



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-03-17

Vår referens

Johan Deltinger

HR-strateg

Johan.Deltinger@malmo.se

Uppföljning av förvaltningens arbete med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen

FSKF-2024-16118

Sammanfattning

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund, utifrån ett arbetsgivarperspektiv. I Malmö stad har ett ramverk tagits fram för att säkerställa att lagens krav uppfylls. Under 2024 har den årliga uppföljningen genomförts genom att ledningsgrupperna gjort en uppföljning av 2023-års handlingsplaner. Detta utifrån att arbetssättet ses över i sin helhet inom ramen för ESF-projektet *Spegla Malmö*. Ett nytt arbetssätt förväntas implementeras i Malmö stad under 2026.

Det Malmö stad övergripande stöddokumentet med diskussionsfrågor har använts av ledningsgrupperna och utgör rubriker för sammanställningen som baseras på ledningsgruppernas inskickade dokumentation. Sammanställningen är gjord direkt utifrån underlagen från de olika ledningsgrupperna utifrån deras specifika dialoger.

Förslag till beslut

1. Förskolenämnden godkänner Uppföljning av förvaltningens arbete med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse Förskolenämnden 250326 Uppföljning av förvaltningens arbete med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen

Beslutsplanering

Ordförandeberedning FSKN 2025-03-17

Förskolenämnden 2025-03-26

Beslutet skickas till

Stadskontoret via Stratsys



Ärendet

Under 2024 har den årliga workshopen för Aktiva åtgärder genomförts genom att ledningsgrupperna gjort en uppföljning av 2023-års handlingsplaner. Detta utifrån att Malmö stad öppnat upp för denna hantering då arbetssättet ses över i sin helhet inom ramen för ESF-projektet *Spegla Malmö*. Ett nytt arbetssätt förväntas implementeras i Malmö stad under 2026.

Det Malmö stad övergripande stöddokumentet har fokus på dialogen som ska finnas i ledningsgrupperna. Dokumentationen utgör därför bara en mindre del av processen då samtalen, resonemangen och dialogen är den bärande delen i processen.

Vilka framsteg har vi gjort hittills i vårt arbete mot diskriminering?

Tydligare arbete med kedjan av medarbetarsamtal, lönesamtal och löpande uppföljningssamtal under året, utifrån att skapa förståelse för uppdrag och förväntad prestation. Tydligare arbete med kompetensutvecklingsplaner oavsett ålder.

Nytt avtal på arbetskläder finns där vi säkerställt att alla storlekar finns att beställa.

Ledningsgrupper skapar en större samsyn eftersom de har fler diskussioner kopplat till inkludering inlagt under hela året.

Tydligare arbete med hur kravprofilen faktiskt utformas vid rekrytering innan den annonseras så att den svarar mot faktiska behov i verksamheten.

Större fokus på att i grupper arbeta med inkludering och öppenhet genom koncept kring arbetsglädje, gemenskap och öppenhet.

Tydliga kopplingar till arbetet med normer och värden utifrån att också vara förebilder för barnen.

På vilket sätt har vi sett förbättringar?

Generellt lyfts att delaktigheten och involveringen av medarbetarnas tankar och behov ökat då ledningsgrupperna förstår vikten av dialogen och att lyfta frågorna i arbetsgruppen.

Finns det något vi kan pricka av bland planerade åtgärder eller risker som undanröjts?

2023 fanns risker kopplat till våra arbetskläder och brist på visa storlekar. Detta har åtgärdats genom en ny upphandling.

Pågående dialoger och tid att fortsätta arbeta med normer och värden.

Vad är det som lett till framstegen? Finns det lärdomar från det arbetet som vi kan applicera för att komma till rätta med andra risker?



Genom att ledningsgrupper är lyhörda och kommunicerar öppet med varandra kring vilka utmaningar som finns kopplat till de olika områdena. Medvetet arbetssätt och att rutiner följs utifrån att undvika risken för diskriminering.

Fortsatt arbete med medarbetarna kring hur man talar och bemöter andra människor. Arbetet med normer och värden utifrån hedersrelaterade frågor har skapat en plattform för fortsatt arbete.

