



Datum

2023-05-16

Vår referens

Åse Nielsen-Buttrup

HR-specialist

ase.nielsen-buttrup@malmo.se

## Tjänsteskrivelse

### **Motion av Stefana Hoti (MP) och Janne Grönholm (MP) om att göra Malmö stad till en diskrimineringsfri arbetsgivare STK-2022-103**

#### **Sammanfattning**

Kommunfullmäktige har mottagit en motion från Stefana Hoti (MP) och Janne Grönholm (MP) där det föreslås att kommunfullmäktige uppdrar kommunstyrelsen att genomföra en undersökning bland stadens medarbetare som identifierar sig som HBTQIA+, kring huruvida Malmö stads arbetsplatser är inkluderande och diskrimineringsfria.

#### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige avslår motion av Stefana Hoti (MP) och Janne Grönholm (MP) om att genomföra en undersökning kring vilken grad Malmö stad är en inkluderande och diskrimineringsfri arbetsgivare för personer som identifierar sig som HBTQIA+.

#### **Beslutsunderlag**

- Motion av Stefana Hoti (MP) och Janne Grönholm (MP) om att göra Malmö stad till en diskrimineringsfri arbetsgivare
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 230522 Motion av Stefana Hoti (MP) och Janne Grönholm (MP) om att göra Malmö stad till en diskrimineringsfri arbetsgivare

#### **Beslutsplanering**

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2023-05-22

Kommunstyrelsen 2023-06-07

Kommunfullmäktige 2023-06-21

#### **Beslutet skickas till**

Motionärerna

#### **Ärendet**

Stefana Hoti (MP) och Janne Grönholm (MP) har inkommit med en motion till kommunfullmäktige i vilken det föreslås att kommunfullmäktige uppdrar kommunstyrelsen att genomföra en undersökning kring huruvida Malmö stads arbetsplatser är inkluderande och diskrimineringsfria för HBTQIA+ -personer.

Malmö stad är Malmöns största arbetsgivare. Att Malmö stad har diskrimineringsfria arbetsplatser är en förutsättning för att Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare. År 2016 genomförde Malmö stad en undersökning kring öppenhet på tre förvaltningar. Det var frivilligt att delta och svar kunde lämnas anonymt. Målet med undersökningen 2016 var att höja kunskapsnivån kring HBTQIA+ -personernas förutsättningar och vardag på Malmö stads arbetsplatser, och bidra till mer inkluderade arbetsplatser.

Motionärerna anser att det är dags att göra en ny undersökning för att få en lägesbild kring till vilken grad Malmö stad är en inkluderande och diskrimineringsfri arbetsgivare för personer som identifierar sig som HBTQIA+.

### **Bakgrund**

Alla Malmö stads arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och mångfald, respekt för varje individ och en insikt om att alla människors lika värde skapar ett bra arbetsklimat. Malmö stad vill vara en bra arbetsgivare som är fri från diskriminering. Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivare ett ansvar att förebygga och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund genom Aktiva åtgärder. Arbetet med Aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren ska genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg: *undersöka, analysera, åtgärda och följa upp/utvärdera*. Malmö stad har ett ramverk för arbetet med Aktiva åtgärder. Förutom det förebyggande arbetet som Malmö stad arbetar med genom ramverket kommer Malmö stad att under 2023 påbörja ett arbete med att ökat fokus på inkludering, jämställdhet och mångfald. Syftet är att göra en förflyttning så att Malmö stads organisation i högre grad ska spegla malmöbornas skilda erfarenheter och bakgrunder oavsett diskrimineringsgrund. En del i detta arbete kommer vara att inkludera medarbetarna i arbetet med Aktiva åtgärder. Malmö stad har även arbetat med kompetensbaserad rekrytering och tagit bort det personliga brevet med syftet att ha en inkluderande och diskrimineringsfri rekryteringsprocess. Vidare arbetar Malmö stad med att utveckla chefsförsörjningsprocessen inom en rad olika delområden där ökad inkludering är en strategisk del i arbetet.

Malmö stad har gjort ett strategiskt ställningstagande och tagit fram ett nytt koncept för medarbetarenkät, vilket kommer ge möjlighet till både förarbete inför och uppföljning av staden arbeten för att vara en diskrimineringsfri arbetsgivare och med ökad inkludering. Utifrån Aktiva åtgärder kommer det nya konceptet för medarbetarenkäten möjliggöra undersökning av diskriminering på arbetsplatserna. Medarbetarenkäten kommer bestå av olika moduler med frågor. En modul kommer innehålla bakgrundsfrågor där kön är en fråga, här kommer alternativen att man inte identifierar sig efter kön samt att man inte vill ange sitt kön vara alternativ. Detta tillsammans med olika moduler som innehåller ämnesfrågor, såsom inom diskriminering, inkludering och arbetsmiljö, ger en bra grund för att arbeta vidare med området såväl i förvaltningarna som i Malmö stad som helhet.

Med bakgrund av ovan redovisade arbeten är stadskontorets förslag att kommunfullmäktige beslutar att motionen ska avslås.

### **Ansvariga**

Johanna Juhlin HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör