



Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2022

Datum: 2023-02-20	Arbetsplats/förvaltning: Arbetsmarknadsförvaltningen	Deltagande representanter för arbetsgivare och fackförbund: Rehanna Ståhlstierna, Camilla Kronholm
----------------------	---	---

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"/>	Frågan är ständigt aktuell på ledningsmöten och enheternas arbetsplatsmöten men ofta med fokus på hur vi arbetar gentemot våra arbets sökande och studerande.			
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. arbetshjälpmedel eller anpassning av den fysiska eller sociala arbetsmiljön.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi har tagit stöd av Feelgood för anpassning av arbetsmiljö för medarbetare som har särskilda behov och tillgänglighetsanpassat de lokaler som det funnits behov av.			
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 har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om policy och rutin gällande kränkande	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alla informeras om policyn. Arbetet med att införliva			



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.				policyn i vardagen kan stärkas.			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ej aktuellt.			
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"/>	Med stöd från HR till exempel vid lönerrevision.			

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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Vi har använt oss av positiv särbehandling. Vid lika eller likvärdiga meriter har person av underrepresenterat kön valts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ej varit aktuellt.			
Vi har arbetat med målet att Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämn fördelning råder.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi eftersträvar en spridning av bl annat kön och ålder och har en medvetenhet kring detta vid rekrytering.			



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 så att en sökande med funktionsvariation kan rekryteras på samma villkor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ej varit aktuellt.			



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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det finns en medvetenhet i frågan och diskussioner förs i förvaltningsledningen.			
Vi har tillsett att ingen med behov av utbildning/kompetens-utveckling av osakliga skäl exkluderats vid planering eller genomförande.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det finns förbättringsmöjligheter gällande dokumentation av individuella behov av kompetensutveckling vilket vi kommer att arbeta med under 2023.			

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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi stävar efter att inte förlägga möten till tidig morgon eller sen eftermiddag men då verksamheten innebär många bokningar med medborgare behöver vi ibland förlägga möten på andra tider.			
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"/>				
Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
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"/>	Alla medarbetare inom förvaltningen erbjuds minst tre			



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
				medarbetarsamtal per år.			
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"/>	Dialog sker alltid mellan närmsta chef och den föräldralediga medarbetaren kring hur denne vill ta del av vad som sker på arbetsplatsen.			

Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2022

Positiva iakttagelser

Eftersom vi i alla förvaltningens delar arbetar med människor är likabehandling en ständigt aktuell fråga. Det finns en stor kunskap och medvetenhet kring detta område hos alla medarbetare i förvaltningen.

Beskriv upptäckta brister

En stor del av likabehandlingsarbetet handlar om arbetet gentemot arbetssökande och studerande. Diskussioner och arbete med likabehandling vid rekrytering och inom organisationen kan stärkas.

Beskriv planerade åtgärder

Frågan kommer att lyftas i förvaltningsledningen där en gemensam planering för arbetet kommer att upprättas.

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på intranätet/Personalpolicy/Likabehandlingsplan

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

Slutrapport för nämnd upprättad av förvaltningschef (underskrift): _____



TRELLEBORGS KOMMUN

Namnförtydligande: Rehanna Ståhlstierna/ Camilla Kronholm

Datum: _____