



Sammanställning årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2022

Datum: 2023-02-09	Arbetsplats/förvaltning: Bildningsförvaltningen	Sammanställt av HR konsult Maria Dedic	Dnr BIN 2022/3533
----------------------	--	--	-------------------

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"/>	När frågorna dyker upp under året, samt vid nyrekrytering Vi har inte haft arbetslagsträffar kring detta under året, vi har diskuterat kring det på vår avdelningsplanering samt ständiga diskussioner om det i verksamheten. Tid behöver inför nästa läsår avsättas i samband med personalmöten. Gått igenom likabehandlingsplanen men inte diskuterat vid tre träffar Workshops har inte genomförts. Har heller inte synts i strategiskt årshjul. På dagordningen för APT/PK finns en stående punkt gällande likabehandlingsarbetet. Planen lyfts på workshops och studiedagar för förskolan. I skolan ska planen lyftas på arbetslagsmöte och studiedagar.			



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 skäligen 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"/>	Vid behov och samtal med HR och närmste chef. Anpassningar görs efter medarbetarens behov. Vi anpassar arbetsförhållandena i verksamheten genom olika hjälpmedel och andra anpassningar vid behov. Vi har hyrt in rullstol samt köpt in större datorskärmar och ergonomiska stolar. Höj- och sänkbara arbetsbänkar. Vagnar för att köra tunga varor. Vi har dörröppnare, höga bord, delvis höj- och sänkbara skrivbord. Ramp finns			
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"/>	Alla får lämna önskemål, men verksamheten styr. Vi jobbar med god planering och framförhållning för att kunna tillgodose önskemål om semester. Vi beviljar ledighet vid sådana tillfällen.			
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"/>	Medarbetarna känner till att informationen finns på Trelleborgs kommun. Har haft utbildning inom detta. Tid behöver avsättas i samband med personalmöten Förslag som stående punkt på studiedag. Vid introduktion av nyanställda finns likabehandlingsplanen som en del av checklisten. Lyfts vid arbetsplatsträffar. Tas upp i medarbetarsamtalen.			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Medarbetarna känner till att informationen finns på Trelleborgs kommun. Tas upp i början av läsåret. Råder viss tveksamhet var man kan			



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
				hitta likabehandlingsplanen. Vid introduktion av nyanställda finns likabehandlingsplanen som en del av checklistan Tar upp på personalmöten 3ggr/år fortsättningsvis. Vi kommer att upprätta ett årshjul för att säkerställa att alla blir informerade. Finns länkad i personalhandboken. Tas upp i medarbetarsamtalen.			

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"/>	Heltid som norm Frågar vid anställning. Utskick görs till personal som arbetar deltid om önskemål finns att arbeta heltid.			
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"/>	Har kontakt med HR Ja i så hög grad som det är möjligt då vi har en ojämn könsfördelning med kvinnodominerat yrke. Lönesättning och löneöversyn sker utifrån kommunens policy och gällande kriterier.			



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"/>	Ser till person och till verksamhetens behov. Finns med i våra annonser och diskussioner med HR. Ja i så hög grad som det är möjligt då vi har en ojämn könsfördelning med kvinnodominerat yrke Vi tittar på de kompetenser som krävs i vårt yrke.			
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"/>	För få sökande Ja i så hög grad som det är möjligt då vi har en ojämn könsfördelning med kvinnodominerat yrke I våra rekryteringsprocesser saknar vi sökande av underrepresenterat kön. Personlighetsperspektiv vägs in.			
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"/>	Har skett vid rekrytering av timvikarier Ser till person och till verksamhetens behov I våra rekryteringsprocesser saknar vi sökande av underrepresenterat kön. Vi tittar på kompetens och relevant erfarenhet.			
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"/>	Måste uppfylla transportsstyrelsen krav på busschaufförer Begränsningar skulle teoretiskt kunna finnas i lokalernas utformning. Anpassar vid behov Matchar den sökande vår kompetensprofil har vi möjlighet att göra anpassningar till viss del utifrån vad lokalerna tillåter. Vi har en nybyggd skola där tillgängligheten har tagits i beaktande, t ex hissar till alla plan,			



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
				även breda och rymliga korridorer. Det finns öppningsbara dörrar, hissar, hygienutrymme för rullstolsburna samt ramper.			



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"/>	Tar utbildningsdagar gemensamt på dagar som passar alla I samband med utbildning kring särbegåvade barn och elever visade det sig att olika rektorsområden gjorde olika prioriteringar avseende personal på förskola och fritidshem. I samband med centrala satsningar behövs centrala direktiv för vem som ska delta. Frågan kan inte hanteras på enhetsnivå. Vid våra kompetensdagar har vi några gemensamma men mycket av tiden får man kompetensutveckling utifrån den verksamhet man arbetar i. Försöker inkludera alla eller erbjuda annat tillfälle. I dialog med berörda medarbetare som är i behov av anpassningar möts vi och planerar så att de kan tillgodogöra sig den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds.			
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"/>	Tillgodoses Ingen exkludering Via medarbetarsamtalen.			

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"/>	Gemensamma möten på fm Möten måste till stor del läggas på tid på antalet barn/elever är lagt.			



