

Uppföljning av handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter 2018

Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen



Upprättad
Datum: 2019-02-20
Version: 1.0
Ansvarig: Malin Björk
Förvaltning: Hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen
Enhet: Strategiska utvecklingsavdelningen



Innehållsförteckning

Uppföljning av handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter 2018	1
1. Bakgrund	3
2. Gemensamma aktiviteter	5
3. Sammanfattning per avdelning	8
3.1 Avdelningen för särskilt boende	8
3.2 Avdelningen för ordinärt boende	10
3.3 Avdelning för hälsa och förebyggande.....	12
3.4 Avdelning för myndighet.....	14
3.5 Kommunikationsavdelningen	16
3.6 HR-avdelningen	18
3.7 Ekonomiavdelningen.....	21
3.8 Strategiska utvecklingsavdelningen	22

1. Bakgrund

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden riktar sig till målgrupperna äldre människor, vuxna människor med fysisk funktionsnedsättning och vuxna människor med somatisk sjukdom. I egenskap av socialnämnd utgör hälsa-, vård- och omsorgsnämnden det yttersta skyddsnetet för människor inom ovan nämnda målgrupper och ska tillhandahålla rättigheter i form av tjänster och stöd i enlighet med berörda lagrum. Verksamheterna ska präglas av likvärdighet och god service samt beakta ett barnrätts-, jämställdhets- och antidiskrimineringsperspektiv. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden är också anställningsmyndighet för personal i förvaltningen och ansvarar därmed för rättigheter utifrån ett arbetsgivarperspektiv.

Förvaltningen har valt att ta ett samlat grepp kring rättighetsfrågor. Därför togs handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter (MR-planen) fram under 2018. MR-planen beslutades av hälsa-, vård- och omsorgsnämnden i januari 2018 (HVO-2017-1042) och kan läsas i sin helhet på intranätet [Komin](#). I MR-planen har förvaltningens arbete med jämställdhet, jämlikhet, antidiskriminering, sexuell hälsa, våld i nära relationer och HBTQ samlats, med utgångspunkt i det övergripande paraplybegreppet mänskliga rättigheter. Syftet med planen var att samla förvaltningens arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering samt att bidra till måluppfyllelse avseende kommunfullmäktige/nämndsmål 4.

Denna rapport är en uppföljning av de aktiviteter som finns i MR-planen för 2018 som respektive avdelning i förvaltningen har åtagit sig att genomföra. Aktiviteterna i MR-planen är också förvaltningens bidrag till måluppfyllelse för nämndsmål 4; Hälsa-, vård, och omsorgsnämndens verksamheter ska främja lika rättigheter och möjligheter, vara jämställda, jämlika och inkluderande. Resurserna ska fördelas likvärdigt utifrån individuella behov och alla som berörs av förvaltningens insatser ska ges diskrimineringsfritt stöd.




Mänskliga rättigheter är tvärasektoriellt och berör både mätbara insatser och insatser som hänger samman med normer, attitydförändringar och kunskap vilket kan vara svårt att mäta i siffror. Mänskliga rättigheter är också ett ständigt pågående arbete som ofta kräver långsiktighet. Det är därför viktigt att hålla i och hålla ut och vara medveten om att effekter kan vara svåra att se på kort sikt. Tyngdpunkten på uppföljningen av de aktiviteter som finns i planen är därför kvalitativ.

Alla avdelningar har arbetat utifrån planen men vissa aktiviteter upplevs inte längre lika relevanta och träffande för avdelningarnas behov. Därför har vissa insatser omprioriterats. Att prioritera om är inte negativt utan visar på mognad och självinsikt och att avdelningarna har valt att arbeta med områden som bedöms meningsfulla utifrån behov och förutsättningar. Uppföljningen har skett genom dialogmöten med ledningsgrupper och nyckelpersoner från respektive avdelning. Det är en transparent uppföljningsmetod som bygger på delaktighet och tillit. Under dialogerna har det förts resonemang utifrån på förhand framtagna stödfrågor.

Rapportens disposition

För att i så stor utsträckning som möjligt undvika upprepningar inleds avsnitt 2 med en redogörelse av aktiviteter som samtliga eller flera avdelningar har arbetat med under året. I avsnitt 3 presenteras respektive avdelnings aktivitetslistor (från MR-planen) tillsammans med en sammanfattning av arbetet utöver det som redovisas under gemensamma aktiviteter i avsnitt 2.

Bedömning av uppfyllelse görs enligt nedan:

	Uppföljningen visar att aktiviteten är genomförd
	Uppföljningen visar att aktiviteten är pågående eller delvis genomförd.
	Uppföljningen visar att aktiviteten inte är genomförd

2. Gemensamma aktiviteter

I nedan avsnitt görs en redogörelse av de aktiviteter ur MR-planen som samtliga eller flera avdelningar har arbetat med under 2018.

Fortsätta samarbetet med arbetsmarknads- och socialförvaltningen i projektet ”God sexuell hälsa oavsett ålder” som riktar sig till verksamheter inom vård och omsorg

Projektet ”god sexuell hälsa oavsett ålder” är avslutat men förvaltningen har valt att fortsätta samarbeta med arbetsmarknads- och socialförvaltningen inom området för att inte tappa den kunskap och erfarenhet som har byggts upp inom projektet. Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen och arbetsmarknads- och socialförvaltningen har ett gemensamt nätverk som under året har fokuserat på att utveckla arbetet vidare. Inom ramen för det nu avslutade projektet erbjöds olika målgrupper kompetensutveckling. Silviasystrarna har deltagit i den kompetensutveckling som rymdes inom projektet och är därför en grupp vars kompetens är viktig att förvalta. En referensgrupp bestående av fyra Silviasystrar har tagit fram ett utbildningskoncept - en studiecirkel. Syftet är att öka förståelsen, skapa samsyn och ett professionellt tillvägagångssätt kring sexuell hälsa. Studiecirkelarna är ett pilotprojekt som ska testas på ett särskilt boende och på två dagverksamheter. Under studiecirkelarna kommer Silviasystrarna att handleda personalen utifrån framtaget metodmaterial. Det ska vara ett tillfälle att diskutera fritt eller kring verksamhetsanpassade scenarion. Utifrån detta diskuterar sedan gruppen lösningar tillsammans. Pilotprojektet pågår och kommer att utvärderas. Om det faller väl ut kan arbetet komma att spridas inom förvaltningen.

Sexuell hälsa är ett viktigt ämne och flera arbetsplatser använder befintligt metodmaterial, men det finns också behov av ytterligare stöd och verktyg för att lättare kunna prata om det och integrera det i vardagsarbetet.

Avdelningen för särskilt boende har för avsikt att fokusera på sexuell hälsa under nästa år om ansökan om medel från kommunstyrelsen beviljas. Om medel beviljas ska medarbetare på boenden delta i kunskapshöjande insatser så som forumteater och workshoppar.

