

Aktiva åtgärder 2020

Tekniska nämnden

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Inledning	4
Sammanfattning	5
Identifierade risker och åtgärder	7
Arbetsförhållanden	7
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	7
Rekrytering och befordran.....	7
Granskning av styrdokument och riktlinjer	9
Uppföljning av styrdokument och riktlinjer	9

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

Sammanställningen och handlingsplanen 2021 nedan är baserad på de identifierade risker och åtgärder som vi diskuterade på våra workshops i ledningsgrupperna. HR har sedan sammanställt handlingsplanen som har tagits upp i förvaltningsrådet.

1. Arbetsförhållanden

Över lag upplever ledningsgrupperna att det finns en god kunskap om de sju diskrimineringsgrunderna på arbetsplatsen. Vi kommer att fortsätta med arbetet med vårens/höstens fråga även under 2021, där vi tillsammans på APT får chansen att utveckla våra tankar kring de sju diskrimineringsgrunderna.

Som både chef och medarbetare är det viktigt att säga till så fort en hör något eller uppfattar att något kan upplevas som diskriminerande, i alla sammanhang.

2. Lön och andra anställningsvillkor

Malmö stad arbetar för att minska löneskillnaderna mellan likvärdiga yrken. I vår organisation ska kvinnors och mäns löne- och anställningsvillkor vara likvärdiga. Genomgående upplevs att lönesättningen på förvaltningen är diskrimineringsfri. Lönekriterierna som implementerats är ett viktigt verktyg för en diskrimineringsfri löneöversyn.

3. Rekrytering och befordran

I varje rekryteringsprocess arbetar vi med kompetensbaserad rekrytering vilket innebär att vi på ett strukturerat sätt använder kravprofilen som utgångspunkt och därmed säkerställer ett diskrimineringsfritt urval. Vi har som rutin att både HR-konsult och chef är involverade i urval och intervju. Många chefer har i diskussionen efterfrågat ett behov av att kunna validera potentiella medarbetares utländska arbetslivserfarenhet, något vi identifierat i handlingsplanen.

4. Utbildning och kompetensutveckling





Upplevelsen är att alla har samma möjligheter att kompetensutveckla sig i förhållande till diskrimineringsgrunderna. Det viktiga är att vi har forum att fånga upp behov och önskemål och det har vi i form av medarbetarsamtal. En del avdelningar lyfte även att de tar upp det löpande under året på sina APT:er.

5. Kombinera arbete och föräldraskap



Över lag en god möjlighet att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Förvaltningen erbjuder flexitid och rätt att gå ner i arbetstid. Det är av vikt att det finns ett bra back-up-system i förhållande till VAB och annan frånvaro kopplat hur chefen kan omstrukturera och planera på bästa sätt för verksamheten. På vissa enheter upplever cheferna att det kan vara en viss negativ jargong kopplat till VAB. Förslag att vårens fråga tar upp detta ämne.

Identifierade risker och åtgärder



Arbetsförhållanden

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Negativ jargong och bemötande. Konsekvens Medarbetare kan känna sig utanför eller kränkta vilket i sin tur kan leda till samarbetsproblem och misstrivsel.	Samarbete med kulturgruppen om halvdagsprogram för samtliga medarbetare med tema, värdegrund, normkritik och bemötande.	 Pågående	2019-12-31
	APT-material Jargong	 Genomförd	2019-06-30
	Tema under året kring en eller flera diskrimineringsgrunder. Det kan t ex vara föreläsning, workshops på APT eller artiklar på Komin.	 Genomförd	2020-12-31
	Fortsätta med vårens/höstens fråga – på olika teman kopplade till mångfald och inkludering och de fem områdena inom aktiva åtgärder.	 Planerad	2021-12-31

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Lönekritierier Konsekvens Kan finnas risk för att låta andra faktorer påverka än individuell prestation eftersom det inte finns några gemensamma lönekriterier för FGK än.	Ta fram gemensamma lönekriterier.	 Genomförd	2019-06-30
	Nya lönekriterier implementeras	 Genomförd	2019-11-12

Rekrytering och befordran

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Språkkrav i rekryteringsannonser Konsekvens Potentiella kandidater med bra kompetens söker sig inte till oss pga språkkravet.	Noga tänka genom vilka tjänster där språket är ett avgörande krav.	 Pågående	2021-12-31
Opåttäckthet vid rekrytering Konsekvens Att vi inte är tillräckligt objektiva i våra bedömningar när vi gör urval	Avidentifiera ansökningshandlingar, 10 st under året. Använda testning i högre utsträckning. Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering.	 Pågående	2020-12-31

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Risk för opartisk rekrytering</p> <p>Konsekvens Svårigheter att översätta arbetslivserfarenheter från andra länder, gör att vi riskerar att missa potentiella kandidater för att vi inte har kunskap att översätta deras meriter på ett bra sätt.</p>	<p>Bli bättre på att validera kompetens och utbildningar från andra länder</p>	<p>■ Planerad</p>	<p>2021-12-31</p>

Granskning av styrdokument och riktlinjer

Uppföljning av styrdokument och riktlinjer

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