

Aktiva åtgärder 2022

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.....	8
Granskning av styrdokument och riktlinjer	11
Uppföljning av styrdokument och riktlinjer.....	11

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 under våren 2022 genomförts i förvaltningens ledningsgrupper med utgångspunkt i Malmö stads ramverk. En rad risker och konsekvenser har identifierats, och åtgärder har planerats för dessa under 2022 och början på 2023. Respektive ledningsgrupp/verksamhet är ansvarig för sina planerade åtgärder som 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.

Som ett komplement till årets workshop ingick även en enkät som besvarades av alla ledningsgrupper. Frågorna i enkäten bygger på frågeställningar som tagit fram för det workshopverktyg som erbjudits av Malmö stad för genomförandet av workshoparna. Funktionsstödsförvaltningen har valt att inte använda sig av det digitala workshopverktygen, men däremot av möjligheten att arbeta vidare med frågeställningarna i annan form. Dessa svar möjliggör en djupare analys av vilka frågor som är viktiga för förvaltningen att arbeta vidare med i ett bredare perspektiv inom diskrimineringsområdet.


Förutom nämnda workshopar ingår en granskning av förvaltningsövergripande styrdokument och riktlinjer så att de är fria från diskriminering, i enlighet med vad som nämnts i föregående års rapporter. Under 2020 togs det fram en övergripande process för dokumentgranskning och styrdokument som beslutas av nämnden. Detta arbetet har under 2022 fortsatt och alla förvaltnings specifika förvaltningsövergripande styrdokument och rutiner, som beslutas av förvaltningsdirektör/ledning har setts över.

Under 2022 har även arbetet med att synkronisera processen för aktiva åtgärder tillsammans med processen för det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet påbörjats. Avsikten är att uppnå ett mer gynnsamt flöde mellan processerna, där processerna drar nytta av- och förstärker varandra. Tanken är även att det ska finnas en tematisk hantering där samma frågor behandlas samtidigt i tiden, istället för vid olika tidpunkter under året. Av denna anledning flyttades workshoparna för aktiva åtgärder under 2022 från hösten till våren. Under hösten 2022 implementeras en ny modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i staden, och avsikten är att processerna ska ligga i linje med varandra under 2023.



Identifierade risker och åtgärder

Arbetsförhållanden





Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Att det finns attityder, bemötande och jargong på olika arbetsplatser som kan leda till diskriminering eftersom för lite tid ägnas till frågor som rör normer, jargonger och attityder i verksamheten. Ex gällande etnicitet, kön, sexuell läggning (ex mansförakt) och ålder</p> <p>Konsekvens - Att det uppstår diskriminering och/eller trakasserier utifrån flera diskrimineringsgrunder. - Att det sker en normalisering av jargong. - Att det skapas en en diskriminerande kultur på våra arbetsplatser kring kön/ålder/eticitet. - Att medarbetare kan vantrivas, må dåligt och bli sjuka eller sluta sitt arbete. - Att det uppstår konflikter mellan medarbetare eller i arbetsgrupper.</p>	<p>Ha jämlikhet/jämställdhet/normer som en aktiv punkt på APT, t.ex. månadens fråga</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
	<p>Arbeta med OSA och värdegrundsarbete</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
	<p>Ha en genomgång av diskrimineringsgrunderna i verksamheterna (ta hjälp av HR)</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
	<p>Arbeta för en öppen dialog i respektive verksamhet, är det ett ämne vi är medvetna om och hur hanterar vi dessa frågor Förebyggande arbete genom övningar, filmvisning mm som HR skickar ut</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
	<p>Ha utbildning för medarbetare och ledning i diskrimineringslagen och dess grunder.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
<p>Att det råder en svårtillgänglig möteskultur</p> <p>Konsekvens Exkludering</p>	<p>Skapa en tillgänglig möteskultur utifrån olika preferenser och behov (såsom t.ex. svårighet att delta vid fysiska möten) och möjliggör digital medverkan vid möten</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
	<p>Bjuda in HR för att skapa en checklista för tillgängliga möten</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
<p>Att Fänriksgatans "Husets brandrutin" inte är tillräckligt tydlig vad gäller att hjälpa personer med funktionsnedsättning vid utrymning.</p> <p>Konsekvens Risk att medarbetare förolyckas vid brand.</p>	<p>Se över övergripande rutin för brand. Närmaste chef utformar individuell handlingsplan med berörd medarbetare hur utrymningen ska gå till, vilket stöd som behövs. detta ska framgå av brandrutin.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
<p>Att det vid planering av större händelser/möten/konferenser i förvaltningen missas att ta hänsyn till andra större högtider än de traditionellt svenska högtiderna (såsom jul och påsk)</p> <p>Konsekvens Medarbetare som firar icke-traditionellt svenska högtider (såsom Eid eller Ramadan) risker att inte kunna delta.</p>	<p>Ta hänsyn till de större icke-svenska högtiderna vid planering av större händelser/möten/konferenser inom förvaltningen.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
<p>Att lokaler inte är anpassade för fysiska och psykiska nedsättningar</p> <p>Konsekvens Att det skapas en exkluderande arbetsplats.</p>	<p>Använd checklista för tillgänglighet som förvaltningens tillgänglighetssamordnare tagit fram.</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
	<p>Anlita företagshälsovården</p>	<p>Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Att diskriminering sker i samband med in/utgång i förvaltningens lokaler på Fänriksgatan.</p> <p>Konsekvens Att den utsatta känner sig diskriminerad.</p>	<p>Ha passerkort och tagg synligt i Fänriksgatans lokaler och vid in/utgång i huset.</p>	<p> Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Att det uppstår en godtycklig lönesättning p.g.a. chef inte tar in tillräckligt med underlag samt att det finns en bristande samstämmighet med andra chefer och enheter.</p> <p>Konsekvens Att medarbetare lönesätts olika, utan egentlig grund för det.</p>	<p>Använda KOLL samt samordna sig med kollegorna inom enheten.</p>	<p> Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
	<p>Systematisera proceduren kring lönesättning i enheten/avdelningen</p>	<p> Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>