Ge jämställdhetsambassadörer ett fortsatt uppdrag

Jämställdhetsambassadörerna är ett gott exempel från före detta stadsområdesförvaltning Innerstaden som förvaltningen har valt att arbeta vidare med som ett sätt att förvalta befintlig kompetens och erfarenhet. Verksamhetsavdelningarna och strategiska utvecklingsavdelningen arbetar gemensamt med att utreda hur förvaltningen kan ta tillvara på ambassadörernas kompetens på bästa sätt och på vilket sätt ambassadörerna kan vara ett stöd för chefer. Ambassadörerna har bjudits in till dialog kring lärdomar, erfarenheter och tankar om framtiden. Ambassadörerna har lyft att det är särskilt viktigt med stöd från chefen, en tydlig uppdragsbeskrivning och förutsättningar att kunna utföra uppdraget.

En referensgrupp bestående av chefer och stabsmedarbetare har deltagit i en workshop för att diskutera hur chefer kan använda ambassadörerna som stöd och resurser utifrån chefers ansvar i jämställdhetsarbetet och utifrån ambassadörernas reflektioner kring sitt uppdrag. Delaktighet har skapats genom att både ambassadörer och chefer har involverats i arbetet. Det har varit viktigt att lyssna in ambassadörernas tankar för att kunna skapa ett kommande arbetssätt som är förenligt med deras behov och önskemål. Det har varit lika viktigt att ha dialog med chefer för att säkerställa förankring och att de förslag som tas fram är hållbara och rimliga att genomföra.

Nästa steg i arbetet är att föra dialog med avdelningschefer kring framkomna förslag. Arbetet kommer att fortsätta under 2019.

Chefer ska delta i utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska Malmö stad förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Detta arbete kallas aktiva åtgärder och HR-strategiska avdelningen på stadskontoret har tagit fram ett ramverk för arbetet. Det anordnades inga centrala utbildningsinsatser för chefer utan stadens HR-konsulter har erbjudits utbildningar i diskrimineringslagen för vidare spridning i förvaltningarna. Förvaltningens HR-konsulter har gått igenom diskrimineringsgrunderna med chefer som en del i arbetet med aktiva åtgärder. Många chefer har dessutom deltagit i stadskontorets tidigare chefsutbildningar i diskrimineringslagen.

Förvaltningen har genomfört ett stort arbete med aktiva åtgärder under året som har involverat många personer och samtliga avdelningar. Chefer har utbildats av förvaltningens HR-konsulter. Effekten anses därför vara densamma trots att centrala utbildningar aldrig erbjöds. I enlighet med ramverket har samtliga ledningsgrupper i förvaltningen genomfört workshoppar i syfte att identifiera risker för diskriminering utifrån arbetsgivarperspektivet, som samlas i handlingsplaner. Avdelningarna är generellt nöjda med workshopparna och anser att det har varit bra och engagerade dialoger som kännetecknats av öppenhet och transparens.

Ramverket är nytt och metoder och arbetssätt kommer att utvecklas över tid. Synpunkter som framkommit hittills är att ramverket är för omfattande, att stödmaterialet saknar en sannolikhetsbedömning kopplat till riskanalysen samt att ramverket belyser viktiga områden men att det samtidigt är ett ineffektivt arbetssätt eftersom det blir ett parallellt spår istället för att integreras i ordinarie processer.

Det finns en upplevelse av att förvaltningen har gjort en förflyttning framåt vad gäller frågor om diskriminering. Att samtala om diskriminering upplevs som mer bekvämt och chefer agerar fortare än tidigare. Det finns däremot behov av att arbeta med aktiva åtgärder längre ut i organisationen. Som en del i det fortsatta arbetet har avdelningen för ordinarie boende initierat och tagit fram ”månadens frågor” som ska användas som diskussionsunderlag på arbetsplatsträffar och informella sammanhang. Materialet utgår från de riskområden som har identifierats i arbetet med aktiva åtgärder vilket förväntas leda till att diskussionsmaterialet är mer verksamhetsförankrat och baserat på frågor som är aktuella för verksamheten.

Sprida och implementera rutiner för våld i nära relationer och rutiner för personer med skyddade personuppgifter

Folkbokföringsuppgifter är i regel offentliga, men inte alltid. I vissa fall kan en person lida allvarlig skada om uppgifterna lämnas ut. När chefer och medarbetare möter dessa personer är det viktigt att alla vet hur de ska göra så att inte uppgifterna röjs, samtidigt som de berörda ändå får de insatser de behöver. Rutiner för hantering av brukare, patienter, klienter och medarbetare med skyddade personuppgifter har tagits fram av en arbetsgrupp bestående av representanter från funktionsstödsförvaltningen och hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen. Därefter har rutinerna samverkats på förvaltningsrådet och beslutats av förvaltningsledningen. Verksamheterna har eller arbetar med att sprida och implementera rutinerna. Många medarbetare och chefer har också deltagit i ett seminarium innehållande en föreläsning om skyddade personuppgifter samt en genomgång av framtagna rutiner.

Verksamheterna har eller arbetar med att sprida och implementera rutinerna för våld i nära relationer. Samtidigt pågår ett större arbete med att ta ett samlat grepp kring våld i nära relationer. Avdelningen för hälsa och förebyggande har ett uppdrag att i samverkan med övriga avdelningar ta fram en strategi för hur förvaltningen ska arbeta med våld i nära relationer. Hittills har flera behov uppmärksammats. Bland annat att se över rutinerna igen då de inte upplevs stämma överens med verkligheten. Andra behov är att se över vilka kontaktpersoner för våld i nära relationer som finns i förvaltningen samt hur deras uppdrag och mandat ska se ut för att vara ett stöd för verksamheterna i arbetet. Dialog sker också med funktionsstödsförvaltningen och arbetsmarknads- och socialförvaltningen avseende hur förvaltningarna kan samarbeta när Malmö är i behov av stöd från flera förvaltningar.

Tillsammans med arbetsmarknads- och socialförvaltningen har HR-avdelningen anordnat en halvdagsutbildning för samtliga HR-konsulter i förvaltningarna kring att upptäcka tecken på att anställda kan vara utsatta för våld i nära relation och vilka stödinsatser som finns kopplat till detta. Insatsen har bidragit till ökad medvetenhet och kunskap.

Medarbetare i förvaltningen har också getts möjlighet att delta i kompetenscentrums basutbildning om våld i nära relationer. Kompetenscentrum har anordnat tre utbildningstillfällen med 13 platser per tillfälle. 22 personer från förvaltningen har deltagit totalt. Det har varit svårt att få plats och efterfrågan på utbildningsplatserna har varit större än tillgången. Det är generellt svårt att mäta effekter av utbildningsinsatser, men verksamheterna anser att kompetenshöjning inom området är positivt och att de som har deltagit är bärare av kompetens och sprider det vidare till kollegor. Verksamheterna upplever också att det finns en ökad medvetenhet kring våld i nära relationer och menar att medarbetare uppmärksammar situationer och känner sig mer bekväma i att ställa frågor kopplat till området jämfört med tidigare.

