

Likabehandlingsplan för Melleruds Kommun 2017-2019

Antagen av kommunfullmäktige den
24 maj 2017, § 60.

Följande medarbetare i Melleruds Kommun Har ingått i referensgruppen

- Maria Kristiansson HR-Chef
- Tomas Öhberg Personalassistent
- Ann-Charlotte Andreassen Enhetschef Vård och Omsorg
- Linda Dahl Enhetschef Stöd och Service
- Patrik Tellander Enhetschef Samhällsbyggnad
- Weronica Rundberg Lärare
- Eva Lotta Olsson Undersköterska
- Ulrika Hedlund Förskolelärare

Likabehandlingsplan för Melleruds Kommun

Denna likabehandlingsplan är framtagen och utformad utifrån bestämmelser och anvisningar i lagen mot diskriminering i arbetslivet, 2008:567

Bakgrund

Likabehandlingsplanen har arbetats fram enligt följande metod:

Initialt har medarbetarna beretts möjlighet att svara på 89 frågeställningar som har påverkan på likabehandlingssituationen i verksamheten.

Frågorna har besvarats under fullständig anonymitet.

Svarsalternativen har omfattat en femgradig skala från "Inte alls" till "I mycket stor utsträckning". Svaren har, i samband med sammanställning, konverterats till sifferbegrepp från 1-5 där det omdöme som är mest positivt för situationen erhållit poängen 5 medan det omdöme som är minst positivt har erhållit poängen 1.

På sådant sätt har varje medarbetares svar konverterats från 1-5 där betyget 3 motsvarar svarsomdömet "I ganska stor utsträckning".

Även om denna betygsskala naturligtvis är relativ, ger den en rimlig bild av likabehandlingssituationen i verksamheten och även vägledning till att avgränsa och påverka den/de företeelser som är minst positiva ur likabehandlingssynpunkt enligt medarbetarnas uppfattning.

Frågorna har omfattat fem + tre delområden. Dels de fem delområden som ska ingå i en jämställdhetsplan samt dels tre delområden som huvudsakligen behandlar övriga diskrimineringsgrunder som de definieras i lagen 2008:567.

Jämställdhetsperspektiv

1 • Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv

Delområdet omfattar 20 frågor vilka är att hänföra till 3 kap, § 4 i 2008:567

3 kap. Aktiva åtgärder

4§ Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Delområdet är dessutom uppdelat i underområdena "Den praktiska/ organisatoriska arbetsmiljön", "Den fysiska arbetsmiljön" och "Den psykosociala arbetsmiljön".

2 • Förvärvsarbete och föräldraskap

Delområdet omfattar 13 frågor vilka är att hänföra till 3 kap. § 5 i 2008:567

3 kap. Aktiva åtgärder

5§ Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Alla medarbetare har ombetts besvara sju frågor, medan de som är, eller har varit, föräldralediga ombetts besvara ytterligare sex frågor.

3 • Sexuella trakasserier

Delområdet omfattar 12 frågor vilka är att hänföra till 3 kap. § 6 i 2008:567

3 kap. Aktiva åtgärder

§6 Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier

4 • Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering

Delområdet omfattar åtta frågor vilka är att hänföra till 3 kap. §§ 7,8 och 9 i 2008:567

3 kap. Aktiva åtgärder

7§ Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8§ Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

§9 När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

5 • Jämställdhetsanalys av löner

Delområdet omfattar åtta frågor vilka är att hänföra till kap.3, § 2 i 2008:567

3 kap. Aktiva åtgärder

2§ Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. De ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Mångfaldsperspektiv

De följande tre delområdena rör huvudsakligen övriga diskrimineringsgrunder i 2008:567 förutom kön, d.v.s. etniskt ursprung, religion/trosinriktning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck samt funktionshinder (funktionsnedsättning).

6 • Arbetsförhållanden

Delområdet omfattar 13 frågor vilka är att hänföra till 3 kap, § 4 i 2008:567

3 kap. Aktiva åtgärder

4§ Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Frågorna är utformade och ställda, så att de på ett rimligt sätt ska tydliggöra om medarbetarna uppfattar att det inom ramen för arbetsförhållanden hos verksamheten förekommer hinder som medför att inte alla, oavsett kön, etnisk tillhörighet eller religion/trosuppfattning, har samma möjlighet att utvecklas i arbetet.

