

Aktiva åtgärder 2023

Funktionsstödsnämnden

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Inledning	4
Sammanfattning	5
Identifierade risker och åtgärder	6
Arbetsförhållanden	6
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	8
Rekrytering och befordran	9
Utbildning och övrig kompetensutveckling.....	9
Möjligheter att förena arbete och föräldraskap.....	10
Granskning av styrdokument och riktlinjer	12
Uppföljning av styrdokument och riktlinjer.....	12

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 2023 genomförts i förvaltningens ledningsgrupper med utgångspunkt i Malmö stads ramverk. En rad risker och konsekvenser har identifierats, och åtgärder har planerats för dessa under 2023 och början på 2024. 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.

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 och 2023 fortsatt och alla förvaltningsspecifika förvaltningsövergripande styrdokument och rutiner, som beslutas av förvaltningsdirektör/ledning har setts över.

Med start 2022 påbörjades arbetet med att synkronisera processen för aktiva åtgärder tillsammans med processen för det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta arbete har fortsatt under 2023 och väntas vara klart för full implementering till 2024. Avsikten är att uppnå ett mer gynnsamt flöde mellan processerna, där processerna drar nytta av- och förstärker varandra.

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/etnicitet. - Att medarbetare kan vantrivas, må dåligt och bli sjuka eller sluta sitt arbete. - Att det uppstår konflikter mellan medarbetare eller i arbetsgrupper.</p>	<p>Arbeta med OSA och värdegrundsarbete</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2024-03-31</p>
	<p>FVL planerar att arbete med tydliga signaler från ledning hur vi inom förvaltningen ska vara mot varandra på arbetsplatsen. I detta tydliggöra skillnaden mellan det professionella och privata samt att arbeta tydligare med att få ihop arbetsgrupperna och stärka chefer i arbetet med att skapa ett gott klimat på arbetsplatsen. Även innefattande att ta fram arbetssätt vid rekrytering som innebär att det tydligt framgår vilka värderingar som gäller på förvaltningen. Redan framtaget APT-material ska kommuniceras och används i större utsträckning,</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2024-05-31</p>
	<p>Ha dialoger vid arbetsplatsträffar t.ex. med användande av månadsens fråga.</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2024-03-31</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>2024-03-31</p>
	<p>Bjuda in HR för att skapa en checklista för tillgängliga möten</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2024-03-31</p>
<p>Att det finns svårigheter att ta sig fram och orientera sig på Fänriksgatan vid kognitiva funktionsnedsättningar.</p> <p>Konsekvens Lokalerna blir otillgängliga för personer med kognitiv funktionsnedsättning.</p>	<p>Sätta upp kartor och skyltar ("här är du"), använda olika färg på olika våningsplan. Använd standardförförande för hur sådant ska göras.</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2024-03-31</p>
<p>Att det finns svårigheter att ta sig fram och orientera sig på Fänriksgatan vid fysiska funktionsnedsättningar. Ramp fungerar inte, inte markerat åt vilket håll dörröppnare går, brandvägar/rutiner för personer med rullstol/rörelsehinder, ej anpassat för personer med synnedsättning,</p> <p>Konsekvens Att lokalerna blir otillgängliga och eventuellt farliga (vid brand) för personer med fysisk funktionsnedsättning.</p>	<p>Integrera checklista för tillgänglighet med checklista för skyddsrand. Identifierade risker undersöks och åtgärdas.</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2023-12-31</p>