Malmö stads värdegrund och personalpolicy

Samtliga avdelningar har haft aktiviteten att närmsta chef, vid introduktion av nya medarbetare ska presentera Malmö stads värdegrund och personalpolicy i enlighet med förvaltningens checklista för introduktion. Arbetet sker löpande och följs upp i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Flera avdelningar planerar att ta nya grepp kring arbetet. Avdelningen för ordinärt boende har till exempel för avsikt att väva samman medarbetarskap, ledarskap och värdegrund i ett stödmaterial som ska diskuteras på arbetsplatsträffar. Ekonomiavdelningen planerar att ta fram en avdelningssammansatt årsplanering kring vilka riktlinjer, rutiner och policyer som ska tas upp på arbetsplatsträffar.

Föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar

Föräldralediga medarbetare ska känna sig delaktiga i verksamheten och bli informerade om vad som händer genom att bjudas in till medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar. Samtliga avdelningar arbetar strukturerat med att bjuda in föräldralediga till medarbetarsamtal. Medvetenheten att föräldralediga ska ges möjlighet att delta på arbetsplatsträffar är inte lika stor. Det är dessutom en utmaning att det är administrativt krångligt både för arbetsgivaren och den som är föräldraledig. Det är svårt att göra rätt eftersom den som är föräldraledig måste gå in och arbeta på timmar.

3. Sammanfattning per avdelning

I nedan avsnitt görs en sammanfattning av varje avdelnings arbete under 2018 utöver det som redovisas under gemensamma aktiviteter i ovan avsnitt. Respektive avdelnings sammanfattning inleds med aktivitetslistan ur MR-planen.

3.1 Avdelningen för särskilt boende

Aktiviteter	Status
1. Avdelningen ska se över <i>checklista vid inflyttning</i> för att göra den mer inkluderande samt implementera den i verksamheten.	●
2. Sektionschefer från Rönnbärets vårdboende ska bjudas in till chefsforum för att berätta om sitt arbete med HBTQ-certifiering.	●
3. Avdelningen ska fortsätta samarbetet med arbetsmarknad och socialförvaltningen i projektet "God sexuell hälsa oavsett ålder" som riktar sig till verksamheter inom vård och omsorg av äldre. Berörda chefer och medarbetare ska ges möjlighet delta i kompetensutvecklande insatser.	●
4. Varje arbetsplats på avdelningen ska genomföra en inspirerande eller kunskaphöjande aktivitet inom mänskliga rättighetsområdet på en arbetsplatsträff eller annan sammankomst.	●
5. <i>Mall för måltidsobservation</i> ska användas på utvalda boenden för att identifiera eventuella behov av att förbättra måltidssituationerna.	●
6. Avdelningen ska ge jämställdhetsambassadörer ett fortsatt uppdrag att hålla i jämställdhetsaktiviteter på arbetsplatsträffar, sprida information och delta i utbildningar.	◆
7. Inom ramen för arbetet med våld i nära relation ska hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen tillsammans med Funktionsstödsförvaltningen ta fram rutiner för brukare och medarbetare med skyddad identitet. Rutinerna ska spridas och implementeras på avdelningen.	●
8. Uppdaterade rutiner kring våld i nära relationer ska spridas och implementeras på avdelningen.	●
9. Medarbetare på avdelningen ska ges möjlighet att delta i Kompetenscentrums basutbildning om våld i nära relationer.	●
10. Chefer på avdelningen ska delta i centrala utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.	●
11. Vid introduktion av nya medarbetare ska närmsta chef presentera Malmö stads värdegrund och Personalpolicy i enlighet med förvaltningens checklista för introduktion.	●
12. Medarbetare på avdelningen som är föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.	●

Avdelningen har under året prioriterat att arbeta med äldres rätt till hälsa genom särskilt fokus på måltidsupplevelsen. Det är viktigt att äldre personer får chans att uppleva måltiderna som något positivt. Därför behöver maten och måltidssituationerna anpassas efter varje individs hälsa, smak och förutsättningar. Som en del i arbetet med att förbättra kvaliteten och upplevelsen av måltider på särskilda boenden har ett stort arbete med måltidsobservationer prioriterats och genomförts. Vid måltidsobservationerna noteras bland annat dukning, ljudnivå, bemötande och andra

aspekter av personalens deltagande, hur maten presenteras, tiden vid bordet och hur maten smakar. Stort fokus har lagts vid det som går att förbättra. Observationerna har visat att det är stor variation både mellan boenden och inom respektive boende.

Arbetet med att analysera det sammantagna resultatet pågår. Men utifrån det som hittills har framkommit har rekommendationer för det fortsatta arbetet tagits fram. Det handlar om att prioritera måltiden och göra den till en aktivitet, att organisera personalens arbete, stötta ätandet och stimulera till samtal och genomföra observationer regelbundet. Därtill behöver observationsmallen bli mer lättanvänd och pedagogisk. Observatörerna har också konstaterat att det är viktigt att reflektera över hur personalen eventuellt påverkades av observationerna, hur måltidssituationen ser ut för de som inte äter i matsalen, vilka förutsättningar personalen har för att arbeta med måltidssituationen samt hur personalens kompetens och kunskap tillvaratas. Uppstarten av en sammanhållen kostorganisation och det omfattande arbetet med måltidsobservationer har bidragit till större fokus på hela måltidssituationen.

Avdelningen har också sett över och reviderat checklista vid inflyttning för att göra den mer inkluderande. Avdelningen har bedömt att checklistan i stort är inkluderande men lagt till önskemål kring firande av högtider för att än mer säkerställa ett inkluderande förhållningssätt och heltäckande information kring hur brukaren vill ha sin hjälp utförd.

Sektionschef från Rönnbäret har besökt avdelningens ledningsgrupp och berättat om deras arbete med HBTQ och sexuell hälsa vilket har lett till att erfarenheter har spridits i organisationen. Det bidrog också till inspiration och avdelningen kommer att se över om det finns möjligheter och förutsättningar att HBTQ-certifiera ytterligare boenden framöver.

Samtliga arbetsplatser har genomfört en eller flera aktiviteter inom mänskliga rättighetsområdet utifrån arbetsplatsens behov och förutsättningar. Exempelvis övningar, bemötandespel och genomgångar från inbjudna gäster. Avdelningen bedömer att aktiviteter på arbetsplatsträffar är ett bra sätt att hålla frågorna levande.

