

Aktiva åtgärder

Funktionsstödsnämnden

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Inledning	4
Sammanfattning	5
Identifierade risker och åtgärder	6
Arbetsförhållanden	6
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	7
Rekrytering och befordran	7
Möjligheter att förena arbete och föräldraskap.....	7
Granskning av styrdokument och riktlinjer	8
Uppföljning av styrdokument och riktlinjer.....	8

Bakgrund

Malmö stad vill vara en bra arbetsgivare som är fri från diskriminering. Enligt diskrimineringslagen har vi ett ansvar att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Detta arbete heter aktiva åtgärder och innebär att arbetsgivaren ska genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp/utvärdera) inom följande fem områden: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Arbetsgivaren ska även främja en jämn könsfördelning, ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner samt förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (bestraffning). I arbetet med aktiva åtgärder ingår också att genomföra årliga lönekartläggningar.

Inledning

Malmö stad arbetar utifrån ett kommunövergripande ramverk. Detta består av fyra olika delar. Alla ledningsgrupper genomför årligen en workshop där verksamheten analyseras utifrån de fyra stegen och de fem områdena ovan. Granskningen och eventuella åtgärder sammanställs i en handlingsplan som sedan samverkas. Workshopen ska ta sikte på attityder och normer i den egna verksamheten för att kunna identifiera strukturella risker för diskriminering eller repressalier.

Alla styrdokument och riktlinjer ska vara fria från diskriminering och dessa ska granskas vid förändring eller när nya dokument tas fram. Detta görs på två plan kommunövergripande och förvaltningsspecifika.

Alla HR-processer ska vara fria från diskriminering och dessa granskas vid förändring.

Varje år följs arbetet med aktiva åtgärder upp på kommunövergripande nivå. Förvaltningarna rapporterar in identifierade risker och åtgärder samt resultatet efter granskningen av förvaltningsspecifika riktlinjer och styrdokument. På kommunövergripande nivå rapporteras resultatet från granskningen av kommunövergripande styrdokument och riktlinjer samt granskningen av HR-processerna.

Det görs även en uppföljning av hur ramverket för aktiva åtgärder har fungerat. Denna uppföljning görs på förvaltningsnivå.

Sammanfattning


Workshopar har genomförts i förvaltningens ledningsgrupper med utgångspunkt från Malmö stads ramverk. En rad risker och konsekvenser har identifierats, och åtgärder har planerats för 2019. Respektive ledningsgrupp/verksamhet ansvarar för sina planerade åtgärder. Dessa har samverkats med fackliga organisationer. De risker, konsekvenser och åtgärder som redovisas i denna rapport omfattar sådant som berör alla medarbetare i förvaltningen eller sådant som är återkommande i flera ledningsgruppers riskanalys. I kommentarerna beskrivs inom vilken avdelning planerade åtgärder genomförs.

Förvaltningens styrdokument som berör medarbetare har även granskats med utgångspunkt från diskrimineringslagstiftningen och Malmö stads ramverk. Styrdokumenterna bedöms inte vara diskriminerande.