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Att lokalerna på Stora Nygatan är inte anpassade för medarbetare med nedsatt hörsel. Även andra har uttryckt att de skulle vilja minska själva efterklangstiden. Genomförda fysiska skyddsronder visar på detta problem (Ljudmätning har gjorts internt).</p> <p>Konsekvens Att medarbetare inte hör ordentligt, vilket påverkar möjligheten att kommunicera. Kan även leda till att dessa personer undviker de sociala ytorna.</p>	<p>Koppla in Feelgood för mätning, så att det går att få adekvat stöd med förslag på lämpliga åtgärder.</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2023-12-31</p>
<p>Att hissen på Stora Nygatan är "dålig". Dörrarna stängs snabbt och sensorn verkar inte fungera.</p> <p>Konsekvens Risk att en kläms i dörren. Problem för medarbetare som är i behov av hissen att ta sig upp i huset. Oro för att skada sig när man tar hissen.</p>	<p>Genomföra inplanerad skydds rond för HS-enheten.</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2023-12-31</p>
<p>Att det finns lokaler inom förvaltningen med könsbestämda omklädningsrum och duschar.</p> <p>Konsekvens Att förekomsten av könsbestämda omklädningsrum och duschar kan medföra att personer med annan könsidentitet upplever obehag/inte känner sig inkluderade.</p>	<p>Införa möjlighet till könsneutrala omklädningsrum (vilket kan lösas på olika sätt). Tillföra frågan i kravställan inför upphandling av nya lokaler.</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2023-09-30</p>
<p>Att tilldelning av arbetsuppgifter sker på ett exkluderande eller diskriminerande sätt, t.ex. utifrån stereotypa könsroller</p> <p>Konsekvens Att medarbetare upplever sig diskriminerade och exkluderade</p>	<p>Fokusera på öppen och löpande dialog på APT för att vi gemensamt arbetar för att främja en inkluderande arbetsmiljö och förhindra diskriminering på arbetsplatsen. Genom att lyssna på varandra och utbyta erfarenheter kan vi vidta åtgärder för att skapa en trygg och respektfull arbetsplats för alla.</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2023-09-30</p>
	<p>Upprätta tydligare kravprofiler på uppdragen.</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2024-03-31</p>
<p>Att inte erbjuda anpassade arbetskläder som tar hänsyn till religiösa aspekter.</p> <p>Konsekvens Att inte erbjuda anpassade arbetskläder som tar hänsyn till religiösa behov utgör en form av diskriminering.</p>	<p>Beställa via andra leverantörer som redan finns upphandlade.Dialog med upphandlingsenheten</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2024-03-31</p>
<p>Att kommunikation och information är skriven/utformad på ett exkluderande sätt eller med ett exkluderande språk</p> <p>Konsekvens Att medarbetare känner utanförskap, inte</p>	<p>Tillse att medarbetare och chefer inom stabsavdelningarna samt inom vissa ledningsgrupper genomgår förvaltningens utbildning i inkluderande och tillgängliga texter (Finns på KomIn)</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2023-12-31</p>

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
kan ta del av information och riskerar diskrimineras.			
Att verksamheterna/verksamheternas lokaler inte är tillgänglighetsanpassade till olika funktionsnedsättningar.	Köpa in avskärmningar och brusreducerande lurar.	■ Planerad	2024-03-31
Konsekvens Att medarbetare får svårt att utföra arbetsuppgifter p.g.a. koncentrationssvårigheter. Exkludering och diskriminering.	Använda checklista för tillgänglighetsrond som tillgänglighetssamordnare tagit fram.	■ Planerad	2024-03-31
	Anlita Feelgood vid behov.	■ Planerad	2024-03-31
Att medarbetare med synskada inte får rätt utrustning för att kunna arbeta och utföra sitt jobb tex program i dator.	Säkerställa att samtliga medarbetare får tillgång till den utrustning som krävs för jobbet som anpassade hjälpmedel, skärmar- datorer och liknande.	■ Planerad	2024-03-31
Konsekvens Att medarbetare får en försämrad arbetsmiljö samt en känsla av utanförskap.			
Att medarbetare med funktionsnedsättning inte får rätt anpassade möbler vid skrivbord och eller allmänna utrymmen som kök och konferenslokal.	Hänsynstagande till medarbetarnas individuella behov vid inköp av kontorsmöbler och annan utrustning	■ Planerad	2024-03-31
Konsekvens Att det uppstår en känsla av utanförskap.			
Att det saknas rutiner för hur en utrymning av arbetsplatsen ska ske vid tex brand gällande medarbetare med funktionsnedsättning som tex synskada.	Utforma riktade åtgärder och handlingsplan till enskild medarbetare. Att lyfta frågan vidare till ansvarig, vad som gäller för denna lokalen. Se över utrymningsvägarna så de är tillgängliga tex markerade trappsteg som gör det lättare för personer med synskada alt material som markerar nya trappsteg.	■ Planerad	2023-12-31
Konsekvens Att det råder otydlighet, förvirring och risk att medarbetaren kommer till skada vid en akut situation.			

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
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.	Använda KOLL samt samordna sig med kollegorna inom enheten.	■ Planerad	2024-03-31
Konsekvens Att medarbetare lönesätts olika, utan egentlig grund för det.	Systematisera proceduren kring lönesättning i enheten/avdelningen	■ Planerad	2024-03-31
Att lönesättning i den årliga löneöversynen blir felaktig på grund av att chef inte fått tillräcklig överlämning vid chefsbyte.	Göra en planering i enheten för vad som gäller vid chefsbyten och då medarbetare har längre ledighet/frånvaro. Checklista "ledighet och frånvaro" ska	■ Planerad	2023-12-31
Konsekvens			

