

Aktiva åtgärder 2022

Tekniska nämnden

Innehållsförteckning

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

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.

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.	 Genomförd	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.	 Genomförd	2022-12-31
	HR tar fram material till APT-material där fokus ligger på bemötande.	 Planerad	2023-12-31

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.	 Genomförd	2022-12-31

Rekrytering och befordran

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
<p>Språkkrav i rekryteringsannonser</p> <p>Konsekvens Potentiella kandidater med bra kompetens söker sig inte till oss pga språkkravet.</p>	<p>Noga tänka genom vilka tjänster där språket är ett avgörande krav.</p>	<p> Pågående</p>	2021-12-31
<p>Opartiskhet vid rekrytering</p> <p>Konsekvens Att vi inte är tillräckligt objektiva i våra bedömningar när vi gör urval</p>	<p>Aidentifiera ansökningshandlingar, 10 st under året. Använda testning i högre utsträckning. Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering.</p>	<p> Pågående</p>	2020-12-31
<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> Genomförd</p>	2022-12-31
<p>För hög nivå på språkkunskaper i annonser (risk för indirekt diskriminering om språkkraven är för höga i förhållande till vad som krävs för tjänsten)</p> <p>Konsekvens Potentiella kandidater söker inte våra utannonserade tjänster.</p>	<p>Värdera språkkrav vid upprättande av kravprofiler i samband med rekrytering.</p>	<p> Pågående</p>	2023-12-31

Granskning av styrdokument och riktlinjer

Uppföljning av styrdokument och riktlinjer

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