3.2 Avdelningen för ordinärt boende

Aktiviteter	Status
1. Avdelningen ska genomföra en kompetenshöjande insats för alla chefer inom mänskliga rättighetsområdet.	
2. Avdelningen ska ta fram stödmaterial inom mänskliga rättighetsområdet som chefer kan använda i sina arbetsgrupper.	
3. Mänskliga rättighetsperspektivet ska integreras i introduktion för nya chefer och medarbetare.	
4. Avdelningen ska fortsätta samarbetet med arbetsmarknad och socialförvaltningen i projektet ”God sexuell hälsa oavsett ålder” som riktar sig till verksamheter inom vård och omsorg av äldre.	
5. Inom ramen för arbetet med våld i nära relation ska hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen tillsammans med Funktionsstödsförvaltningen ta fram rutiner för brukare och medarbetare med skyddad identitet. Rutinerna ska spridas och implementeras på avdelningen.	
6. Uppdaterade rutiner kring våld i nära relationer ska spridas och implementeras på avdelningen.	
7. Medarbetare på avdelningen ska ges möjlighet att delta i Kompetenscentrums basutbildning om våld i nära relationer.	
8. Chefer på avdelningen ska delta i centrala utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.	
9. Avdelningen ska ge jämställdhetsambassadörer ett fortsatt uppdrag att hålla i jämställdhetsaktiviteter på arbetsplatsträffar, sprida information och delta i utbildningar.	
10. Vid introduktion av nya medarbetare ska närmsta chef presentera Malmö stads värdegrund och Personalpolicy i enlighet med förvaltningens checklista för introduktion.	
11. Medarbetare på avdelningen som är föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.	












Avdelningen har valt att under året fokusera på chefer. Samtliga chefer har deltagit i en inspirationsföreläsning och övning med fokus på HBTQ, normer och diskriminering. Aktiviteten var mycket uppskattad och bidrog till reflektion, ökad medvetenhet och ökad kunskap. Flera chefer har tagit arbetet vidare och visat en film om mänskliga rättigheter för medarbetare på arbetsplatsträffar och fört diskussion kring ämnet. Det är svårt att mäta effekter av utbildningsinsatser, men avdelningen anser ändå att inspirationsföreläsningar är ett bra sätt för att öka kunskap och medvetenhet om frågorna. Men det är också viktigt att utbildningsinsatser följs av uppföljande insatser och inte blir en isolerad aktivitet.

Chefer har också deltagit i workshoppar kopplat till arbetet med aktiva åtgärder och därigenom fått en ökad kunskap om diskrimineringsgrunderna samt gått igenom eventuella risker för diskriminering som finns på arbetsplatserna. Som en del i det fortsatta arbetet har avdelningen för ordinärt boende initierat och tagit fram ”månadens frågor” som ska användas som diskussionsunderlag på arbetsplatsträffar och informella sammanhang. Materialet utgår från de riskområden som har identifierats inom ramen för aktiva åtgärder vilket förväntas leda till att diskussionsmaterialet upplevs som verksamhetsförankrat och baserat på frågor som är aktuella

för verksamheten På så vis får aktiviteten en tydlig koppling till pågående arbete och det blir inga parallella spår. Avdelningen har initierat ett förvaltningsövergripande samarbete i framtagandet av materialet, i syfte att sprida diskussionsmaterialet på bredare front.

Strategiska utvecklingsavdelningen har samlat och spridit stödmaterial till alla avdelningar. Avdelningens aktivitet kopplat till stödmaterial är således redan uppfylld och materialet kommer istället att spridas inom avdelningen.

3.3 Avdelning för hälsa och förebyggande

Aktiviteter	Status
1. Avdelningen ska inventera personella resurser med kunskap inom mänskliga rättigheter och kartlägga behov av kompetensutveckling.	
2. Avdelningen ska fortsätta samarbetet med arbetsmarknad och socialförvaltningen i projektet ”God sexuell hälsa oavsett ålder” som riktar sig till verksamheter inom vård och omsorg av äldre. Berörda chefer och medarbetare ska ges möjlighet att delta i kompetensutvecklande insatser.	
3. Om förvaltningen beviljas medel från kommunstyrelsens utskott för demokrati, jämställdhet och mänskliga rättigheter i enlighet med ansökan, ska mötesplatserna Tuppen och Dammfrigården genomgå en HBTQ-certifiering.	
4. Varje arbetsplats på avdelningen ska genomföra en inspirerande eller kunskaphöjande aktivitet inom mänskliga rättighetsområdet på en arbetsplatsträff eller annan sammankomst.	
5. Avdelningen ska ge jämställdhetsambassadör ett fortsatt uppdrag.	
6. Inom ramen för arbetet med våld i nära relation ska hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen tillsammans med Funktionsstödsförvaltningen ta fram rutiner för brukare och medarbetare med skyddad identitet. Rutinerna ska spridas och implementeras på avdelningen.	
7. Uppdaterade rutiner kring våld i nära relationer ska spridas och implementeras på avdelningen.	
8. Medarbetare på avdelningen ska ges möjlighet att delta i Kompetenscentrums basutbildning om våld i nära relationer.	
9. Chefer på avdelningen ska delta i centrala utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.	
10. Vid introduktion av nya medarbetare ska närmsta chef presentera Malmö stads värdegrund och Personalpolicy i enlighet med förvaltningens checklista för introduktion.	
11. Medarbetare på avdelningen som är föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar och internutbildningar och annat utvecklingsarbete som pågår på arbetsplatsen.	

Den första aktiviteten har inte utförts så som den är formulerad men har berörts i andra sammanhang. Utifrån specifika uppdrag har viss inventering genomförts, exempelvis jämställdhetsambassadörer och silviasystrar med kompetens inom området sexuell hälsa.

Avdelningen har under året valt att fokusera på HBTQ-personers rättigheter. Dels genom arbete med HBTQ-certifiering av alla mötesplatser men också genom en föreläsning för samtliga chefer och medarbetare på avdelningen med fokus på normer, HBTQ och civillikage. Genomförd utvärdering visar att föreläsningen var mycket uppskattad och bidrog till inspiration och ökad kunskap.















Avdelningen har beviljats 120 000 kronor av kommunstyrelsens utskott för demokrati, jämställdhet och mänskliga rättigheter för att HBTQ-certifiera mötesplatserna. Den ursprungliga planen att certifiera två mötesplatser ändrades och samtliga mötesplatser inkluderades i

satsningen. Certifieringen utfärdas av Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheter (RFSL) efter att verksamheten har deltagit i utbildningsinsatser och tagit fram en handlingsplan. Personal på samtliga mötesplatser har deltagit i RFSL:s utbildning och en handlingsplan har tagits fram. Handlingsplanen ska godkännas av RFSL och därefter blir mötesplatserna certifierade.

Att genomföra en HBTQ-certifiering är ett strukturerat och målmedvetet sätt att förbättra såväl arbetsmiljö som bemötande. Verksamhetens långsiktiga mål med satsningen är inkluderande mötesplatser där den fysiska miljön, skriftlig information och personalens bemötande ska vara välkomnande och tilltalande för alla. Mötesplatserna ska präglas av glädje och variationsrikedom vad gäller allt från aktiviteter, musik och marknadsföring till inredning, språk och bemötande. Effekter av insatsen som verksamheten har märkt är att medarbetare har ett mer normkritiskt förhållningssätt och vågar säga ifrån när det görs eller sägs något olämpligt.