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Att medarbetare som tex varit föräldralediga riskerar att lönesätts fel	implementeras och följas i enheten.		
Att det uppstår risk för diskriminering vid lönesättning med olika stöd och underlag från HR. Konsekvens Att det uppstår osakliga löneskillnader.	Att dialog förs med HR kring behov av att de förtydligar processen vid nylönesättning i form av riktlinjer. Det behövs även en följsamhet bland chefer för dessa.	■ Planerad	2024-03-31
Att lönekriterierna frångås i en löneöversyn för de personer som missgynnats/gynnats i lönesättning/lönerevision, kopplat till ålder Konsekvens Att inte få lönepåslag utifrån prestation utan påverkas av ålder.	Att vara nogsam med lönekriterierna och dess innebörd, uppföljning och revidering av lönekriterier. Samt att ta stort ansvar i nylönesättning.	■ Planerad	2024-03-31

Rekrytering och befordran

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Att det finns för högt ställda krav på språkkunskaper Konsekvens Att exkludering sker	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. I annons ska kravprofil vara tydligt formulerad, specifik och relevant utifrån yrkesroll och arbetsuppgifter.	■ Planerad	2024-03-31
Att diskriminering sker under rekryteringsprocessen då det finns bristfällig kunskap i förvaltningens verksamheter kring kompetensbaserad rekrytering. 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	Genomföra kompetenshöjande insats /kompetensutveckling inom kompetensbaserad rekrytering. Använda sig av förvaltningens rekryteringsteam som stöd i rekryteringsprocessen	■ Planerad ■ Planerad	2024-03-31 2024-03-31

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	Införa strukturerat mentorskap för chefer inom Malmö stad. Införa en möjlighet för att chefer att vidareutvecklas genom att återinföra ledarskapsprogram för erfarna chefer.	■ Planerad ■ Planerad	2024-03-31 2024-03-31

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Att erfarna chefer upplever att de inte utvecklas eller stagnerar i sin utveckling.	Införa reflekterande team.	Planerad	2024-03-31
	Anpassa tester/prov så fler medarbetare har möjlighet att bli godkända	Planerad	2024-03-31
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	2024-03-31
	Uppmuntra ett öppet klimat där medarbetarna ska kunna våga prata om sina behov.	Planerad	2024-03-31
	Erbjuda SFI eller anda språkinsatser	Planerad	2024-03-31
Att information som lämnas/skickas till medarbetare inte uppfattas fullt pga. dyslexi eller annan funktionsnedsättning Konsekvens Att vissa medarbetare med funktionsnedsättning inte får samma möjlighet att ta till sig av information som övriga medarbetare.	Tillse att samtliga chefer i ledningsgruppen ska genomgå utbildning i inkluderande och tillgängliga texter som är framtagen inom förvaltningen.	Planerad	2023-12-31

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. Använda förvaltningens checklista för planering av ledighet.	Planerad	2024-03-31
Att möten, APT, utbildningar, ledarforum läggs på tider som gör det svårt för deltidspföräldralediga att delta (inkl. skollov, tidiga morgnar, sena eftermiddagar, internat med övernattnig). Konsekvens - Att medarbetare uteblir från APT, möten, internat eller utbildningar - Att det ges sämre förutsättningar för deltidspföräldralediga att klara sina uppdrag - Att det uppstår en bristande möjlighet till delaktighet och att medarbetaren upplever sig vara exkluderad	Föra diskussioner i arbetsgrupperna om vilka behov som finns	Planerad	2024-03-31
	Föra protokoll från alla möten så att information och beslut görs tillgängliga för alla	Planerad	2024-03-31

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
- Att det eventuellt uppstår stressrelaterad ohälsa.			
Att det är svårt för chefer att vara deltidsföräldradediga och vara hemma med sjuka barn.	Få hjälp med att se över arbetsuppgifter och prioriteringar av närmsta chef	■ Planerad	2024-03-31
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. föräldradedighet. - Att stress och flexsaldo ökar - Att det digitala vabbandet "vobb" har ökat under pandemin - en trend som behöver brytas.	Möjliggöra ökat stöd i form av administrativt stöd.	■ Planerad	2024-03-31
	Koppla på resurschefer i låg procent.	■ Planerad	2024-03-31
	Att förvaltningsledningen ser över rollen/uppdraget för 1:a linjens chefer	■ Planerad	2024-03-31
	Beakta lovperioder och religiösa högtider vid förvaltningsövergripande ledardagar. Detta enligt förvaltningens Riktlinje för tillgänglighet i arbetet.	■ Planerad	2024-03-31
Att möjligheten att vara med på möten digitalt minskat. Tidigare upplevdes möjligheten att kunna medverka på möte digitalt vara större.	Fortsätta dialog i verksamheterna och ta individuella beslut i samråd med närmsta chef.	■ Planerad	2024-03-31
Konsekvens Tillgängligheten för medarbetare som har behov att arbeta hemifrån har minskat.			

Granskning av styrdokument och riktlinjer

Uppföljning av styrdokument och riktlinjer

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