

2. Åtgärdsplan – aktiva åtgärder – HR 2020 (Kultur- och fritidsnämnden)

Område	Samlad analys	Fråga	Svar	Analys	Åtgärd	Ansvarig	Slutdatum
Arbetsförhållanden		a. Ges alla medarbetare förutsättningar att utföra sitt arbete oberoende av deras etniska tillhörighet, religion/trosuppfattning, sexuella läggning, kön, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?	●	Ja			
		b. Finns det regler om yttre attribut, exempelvis klädsel, som kan uppfattas som diskriminerande?	●	Nej			
		c. Är den fysiska arbetsmiljön på verksamhetens arbetsplatser utformad på ett icke diskriminerande sätt? Till exempel lokaler, verktyg och tekniska hjälpmedel är anpassade efter olika behov.	●	Ja			
		d. Är verksamhetens arbetsplatser psykosociala arbetsmiljö tillåtande och utformad så att olikheter tas tillvara?	●	Ja			
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor		a. Används förvaltningens fastställda lönekriterier i samband med lönesamtal med medarbetarna?	●	Ja			
Rekrytering och befordran		a. Är verksamhetens kravprofiler sakliga och baserade på formella krav?	●	Ja			
		b. Vid all annonsering, rekrytering och urval utformas och tillämpas krav och formuleringar neutralt för att motverka diskriminering. Gäller till exempel ovidkommande krav på språkkunskaper som inte är relevanta för arbetet.	●	Ja			
Utbildning och övrig kompetensutveckling		a. Erbjuds årliga utvecklingssamtal för alla medarbetare?	●	Ja			
		b. Ges anställda samma möjligheter till utveckling på verksamhetens arbetsplatser utan hinder utifrån någon av diskrimineringsgrunderna?	●	Ja			
Förvärvsarbete och föräldraskap		a. Medger verksamhetens uppdrag möjlighet till flexibel arbetstidsförläggning?	●	Ja			
		b. Är övertid ett krav på verksamhetens arbetsplatser, uttalat eller underförstått?	●	Nej			
		c. Är villighet att arbeta kvällar och helger meriterande, uttalat eller underförstått?	●	Nej			
		d. Förläggs möten till tider och platser som möjliggör ett aktivt föräldraskap?	●	Ja			
		e. Finns rutiner för hur verksamhetens arbetsplatser bibehåller kontakt med föräldralediga medarbetare?	●	Ja			
Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling		a. Är kommunens övergripande rutiner mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kända för samtliga medarbetare på verksamhetens arbetsplatser?	●	Ja			
		b. Är klimatet, bemötande och jargongen på verksamhetens arbetsplatser fria från diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier? Gäller till exempel i personliga möten och mejlkonversationer.	●	Ja			
		c. Finns det bilder eller budskap på verksamhetens arbetsplatser, t ex i datorer, på väggarna eller hyllor som kan upplevas diskriminerande eller kränkande?	●	Nej			
Övrigt		a. Finns det andra risker för diskriminering eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter?	●	Nej			