

Aktiva åtgärder 2021

Tekniska nämnden

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Inledning	4
Sammanfattning	6
Identifierade risker och åtgärder	8
Arbetsförhållanden	8
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	8
Rekrytering och befordran	8
Granskning av styrdokument och riktlinjer	10
Uppföljning av styrdokument och riktlinjer	10

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 (besträffning). 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.

Löpande insatser som görs i förvaltningen

Likagruppen

Förvaltningen har under 2021 startat en likagrupp. Gruppens syfte och uppdrag:

Syftet med likagruppens arbete är att höja medvetenheten om frågor rörande mångfald, jämställdhet och inkludering hos chefer och medarbetare för att motverka diskriminering. Detta ska göras genom att ta fram förslag och verktyg hur förvaltningen ska arbeta med dessa frågor med syfte att skapa en inkluderande arbetskultur. Gruppen ska fungera som en plattform för erfarenhetsutbyte och ska verka för spridning av goda exempel. Uppdraget för gruppen är kopplat till det interna arbetet på förvaltningen.

Likagruppen har under våren stöttat avdelningarna i deras arbete med att utbilda i HBTQIA+, ett Malmö stad-gemensamt arbete med fokus på normer och normbrytande. Likagruppen har också tagit fram APT-material för det fortsatta arbetet med frågor kring mångfald och inkludering, något som kommer att genomföras under första delen av 2022.

Arbetsförhållande

- Vid introduktion av nyanställda går vi igenom hur vi som förvaltning och Malmö stad arbetar med jämställdhet och mångfaldsfrågor. Vi pratar bland annat om aktiva åtgärder, kompetensbaserad rekrytering, lönekartläggning och likagruppen.
- Årliga APT-diskussioner om kränkande särbehandling och övriga arbetsmiljöpolicies genomförs.

Lön och andra anställningsvillkor

- Förvaltningen genomför årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

- Medarbetarsamtalen innehåller dialog kring behov av utbildning och andra kompetensutvecklingsinsatser.

- Vid introduktion av nyanställda tar vi upp den enskilda medarbetarens ansvar och möjlighet att påverka sin kompetensutveckling.

Rekrytering och befordran

- I Malmö stad finns det två beslutade rekryteringsprocesser, en för medarbetare och en för chef. Processerna är kompetensbaserade vilket innebär att rekryteringen utgår från den kravprofil med definierade kompetensbehov som rekryterande chef har fastställt för den vakanta tjänsten utifrån verksamhetens behov. När rekryteringen utgår från kompetensbehov skapar vi goda förutsättningar för en diskrimineringsfri rekrytering och underlättar för oss att rekrytera rätt person för tjänsten.
- Inför varje rekryteringsprocess förs en dialog om eventuella språkrav.

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

- Flextidsavtal vilket möjliggör att anställda, inom vissa givna ramar, ges möjlighet att påverka och planera längden på arbetspassen dag för dag.
- Löpande dialoger om förläggning av möten så att det möjliggör att förena arbete med föräldraskap i samband med uppföljning av flexitidsöverenskommelsen.
- Lagstadgad rätt att gå ner i arbetstid.
- Malmö stad-specifika förmåner som partiell föräldraledighet upp till barnet fyller 12 år, rätt till ledighet tills att barnet är 3 år, och föräldrapenningtillägg.
- Riktlinjer för önskad tjänstgöringsgrad

Sammanfattning

Sammanställningen nedan är baserad på de identifierade risker och åtgärder som diskuterades på våra workshops i ledningsgrupperna.

1. Arbetsförhållanden

Ledningsgrupperna tycker överlag att vår arbetsplats är öppen och att det finns en god kunskap om de sju diskrimineringsgrunderna. Det togs upp på flera workshops att vi är en homogen chefsgrupp vilket skulle kunna innebära att chefer missar situationer eller händelser som upplevs som diskriminerande.

Det kan finnas risker med jargonger, t ex i informella möten. Både chefer och medarbetare har ett ansvar att säga till när någon hör eller uppfattar att jargongen kan upplevas som diskriminerande, i alla sammanhang.

