



Datum
2019-05-22
Vår referens
Hanna Ågren
HR-specialist
hanna.agren@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Återrapportering av Malmö stads ramverk för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen STK-2019-797

Sammanfattning

Mot bakgrund av ny lagstiftning beslutade kommunfullmäktige 26 januari 2017 att Plan för jämställd personalpolitik upphör och inte kommer att revideras. Vidare beslutade kommunstyrelsen att stadskontoret under 2017 skulle ta fram ett förslag på ramverk för hur Malmö stad som arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Stadskontoret fick i uppdrag att följa upp hur ramverket fungerar senast 31 december 2019 samt att en delrapport lämnas till personalberedningen i december 2018.

Malmö stad tog under 2017 fram och implementerade ett kommunövergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder. Ramverket genomfördes för första gången under 2018. Samtliga ledningsgrupper i Malmö stad, på alla nivåer, har genomfört workshoppar och ett antal risker för eventuell diskriminering har identifierats.

En granskning av Malmö stads HR-processer samt styrdokument och riktlinjer har genomförts där ett fåtal risker för eventuell diskriminering identifierades. Ett viktigt syfte med ramverket är att dialogen i workshopparna bidrar till ökad kunskap bland chefer i Malmö stad avseende diskrimineringsområdet. Malmö stads ramverk och arbetssätt med aktiva åtgärder har efter genomförandet utvärderats för att fastställa det framtida arbetet och metod med aktiva åtgärder. Utvärderingen är gjord på förvaltningsnivå.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Kommunstyrelsen godkänner återrapporteringen om arbetet med Malmö stads ramverk för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.
2. Kommunstyrelsen godkänner återrapporteringen för utvärdering av ramverk.
3. Kommunstyrelsen lägger återrapporteringarna till handlingarna.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse KSAU 190603 Återrapportering av Malmö stads ramverk för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen
- Aktiva åtgärder - malmö stad
- Aktiva åtgärder - Utvärdering av ramverk Malmö stad

- Checklista för granskning av HR-processer
- Checklista för granskning av styrdokument
- Ramverk Aktiva åtgärder
- Workshop

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2019-06-03

Kommunstyrelsen 2019-06-11

Beslutet skickas till

HR-strategiska avdelningen

Ärendet

Malmö stad implementerade sitt ramverk för aktiva åtgärder 1 januari 2018. Ramverket består av fyra olika delar:

1. Årlig workshop i alla ledningsgrupper i Malmö stad
2. Granskning av HR-processer
3. Granskning av kommunövergripande styrdokument och riktlinjer
4. Granskning av förvaltningsspecifika riktlinjer och styrdokument

Resultatet för arbetet med aktiva åtgärder 2018 i Malmö stad har sammanställts på kommunövergripande nivå. Ramverket har även utvärderats.

Identifierade risker och åtgärder

Identifierade risker och åtgärder i förvaltningarna är klassificerade utifrån arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Arbetsförhållanden

Området arbetsförhållande innefattar så väl fysisk- som psykosocial arbetsmiljö. I den fysiska arbetsmiljön har förvaltningarna identifierat risker kopplade till lokaler och funktionsnedsättning, svårigheter att hitta på grund av otydlig skyltning och kontorslandskap i relation till funktionsnedsättning.

I den psykosociala arbetsmiljön handlar de identifierade riskerna om jargong, bemötande och attityder, avsaknad av ett öppet klimat, okända normer, frånvarande chefer, olika förutsättningar för medverkan vid viktiga möten. Utöver detta lyfter även ett par förvaltningar bristande kunskap om det förebyggande och främjande arbetet med aktiva åtgärder som en risk.

Bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor

Förvaltningarna har identifierat risker kopplat till lönesättning utifrån att föräldralediga, sjukskrivna och medarbetare som har vård av barn kan påverkas negativt i löneutvecklingen. Faktorer som kön och ålder tydliggörs också som risker, där risken för att män får högre lön för att de underrepresenterade framhålls. Vidare har en förvaltning identifierat att vissa verksamheter saknar lokala lönekriterier medan en annan förvaltning identifierat en eventuell risk för att värderingar omedvetet styr vid lönesättning.

