



## Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2023

Datum: 240214	Arbetsplats/förvaltning: Bildningsförvaltningen	Deltagande representanter för arbetsgivare och fackförbund:
------------------	----------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

### 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"/>	Majoriteten svarar delvis eller nej. Det upplevs svårt att samla alla medarbetare till forum för att arbeta med frågor kring arbetsmiljö och likabehandling. Några rektorsområden har däremot arbetat aktivt med workshops och dialog gällande attityder kring likabehandling i samband med arbetsplatsmöten/personalkonferenser och teamutveckling.			
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 type="checkbox"/>	Här svarar samtliga ja. Tätt dialog förs med medarbetare i behov av anpassningar i förvaltningens verksamheter.			



## 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 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"/>	Samtliga svarar ja. Medarbetare har beviljats ledighet i de fall de önskat.			
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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Majoriteten svarar ja. Chefer och medarbetare får ibland information i samband med nyanställning, och flera går igenom policy och rutin med jämna mellanrum, t.ex. i samband med uppstartsdagar. Några hänvisar till materialet på Trellnet. Det uttrycks även här att det saknas forum för att gå igenom policies och rutiner med samtliga medarbetare.			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Majoriteten svarar ja. Några har information i samband med nyanställning, och planen tas upp vid olika mötesforum någon gång per år. Vissa uttrycker även här att det saknas forum för att gå igenom likabehandlingsplanen ordentligt. Medarbetarna hänvisas till Trellnet.			



# 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"/>	Samtliga svarar ja. Heltid som norm tillämpas.			
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"/>	Samtliga svarar ja.			

## 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"/>	Samtliga svarar ja.			
Vi har använt oss av positiv särbehandling. Vid lika eller likvärdiga meriter har person av underrepresenterat kön valts.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Många svarar delvis och nej. Den som bäst matchar kravprofilen väljs, och det är sällan flera som har helt lika eller likvärdiga meriter. Dessutom är det ibland få sökande till tjänster, vilket gör att underrepresenterat kön inte finns med.			
Vi har arbetat med målet att Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämna fördelning råder.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Majoriteten svarar ja. Det är svårt att hitta kvalificerade sökande till vissa tjänster, och i vissa verksamheter söker sällan underrepresenterat kön utlysta tjänster.			
Vi har vidtagit skäliga 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 svarar ja.			



# 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Majoriteten svarar ja. Anpassningar erbjuds till dem i behov av stöd.			
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 svarar ja.			

## 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"/>	Många svarar delvis. En del möten och utbildning behöver förläggas till elev/barnfri tid. Detta innebär att det kan bli både tidiga morgonmöten och möten på em-kväll, t.ex. arbetsplatsmöte/personalkonferens, föräldramöte och IUP-samtal.			
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 svarar ja.			
Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samtliga svarar ja.			
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 svarar 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 anställda att hålla sig uppdaterad med sitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	De flesta har svarat ja, några delvis. Ibland missas inbjudan till gemensamma utbildningar och arbetsplatsmöten. Flera kommer överens med medarbetaren vad hen vill bli inbjuden till under sin ledighet.			

## Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2023

### Positiva iakttagelser

Arbetsgivaren underlättar i stor utsträckning möjligheten att förena föräldraskap med arbete.  
Medarbetare med behov av anpassningar till följd av funktionsnedsättning får dessa tillgodosedda i hög grad.  
Heltid som norm tillämpas i hög grad.  
Jämställdhetsperspektivet beaktas vid lönesättning, såväl vid nylönesättning som vid lönerevision.

### Beskriv upptäckta brister

Arbetsgivaren har inte i tillräcklig omfattning säkerställt att alla chefer och medarbetare känner till policy och rutin vid kränkande särbehandling och trakasserier samt likabehandlingsplan.  
Arbetet med attityder kring likabehandling genom diskussioner/workshops på minst tre arbetsplatsmöten under året genomförs inte i tillräcklig omfattning.  
Arbetet mot målet att Trelleborgs kommun ska öka antalet anställda av det underrepresenterade könet i verksamheter där ojämn fördelning råder upplevs svårt i vissa verksamheter, där det saknas sökanden av underrepresenterat kön.  
Verksamhetens natur gör ofta att det är svårt att helt undvika möten tidiga mornar/sena eftermiddagar.

### Beskriv planerade åtgärder

Genomgång av rutin vid kränkande särbehandling och trakasserier samt likabehandlingsplan på arbetsplatser där detta ännu inte genomförts.  
Planera in diskussion/workshop om attityder kring likabehandling på arbetsplatsmöten eller i annat lämpligt forum.

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på intranätet/Personalpolicy/Likabehandlingsplan

Slutrapport för nämnd upprättad av förvaltningschef (underskrift):



Namnförtydligande:



Datum: 2024-02-16