Stötte vi på utmaningar eller hinder? Hur har vi lyckats övervinna dessa hinder och vad kan vi lära oss av de erfarenheterna?

Utifrån rekrytering har vi ett ändrats arbetssätt där fler ur ledningen är med vid intervjuer med kandidater vilket gör att vi får fler perspektiv.

När det gäller förväntningar, människosyn och hierarki delar inte alltid ledning och medarbetare samma värderingar vilket är viktigt att arbeta med. Medarbetare känner sig förminskade ibland och förväntningar kan ses som ett hot. I detta arbetar vi med tydlighet i vilka förväntningar som finns.

**Finns det områden där vi ännu inte har sett förbättringar? Vad beror det på?
Finns det lärdomar vi kan använda från annat arbete där vi kommit längre?
Behöver vi justera handlingsplanen?**

Mer information/utbildning till medarbetarna kring vad en kränkande särbehandling innebär behövs. Arbetet är dynamiskt och vi kan aldrig utgå ifrån att nu är vi klara utan det är ett systematiskt arbete som alltid måste hållas levande. I staden undersöks hur aktiva åtgärder kan bli en än mer naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Finns det nya risker som har uppstått sedan vår senaste genomgång? Behöver vi uppdatera handlingsplanen med nya åtgärder?

Här lyfts inga nya risker utan riskerna inom de olika områdena kvarstår förutom för arbetskläderna.

Har vi tillräckliga resurser och förmåga att hantera kvarvarande risker? Vad behövs för vårt fortsatta arbete? Hur går vi till väga?

Fortbildning på APT i vad kränkande särbehandling är samt hur det kan kopplas till diskrimineringsgrunderna. Ledningsgrupperna anser att resurserna finns och att de till mångt och mycket består av kollegerna och att hålla dialogen i gång samt att påminna varandra om de risker som finns i vardagen.

Ledningsgrupperna lyfter även vikten av att följa de arbetssätt och rutiner som finns kopplat till rekrytering och lön tillsammans med HR-avdelningen. Det lyfts även en medvetenhet om att det finns risker om avsteg görs utifrån processerna tex att inte hålla sig till intervjufrågorna i en rekrytering. Kopplat till kompetensutveckling lyfts tiden och möjligheten att gå ifrån barngruppen som en utmaning men som omfattar alla medarbetare.



Hur har vårt arbetssätt med aktiva åtgärder fungerat? Hur har vi arbetat med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering? När fungerar det bäst? Finns det behov av förändringar eller förbättringar? Hur gör vi det?

Ledningen kan bli bättre på att följa upp risker samt samtala i ledningsgruppen. Viktigt att involvera medarbetarna i dialogen kopplat till arbetsmiljöarbetet. Vi har utvärderat medarbetarenkäten och den har gjort att det finns en större delaktighet.

Arbetet med aktiva åtgärder utifrån nuvarande metod har delvis varit kritiserat i staden då det inte funnits systemstöd för uppföljning. Det är därför svårt att ge en heltäckande bild av de dialoger och samtal som funnits i ledningsgrupperna. En annan kritik är att medarbetarna inte varit tydligt involverade i modellen. Det finns behov att koppla samman och tydliggöra vad aktiva åtgärder är samt att koppla ihop detta arbete med annat pågående arbete i förvaltningen,

Summering

Utifrån de inkomna svaren från ledningsgrupperna kommer förvaltningsledningen föra dialog om vilket stöd och aktiviteter som behövs och delar av detta kommer läggas in i förvaltningens handlingsplan för arbetsmiljöarbetet 2025. Arbetet kommer också tydligare kopplats till arbetet med normer och värden.

Delaktigheten för medarbetarna förväntas få ett avstamp genom medarbetarenkäten framöver men i detta behövs även en tydlighet arbetas fram partsgemensamt. Malmö stads framtida arbetssätt där förvaltningen är med och bidrar förväntas även bidra till en tydligare koppling till arbetsmiljöarbetet.

Ansvariga

Annika Niehoff HR-chef

Annika Åsberg Renman Avdelningschef