



Kommunstyrelsen

§ 110

Dnr KS 2015/00204-029

Beslut - Uppdrag om att utreda åtgärder för att säkerställa en mångfald bland Västerås stads anställda på alla nivåer

Beslut

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Rapporten läggs till handlingarna och uppdraget avslutas.

Ärendebeskrivning

KFM 2014-11-27, § 308 - Budget 2015. Kommunstyrelsen uppdras att utreda åtgärder för att säkerställa mångfald bland Västerås stads anställda på alla nivåer.

Stadsledningskontoret har till kommunstyrelsen lämnat följande förslag till beslut:

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Rapporten läggs till handlingarna och uppdraget avslutas.

Kopia till



Kommunstyrelsen
Maria Thunberg
Epost: maria.thunberg@vasteras.se

Kommunstyrelsen

Uppdrag - Utred åtgärder för att säkerställa en mångfald bland Västerås stads anställda på alla nivåer

Förslag till beslut

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Rapporten läggs till handlingarna och uppdraget avslutas.

Ärendebeskrivning

KFM 2014-11-27, § 308 - Budget 2015. Kommunstyrelsen uppdras att utreda åtgärder för att säkerställa mångfald bland Västerås stads anställda på alla nivåer.

Beslutsmotivering

Inom Västerås stad pågår det kontinuerligt satsningar som syftar till att bidra till att säkerställa mångfald bland Västerås stads medarbetare. Mångfald är ett begrepp som tolkas brett i Västerås stad och inom begreppet inryms även inkluderings- och värdegrundsarbete. Att säkerställa mångfald bland Västerås stads medarbetare är ett arbete som aldrig kan ses som klart utan är ett ständigt pågående arbete. En viktig stadsövergripande process kopplat till att säkerställa mångfald bland Västerås stads medarbetare är stadens rekryteringsprocesser. Västerås stads centrala Rekryteringscenter arbetar kontinuerligt med utvecklingsaktiviteter och utbildningsinsatser inom området. Detta för att bidra till kvalitetssäkra rekryteringsprocesser, ett inkluderande förhållningssätt samt ett professionellt konsultativt stöd till stadens rekryterande chefer. Rekryteringsprocessen består av flera moment och alla moment syftar till att bedöma den arbetssökandes kompetens utifrån fastställd kravprofil. En del av kvalitetssäkringen innebär att alla HR-konsulter med inriktning rekrytering certifieras i kompetensbaserad rekryteringsmetodik av Malin Lindelöf, disputerad psykolog och författare.

För att utreda vilka åtgärder Västerås stad har genomfört och håller på att genomföra inom området har stadsledningskontoret ställt frågan till förvaltningarna. Nedan följer exempel på olika aktiviteter som genomförts för att säkerställa mångfald bland Västerås stads medarbetare.

2015 - 2016 erbjöd stadsledningskontoret utbildning och workshop inom ramen för mångfaldsarbetet för förtroendevalda, direktörer och processägare. T.ex. genomfördes mångfaldsseminarier tillsammans med Diversity Group med fokus på bland annat nyckeltal kopplat till stadens mångfaldsindex.

2016 - 2017 gjordes ett förarbete på stadsledningen kopplat till ny mångfalds- och inkluderingsplan på uppdrag av HR-direktör.

2016 - 2018 startade Rekryteringscenter (f.d. HR-center) ett utvecklingsarbete kopplat till mångfald och inkludering. Arbetet resulterade i flera aktiviteter som exempelvis nytt APT-material, workshop, föreläsningar samt förbättringsåtgärder genom hela rekryteringsprocessen. 2016 kompletterades 2018 fortsatte Rekryteringscenter utvecklingsarbetet inom mångfald och en utvecklingsgrupp tillsattes. Syftet med gruppen är att driva mångfaldsperspektivet vidare för att uppmärksamma utvecklings- och utbildningsinsatser kopplat till arbetsgivarvarumärket och rekryteringsprocessen. Inom processen attrahera och arbetsgivarvarumärke, som också tillhör Rekryteringscenter, har flera kompetensutvecklingsinsatser genomförts kopplat till bild, rörlig bild och text. Sedan 2018 driver Rekryteringscenter, utifrån stadens perspektiv, arbetet med ”språkbussen” där elever som går på språkintrouktion får möjligheten att besöka Västerås stad som arbetsgivare. 2018 lades ett mångfaldsblock in i Västerås stads stadsövergripande ledarutvecklingsprogram Aspirantprogrammet samt den stadsövergripande chefsintroduktionen.

2018 anslöt sig Västerås stad till länsstrategin för jämställdhetsintegrering som bottenar i de jämställdhetspolitiska målen och ett regeringsbeslut om att göra hela Västmanland mer jämställt. Genom att ansluta sig visar Västerås stad sin förändringsvilja till ökad jämställdhet och beskriver på vilket sätt de tänker bidra. Västerås stad ska också bli en benchmarking kommun 2019 för att stärka jämställdhetsarbetet i staden. Benchmarkingprojektet drivs av Sveriges kommuner och landsting.

2018 under hösten initierade stadsledningskontoret ett nytt stadsövergripande utvecklingsarbete kopplat till nya bestämmelser i diskrimineringslagen. Enligt nya bestämmelser i diskrimineringslagen kallat ”aktiva åtgärder” ska arbetsgivaren förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

2018 arrangeras en heldag med temat ”normkreativ kommunikation” som hålls för stadens samtliga kommunikatörer.

Fortsatt arbete

Det fortsatta arbetet syftar till att säkerställa mångfald bland Västerås stads medarbetare. Då mångfald är en del av stadens strategiska arbete med jämlika villkor och kompetensförsörjning kommer stadsledningskontoret att intensifiera och integrera processerna i det fortsatta utvecklingsarbetet med aktiva åtgärder. Till exempel ska en ny handlingsplan för aktiva åtgärder tas fram under 2019 som beskriver hur Västerås stad ska undersöka, analysera, åtgärda och följa upp aktiviteter kopplat till aktiva åtgärder. Vidare kartlägger stadsledningskontoret processer och verktyg för stadens värdegrundsarbete i syfte att ta fram nya verktyg då detta har en direkt koppling och effekt på mötet som sker varje dag i Västerås stads verksamheter. Ytterligare ett pågående arbete är framtagandet av ett nytt

utbildningsmaterial kopplat till mångfald. Materialet ska samtliga Västerås stads verksamheter ha tillgång till och exempelvis kunna använda på arbetsplatsträffar.

Hållbar utveckling

Genom att öka mångfalden hos Västerås stads medarbetare påverkar detta följande i Agenda 2030:

Mål 3: Hälsa och välbefinnande

Mål 4: God utbildning för alla

Mål 5: Jämställdhet

Mål 8: Anställda arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Mål 10: Minskad ojämlikhet