Verksamheten planerar en ceremoni i april 2019 för att uppmärksamma certifieringen.

3.4 Avdelning för myndighet

Aktiviteter	Status
1. Avdelningen ska följa upp och vidareutveckla arbetet med jämställd biståndsbedömning genom kvalitetsgranskningar av checklistan och utredningar i dokumentationssystemet.	
2. Jämställd biståndsbedömning ska integreras i den utbildning som biståndshandläggare och sektionschefer håller för socionomer på Malmö högskola och Socialhögskolan i Lund.	
3. Jämställdhetsambassadörernas uppdrag ska ses över och nya utbildningssatsningar och jämställdhetsaktiviteter planeras in.	
4. Avdelningen ska göra en inventering av befintlig kompetens och tidigare utbildningsinsatser för att uppmärksamma utvecklingsbehov.	
5. Avdelningen ska göra en inventering av befintliga samarbeten och kunskapsallianser och se över eventuella behov av att vidareutveckla samarbeten eller skapa nya former för samarbete och kunskapsutbyte.	
6. Avdelningen ska fortsätta samarbetet med Romskt informations och kunskapscenter (RIKC).	
7. Information om finskt förvaltningsområde ska lyftas in i introduktionsprogrammet eller checklistan för nyanställda biståndshandläggare.	
8. Inom ramen för arbetet med våld i nära relation ska hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen tillsammans med Funktionsstödsförvaltningen ta fram rutiner för brukare och medarbetare med skyddad identitet. Rutinerna ska spridas och implementeras på avdelningen.	
9. Uppdaterade rutiner kring våld i nära relationer ska spridas och implementeras på avdelningen.	
10. Medarbetare på avdelningen ska ges möjlighet att delta i Kompetenscentrums basutbildning om våld i nära relationer.	
11. Kontaktpersoner i Malmö stads <i>kontaktgrupp för våld i nära relation</i> ska bjudas in till avdelningen för kunskapsutbyte och dialog.	
12. Chefer på avdelningen ska delta i centrala utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.	
13. Vid introduktion av nya medarbetare ska närmsta chef presentera Malmö stads värdegrund och Personalpolicy i enlighet med förvaltningens checklista för introduktion.	
14. Medarbetare på avdelningen som är föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.	

Avdelningen har under året fokuserat på det fortsatta arbetet med jämställd biståndsbedömning. Det arbete med jämställd biståndsbedömning som påbörjades 2012 har följts upp. Vidareutveckling har skett och kommer att ske löpande framöver.

Som ett sätt att följa upp arbetet har avdelningen tillsammans med funktionsstödsförvaltningen granskat utredningar genom en stickprovsundersökning. Granskningen omfattade sex par och 13 ensamboende som alla ansökt om bistånd i form av städning. Frågan var om de strukturella skillnader i hur handläggare formulerar sig kring kvinnors och mäns behov fanns kvar. Skillnaderna är mindre, men finns kvar. Ett mönster är att kvinnors symptom och svårigheter

beskrivs mer detaljerat än männens. I männens utredningar är det mer svävande. Detta kan leda till att det blir lättare för män att få stöd, medan kvinnor känner en högre tröskel att ens söka. Ett annat mönster är de anhörigas engagemang. Det är i huvudsak döttrar och andra kvinnliga anhöriga som förekommer i utredningar som den som initierat ansökan och/eller som kontaktpersoner. Även om utredningarna nu görs mer lika är problemen flera. Det är ett rättviseproblem att inte få jämlik behandling, ett kvalitetsproblem i arbetet och om inte alla utreds lika kan det även vara ett rättssäkerhetsproblem. Det är också ett stort anhörigproblem som främst påverkar kvinnor negativt.

Det är troligt att flera faktorer har bidragit till förbättringarna. Främst checklistan för jämställd biståndsbedömning, det nya dokumentationssystemet och Malmö stads övergripande arbete med jämställdhet. Men det finns fortfarande skillnader som verksamheten måste arbeta med. Granskningsmodellen ska utvecklas och förbättras och utbildningsmaterial i jämställd biståndsbedömning är under framtagande. Nyanställda och nyckelpersoner ska utbildas. Arbetet med jämställd biståndsbedömning har dessutom integrerats i avdelningens arbete med balanserad styrning.

Avdelningen har också etablerat samarbete med Malmö universitet genom att biståndshandläggare föreläser för socionomstudenter i fördjupningskursen ”åldrande och socialt arbete”. Föreläsningen innehåller en genomgång av olika metoder, beskrivning av yrkesrollens komplexitet och information om jämställd biståndsbedömning för att synliggöra att jämställdhet är en viktig del i arbetet i Malmö stad. Under föreläsningen deltar också en brukare som berättar om hur det är att drabbas av funktionsnedsättning och upplevelsen av att behöva ta emot hjälp och stöd i sitt hem och i sitt liv. Responsen på föreläsningen har varit positiv och effekterna är att studenterna blir intresserade av att arbeta inom äldreomsorgen. Medarbetare på avdelningen har också föreläst om arbetet med jämställd biståndsbedömning på en nationell konferens som arrangerades av Sveriges Kommuner och Landsting och på så vis spridit kunskaper och erfarenheter till andra kommuner.

Framgångsfaktorerna för arbetet med jämställd biståndsbedömning är långsiktighet, uthållighet, kunskap, engagemang och ledningens stöd.













Avdelningen har inte haft möjlighet att prioritera och genomföra en strukturerad inventering av kompetens och utbildningsinsatser. Däremot har avdelningen, inom ramen för andra insatser, uppmärksammat utbildningsbehov. I arbetet med barnets rättigheter har det uppdragats behov av utbildning bland biståndshandläggare. Två personer har därför deltagit i en omfattande utbildningsinsats som är framtagen av Lunds universitet. Syftet med utbildningen var att kunna stötta och handleda kollegor.

Avdelningen arbetar med minoritetsrättigheter genom en kontaktperson som deltar i nätverk, workshoppar och konferenser som anordnas av Romskt informations- och kunskapscenter och som samordnar arbetet inom området på myndigheten. När det gäller information om finskt förvaltningsområde kommer det att lyftas in i den centrala introduktionen för nyanställda biståndshandläggare. Avdelningen bedömer att handläggarna är bra på att uppmärksamma behov och kontaktar förvaltningens samordnare för finskt förvaltningsområde om det uppstår frågor. Avdelningen är medveten om att lagstiftningen avseende nationella minoriteter stärks från och med den 1 januari 2019.

Under hösten har en översyn initierats för att se över kontaktgruppen för våld i nära relationer. Arbetet pågår med att se över kontaktgruppens uppdrag samt vilka funktioner som ska ingå.