Identifierade risker och åtgärder

Arbetsförhållanden


Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Svårigheter att hitta på Fänriksgatan 1, till exempel i hisshallen och uppe på våningsplanen. Otydlig skyltning.</p> <p>Konsekvens Medarbetare med funktionsnedsättning (t.ex. kognitiva nedsättningar, dyslexi och synnedsättning) kan ha svårt att hitta i huset, vilket kan skapa stress och försvåra möjligheten att vara effektiv i arbetet.</p>	<p>Skylta upp tydligare i ljushallen när man kommer ut från hissen på varje våningsplan</p>	<p> Planerad</p>	<p>2019-12-31</p>
	<p>Undersökning och planering av åtgärder i samband med den årliga fysiska skyddsronden.</p>	<p> Planerad</p>	<p>2019-12-31</p>
<p>Kontorslandskap förekommer i verksamheten. Detta kan vara en svår arbetsmiljö för medarbetare med t.ex. kognitiva nedsättningar och hörselnedsättning.</p> <p>Konsekvens Det kan vara svårare för medarbetare med funktionsnedsättning att arbeta i kontorslandskap. Medarbetares arbetsförmåga kan sättas ner till följd av ohälsa. Sjukskrivning.</p>	<p>Komplettera checklista för skyddsronder så att risker med att arbeta i kontorslandskap undersöks. Ingå i projektet universellt utformade arbetsplatser (inklusive informationsinsatser till medarbetare vid behov).2019-12-31</p>	<p> Pågående</p>	<p>2019-12-31</p>
	<p>Tydliggöra den rutin som redan finns att personer som kan uppvisa läkarintyg på vissa nedsättningar kan ha förtur till eget kontor.</p>	<p> Pågående</p>	<p>2019-06-30</p>
<p>Olämpligt bemötande från brukare och närstående riskerar att ge upphov till trakasserier av medarbetare.</p> <p>Konsekvens Utsatta medarbetare kan må dåligt i arbetet. Svårigheter att utföra arbetsuppgifterna hos aktuell brukare. Personalomsättning.</p>	<p>Upprätta handlingsplaner vid identifierade svårigheter.</p>	<p> Pågående</p>	<p>2019-12-31</p>
<p>Otillräckliga kunskaper hos chefer och medarbetare i diskrimineringslagstiftningen.</p> <p>Konsekvens Chefer kan få svårare att identifiera diskriminerande förhållanden för enskilda eller flera medarbetare, och vet inte hur de ska bemöta medarbetare som vill anmäla. Medarbetare vet inte hur de ska ta upp problem.</p>	<p>Genomgång av diskrimineringslagstiftningen och rutin för hur trakasserier hanteras på ledningsgrupp. Vid behov ta upp på arbetsplatsen.</p>	<p> Planerad</p>	<p>2019-12-31</p>
<p>Fysiskt frånvarande chefer ute på arbetsplatser.</p> <p>Konsekvens Chefer som inte har möjlighet att vara närvarande ute på arbetsplatserna kan missa diskriminerande strukturer och har mindre möjlighet att ge stöd till medarbetare i det dagliga arbetet. Detta kan medföra att diskriminering förblir ouppmärksam.</p>	<p>Skapa utrymme för chef att vara ute på resp. arbetsplats och arbeta för ett öppet arbetsklimat.</p>	<p> Planerad</p>	<p>2019-12-31</p>
<p>Avsaknad av öppet klimat i arbetsgrupp/ledningsgrupp.</p>	<p>Arbeta aktivt med ett öppet arbetsklimat, bemötande och samarbete i samband med exv. APT.</p>	<p> Pågående</p>	<p>2019-12-31</p>

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Konsekvens Medarbetare vågar inte säga vad de tycker, t.ex. om upplevda orättvisor eller brister i den organisatoriska/sociala arbetsmiljön. Lätt att falla in i eventuell jargong.</p>			
<p>Attityder och jargong på arbetsplatsen kan leda till diskriminering.</p> <p>Konsekvens Personer upplever sig utsatta av kollegor.</p>	<p>Dialog kring kommunikation, bemötande samt information om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsträff. Informera om rutiner i Malmö stad.</p>	<p> Planerad</p>	2019-12-31



Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Manliga medarbetare får högre lön än kvinnor till följd av att de är underrepresenterade i branschen.</p> <p>Konsekvens Oskäliga löneskillnader mellan män och kvinnor, upplevd orättvisa. Personalomsättning.</p>	<p>Utgå från förvaltningens principer för lönesättning. Ta hänsyn till lönestatistik.</p>	<p> Pågående</p>	2019-12-31

Rekrytering och befordran

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Godtyckliga bedömningar av kunskaper i svenska språket vid rekryteringar.</p> <p>Konsekvens Personer väljs bort i rekryteringar trots tillräckliga språkkunskaper i svenska.</p>	<p>Definiera språkrav tydligare så att det går att använda i kravprofiler och annonser.</p>	<p> Planerad</p>	2019-06-30

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Föräldralediga glöms bort vid planeringsdagar, medarbetarsamtal etc.</p> <p>Konsekvens Medarbetare erbjuds inte möjlighet att delta i egen och verksamhetens utveckling under och efter ledighet, vilket kan leda till att de får svårare att komma in i arbetet efter avslutad föräldraledighet.</p>	<p>Ställa frågan till medarbetare inför föräldraledighet i vilken utsträckning de önskar vara i kontakt med arbetet. Bjuda in till medarbetarsamtal, lönesamtal, julfester osv.</p>	<p> Pågående</p>	2019-12-31
	<p>Återintroduktion efter längre frånvaro.</p>	<p> Pågående</p>	2019-12-31

Granskning av styrdokument och riktlinjer

Uppföljning av styrdokument och riktlinjer

Frågor	Utfall
Är förvaltningsspecifika styrdokument och riktlinjer granskade?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja
Kommentar Förvaltningsövergripande styrdokument och riktlinjer inom områdena bedöms vara fria från diskriminering.	