Åtgärder

Dialog om jargong och bemötande samt kompetenshöjande insatser kopplat till lagar, regler och rutiner på arbetsplatsträffarna i syfte att främja ett öppet och inkluderande klimat.

2. Lön och andra anställningsvillkor

Ledningsgrupperna fick ta ställning till vilka risker de såg som störst kopplat till lön och valde mellan:

- Vid nylönesättning
- Vid löneöversyn
- Vid tillämpning av styrdokument och rutiner
- Vid tillämpning av lönekriterier

Två av grupperna tyckte det var störst risk för diskriminering vid nylönesättning. En grupp tyckte vid löneöversyn och en grupp tyckte vid tillämpning av lönekriterierna. Cheferna uttryckte behov av mer dialog i chefsgruppen kring lönesättningsarbetet.

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.

Åtgärder

Dialog och kompetenshöjande insatser för chefsgruppen kring lönesättning.

3. Rekrytering och befordran

Cheferna tycker överlag att vår kompetensbaserade rekryteringsprocess fungerar bra. Cheferna

efterfrågade ett behov av att kunna validera potentiella medarbetares utländska utbildning. Grupperna hade också en dialog om att det kan finnas risk att man slentrianmässigt sätter samma krav t ex vad gäller språkkunskaper eller krav på körkort utan att relaterade det till arbetets innehåll vilket kan riskera att bli diskriminerande.

Malmö stads rekryteringar ska vara fria från diskriminering. 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.

Åtgärder

Värdera språkkrav vid upprättande av kravprofiler i samband med rekrytering.

4. Utbildning och kompetensutveckling

Cheferna i ledningsgrupperna är samstämmiga i frågan att de upplever att alla har samma möjligheter till kompetensutveckling i sitt arbete. Genom de årliga medarbetarsamtalen och löpande avstämningar mellan chef och medarbetare förs dialoger om behoven. Några avdelningar lyfte även att kompetensutveckling är på agendan på arbetsplatsträffarna.

Åtgärder

Som en aktivitet i förvaltningens kompetensförsörjningsplan ska förvaltningen ta fram process för kompetens- och erfarenhetsöverföring.






5. Kombinera arbete och föräldraskap

Överlag är uppfattningen att vi har en god möjlighet att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Förvaltningen erbjuder arbetstid som är flexibel och rätt att gå ner i arbetstid. Dialog fördes om vikten av att förlägga möten och arbetsplatsträffar med hänsyn till vårdnadshavares behov.




Det kan finnas risker med jargonger i samband med vård av sjukt barn. Både chefer och medarbetare har ett ansvar att säga till när någon hör eller uppfattar att jargongen kan upplevas som diskriminerande, i alla sammanhang.

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
Negativ jargong och bemötande Konsekvens Medarbetare kan känna otrivsel vilket i sin tur kan leda till samarbetsproblem och arbetsmiljöproblem	Dialog om jargong och bemötande samt kompetenshöjande insatser på arbetsplatsträffarna.	 Planerad	2022-12-31

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
Diskriminering vid lönesättning Konsekvens Att det kan uppstå osakliga löneskillnader	Dialog och kompetenshöjande insatser för chefsgruppen kring lönesättning.	 Planerad	2022-12-31

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
Opårtiskhet vid rekrytering Konsekvens	Aidentifiera ansökningshandlingar, 10 st under året. Använda testning i högre utsträckning. Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering.	 Pågående	2020-12-31

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Att vi inte är tillräckligt objektiva i våra bedömningar när vi gör urval			
Risk för opartisk rekrytering 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.	Bli bättre på att validera kompetens och utbildningar från andra länder	 Planerad	2022-12-31
För hög nivå på språkkunskaper i annonser (risk för indirekt diskriminering om språkraven är för höga i förhållande till vad som krävs för tjänsten) Konsekvens Potentiella kandidater söker inte våra utannonserade tjänster.	Värdera språkrav vid upprättande av kravprofiler i samband med rekrytering.	 Pågående	2022-12-31

Granskning av styrdokument och riktlinjer

Uppföljning av styrdokument och riktlinjer

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