



Dnr BIN 2021/3311
2022-02-02

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2021

Datum: 2022-01-26	Arbetsplats/förvaltning: Sammanställning Verksamhet Måltid och Transport	Deltagande representanter för arbetsgivare och fackförbund: HR specialist Maria Dedic
----------------------	--	--

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"/>	Vi pratar om likabehandling och förhållningssätt på APT med olika antal gånger. Finns med i vårt årshjul för samtliga kökschef och arbetsledare skolskjuts. Ha 1st workshop planerad varje termin på APT.			
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi anpassar arbetsförhållandena i verksamheten genom olika			



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 vidtagit skäliga 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.				anpassningar och hjälpmedel vid behov och möjlighet. Det tas upp vid varje APT möte. Vi har bytt ut knivar och köpt in nya som är anpassade just för dem som har exempelvis benskörhet. Kontorsstolar som är ergonomiskt anpassade efter Previas rekommendationer mm.			
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"/>	Vi jobbar med god planering och framförhållning för att kunna tillgodose önskemål om semester.			
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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Via ledningsgrupp, på APT och på Slättnet Tas upp kontinuerligt. Vi har fört diskussioner och jobbat kring olika uppfattningar på våra arbetsplatsträffar.			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Via Slättnet, APT, Målet och mail			



TRELLEBORGS KOMMUN

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"/>	Har erbjudit heltid som norm			
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"/>	Ja, arbetet sker med samarbete kökschef, enhetschef och verksamhetschef vid tex lönesättning. Lönesättning och löneöversyn sker utifrån kommunens policy gällande medarbetarsamtal och lönesamtal/lönesättande samtal. Vi har identifierat lönesättningsprocessen som upplevt otydlig och sätter in åtgärder. Vissa uppfattar det som att manliga kockar har mer i lön så information om ansvar, kompetens, arbetsuppgifter mm behöver genomlysas. .			

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"/>	Vi tittar på dom kompetenser som krävs för vårt yrke.			



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 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"/>	Ej aktuellt detta år			
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"/>				
Vi har vidtagit skäligen åtgärder för tillgänglighet så att en sökande med funktionsvariation kan rekryteras på samma villkor.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Inom vår yrkeskategori finns några begränsning för vilken funktionsnedsättning man har för att rekryteras. Anställningar med stöd från tex FK har gjorts.			



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, Information via Målet. Köpt in ett helt fritt digitalt kompetensutvecklingssystem inom Måltid med fritt nyttjande. Validering av kock. Coachande förhållningssätt. Fler utbildningar är på gång.			
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"/>	Alla oavsett vad är med och får tillgång till utbildning/kompetensutveckling.			

Likabehandlingsplan 3.5 Möjligheter att förena förvärsarbete 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"/>	Försöker att förlägga möten på en tid som gynnar dom involverade. Vi har arbetstider mellan 06.00-17.00 så tidig morgon är inget problem. Några kvällsmöten har ej genomförts.			
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"/>	Vi följer lönekriterier och tidigare prestationer men vid lång frånvaro kan detta ha			



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
				undantagets och ett mer generellt påslag givits.			
Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Har hållits vid önskemål.			
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			
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Större flertalet har bjudits in men vid tex längre ledighet kan medarbetarens önskemål också vara att inte ha någon större kontakt under ledigheten.			

Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2021
<p>Positiva iakttagelser Måltid och skolskjuts har mycket låg personalomsättning vilket gör att en del frågor inte är relevanta. Nära chef ger bättre förutsättningar genom dagliga samtal, korta beslutsvägar. Arbetslaget har tagit emot extraarbetare vilket fungerat väl och kunskapen om olika människors resurser och svårigheter har ökat när det gäller att kunna ta emot och anpassa för den som ännu inte behärskar svenska eller våra regler för arbete i kök.</p>
<p>Beskriv upptäckta brister Även i NMI uppmärksammar vi att lönesättningsprocessen och kunskap om lönekriteriernas innehåll behöver aktualiseras varia ett ständigt pågående arbete.</p>
<p>Beskriv planerade åtgärder Kompetensutveckling samt mer information via Målet eller större personalkonferenser planeras för att hålla arbetet levande. Förtydligande kring lönesättning och lönekriterier genomförs lokalt och centralt under vt 2022.</p>

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på intranätet/Personalpolicy/Likabehandlingsplan



TRELLEBORGS KOMMUN

Upprättad av chef (underskrift):  Namnförtydligande: Stina Salmonsson Datum: 2/2 2022

Slutrapport för nämnd upprättad av förvaltningschef (underskrift):  Namnförtydligande: Peter Alaric

Datum: 1/2 2022