



TRELLEBORGS KOMMUN

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

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder inom likabehandling 2022

Datum:	Arbetsplats/förvaltning:	Deltagande representanter för arbetsgivare och fackförbund:
230116	Stadsmiljöavd/TSF	Kristoffer Tonning, Erika Kvist, Jessica van Rooyen

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"/>	Driftenheten har gjort ett större arbete gällande värdegrund. Detta är ett kontinuerligt arbete. Här diskuteras likabehandling.			
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"/>				
Vi har varit lyhörda för medarbetares behov av ledighet eller semester förknippad med religion eller annan trosuppfattning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Har inte 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"/>	Tas upp i bl.a. verksamhetsplanering och APM:er.			
Vi har säkerställt att samtliga chefer och medarbetare har	<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
kännedom om likabehandlingsplanen.								

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"/>	Alla som önskar heltid har detta.			
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"/>				

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"/>				
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"/>	Har inte 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"/>	<input type="checkbox"/>	Driftenheten.			
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 type="checkbox"/>	Vems ansvar om aktuellt? Verksamheten eller fastighetsägaren?			



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"/>	Utbildning och kompetensutbildning sker efter avdelningens kompetensutvecklingsplan samt den individuella planen.			
Vi har tillsett att ingen med behov av utbildning/kompetens-utveckling av osakliga skäl exkluderas vid planering eller genomförande.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi försöker att hålla möten innan kl 09 och efter kl 15.			
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"/>				
Lönesantal 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"/>				



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):

Namnförtydligande:

Karl-Olof Jonasson

Datum:

2023-01-16

Slutrapport för nämnd upprättad av förvaltningschef (underskrift):

Namnförtydligande:

Datum: