



TRELLEBORGS KOMMUN

Blankett för årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling

Framtagen av:

HR

Dokumentdatum:

2020-01-07

Godkänt av (sign.):

Version:

Sida:

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2019

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.

HR ansvarar för att årligen inhämta informationen.

Likabehandlingsplan 3.1 Arbetsförhållanden

Aktivitet - frågeställning	Ja	Nej	Åtgärder	Ansvarig	Klart	Uppföljning
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"/>	Delvis. Inför punkten i årshjulet/APT/Personalmöte			
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"/>				
Vi har varit lyhörda för medarbetares behov av ledighet eller semester förknippad med religion eller annan trosuppfattning.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
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"/>				
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				



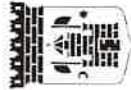
TRELLEBORGS KOMMUN

Likabehandlingsplan 3.2 Löner och andra anställningsvillkor

Aktivitet - frågeställning	Ja	Nej	Åtgärder	Ansvarig	Klart	Uppföljning
Vi arbetar med en plan för införande av heltidsanställningar för de medarbetare som önskar heltid.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
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"/>				

Likabehandlingsplan 3.3 Rekrytering, befordran och främjande av jämn könsfördelning

Aktivitet - frågeställning	Ja	Nej	Åtgärder	Ansvarig	Klart	Uppföljning
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"/>				
Vi har använt oss av positiv särbehandling. Vid lika eller likvärdiga meriter har person av underrepresenterat kön valts.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ja, om det är aktuellt men en stor del har det inte alls 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Svårt när enbart en kategori söker.			
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"/>	Det kan ibland vara svårt pga. arbetsets karaktär.			



TRELLEBORGS KOMMUN

Likabehandlingsplan 3.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Aktivitet - frågeställning	Ja	Nej	Åtgärder	Ansvarig	Klart	Uppföljning
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"/>				
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"/>				

Likabehandlingsplan 3.5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Aktivitet - frågeställning	Ja	Nej	Åtgärder	Ansvarig	Klart	Uppföljning
Vi förlägger inte möten till tidig morgon och sen eftermiddag.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nej: Personalens önskning.			
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"/>				
Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat.	<input checked="" 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"/>				
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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	De flesta blir inbjudna via sin arbetsmail eller personalkalender. Sociala tillfälle blir man inbjuden till			

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på Slättnet/Regler och styrning/Regler och policy

Upprättad av förvaltningschef (underskrift):

Datum: 2020-04-16 Bildningsförvaltningen