



TRELLEBORGS KOMMUN

Blankett för årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling	
Frantagen av:	Dokumentdatum:
HR	2021-11-04

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2022

Datum:	Arbetsplats/förvaltning:	Deltagande representanter för arbetsgivare och fackförbund:
2022-12-01	Kretslopp & Vatten, prod. avlopp	Jonas Nilsson och Sam Larsson (arbetsgivaren), Andre Ek (Vision)
2022-12-11	Kretslopp & Vatten, distribution	Roger Andersson (arbetsgivaren), Andre Ek (Vision)
2022-12-14	Kretslopp & Vatten, "kontoret"	Daniel Pålsson Wargren, Sandra Griphage och Mikael Werner (arbetsgivaren)
2022-12-07	Kretslopp & Vatten, prod vatten	Joakim Björklin (arbetsgivaren), André Ek (Vision)
2022-11-11	Kretslopp & Vatten, Återvinning	Torbjörn Jönsson, Andreas Grafström (arbetsgivaren), Christer Elander (Kommunal)

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"/>	Diskussioner på APM och efter medarbetarenkät, dock ej workshops. Enhet vatten endast ett tillfälle.	Resp. enhetschef.	2023-12-31	2023-12-31
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 sociala arbetsmiljön.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Har dock ej varit aktuellt (förutom i form av terminalglasögon)			
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"/>	Har dock ej varit aktuellt			
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"/>	Haft uppe på APM. Även via centralt utskickad nano-learning			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har kännedom om likabehandlingsplanen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Grått igenom på APM			



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"/>	De medarbetare som har deltid önskar detta själva.			
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"/>	Kontroll mot lönestatistik och jämförelse med liknande tjänster			

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"/>	Försökt formulera annonser så att de är öppna och inkluderande. HR varit behjälpliga			
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"/>	Har inte varit aktuellt under året då det inte funnits två likvärdiga kandidater vid rekryteringar			
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"/>	Försökt formulera annonser så att de är öppna och inkluderande. HR varit behjälpliga framförallt på arbetsplatser där stor ojämlikhet i könsfördelning finns.			
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"/>	Alla arbetsplatser som tillåter detta är tillgänglighetsanpassade. Vid ombyggnation tas även hänsyn till detta.			



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"/>	Genom uppföljning av individuella kompetensplaner. Varje utbildningstillfälle prövas utifrån behov hos resp. medarbetare och följs upp på medarbetarsamtal.			
Vi har tillsett att ingen med behov av utbildning/kompetensutveckling av osakliga skäl exkluderats vid planering eller genomförande.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Genom uppföljning av individuella kompetensplaner. Varje utbildningstillfälle prövas utifrån behov hos resp. medarbetare och följs upp på medarbetarsamtal.			

Likabehandlingsplan 3.5 Möjligheter att förena förvärsarbete 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. 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Normalt inga möten utöver 08:00-16:00. I nödfall avvikelser. Har dock ej varit aktuellt under året.			
Lönesamtal har erbjudits och bokats för de föräldralediga som så önskat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Har dock ej varit aktuellt under året.			
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"/>	Har dock ej varit aktuellt under året.			
Samtliga föräldralediga har erbjudits deltagande på arbetsplatsträffar, gemensamma utbildningar på arbetsplatsen, personalfester och andra träffar som underlättar för den anställda att hålla sig uppdaterad med sitt arbete.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Har dock ej varit aktuellt under året. Även tjänstlediga på enhet Återvinning har erbjudits närvaro.			



TRELLEBORGS KOMMUN

Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen 2022

Positiva iakttagelser

Beskriv upptäckta brister

Beskriv planerade åtgärder

Likabehandlingsplanen finns i sin helhet på intranätet/Personalpolicy/Likabehandlingsplan

Upprättad av chef (underskrift): *Daniel Pålsson Wargren*

Namnförtydligande: Daniel Pålsson Wargren

Datum: 2023-04-03