7 • Trakasserier

Delområdet omfattar fem frågor vilka är att hänföra till 3 kap. § 6 i 2008:567 om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

3 kap. Aktiva åtgärder

§6 Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier

8 • Rekrytering

Delområdet omfattar åtta frågor vilka är att hänföra till kap.3, § 7 i 2008:567 om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

3 kap. Aktiva åtgärder

7§ Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Frågorna är utformade och ställda, så att de på ett rimligt sätt ska tydliggöra om medarbetarna uppfattar att det i verksamheten förekommer regler eller annat vid rekrytering som medför att inte alla, oavsett etnisk härkomst, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder, har samma möjlighet att få anställning i verksamheten.

De resultat som erhållits i samband med att medarbetarna besvarat frågorna, har sedan presenterats för en grupp bestående av representanter för arbetsgivare och arbetstagare.

Dessa har tagit del av svaren fråga för fråga, delområde för delområde och i samband med detta dragit slutsatser av svaren, satt mål för delområdet och utvecklat strategin för att nå dessa mål.

Alla medarbetare har beretts möjlighet att svara. Av dessa har 449 besvarat frågorna.

I denna likabehandlingsplan, presenteras och redovisas de frågeställningar som, på grund av de omdömen medarbetarna haft i dessa frågor, gjort att de för arbetsgruppen utkristalliserats som de mest levande och aktuella frågeställningarna för likabehandlingsarbetet hos Melleruds Kommun.

Målsättningar och strategier har utformats så att de ska stärka likabehandlingsarbetet och skapa möjligheter och grogrund för ständig förbättring.

1. Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv

1.1 Den praktiska/organisatoriska arbetsmiljön

Medarbetarnas svar:

Man upplever att arbetsverktyg, dvs. kontorsutrustning etc., är väl anpassade att användas av både kvinnor och män. Såväl kvinnor som män upplever att deras arbetsuppgifter är tämligen varierande. Kvinnorna menar att personalutrymmen, omklädningsrum etc., inte är väl anpassade att nyttjas av både kvinnor och män. Såväl kvinnor som män, framför allt kvinnorna, menar att det finns små möjligheter att påverka sina arbetstider. Kvinnor och män upplever tydlig stress. Männen tror i högre grad än kvinnorna att kvinnor och män har lika stor chans att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön samt att göra karriär i verksamheten.

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppen konstaterar att skillnaderna är ganska måttliga mellan svaren från kvinnor och män.

De svar som uppvisar störst skillnader är anpassningen av omklädningsrum, möjlighet att påverka arbetstiderna samt frågorna om lika möjlighet att välja arbetsuppgifter som ger en högre lön eller att göra karriär i verksamheten. I samtliga dessa frågor är kvinnorna tydligt mer tveksamma än männen.

1.2 Den fysiska arbetsmiljön

Medarbetarnas svar:

Kvinnor och män är överens i de flesta frågor om den fysiska arbetsmiljön. Man menar att det finns liten möjlighet till subventionerad friskvård, men är överens även i den frågan.

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppen konstaterar att den fysiska arbetsmiljön enligt enkätundersökningen upplevs som tämligen god. Såväl kvinnor som män upplever sig dock ha dålig tillgång till subventionerad friskvård. Arbetsgruppen konstaterar att alla anställda har samma rätt till denna friskvård men att svaren kan bero på den upplevda möjligheten att utnyttja friskvården. Samtidigt är frågan inte en jämställdhetsfråga då både kvinnor och män är överens om detta.

1.3 Den psykosociala arbetsmiljön

Medarbetarnas svar:

Kvinnor och män trivs på sin arbetsplats och upplever sig bli väl bemött av sina arbetskamrater och av ledningen. Huvuddelen av de svarande tror att de skulle få stöd av sin närmaste chef i fall de skulle må psykiskt dåligt på arbetet. Ett 30-tal uppger att de ibland stannar hemma, sjukskriver sig eller tar ledigt för att de inte trivs på sitt jobb.

Arbetsgruppens slutsats:

Man trivs väl på sin arbetsplats och med sina arbetskamrater. Svaren på dessa frågor var vid förra undersökningen mycket positiva. I denna undersökning är de ännu mer positiva.

Vissa uppger dock att de ibland stannar hemma, sjukskriver sig eller tar ledigt för att de inte trivs på jobbet. Detta gäller såväl kvinnor som män i något så när proportion till könsfördelningen bland de anställda inom kommunen.

Strategi/Åtgärder

—

Mål för perioden 2017-2019

Inget separat mål sätts för delområdet

Uppföljning av tidigare mål

- Alla medarbetare ska känna till vilka möjligheter som finns till subventionerad friskvård för att kunna öka deltagandet i motionsaktiviteter.

Vid senaste undersökningen tyckte ännu färre att de hade möjlighet till denna friskvård.

