

Aktiva åtgärder 2019

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
Utbildning och övrig kompetensutveckling.....	8
Möjligheter att förena arbete och föräldraskap.....	9
Granskning av styrdokument och riktlinjer	11
Uppföljning av styrdokument och riktlinjer.....	11

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 ska göras 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.

Sammanfattning

Workshopar har under hösten 2019 genomförts i förvaltningens ledningsgrupper med utgångspunkt från Malmö stads ramverk. En rad risker och konsekvenser har identifierats, och åtgärder har planerats för 2020. 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 ska även ha granskats med utgångspunkt från diskrimineringslagstiftningen och Malmö stads ramverk. Med anledning av ny lansering av Komin har förvaltningen under 2019 inte genomfört aktuell dokumentgranskning. Under 2020 tas ett helhetsgrepp med att ta fram en process för dokumentgranskning samt att se över styrande dokument och riktlinjer.

Identifierade risker och åtgärder

Arbetsförhållanden

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Chef och medarbetare känner inte fullt ut till rutiner vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar och kan därmed ha svårt att identifiera riskerna.</p> <p>Konsekvens Svårt att identifiera missförhållanden samt svårt att bemöta medarbetare som vill göra en anmälan.</p>	<p>Genomgång av rutin och riktlinje i ledningsgrupp och arbetsgrupper.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
<p>Jargong och bemötande på arbetsplatser i form av dömande språkbruk, attityder, kroppsspråk m.m.</p> <p>Konsekvens Diskriminering och /eller trakasserier utifrån alla diskrimineringsgrunderna, kränkningar, dålig arbetsmiljö, psykisk ohälsa, sjukskrivningar samt risk för "normalisering" av jargong.</p>	<p>Höja kunskapsnivån hos chefer och medarbetare om vad diskriminering och trakasserier innebär genom genomgång av värdegrund, värderingsövningar på planeringsdagar och APT, användande av månadens fråga (case) samt att chefen aktivt arbetar med öppen kommunikation och samarbete och tar ansvar för att vara en förebild.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
<p>Ledarskap på distans och därigenom dåliga möjligheter till ett närvarande ledarskap.</p> <p>Konsekvens Negativ jargong och attityder kan utvecklas utan att chef får vetskap om det eller kan åtgärda det.</p>	<p>Se över sektionschefernas arbetsmiljö så att det finns bättre möjlighet till ökad närvaro i verksamheterna.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Möjliggöra kompetensutveckling för chefen kring samtalsmetodik, ex. utbildning "Det viktiga samtalet".</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
<p>Att tillämpning av styrdokument, stöddokument och rutiner inte är helt diskrimineringsfri.</p> <p>Konsekvens Att felaktiga beslut fattas vilket ger en ökad risk för diskriminering.</p>	<p>Att aktivt arbeta med att se saker från olika perspektiv och ha diskrimineringsglasögon på sig vid användandet av styrdokument, stöddokument och rutiner.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
<p>Exkludering av medarbetare i befintliga och nya lokaler p.g.a. fysiska- och psykiska nedsättningar - bl.a. nedsatt syn, hörsel och allergi.</p> <p>Konsekvens En exkluderande arbetsplats kan medföra negativa hälsokonsekvenser.</p>	<p>Medverka vid fysisk skydds rond för att påtala dessa aspekter.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Skicka material i förväg till möten (för möjlighet att tillgodogöra sig materialet lättare).</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Sätta upp informationslappar om hänsynstagande mot allergi.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Installera fler hörslinor.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
<p>Bristande tillgänglighet i lokaler genom att utformning av möbler, belysning och ljudisolering inte är anpassade för alla kroppar och behov.</p> <p>Konsekvens Medarbetare som avviker från normen kan uppleva svårigheter att utföra sitt arbete,</p>	<p>Anpassa lokaler.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Bättre upphandling.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Boka möten i inkluderande lokaler - t.ex. lokaler med hörselslinor.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>








Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
delta i möten m.m. och därigenom uppleva sig diskriminerade.			
<p>Att mista kompetent personal p.g.a. svårigheter att möta individuella behov av anpassade arbetstider (sjuksköterskor och undersköterskor).</p> <p>Konsekvens Att medarbetare med rätt kompetens för uppdraget avslutar sina uppdrag inom förvaltningen.</p>	Så långt som möjligt ta hänsyn till individuella önskemål utan att övriga medarbetare diskrimineras och med hänsyn till verksamhetens behov.	■ Planerad	2020-11-30

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor


Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Otydliga direktiv vid nylönesättning.</p> <p>Konsekvens Godtycklig lönesättning ger en ökad risk för diskriminering.</p>	Tydligare stöd och riktlinjer från HR vid nylönesättning.	■ Planerad	2020-11-30
<p>Tillgång och efterfrågan styr nylönesättning.</p> <p>Konsekvens Godtycklig lönesättning ger en ökad risk för diskriminering.</p>	Öka medvetenhet om beslutade lönesättningsprinciper.	■ Planerad	2020-11-30
<p>Godtycklig lönesättning p.g.a. chef inte tar in tillräckligt med underlag samt har en bristande samstämmighet med andra chefer och enheter.</p> <p>Konsekvens Godtycklig lönesättning ger en ökad risk för diskriminering.</p>	Använda KOLL samt samordning med kollegorna inom enheten.	■ Planerad	2020-11-30
<p>Indirekt diskriminering vid lönerrevision.</p> <p>Konsekvens Osakliga löneskillnader.</p>	Nya diskrimineringsfria lönekriterier håller på att tas fram i alla verksamheter.	▶ Pågående	2020-11-30

Rekrytering och befordran

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Otydliga kravprofiler genom att det är svårt att definiera "personlig lämplighet" samt "goda kunskaper i svenska språket".</p> <p>Konsekvens Godtycklig rekrytering ger en ökad risk för diskriminering.</p>	Stöd från HR i form av riktlinjer och tydliga kravprofiler.	■ Planerad	2020-11-30
<p>Formuleringar i kravprofiler avseende krav på högskoleutbildning.</p> <p>Konsekvens</p>	Säkerställa att formuleringar i annonser inte är diskriminerande.	■ Planerad	2020-11-30

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Kan innebära att sökande med äldre utbildningar åsidosätts och blir diskriminerade utifrån ålder.			
Otydliga kravprofiler vid anställning av timavlönade medarbetare. Konsekvens Timavlönade medarbetare uppnår företrädesrätt men kan inte erbjudas tjänst då de inte uppfyller kravprofilerna.	Se över kravprofiler för timavlönade medarbetare.	 Planerad	2020-11-30
Rekryteringar sker inte utifrån kravprofiler vid spontanansökningar då sektionschefer går in och väljer kandidater själv. Konsekvens Godtycklig rekrytering ger en ökad risk för diskriminering	Kvalitetssäkra urval tillsammans med kollega.	 Planerad	2020-11-30
	Föra dialog med högre ledningsgrupper om en central rekryteringsenhet eller centralt urval.	 Planerad	2020-11-30
Olikheter i rekryteringsförfarandet (intervjuer såväl som referenstagning) då inte samma frågor ställs till eller om samtliga kandidater. Konsekvens Godtycklig rekrytering ger en ökad risk för diskriminering och kompetens riskerar att gå förlorad.	Använda mall med förutbestämda frågor vid intervjuer och referenstagning.	 Pågående	2020-11-30
	Undersöka om det stödmaterial som behövs finns.	 Planerad	2020-11-30
I rekryteringssituationer används frågor som anpassas utifrån intervjuarens förståelse om den som intervjuas istället för att genomföra "kompetensbaserad rekrytering". Konsekvens Godtyckligt rekryteringsförfarande ger ökad risk för diskriminering utifrån samtliga grunder.	Kompetenshöjande insats avseende betydelsen av att genomföra "kompetensbaserad rekrytering" vid speciellt tillfälle i närvaro av såväl enhetschefer som sektionschefer.	 Planerad	2020-11-30
Risk för diskriminering av medarbetare p.g.a. brukarens rätt att välja vem som ska utföra stödet/hjälpen. Konsekvens Diskriminering av medarbetare som inte matchar brukarens önskemål genom att denne inte får uppdraget.	Inför geografiska team där brukaren kan välja medarbetare inom teamet.	 Planerad	2020-11-30
Rekrytering till sidouppdrag upprätthåller könsnormer, t.ex. är det fler män som har uppdrag som "teknikcoacher". Konsekvens Upprätthållande av könsnormer.	Se över hur sidouppdrag presenteras och hur rekrytering sker till dessa.	 Planerad	2020-11-30