Eftersom kontaktgruppens uppdrag och formation inte är färdig har det ännu inte funnits någon möjlighet att bjuda in gruppen för kunskapsutbyte och dialog.

3.5 Kommunikationsavdelningen

Aktiviteter	Status
1. Avdelningen ska genom kommunikationsinsatser hjälpa till att sprida "MR-planen" i förvaltningen.	
2. Avdelningen ska genom kommunikationsinsatser sprida och lyfta goda exempel på förvaltningens arbete inom mänskliga rättighetsområdet.	
3. Avdelningen ska revidera förvaltningens skrivguide och lägga till råd och regler kring inkluderande texthantering.	
4. Avdelningen ska se över och vid behov revidera <i>checklista för diskrimineringsfri kommunikation</i> .	
5. Avdelningen ska utveckla arbetet med interkulturell kommunikation. Kommunikatör deltar i Malmö stads övergripande erfarenhet och kompetensutvecklingsgrupp i interkulturell kommunikation. Samarbete med studenter från Malmö högskola har initierats under förutsättning att studenterna är intresserade av att skriva examensarbete i förvaltningen.	
6. Chefer på avdelningen ska delta i centrala utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.	
7. Vid introduktion av nya medarbetare ska närmsta chef presentera Malmö stads värdegrund och Personalpolicy i enlighet med förvaltningens <i>checklista för introduktion</i> .	
8. Medarbetare på avdelningen som är föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.	
9. Avdelningens arkivarie ska erbjuda utbildning i arkiv- och informationshantering för arkivredogörare, med fokus på insyn och tillgänglighet.	
10. Avdelningen ska ta fram en handbok för diarieföring av allmänna handlingar och sprida den i förvaltningen.	
11. Avdelningen ska arrangera utbildning i offentlighet och sekretess för medarbetare och chefer i förvaltningen.	
12. Medarbetare på avdelningen ska ges möjlighet att delta i klarspråksutbildning.	

Avdelningen har genom kommunikationsinsatser spridit information om MR-planen. Främst genom att nämna planen i samband med relevanta artiklar på intranätet Komin, i nyhetsbrev samt i tidningen Spaning. Genom detta synliggörande höjs medvetenheten kring att förvaltningen arbetar med mänskliga rättigheter. Därtill har goda exempel, såsom jämställd biståndsbedömning, HBTQ-certifiering, sexuell hälsa genom studiecirkel, finskt förvaltningsområde, yrkessvenska med flera synliggjorts genom artiklar och filmer på Komin.

Checklista för diskrimineringsfri kommunikation bedöms uppdaterad och har därför inte reviderats.

Förvaltningens arbete med interkulturell kommunikation leds av kommunikationsavdelningen men involverar verksamheterna. Respektive avdelning har fått i uppdrag att se över vilka språk















som informationsmaterial bör finnas tillgängligt på, samt om det finns andra parametrar som kan bidra till kommunikationsbrister. Det har visat sig att det finns ett stort behov av att översätta informationsmaterial till andra språk än svenska, men också behov av att förenkla texterna på svenska eftersom de kan upplevas som byråkratiska och svåra att förstå. Syftet med insatsen är att säkerställa att Malmöbor förstår och känner till sina rättigheter. Kommunikatör deltar i den stadsövergripande utvecklingsgruppen för interkulturell kommunikation vilket bidrar till ökad kunskap och möjlighet till samarbete med andra förvaltningar. Kommunikatörer i Malmö stads förvaltningar har också deltagit i en utbildningsdag på temat interkulturell kommunikation.

Det är ingen student som har visat intresse för att skriva examensarbete inom området interkulturell kommunikation i förvaltningen vilket avdelningen tycker är synd eftersom det hade kunnat vara en tillgång i arbetet. Det kan finnas behov av att se över dialogen med Malmö universitet för att säkerställa att alla studenter känner till möjligheten.

På grund av omorganisationen och flyttar har förutsättningarna för arbetet med arkivhantering förändrats. Det finns inga utsedda arkivredogörare. Därför har utbildning till målgruppen inte erbjudits. Det behöver först utredas vilka uppgifter som ska ingå i rollen. Information hanteras alltmer digitalt och det pågår diskussioner kring att eventuellt centralisera arkiven.

I syfte att säkerställa transparens och efterlevnad av offentlighetsprincipen har en handbok för diarieföring tagits fram. Avdelningen stöttar också verksamheternas registratorer genom att tillhandahålla utbildningsinsatser vilket uppskattas. Filmer med praktiska tips har också tagit fram som stöd. Kvalitetskontroller i dokument- och ärendehanteringssystemet sker löpande vilket bidrar till ökad kvalitet. Avdelningen har inte arrangerat gemensam utbildning i offentlighet och sekretess för hela förvaltningen utan utbildningsinsatser har istället anordnats vid efterfrågan. Detta för att innehållet ska kunna anpassas utifrån behov. Nya chefer och medarbetare får information om offentlighet och sekretess som en del i introduktionen. Avdelningen menar att utbildning ökar kunskapen, men leder inte till förändring. De största behoven handlar snarare om hur offentlighet och sekretess ska tillämpas. Därför är stöd i tillämpning viktigare än utbildning. Att ta fram en handbok för diarieföring är ett exempel på ett sådant stöd.

3.6 HR-avdelningen

Aktiviteter	Status
1. Avdelningen ska genomföra en kunskaphöjande insats för HR-konsulter som arbetar med rehabilitering kring att upptäcka tecken på att anställda kan vara utsatta för våld i nära relation och vilka stödinsatser som finns kopplat till detta (2018-2019).	
2. Avdelningen ska genomföra utbildning i kompetensbaserad rekrytering för HR-konsulter.	
3. Avdelningen ska erbjuda förvaltningens chefer utbildning i kompetensbaserad rekrytering (diskrimineringsfri rekrytering).	
4. Avdelningen ska se över möjligheten att under 2018-2019 genomföra en pilot inom förvaltningen i modul KBR (ett verktyg för diskrimineringsfri rekrytering).	
5. Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen ska tillämpa Malmö stads kompetensbaserade rekryteringsprocess i samtliga rekryteringar.	
6. Rekrytering av kandidater till ledarskapsprogrammet <i>Framtida Ledare</i> ska ske strukturerat, transparent och fritt från diskriminering.	
7. Avdelningen ska under 2018-2019 genomföra en jämställdhetsanalys med fokus på bemötande och stereotypa könsroller.	
8. Tillsvidareanställda undersköterskor ska under 2018-2019 ges möjlighet att genom Komvux Malmö Universitetsholmen studera yrkessvenska med inriktning på omvårdnadsspråk som används i arbetet som undersköterska 2018-2019.	
9. Projektdirektivet heltid som norm, en bemanningsstrategi ska presenteras för nämnden i januari. Direktivet och erforderliga beslut kommer att ligga till grund för förvaltningens fortsatta arbete med heltid som norm.	
10. Vid introduktion av nya medarbetare ska närmsta chef presentera Malmö stads värdegrund och Personalpolicy i enlighet medförvaltningens <i>Checklista för introduktion</i> .	
11. Avdelningen ska arbeta i enlighet med det ramverk som beslutats i Kommunstyrelsen och som tydliggör hur Malmö stad som arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.	
12. Chefer på avdelningen ska delta i centrala utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.	
13. Avdelningen ska genomföra en löneanalys för att förhindra och identifiera osakliga löneskillnader.	
14. Avdelningen ska tillsammans med representanter från övriga avdelningar ta fram och implementera en ny form av introduktion för nya chefer för att skapa förutsättningar för ett gott ledarskap.	
15. Medarbetare som är föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.	
16. Avdelningen ska, i samråd med kommunikationsavdelningen och strategiska utvecklingsavdelningen, samordna förvaltningens arbete kopplat till ramverket för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.	