Eftersom skillnaderna i svaren mellan kvinnor och män är liten hanteras frågan bäst inom ramen för Arbetsmiljöarbetet och inte som en jämställdhetsfråga.

2. Förvärvsarbete och föräldraskap

Medarbetarnas svar:

Såväl pappa- som mammaledighet uppges uppmuntras av såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisationer och medarbetare. Kvinnorna upplever genomgående denna uppmuntran tydligare än männen

De som är eller har varit föräldralediga de senaste fem åren uppges att de i ganska liten utsträckning haft kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten. "Social kontakt med arbetskamrater" uppges som den vanligaste kontakten.

Män och kvinnor upplever att arbetsgivaren underlättat för dem att ta föräldraledigt i önskad utsträckning. Männen och kvinnorna upplever att möten på arbetsplatsen inte nödvändigtvis förläggs på sådana tider som gör det lätt att ta ansvar för barn.

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppen uppfattar att svaren är i huvudsak jämna mellan kvinnor och män. Män och kvinnor upplever att arbetsgivaren underlättat för dem att ta föräldraledigt i önskad omfattning.

Eftersom Melleruds Kommun är i en fas då många yngre kommer in i arbete p.g.a. pensionsavgångar menar arbetsgruppen att det finns anledning att se över hur man på bästa sätt kan säkra kontinuiteten i kommunens dagliga arbete även om föräldraledigheten skulle öka märkbart. Arbetsgruppen är t.ex. av den mening att arbetsrotation, där detta är möjligt och praktiskt, kunde vara en del av lösningen eftersom fler medarbetare skulle behärska flera arbetsuppgifter.

Strategi/Åtgärder

Undersök var, när och på vilket sätt en startpunkt för arbetsrotation skulle kunna ske.

Ansvarig: HR-chefen

Mål

En startpunkt för arbetsrotation är skapad och beslutad.

Uppföljning av tidigare mål

- Målet för delområdet är, att ingen vid nästa undersökning ska uppge ett lägre värde än "3" (I ganska stor utsträckning) på fråga 21-26 angående attityder till föräldraledighet

Målet är uppnått. I de få frågeställningar där målet inte uppnåtts är det männen som inte uppfattat att arbetsgivare och fack uppmuntrat vare sig mammaledighet eller pappaledighet i nog stor utsträckning. Svaren är dock mycket nära målet.

3. Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier kan kopplas till 3 kap. § 6 i 2008:567. Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och vidta åtgärder om och när kränkande särbehandling förekommer. Sexuella trakasserier handlar om hur den enskilde medarbetaren uppfattar situationen.

Medarbetarnas svar:

Relativt många uppger att det förekommer en sexistisk eller kränkande jargong om såväl män som kvinnor. De flesta uppger att det förekommer "I liten utsträckning". Osynliggörande av kvinnor, men även män, vid möten uppges förekomma.

Tafsande eller annan ovälkommen beröring samt ovälkomna förslag på sexuellt umgänge förekommer också. Man uppger att det vanligast förekommer i det dagliga arbetet samt i kontakt med kunder/leverantörer/brukare.

Arbetsgivarens policy mot sexuella trakasserier är dåligt känd. Ännu färre uppger att de känner till arbetsgivarens handlingsplan för att hantera sexuella trakasserier. Fler känner dock till vem på arbetsplatsen de kan vända sig till om de blir utsatta.

Arbetsgruppens slutsats:

Av enkätsvaren kan man konstatera att förekomsten av tafsande, beröring eller ovälkomna förslag är låg men inte därför tillfredställande låg. Fortfarande finns det ett fåtal medarbetare som upplever att det förekommer.

Arbetsgruppen anser att det ska råda "noll-tolerans" när det gäller alla former av sexuella trakasserier. Kännedomen om policy och handlingsplan vid sexuella trakasserier behöver förbättras.

Strategi/Åtgärder

Policy och handlingsplan mot mobbing, trakasserier och sexuella trakasserier kommuniceras vid Arbetsplatsträffar regelbundet

Ansvarig: Alla chefer med personalansvar

Mål

Fler än idag ska vid uppföljande undersökning uppge att de känner till policy och handlingsplan mot mobbing, trakasserier och sexuella trakasserier

Uppföljning av tidigare mål

- Ingen medarbetare ska känna sig utsatt för sexuella trakasserier.
- Alla medarbetare skall känna till:
 - Policy och handlingsplan vid sexuella trakasserier.
 - Vem man skall vända sig till vid förekomst av sexuella trakasserier.

