



Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2022

Datum: 2023-01-24	Arbetsplats/förvaltning: Sammanställning Tekniska serviceförvaltningen	Sammanställd av: Mats Linderholm förvaltningschef, Maritha Ström HR-konsult
----------------------	---	--

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"/>	På vissa enheter har detta inte gjorts minst tre ggr pga. nya chefer och omorganisation. Det finns driftenheter som har gjort ett större arbete gällande värdegrund. Det finns en avdelning som inte har gjort detta Åtgärd, lägger till denna punkt på APM (arbetsplatsmöte).			
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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	På de arbetsplatser som har haft ett behov av skäliga åtgärder, har arbetsgivaren tillsammans med arbetstagen			



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
sociala arbetsmiljön.				anpassat arbetsmiljön.			
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"/>	De flesta har svarat Ja på denna fråga alternativt Nej med motivering att frågan ej är aktuell.			
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"/>	Ämnet har varit uppe på APM, medarbetarsamtal och även haft nano-learning utbildning i ämnet på visa enheter.			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	På APM. Men det framkommer att planen kan få en bättre spridning. En avdelning har inte arbetat aktivt med detta under året. Åtgärd, påbörjat arbetet.			

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"/>	Man har erbjudit heltidsanställningar, dock har ett mindre antal medarbetare tackat nej.			
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"/>				



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"/>	HR är med när annonsen ska upprättas.			
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"/>	Det har inte varit aktuellt, det som prioriteras är kompetens och lämplighet.			
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"/>	På vissa områden har annonserna varit mer riktade mot underrepresenterade kön.			
Vi har vidtagit skäliga åtgärder för tillgänglighet så att en sökande med funktionsvariation kan rekryteras på samma villkor.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja, i största utsträckning. Dock finns det vissa befattningar som inte kan anpassas på samma sätt pga. arbetsuppgifterna.			



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"/>	En avdelning tänker att göra information och ev. utbildningsmaterialet mer tillgängligt för de som inte har svenska språket med sig. En avdelning kommer att göra en analys för att säkerställa att alla medarbetare ska ha grundläggande kompetens för sitt uppdrag.			
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 från samtliga avdelningar.			

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"/>	Avdelningarna förlägger möten på olika tider, men sker oftast på fm, då det passar verksamheterna bäst. Man har öppnat upp för att delta digitalt.			
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"/>	Följer kommunens policy.			
Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Följer kommunens policy.			
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"/>	Samtliga har svarat ja.			



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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En avdelning har missat att skicka inbjudan varje gång. Åtgärd, bättre rutin.			

Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2022

Positiva iakttagelser

- Trots ett tufft år pga. pandemin har IT-avdelningen ett gott arbetsklimat och god arbetsmiljö. Vi kan också notera att i medarbetarundersökningen 2021 har trivseln ökat sedan tidigare undersökningar
- Vi jobbar mer med teknik och försökt få ut detta i våra annonser för att locka mer manliga sökande, vilket gett resultat. Vi försöker anpassa arbetstider efter föräldraskap mm
- Genomförd organisationsförändring har haft positiv synergieffekt.

Beskriv upptäckta brister

- Viktigt att uppmärksamma behovet av ytterligare och tydligare information när kollegor arbetar hemifrån
- Behöver arbeta mer med de personer som har svårt med svenska språket.
- På grund av stor omsättning på chefssidan under kort tid har inte APM/APM kunnat bedrivas med kontinuitet, vilket har lett till att genomgång av policier och planer mm. fått stå tillbaka.

Beskriv planerade åtgärder

- Utveckla arbetsplatsträffar och avdelningsmöten för en större delaktighet från medarbetarna
Utvärdera informationskanaler vi använder internt på avdelningen
- Vi kollar på tex tekniska lösningar som översättningsappar mm
- Rekrytering av ny chef pågår och kommer att vara avslutad i januari 2023. Agenda för APM säkerställer att frågorna hanteras under 2023.



TRELLEBORGS KOMMUN

SAMMANSTÄLLNING:

Likabehandlingsplanen på tekniska serviceförvaltningen har en god kännedom bland chefer och medarbetare. Det framkommer i den årliga uppföljningen att samtliga är överens att likabehandlingsarbetet är ett kontinuerligt arbete som ska prioriteras mer. Visa avdelningar arbetar mer med likabehandlingsarbetet medan visa inte prioriterar arbetet lika mycket. De som inte har prioriterat arbetet lika mycket är medvetna om bristen och arbetar på att förändring ska ske.

Framför allt är det arbetat med attityder kring likabehandling genom att föra diskussioner/ha workshops på minst tre arbetsplatsträffar under året som har brutit.

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på intranätet/Personalpolicy/Likabehandlingsplan

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

Datum: _____