson, Anna Pålsson
----------------------	---	--

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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Delvis för samtliga avdelningar som ser en förbättringspotential i detta arbete. En avdelning håller på med ett värdegrundsarbete som initierades 2022 och fortfarande löper.			
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 checked="" type="checkbox"/>	Två avdelningar har svarat Nej, ej varit aktuell fråga. Övriga tre avd har svarat Ja på frågan och vidtagit skäligen åtgärder vid behov.			
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 checked="" type="checkbox"/>	Två avdelningar anger Ja. Tre avdelningar svarar Nej, ej aktuell fråga.			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om policy och rutin gällande kränkande	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Två avdelningar svarar Ja. Tre avdelningar svarar delvis och att man kommer säkerställa			



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
särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier.				detta på enhetsnivå genom stående punkt på APM			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tre avdelningar svarar delvis, behövs mer rutin för att regelbundet ta upp det på APM. Två avdelningar uppger Ja och har hänvisat till info på Trellnet samt tagit upp det på APM.			

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 checked="" type="checkbox"/>	En avdelning svarar Nej utifrån att två medarbetare inte har heltid, som inte kan eller är nöjd med deltid. Ja, utifrån kommunens centrala direktiv.			
Jämställdhetsperspektivet har beaktats vid alla tillfällen då lönesättning sker, såsom vid nyanställning, löneöversyn och justering av lön i övrigt.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Görs kontinuerligt med HR och utifrån den statistik som finns tillgänglig.			



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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samtl. avd. har arbetat med hur rekryteringsannonser utformas. Två avdelningar uppger att kompetens och erfarenhet går först.			
Vi har använt oss av positiv särbehandling. Vid lika eller likvärdiga meriter har person av underrepresenterat kön valts.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	En avdelning har svarat Ja, viktigast är dock att kandidater med bäst meriter rekryteras. Tre avdelningar anger Nej, ej aktuellt. En avdelning anger delvis, aktuellt vid lika kompetens.			
Vi har arbetat med målet att Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämna fördelning råder.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja från samtliga. Ytterligare insatser med HR krävs. Arbete med rekryteringsannonsers utformning har gett positivt resultat.			
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"/>	Samtliga har svarat Ja. Lokaler har anpassats.			



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"/>	Samtliga har svarat Ja. Kompetens och utvecklingsplaner tas fram på alla nivåer inom förvaltningen.			
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"/>	Samtliga har svarat Ja. Kompetens och utvecklingsplaner tas fram på alla nivåer inom förvaltningen.			

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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Delvis då möten förläggs utifrån verksamheternas bästa tidpunkter för möten. Policyn följs i stort men undantag görs.			
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"/>	Samtliga har svarat Ja.			
Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fyra har svarat Ja varav två uppgett att frågan dock ej varit aktuell under året. En har uppgett Nej, ej aktuell fråga.			
Vi har erbjudit och bokat in medarbetarsamtal samt "före- och efter-samtal" för dem som så önskat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fyra avdelningar har svarat Ja, en avdelning Delvis då framflyttning av medarbetarsamtal skett för vissa.			



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
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fyra avdelningar har svarat Ja, en avdelning Delvis då miss skett på en enhet vilket föranlett att nya rutiner utarbetats.			

Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2023 Kommentarerna nedan är hämtade från respektive avdelnings underlag.

Positiva iakttagelser

Avdelningen har under de senaste åren lyckats rekrytera medarbete av underrepresenterat kön inom vissa arbetsplatser där det tidigare varit 100% av samma kön (i dessa fall män)

Vi arbetar med likabehandling på olika sätt i olika forum på arbetsplatsen.

Vi har bra kommunikation med arbetsmarknadsförvaltningen och tar årligen emot 1-2 praktikanter och 1 person årligen till nystartsjobb som sedan kan leda till tillsvidareanställning i kommunen. Vidare har vi en praktikant från LSS som är hos oss 2 dagar i veckan.

Beskriv upptäckta brister

Många funktioner har få sökande pga brist på yrkesbehöriga, vilket gör urvalet begränsat. Detta försvårar dessa processer.

Vi behöver följa upp insatserna mer kontinuerligt.

Vid en enhet så arbetar det bara män.

Vi ser en brist att personal inte kan nås via Teams och jobbmail via sin hemdator/telefon.

P g a stor omsättning på chefssidan så har inte APT/APM kunnat bedrivas med kontinuitet under första halvåret 2023, vilket lett till att genomgång av policyer m m fått stå tillbaka.

Beskriv planerade åtgärder

Vi behöver få in mer struktur med fler stående punkter på våra APM inom hela avdelningen. Det anses vara ett bra första forum för dessa frågor. Vi fortsätter dialog med utbildningsinstitutioner för att öka underlaget av sökande till lediga tjänster.

Kommer ha kvartalsvis avsatt uppföljning med start mars 2024

Försöka rekrytera kvinnor till enheten, men det är svårt eftersom inga kvinnor med rätt erfarenhet söker jobb hos oss.

Ser över möjlighet tillsammans med DIT för att få fram en lösning så att personal kan komma åt Teams och jobbmail från egen utrustning.

En rutin är framtagen hur personal vill bli kontaktade under sin planerade ledighet.

Ny enhetschef för drift- och skötsel på plats i maj 2023 och ny fastighetschef på plats i augusti 2023. Agenda för APM säkerställer att frågorna hanteras under 2024.



TRELLEBORGS KOMMUN

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på intranätet/Personalpolicy/Likabehandlingsplan

Upprättad av chef (underskrift): _____ Namnförtydligande: _____ Datum: _____

Slutrapport för nämnd upprättad av förvaltningschef (underskrift): _____ Namnförtydligande: ____StefanAndersson_____

Datum: _____2024-02-27_____