Målet är inte nått

4. Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering

Medarbetarnas svar:

Vare sig kvinnor eller män upplever att man i någon större utsträckning haft samtal med sin chef om kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling under det senaste året.

Kvinnor och män menar att de "i ganska stor utsträckning" önskar kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter samt att deras arbetsgivare "i ganska stor utsträckning" tar tillvara på deras kompetens och möjligheter till utveckling på ett bra sätt.

Rekryteringssituationen upplevs fungera bra ur ett könsperspektiv. Få uppger att det förekommit frågor, tester eller krav vid rekryteringen som skulle kunna missgynna kvinnor eller män.

Inte särskilt många uppger att de känner till om arbetsgivaren ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön.

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppens uppfattning är, att det är av stor vikt att Melleruds Kommun framstår som en intressant, bra och uppskattad arbetsgivare där alla tjänster utannonseras på ett neutralt sätt och där man utvecklas.

Förekomsten av medarbetarsamtal som uppfattas som samtal om kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling ligger på en alldeles för låg nivå.

Vård och Omsorgs Ombudsverksamhet där intresserade anställda får ta ett större ansvar för utvecklingen inom specifika delar av arbetet kan tjäna som det goda exemplet när det gäller ett slags karriärutveckling. Karriär, menar arbetsgruppen, innebär idag inte riktigt samma sak som tidigare; Större frihet, självförverkligande, meningsfulla sysslor är sådant som tagit plats i definitionen för karriär. Arbetsgruppen menar därför att den stimulerans och omväxling Ombudsverksamheten utgör tillsammans med känslan att man gör tydlig nytta och att uppgifterna är meningsfulla, en viktig faktor i utvecklingen av anställda och kan kanske användas inom fler förvaltningar i kommunen

Strategi / Åtgärder

Mallen för medarbetarsamtal går igenom och revideras

Ansvarig: HR-chefen

Vård och omsorgschefer presenterar Ombudsverksamheten i samband med chefsdagar.

Mål

Åtgärderna genomförda under 2017

Uppföljning av tidigare mål

- Att alla förvaltningar dokumenterar sitt behov av kompetensutveckling senast under 2012.
- Alla anställda ska vid revidering av planen uppge att de haft kompetensutvecklings-samtal, inom ramen för medarbetarsamtalet med sin chef under det senaste året.

Av olika anledningar, bl.a. chefsbyten, har det inte varit möjlighet att arbeta med dessa frågor i den utsträckning som var tänkt. De åtgärder som nu föreslås, ska på ett bra sätt ta tag i dessa frågor på nytt.

5. Jämställdhetsanalys av löner

Medarbetarnas svar:

Männen upplever i högre grad än kvinnorna att lika lön för lika och likvärdigt arbete gäller samt att löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnor och män.

Kvinnor och män delar upplevelsen om att villighet att jobba övertid inte premieras i bedömningen av prestation vid löneförhandlingar.

Kvinnor och män uppger att man i ganska stor utsträckning känner till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning. Man upplever i något lägre utsträckning att man kan påverka sin lön genom utbildning och kompetensutveckling.

Ett fåtal av de som svarat uppger att de i liten utsträckning – i mycket stor utsträckning undvikit att vara föräldralediga på grund av uttalat eller outtalat hot om sämre löneutveckling. Flertalet av de som uppgett detta är kvinnor.

Arbetsgruppens slutsats:

Kvinnorna tror i lägre grad än männen att lika lön för lika och likvärdigt arbete samt rättvisa vid löneförmåner råder.

Strategi/Åtgärder

Kommunicera genomförd lönekartläggning på lämpligt sätt så att utfallet blir tydligt för alla berörda.

Ansvarig: HR-chefen.

Mål

Kommunikation genomförd

6. Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena hos Melleruds Kommun ska vara sådana, att **alla** ska ha samma möjligheter till utveckling och att **ingen** ska uppleva att de särbehandlas negativt i något som helst avseende på grund av **etnisk härkomst, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder(funktionsnedsättning), ålder eller könsöverskridande identitet/uttryck.**

Medarbetarnas svar:

Medarbetarna uppger att det i ganska stor utsträckning är möjligt för **alla** (se definition ovan) att utvecklas i arbetet.

De kategorier man tror har minst möjlighet att utvecklas är män och kvinnor med annan etnisk bakgrund än svensk, män och kvinnor med funktionshinder (funktionsnedsättning), samt män och kvinnor med könsöverskridande identitet/uttryck.