Rekrytering och befordran

Inom området rekrytering och befordran har risker kopplat till rekryteringsprocessen identifierats. Det handlar om risk för köns- och åldersdiskriminering när chefen vill balansera en personalgrupp, att chefer inte utgår från samma frågeställningar vid intervjuer, godtyckliga bedömningar av svenska språket, normer och fördomar hos den som rekryterar, bristande kunskaper i rekryteringsprocessen, obefogade krav på till exempel språkkompetens eller högskoleutbildning, olikheter i bemötande och referenstagning.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Förvaltningarna har identifierat risker för att äldre medarbetare kan gå miste om utvecklingsmöjligheter med hänvisning till att de inte har så många år kvar i arbetslivet. Det framförs vidare att de som ofta uttrycker att de vill gå på utbildningar i större utsträckning får gå.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Flera förvaltningar har identifierat en problematik med att föräldralediga kan glömmas bort vid viktiga möten eller förmedling av information. Även vid kompetensutveckling finns risk för att föräldralediga medarbetare inte finns med i åtanke i samma utsträckning. Vidare lyfts att det kan vara svårt för medarbetaren att känna att det finns möjlighet att gå ner i arbetstid och arbeta deltid.

Planerade åtgärder finns till samtliga identifierade risker inom de fem områdena varav en del är planerade att genomföras och en del är pågående.

Granskning av styrdokument och riktlinjer samt Malmö stads HR-processer

På kommunövergripande och förvaltningsnivå har samtliga styrdokument kopplade till arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbete och föräldraskap och riktlinjer blivit granskade. Detta har lett till vissa språkliga förändringar, till exempel har begreppet tjänsteman ändrats till tjänsteperson och han/hon till hen eller arbetstagare.

Malmö stads nio HR-processer har granskats utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Varje processgrupp har planerat och lagt upp arbetet utifrån processens behov och förutsättningar. Inga diskriminerande strukturer har identifierats men det har bland annat framkommit ett behov av att förtydliga vikten av medarbetares möjlighet att medverka vid viktiga möten så som arbetsplatsträffar. Vidare har det identifierats en risk för att valet av namn i e-learningfilmer kan visa på en norm utifrån etnicitet och kön som i sin tur kan bidra till exkludering.

Utvärdering av Malmö stads ramverk för aktiva åtgärder

En utvärdering av Malmö stads ramverk för aktiva åtgärder har genomförts där varje förvaltning har fått svara på nio frågor. Frågorna är besvarade på förvaltningsnivå och är en sammanställning av förvaltningens ledningsgruppers bild av arbetet med aktiva åtgärder.

Överlag anser förvaltningarna att syftet med aktiva åtgärder är tydligt och informationen från förvaltningarna har varit tillräcklig och tydlig, även om någon förvaltning svarat att de delvis stämmer. De flesta anser även att de har tillräckligt med kunskap för att arbeta med aktiva åtgärder.

Det är spritt för en del förvaltningar hur de ser på tydligheten kring hur de ska arbeta vidare med aktiva åtgärder. Det handlar bland annat om huruvida nuvarande ramverk ska fortsätta att gälla eller ej. Förvaltningarna ser olika på frågan kring hur dialogen i workshoparna bidrar till att förebygga diskriminering eller ej och det som framkommer för den mer tveksamma förvaltningen är att ledningsgrupperna genomfört workshoparna på olika sätt. Förvaltningen har för avsikt att organisera hanteringen av workshoparna nästa år och få en gemensam struktur.

Dialogen och materialet kopplat till workshoparna och granskningarna har överlag fungerat väl. På frågan om Malmö stads ramverk för aktiva åtgärder är ett bra sätt att arbeta vidare på svarar två instämmer helt, en instämmer till stor del, fem instämmer och sex instämmer delvis. Ingen förvaltning har svarat att det inte instämmer alls.

De identifierade åtgärderna och riskerna som identifierats samt utvärderingen av ramverket visar på kvalitét i arbetet med det förebyggande och främjande arbetet för allas lika rättigheter och möjligheter. Kommunstyrelsen föreslås därför godkänna rapporten om Malmö stads ramverk och att arbetet ska fortsätta utifrån beslutat ramverk.

Ansvariga

Carina Tempel HR-direktör

Eva Marie Tancred Utvecklingssekreterare

Andreas Norbrant Stadsdirektör