Rekrytering och befordran

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Att det finns för högt ställda krav på språkkunskaper</p> <p>Konsekvens Att exkludering sker</p>	<p>HR att följa upp hur kraven i rekryteringsannonser utformas avseende språkrav. Utifrån förekomst och tillämpning av kraven utforma vägledning kring hur krav kan utformas om behov av detta föreligger.</p>	<p> Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
<p>Att diskriminering sker under rekryteringsprocessen då det finns bristfällig kunskap i förvaltningens verksamheter kring kompetensbaserad rekrytering.</p> <p>Konsekvens - Att diskriminering kan ske utifrån alla diskrimineringsgrunderna. - Att det uppstår sämre möjligheter att nå Malmö stads mål med jämlik rekrytering och mångfald - Att medarbetare anställs som inte uppfyller kraven</p>	<p>Genomföra kompetenshöjande insats /kompetensutveckling inom kompetensbaserad rekrytering.</p>	<p> Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
	<p>Använda sig av förvaltningens rekryteringsteam som stöd i rekryteringsprocessen</p>	<p> Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>
<p>Att diskriminera unga sökande då målgruppen har behov av personal med mognad och erfarenhet.</p> <p>Konsekvens Diskriminering av unga sökande i rekryteringar.</p>	<p>Tillämpa kompetensbaserad rekrytering med fokus på kvalifikation och inte ålder.</p>	<p> Planerad</p>	<p>2023-03-31</p>

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Att tappa äldre chefer då det inte finns någon specificerad ledarskapsutbildning för erfarna ledare (Avd. LSS) Konsekvens Att erfarna chefer upplever att de inte utvecklas eller stagnerar i sin utveckling.	Införa strukturerat mentorskap för chefer inom Malmö stad.	Planerad	2023-03-31
	Införa en möjlighet för att chefer att vidareutvecklas genom att återinföra ledarskapsprogram för erfarna chefer.	Planerad	2023-03-31
	Införa reflekterande team.	Planerad	2023-03-31
Att inte alla medarbetare fullt ut kan tillgodogöra sig utbildningar på grund av språksvårigheter eller funktionsnedsättning. Detta då utbildningar endast ges på svenska eller digitalt . Konsekvens Att medarbetare går miste om utbildning och möjlighet att utvecklas. Digitaliseringen kan missgynna medarbetare som inte har datorvana eller tex en smartphone.	Erbjuda tillgänglighetsanpassade utbildningar.	Planerad	2023-03-31
	Uppmuntra ett öppet klimat där medarbetarna ska kunna våga prata om sina behov.	Planerad	2023-03-31
	Utbilda chefer och omsorgspedagoger i tillgänglig lärmiljö.	Planerad	2023-03-31
	Erbjuda SFI eller anda språkinsatser	Planerad	2023-03-31
Att ett indirekt osynliggörande sker av en grupp medarbetare som känner sig diskriminerade kopplat till kön "annat" Konsekvens Att det skapas en diskriminerande kultur på arbetsplatserna	Genomgå HBTQIA+ utbildning (digital) i ledningsgruppen	Planerad	2023-03-31
	Föra en öppen dialog inom verksamheterna kring om detta är ett ämne det finns medvetenhet om och om det finns tillräckliga kunskaper?	Planerad	2023-03-31