På frågan om vilka åldersgrupper man tror har minst möjlighet att utvecklas i arbetet ligger åldersgrupperna 50-60 år samt, framför allt, över 60 år väldigt högt.

Man menar att arbetsledningens utbildning/kompetens är ganska låg när det gäller att kunna leda människor med olika etnisk eller religiös tillhörighet.

Kvinnor och män uppger att instruktioner och andra viktiga handlingar som hör till arbetet i ganska liten utsträckning är utformade så att de är lätta att läsa och förstå om t.ex. läsarens modersmål inte är svenska.

Kvinnor och män är överens om att mångfald inom alla arbetsgrupper på arbetsplatsen är ganska viktigt.

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppen menar att på grund av situationen med många nyanlända med flyktingstatus har kommunen börjat vidta åtgärder för att slussa in dessa i kommunens arbete där så är möjligt. Detta innebär att mycket redan sker i denna fråga. Arbetsgruppen menar att det är viktigt att avvakta resultat av det redan pågående arbetet och sedan ta upp det till behandling på nytt för eventuella åtgärder.

Mål - Strategi/Åtgärder

Inget separat mål sätts för delområdet

Uppföljning av tidigare mål

Delområdet fanns ej med vid tidigare genomförd undersökning

7. Trakasserier

Att arbeta hos Melleruds Kommun ska innebära att man aldrig utsätts för trakasserier i någon form.

Medarbetarnas svar:

Medarbetarna upplever inte att det talas nedsättande om människor p.g.a. hudfärg, religion eller sexuell läggning. Inte heller upplever man att människor "stängs ute" i samband med luncher eller fikaraster på dessa grunder. Man upplever dessutom inte att det förekommer bilder eller annat av diskriminerande karaktär. Kunskapen om Melleruds Kommuns handlingsplan vid kränkande särbehandling är låg. Fler tycks dock känna till eller förstå, vem man ska vända sig till om man upplever sig diskriminerad.

Arbetsgruppens slutsats:

Enkäten visar att miljön på Melleruds Kommun tycks vara tämligen fri från vanemässiga jargonger och handlingssätt som kan uppfattas som kränkande. Det är viktigt att handlingsplanen vid kränkande behandling blir bättre känd.

Strategi/Åtgärder

Policy och handlingsplan mot mobbing, trakasserier och sexuella trakasserier kommuniceras regelbundet vid Arbetsplatsträffar

Ansvarig: Alla chefer med medarbetaransvar

Mål

Fler än idag ska vid uppföljande undersökning uppge att de känner till policy och handlingsplan mot mobbing, trakasserier och sexuella trakasserier

Uppföljning av tidigare mål

Delområdet fanns ej med vid tidigare genomförd undersökning

8. Rekrytering

För att åstadkomma vägvinnande mångfald hos Melleruds Kommun är rekryteringsprocessen ett viktigt instrument. En inbjudande och öppen inställning vid annonsering och i samtal med arbetssökande är avgörande.

Medarbetarnas svar:

Medarbetarna uppger att det kan i något fall ha funnits krav, tester eller annat i rekryteringsförfarandet som uppfattats så att de kunnat missgynna en person med viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Vidare har man inte upplevt att arbetsgivaren ansträngt sig i någon större utsträckning för att rekrytera personer med olika etnisk bakgrund.

Man tycker att det är viktigt med en jämn åldersfördelning i varje yrkesgrupp på arbetsplatsen, och man menar att de yngsta åldersgrupperna samt åldersgruppen över 60 år är underrepresenterad. Kvinnor och män upplever att mångfald gynnar verksamheten rent allmänt men också, i någon mån, ur ett affärs-/verksamhetsutvecklande perspektiv.

Arbetsgruppens slutsats:

Den samlade bilden är att rekryteringsprocessen fungerar ganska väl ur ett mångfaldsperspektiv.

Det finns dock de som uppfattar att krav eller tester skulle ha missgynnat någon.

Arbetsgruppen drar slutsatsen att rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv är en viktig strategi för att stärka bilden av kommunen som en kommun där mångfalden är nyckeln till framgång.

Det är också vad medarbetarna säger. De tycker att det är ganska viktigt med mångfald i varje yrkesgrupp.

Angående åtgärder för delområdet, menar Arbetsgruppen att man på samma sätt som beskrivits under Delområde 6 "Arbetsförhållanden" bör avvakta för att se var redan pågående aktiviteter får för resultat innan man tar ställning till åtgärder.

Mål - Strategi / Åtgärder

Inget specifikt mål sätts för delområdet

Uppföljning av tidigare mål

Delområdet fanns ej med vid tidigare genomförd undersökning