Rekrytering är en viktig och prioriterad fråga på avdelningen som genomsyrar flera av aktiviteterna i planen. Malmö stads kompetensbaserade rekryteringsprocess ska följas, men det är svårt att kontrollera om så görs. Avdelningen hade för avsikt att anordna egna utbildningar i

kompetensbaserad rekrytering, men eftersom stadskontoret har arrangerat utbildningar har chefer och medarbetare istället uppmuntrats att delta i dem. Avdelningen har sett över möjligheten att använda modul KBR, ett verktyg för diskrimineringsfri rekrytering. Det är däremot inte aktuellt att använda verktyget eftersom det inte har levt upp till förväntningarna. Stadskontoret överväger därför att upphandla ett nytt rekryteringsverktyg. Det finns behov av att se över hur förvaltningen arbetar med rekrytering och vilket stöd chefer behöver i arbetet. Det finns därför funderingar på att skapa en rekryteringsservice för att öka stödet till chefer och för att professionalisera och effektivisera processen, samt säkerställa att rätt kompetens och personer rekryteras.

Rekryteringsprocessen avseende framtida ledare har skett i enlighet med rutiner och ska därmed ha genomförts strukturerat, transparent och fritt från diskriminering. Men avdelningen lyfter samtidigt att det är svårt att säkerställa att det är så. En sökande (man) har ifrågasatt att det var få män med i urvalet men ingen formell anmälan har mottagits. I enlighet med kriterierna för programmet baserades urvalet på kompetens och lämplighet. Förvaltningen tilldelades 7 platser till programmet och mottog 36 ansökningar, varav fyra var män. 24 sökande deltog vid gruppintervjuer varefter sju personer (kvinnor) erbjöds plats i programmet.

Det har inte funnits förutsättningar att påbörja arbetet med jämställdhetsanalys med fokus på bemötande och stereotypa könsroller under 2018. Avdelningen kommer att göra en bedömning om aktiviteten är relevant att prioritera under 2019.

Yrkessvenska har varit ett av flera fokusområden på avdelningen. Det finns behov av att stärka omvårdnadsspråket som används i arbetet. Undersköterskor har och ges därför möjlighet att studera yrkessvenska. Sammanlagt kommer 10 kurser att anordnas med 15 deltagare per kurs. Totalt kommer 150 undersköterskor att få denna möjlighet. Tre kurser är avslutade och kurs fyra är igång. Utbildningen stärker det skriftliga och muntliga språket vilket bidrar till ett gott bemötande av brukare och anhöriga samt att undersköterskor känner sig tryggare och säkrare i sitt arbete. Utvärderingarna från de kursdeltagare som har avslutat utbildningen visar att de är mycket nöjda och att utbildningen har stärkt deras språkkompetens. Bidragande orsaker till det positiva resultatet är att utbildningen skett under arbetstid, att deltagare fått träna sig i att prata, diskutera, lyssna, läsa och skriva med fokus på yrkessvenska och dokumentation samt att varje deltagare fått en individuell plan. Utvärderingar kring effekter för brukare och anhöriga har inte gjorts men dialog pågår kring hur en framtida utvärdering skulle kunna gå till.

Kurserna 5-10 kommer att hållas under 2019 men det har varit svårt att nå ut och få medarbetare att anmäla sig. Bristen på intresseanmälningar beror inte på att det saknas behov utan beror troligen på att det är svårt att nå ut med information i en stor organisation. Satsningen är ett gott exempel och kommunikationsavdelningen gör stora insatser för att sprida information om utbildningarna. En bredare utvärdering av effekter kommer att göras först när flertalet av utbildningarna är genomförda. Utvärderingen kan användas som vägledning i det fortsatta arbetet.

I februari 2018 antog nämnden projektdirektivet *Heltid som norm – en bemanningsstrategi*. Projektdirektivet beskriver förvaltningens arbete med att öka andelen heltidsanställda och heltidsarbetande. Arbetet kommer bedrivas i projektform och pågå under perioden 2018–2021.

En förvaltningsövergripande bemanningsstrategi kommer arbetas fram med riktlinjer och metoder som ska stärka förvaltningens arbete i bemanningsplanering och schemaläggning.







Arbetet kommer ske med stor delaktighet och bygga på tankar och erfarenheter från chefer, medarbetare och fackliga. Önskade effektmål är att öka jämställdheten i arbetslivet, säkerställa personalförsörjningen, öka kvalitet och kontinuitet, minska andelen timavlönade timmar, minska sjukfrånvaron och skapa trygga anställningsförhållanden.

Att öka andelen heltidsanställda är viktigt för kompetensförsörjningen och välfärden. Inom de kommande tio åren kommer välfärdsbehovet öka. Fram till 2027 ökar antalet äldre mer än de som befinner sig i arbetsför ålder. Kostnads- och kompetensgap kommer att uppstå. Om förvaltningen ökar andelen heltidsanställningar och andelen heltidsarbetande medarbetare, minskar rekryteringsbehovet och med det kostnads- och kompetensgapet. Det är också viktigt för kvalitet, kontinuitet och för jämställdheten. Deltidsarbete leder till lägre inkomst, lägre pension, sämre möjligheter att vara ekonomiskt självständig och styra över sitt eget liv. Genom att erbjuda fler heltidsanställningar stärks förvaltningens jämställdhetsarbete och förvaltningen blir en attraktivare arbetsgivare.

Avdelningen har, i samarbete med kommunikationsavdelningen och strategiska utvecklingsavdelningen, samordnat förvaltningens arbete kopplat till ramverket för aktiva åtgärder. Avdelningarna har arbetat gemensamt med att ta fram upplägg för workshopparna i ledningsgrupperna samt med att granska styrdokument. HR-konsulter har lett workshopparna och upplever att de generellt har gått bra, att frågorna uppfattas som väldigt angelägna och att verksamheterna har investerat i arbetet. En arbetsgrupp har granskat totalt 8 styrdokument på de fem områden som finns i 3 kap. 5 § diskrimineringslagen. Förändringar har föreslagits i 3 styrdokument. Samtliga förändringar handlar om att byta ord som kan anses diskriminerande utifrån diskrimineringsgrunderna kön och könsöverskridande identitet eller uttryck.

För att stötta chefer har en process vid introduktion av ny chef samt stödmaterial till ansvarig chef tagits fram. Under 2018 påbörjades även gemensamma introduktionsdagar för nya chefer där de får introduktion från stabsfunktioner. Under året har fem introduktionstillfällen genomförts. Varje tillfälle utvärderas och överlag är deltagarna positiva till introduktionen. Under 2019 kommer chefsintroduktionen att utvecklas ytterligare för att ge bättre förutsättningar för lärande vid introduktionen samt öka kvaliteten i introduktionen som helhet.

3.7 Ekonomiavdelningen

Aktiviteter	Status
1. Medarbetare på avdelningen ska ges möjlighet att delta i kompetenshöjande aktiviteter.	
2. Avdelningen ska ta fram en checklista för tillgängliga lokaler som ska vara ett stöd för lokalsamordnare vid ombyggnad av befintliga lokaler och nybyggnation.	
3. Chefer ska delta i centrala utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.	
4. Avdelningen ska stötta verksamheterna genom att bistå med ekonomisk statistik som kan fungera som underlag vid analyser och granskningar.	
5. Vid introduktion av nya medarbetare ska närmsta chef presentera Malmö stads värdegrund och Personalpolicy i enlighet med förvaltningens <i>checklista för introduktion</i> .	
6. Medarbetare på avdelningen som är föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.	












Ekonomiavdelningen har i huvudsak fokuserat på tillgänglighetsperspektivet under året genom att ta fram en checklista för tillgängliga lokaler som ska vara ett stöd för lokalsamordnare vid ombyggnad av befintliga lokaler och nybyggnation. Checklistan är framtagen och kommer fortsättningsvis att vara ett levande dokument för att på bästa sätt fungera som stöd för lokalsamordnare.

Arbetet med tillgänglighet och att ta fram en checklista har varit utmanande och hänger samman med kompetens, ambitioner, budget, behov av och önskemål om stadsövergripande riktlinjer. Det är ett komplext område och avdelningen anser sig inte ha tillräcklig kunskap. Samarbeten med andra förvaltningar har initierats men utan framgång. Det anses vara ett bekymmer att frågan om tillgänglighet inte hanteras av stadskontoret (eller annan lämplig förvaltning) och att det därmed saknas kommunövergripande riktlinjer. Det innebär i praktiken att förvaltningar i Malmö stad har olika krav på tillgänglighet, vilket exempelvis kan påverka möjligheten till hyresavtal för lokaler. Sammantaget anser avdelningen att checklistan kommer att vara ett stöd i arbetet.

Medarbetare på avdelningen ges möjlighet att delta i kompetenshöjande aktiviteter och utbildningar. Avdelningen är dock medveten om att chefer i större utsträckning bör uppmuntra medarbetare att delta. Det kan ibland upplevas som att kunskapshöjande aktiviteter inom mänskliga rättighetsområdet inte berör avdelningen och att chefer därför måste uppmärksamma detta mer.

Avdelningen har möjlighet att vid förfrågan stötta verksamheterna och bistå med ekonomisk statistik som kan fungera som underlag vid analyser och granskningar. Däremot har ingen verksamhet efterfrågat avdelningens stöd.

3.8 Strategiska utvecklingsavdelningen

Aktiviteter	Status
1. Medarbetare på avdelningen är kontaktperson gentemot stadskontoret avseende jämställdhet, antidiskriminering och barnrätt och deltar i det Malmö stad övergripande nätverket.	
2. Medarbetare på avdelningen är kontaktperson gentemot stadskontoret avseende arbetet med mottagande och integration av flyktingar och ingår i arbetsprocesser kopplat till arbetet.	
3. Medarbetare på avdelningen ingår i styrgruppen för projektet äldre och sexualitet och säkerställer ett strategiskt samarbete med arbetsmarknad och socialförvaltningen vad gäller sexuell hälsa för äldre.	
4. Utbildare på avdelningen ska integrera ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i internutbildningar.	
5. Medarbetare på avdelningen ska bygga upp och samordna ett nätverk för förvaltningens jämställdhetsambassadörer.	
6. Avdelningen ska stötta avdelning för ordinärt boende i framtagande av stödmaterial inom mänskliga rättighetsområdet som chefer kan använda i sina arbetsgrupper.	
7. Avdelningen ska samla och tillgängliggöra information, tips, stöd och verktyg inom mänskliga rättighetsområdet på förvaltningens sidor på intranät Komin.	
8. Avdelningen ska undersöka kunskapsläget gällande framgångsfaktorer för att kvalitetssäkra läkemedelsutbildning för personer som inte har svenska som första språk.	
9. Chefer på avdelningen ska delta i centrala utbildningsinsatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.	
10. Vid introduktion av nya medarbetare ska närmsta chef presentera Malmö stads värdegrund och Personalpolicy i enlighet med förvaltningens <i>checklista för introduktion</i> .	
11. Medarbetare på avdelningen som är föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal samt möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.	

Avdelningen har ett uppdrag att samordna det förvaltningsövergripande arbetet med mänskliga rättigheter och bidra till förvaltningens totala utveckling och måluppfyllelse. Avdelningen har varit delaktig i de insatser som nämns i avsittet gemensamma aktiviteter. Utöver det har samordning skett genom att i dialog med avdelningarna stötta genomförandet av aktiviteterna samt följa upp arbetet. Stöttning har exempelvis skett genom kunskapshöjande insatser, omvärldsbevakning, tips och administrativt stöd vid ansökningar och förfrågningar samt genom att utföra och analysera måltidsobservationer. Samarbete har också skett med HR-avdelningen och kommunikationsavdelningen vad gäller arbetet med aktiva åtgärder. Dels genom att planera för och ta fram upplägg för workshopparna som har hållits i förvaltningens ledningsgrupper samt genom att granska styrdokument utifrån det av stadskontoret framtagna ramverk för aktiva åtgärder.

Samverkan sker också med andra förvaltningar genom nätverk och arbetsgrupper vilket bidrar till erfarenhetsutbyte, ökad kunskap och framtagande av rutiner och arbetsmetoder. Exempelvis så har samarbete med arbetsmarknads- och socialförvaltningen resulterat i att ett koncept för kunskapsspridning om sexuell hälsa tagits fram och testats. Möjligheter till erfarenhetsutbyte och ökad kunskap har skapats genom det förvaltningsövergripande nätverket för jämställdhet, antidiskriminering och barnrätt samt genom stadskontorets förstudie avseende hur arbetet mot segregation kan förstärkas. Medarbetare på avdelningen har tillsammans med representanter från avdelningen för hälsa och förebyggande deltagit i förstudien som har inkluderat lärandelabb under fyra halvdagar tillsammans med andra förvaltningar, föreningar, ideella organisationer och Malmö universitet.