Utbildning och övrig kompetensutveckling

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Avsaknad av ledarskapsprogram för äldre/mer erfarna chefer.	Inför möjligheter för alla chefer att vidareutvecklas.	 Planerad	2020-11-30

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Konsekvens Erfarna chefer upplever att de inte utvecklas eller stagnerar i sin utveckling.</p>			
<p>Erbjudande och förfrågan om deltagande i olika arbetsgrupper eller utbildningar går direkt till enskilda medarbetare för att det blir för tidskrävande att gå ut med en allmän förfrågan.</p> <p>Konsekvens Godtyckliga urval ger en ökad risk för diskriminering. Kompetens riskerar även att missas och gå förlorad.</p>	<p>Alltid överväga att gå ut med en förfrågan till alla medarbetare (med hänsyn till krav och förkunskaper för vissa utbildningar och uppdrag).</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
<p>Komplicerat ansökningsförfarande gällande t.ex. "Framtida ledare" och vid validering.</p> <p>Konsekvens De medarbetare som är osäkra på sin egen förmåga eller ej vana att ta för sig själv söker inte.</p>	<p>Se över ansökningsförfarande och undersöka om andra möjligheter finns.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>


Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Bristande information till och kontakt med föräldralediga medarbetare vid föräldraledighet.</p> <p>Konsekvens Upplevelse av utanförskap, bristande delaktighet samt att medarbetare missar viktig information.</p>	<p>Planera hur kontakt ska se ut inför ledigheten samt som chef upprätthålla kontakt med frånvarande medarbetare och bjuda in till aktiviteter under ledigheten.</p>	<p>Pågående</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Planera för återintroduktion vid återgång till arbete.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Planera för regelbundna fikor för alla långtidslediga.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
<p>Tider för möten, utbildningar, ledarforum läggs på tider som gör det svårt för deltidspärläldralediga att delta (inkl. skollov).</p> <p>Konsekvens Det ges sämre förutsättningar för deltidspärläldralediga att klara sina uppdrag, en bristande möjlighet till delaktighet samt ev. stressrelaterad ohälsa.</p>	<p>Kartlägga frånvaro och planera möten efter det så att möten inte läggs utanför arbetstid.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Se över arbetsuppgifter och som chef vara behjälplig i prioriteringen.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
<p>Svårigheter för chefer att vara deltidspärläldralediga.</p> <p>Konsekvens En ökad arbetsbelastning och utebliven information genom att deltidspärläldralediga missar viktiga möten. Även en risk för stressrelaterad ohälsa.</p>	<p>Se över arbetsuppgifter och som chef vara behjälplig i prioritering.</p>	<p>Pågående</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Täcka för varandra i par som sektionschefer.</p>	<p>Pågående</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Möjliggöra ökat stöd i form av administrativt stöd.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>
	<p>Nyttja resurserchefer.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2020-11-30</p>

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Svårigheter för chefer att vara hemma med sjuka barn.</p> <p>Konsekvens Att chefer arbetar hemifrån när de är hemma med sjuka barn p.g.a. känslan av att det är vad som förväntas eller för att hinna med sina arbetsuppgifter.</p>	<p>Täcka för varandra i par som sektionschefer.</p>	<p> Pågående</p>	<p>2020-11-30</p>

Granskning av styrdokument och riktlinjer

Uppföljning av styrdokument och riktlinjer

Frågor	Utfall
Är förvaltningsspecifika styrdokument och riktlinjer granskade?	 Nej
Kommentar Med anledning av ny lansering av Komin har förvaltningen under 2019 inte genomfört aktuell dokumentgranskning. Under 2020 tas ett helhetsgrepp med att ta fram en process för dokumentgranskning samt att se över styrande dokument och riktlinjer.	