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
				APT/Personalkonferens förläggs i dagsläget och i samråd med medarbetarna och önskemål från dessa möten i direkt anslutning till att förskolan stänger. Föräldramöten ligger sent men är svårt att ändra då vi vill att så många som möjligt ska kunna medverka. Möten läggs utifrån verksamhetens behov.			
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 tittar alltid på lönekriterierna och gammal information om medarbetaren. Alla blir kallade till medarbetar- och lönesamtal.			
Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alla får ett samtal via telefon eller sms att det är dags att boka samtal. Överenskommelse under medarbetarsamtal.			
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 erbjuds extra medarbetarsamtal när som under året. Rektorsområdet har inte gått ut med någon information om "före och efter samtal" men sådana möten erbjuds de som så önskar/om behov finns. Behov av att förtydliga möjligheten till "före och efter samtal". Utöver dessa "före- och efter-samtal" erbjuder vi även frekventa medarbetarsamtal med de medarbetare som önskar detta. Under dessa samtal förs dialog kring medarbetarens hälsa och arbetsmiljö.			



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 anställde att hålla sig uppdaterad med sitt arbete.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Föräldralediga är alltid välkomna att delta vid utbildning och andra träffar men kallas inte aktivt till alla möten/aktiviteter då de facto är föräldralediga De får information om fester och annat men sällan om APT och utbildningar. Viktigt att kontakten med arbetsplatsen vidhålls. Vi har även bjudit in föräldralediga medarbetare till frukostbuffé med ledningsgruppen som tar över förskolan i januari 2023. All personal som går på föräldraledighet påminns om att titta i personalhandboken, där all information står.			

Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2022

Positiva iakttagelser

Bra koll på likabehandling mellan personal, upplever en bra arbetsplats och att alla trivs.

Alla får ta del av utbildningar och dessa kommer vidare till alla personal.

Tydligt och lätt att få stöd i organisationen.

Vi är bra på arbetsförhållanden, löner, utbildning

Vi har tagit större ansvar för gemenskapande och rutiner utvecklas på administrativ nivå.

Då vi genom dialog med medarbetarna har utökat deras möjligheterna till att vara delaktiga i såväl organisation såsom schema, placering och förläggandet av APT/Personalkonferenserna kan vi se positiva effekter gällande arbetsmiljön

Vi kan också se att de frekventa medarbetarsamtalen med biträdande rektor och medarbetare som önskat sig detta har skapat goda dialoger kring arbetsmiljön, profession och hälsa. Vi kan också se att dessa samtal har gett framgångar inom korttidsfrånvaron. Utöver detta har vi genom dialog med medarbetarna genomfört ett fåtal förändringar gällande schema och placeringar för/av personal vilket har genererat en ökad trivsel och en positiv arbetsmiljö.

Det finns goda förutsättningar för alla att förena arbete och föräldraskap.

Rektorsområdet har personal, barn, elever och vårdnadshavare med olika bakgrunder och behov som kan tillgodoses på våra enheter.



TRELLEBORGS KOMMUN

Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2022

Beskriv upptäckta brister

Vi har möten på kvällen.

Våra personalmöten behöver struktureras upp.

Samsyn kring likabehandlingsplan.

Har ej bjudit in föräldralediga till APT och utbildningar.

Under hösten har det uppmärksammats en viss oro och otrivsel bland medarbetarna pga de förändringar som tidigare ledning genomfört. Enligt medarbetarna har ingen dialog förts eller hänsyn tagits till deras önskemål av placering och behov av ev. anpassningar innan dessa förändringar trädde i kraft.

Nuvarande ledning som tillträdde i augusti- 22 har nu genom samtal med medarbetarna genomfört ytterligare förändringar när det gäller schema och placeringar, dessa till förmån för såväl verksamhet som personal och hänsyn har tagits till de ev. anpassningar som det finns behov av.

Årshjulet är inte fullt utbyggt kopplat till innehållet i APT.

Information till nyanställda behöver förbättras.

Pga öppettider i förskolan är vi begränsade till att samla all personal under dagtid.

Få eller inga manliga sökande till våra tjänster i förskolan.

Beskriv planerade åtgärder

Vid nästa rekrytering bejaka jämnare könsfördelning

Försöka lägga så många möten som möjligt på dagen. Ev tidigare på eftermiddag och sätta in vikarie.

Rektor/Skolledning behöver i samband med personalmöten prioritera 1) arbetet med attityder kring likabehandling, 2) policy och rutin gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier och 3) likabehandlingsplanen.

Rektor/Skolledning behöver inför medarbetarsamtal förtydliga möjligheten till "före och efter möten".

Utveckla vårt personalmöte nu när det inte längre finns krav på APT.

Lyssnat in medarbetarna, samtal med personalen och därefter åtgärder som kontinuerligt kommer att följas upp under vårens personalkonferenser

Kommer att diskutera likabehandlingsplanen på inre ledningsgruppens möte för att säkerställa att alla håller sig uppdaterade.

Uppdatera årshjul som inkluderar workshops kring likabehandling.

Uppdatera rutin för nyanställda.

Önskemål om ytterligare två studiedagar i förskolan.

Slutrapport för nämnd godkänd av förvaltningschef (underskrift):

Namnförtydligande:

CARINA TEMPEL

Datum:

2023-02-10