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Att föräldralediga medarbetare under föräldraledigheten står utanför arbetsplatsen/känner sig uteslutna. Konsekvens - Att medarbetaren känner sig utanför arbetsplatsens gemenskap t.ex. genom att inte bjudas in på sociala aktiviteter. - Att medarbetaren missar viktigt information och organisatoriska händelser (planeringsdagar, medarbetarsamtal, chefsbyten m.m.)	Ha en dialog med medarbetaren som ska vara föräldraledig om hur kontakten med arbetsplats/chef ska skötas (regelbundenhet, mail, telefon m.m.) samt om medarbetaren vill ha information från verksamheten eller bli inbjuden till personalaktiviteter, planeringsdagar m.m.	Planerad	2023-03-31
	Genomföra en återintroduktion vid återgång i arbete.	Planerad	2023-03-31
	Ta fram stödmaterial för chefer som de kan använda för dialog inför längre planerad ledighet eller ledighet på deltid.	Planerad	2023-03-31
Att möten, APT, utbildningar, ledarforum läggs på tider som gör det svårt för deltidsföräldralediga att delta (inkl. skollov, tidiga morgnar, sena eftermiddagar, internat med övernattning).	Se över planering av ledardagar, utbildningar och uppföljningsmöten	Planerad	2023-03-31
	Föra diskussioner i arbetsgrupperna om vilka behov som finns	Planerad	2023-03-31
	Se över förvaltningens tillgänglighetsrutiner och	Planerad	2023-03-31

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Konsekvens - Att medarbetare uteblir från APT, möten, internat eller utbildningar - Att det ges sämre förutsättningar för deltidspärlädrade att klara sina uppdrag - Att det uppstår en bristande möjlighet till delaktighet och att medarbetaren upplever sig vara exkluderad - Att det eventuellt uppstår stressrelaterad ohälsa.	kommunicera dem i Ledarnytt när de är uppdaterade		
	Föra dialoger i arbetsgrupper om APT kan förläggas t.ex. direkt på morgonen	Planerad	2023-03-31
	Föra protokoll från alla möten så att information och beslut görs tillgängliga för alla	Planerad	2023-03-31
Att det är svårt för chefer att vara deltidspärlädrade och vara hemma med sjuka barn. Konsekvens - Att chefer känner sig stressade och har svårt att få helheten att fungera. - Att det är svårt att minska mängden arbetsuppgifter vilket gör att det upplevs att inte går att arbeta deltid. - Att vid arbete på deltid får kollegor ta ett större ansvar och bli i sin tur stressade. - Att chefer väljer bort att arbeta deltid p.g.a. föräldradighet. - Att stress och flexsaldo ökar - Att det digitala vabbandet "vobb" har ökat under pandemin - en trend som behöver brytas.	Få hjälp med att se över arbetsuppgifter och prioriteringar av närmsta chef	Planerad	2023-03-31
	Organisera verksamheten så att chefer kan gå in och täcka för varandra t.ex. täcka för varandra i par som sektionschefer.	Planerad	2023-03-31
	Möjliggöra ökat stöd i form av administrativt stöd.	Planerad	2023-03-31
	Koppla på resurschefer i låg procent.	Planerad	2023-03-31
	Utnyttja möjligheten att arbeta hemma och ha en flexibilitet när det gäller individuella lösningar.	Planerad	2023-03-31
	Nyttja kandidater från framtida ledare	Planerad	2023-03-31
Att det är finns en svårighet att hinna med sina arbetsuppgifter vid föräldradighet på deltid eller vabb och att det inte finns någon som kan täcka för den som behöver vara ledig. Konsekvens - Att stressrelaterad ohälsa uppstår eller ökar. - Att förvaltningen förlorar duktiga medarbetare som inte får livspusslet att gå ihop.	Tänka till kring arbetsfördelning och organisering av arbetet för att skapa en organisation som möjliggör frånvaro genom att någon annan kan täcka upp.	Planerad	2023-03-31
	Tillämpa flexibla arbetstidsmodeller, ex. önskeschema. Föra dialog kring arbetsklimat, arbetstid och schemaläggning i arbetsgrupperna.	Planerad	2023-03-31
Att den digitala närvaron är en möjlighet att lättare kombinera föräldraskap med arbetslivet kan öka känslan av krav och få negativa konsekvenser. Konsekvens - Att möjligheten att delta på möten digitalt medför en risk att medarbetare arbetar trots att de är hemma med sjuka barn. - Att det uppstår en splittring mellan arbete och föräldraskap. - Att möjligheten att kombinera föräldraskap och arbete blir lättare - Ökad stress - kan väcka känslor av otillräcklighet både gentemot familj och arbete	Se över grundstrukturen för möten/utbildningar samt fysisk/digital närvaro inom förvaltningen.	Planerad	2023-03-31
	Föra dialoger med medarbetare så att det inte upplevs som ett krav att delta på möten eller utbildningar när medarbetaren är hemma med sina barn. Se till att beslut tas för varje enskild medarbetare/enskilda fall.	Planerad	2023-03-31
	Föra dialoger om krav och förväntningar på arbetsplatsen, samt ge aktivt stöd i prioriteringar	Planerad	2023-03-31

Granskning av styrdokument och riktlinjer

Uppföljning av styrdokument och riktlinjer

Frågor	Utfall
Är förvaltningsspecifika styrdokument och riktlinjer granskade?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja