



## Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2021

Datum: 2022-02-08	Arbetsplats/förvaltning: Arbetsmarknadsförvaltningen	Deltagande representanter för arbetsgivare och fackförbund: Utifrån underlag från två avdelningschefer och tre rektorer.
----------------------	---	---

### 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 ledningsmöten och i vissa delar av verksamheten har diskussioner och workshoppar hållits, dock inte i alla delar.			
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"/>	Genom individuell anpassning. Bl a anpassning i kontorslandskap med skärmar för ljuddämpning, anpassning av belysning och anpassning i hemmet.			
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 särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samtliga är informerade om den, men det har inte gjorts ett gemensamt arbete med att tolka, analysera och omsätta den till det dagliga arbetet.			



## 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 säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samtliga är informerade om den, men det har inte gjorts ett gemensamt arbete med att tolka, analysera och omsätta den till det dagliga 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 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"/>	Individuell lönesättning i enlighet med prestation och ansvar. Jämställdhetsperspektivet finns alltid med, men lönekriterierna styr lönesättningen.			

### 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"/>	Annonsering sker könsneutralt och vid rekrytering är det sökandes kompetens som avgör.			
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.			



## 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 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"/>	Det finns en önskan och en medvetenhet kring att jämna ut könsskillnader. Dock utgår vi alltid ifrån kompetens vid anställning.			
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"/>	Har ej varit aktuellt under året.			

### 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Har ej varit aktuellt.			
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"/>				

### 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I möjligaste mån, men i vissa delar är det svårt eftersom verksamheten styr.			
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"/>				



# 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
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"/>				
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"/>	<input type="checkbox"/>				

## Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2021

### Positiva iakttagelser

Vi arbetar i linje med likabehandlingsplanen på ett naturligt sätt i verksamheten.

### Beskriv upptäckta brister

Förvaltningen har i vissa delar lokaler som inte är anpassade för personer med funktionsvariation. Vi kan mer frekvent säkerställa att chefer och medarbetare har kännedom om policy och rutin gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier samt likabehandlingsplanen.

### Beskriv planerade åtgärder

Fortsatta diskussioner kring policy och rutin gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt förbud mot repressalier samt likabehandlingsplanen för att säkerställa att de är kända och efterlevs.

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på intranätet/Personalpolicy/Likabehandlingsplan

Upprättad av chef (underskrift): \_\_\_\_\_ Namnförtydligande: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

Slutrapport för nämnd upprättad av förvaltningschef (underskrift): \_\_\_\_\_ Namnförtydligande: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_