

Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen 2024

Bakgrund

Fastighets- och gatukontoret vill vara en trygg och bra arbetsgivare fri från diskriminering. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Detta arbete kallas aktiva åtgärder.

Arbetet med aktiva åtgärder ska motverka diskriminering och innebär att arbetsgivaren ska:

- genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp/utvärdera) inom följande fem områden, där vi på var och ett område ska betänka de sju diskrimineringsgrunderna. De fem områdena är:
 - arbetsförhållanden
 - lön och andra anställningsvillkor
 - rekrytering och befordran
 - utbildning och övrig kompetensutveckling
 - möjligheter att förena arbete med föräldraskap.
- främja en jämn könsfördelning – även på ledande positioner.
- ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- genomföra årliga lönekartläggningar.

Arbetet innebär att vi som arbetsgivare ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg. I år genomförs en uppföljning av 2024 års handlingsplan i stället för den årliga workshopen som brukar genomföras med chefer och skyddsombud.

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3

I november 2023 har chefer från de olika ledningsgrupperna tillsammans med skyddsombud och HR-konsulter genomfört workshop utifrån Malmö-stad-gemensamt material. Varje område innefattade frågor, det fanns både flervälsfrågor och fritextmöjligheter. Workshopen tog sikte på attityder och normer i den egna verksamheten för att kunna identifiera strukturella risker för diskriminering eller repressalier.

Löpande insatser som görs i förvaltningen

Arbetsförhållande

- Årliga APT-diskussioner om kränkande särbehandling och övriga arbetsmiljöpolicys genomförs.
- Årliga APT-material om jargong och inkludering.

Lön och andra anställningsvillkor

- Förvaltningen genomför årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.
- Lönekriterierna är grunden för bedömningen i löneöversynen.
- HR medverkar och stöttar cheferna vid nylönesättning.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

- Medarbetarsamtalen innehåller dialog kring behov av utbildning och andra kompetensutvecklingsinsatser.
- Kompetenskartläggning har genomförts där behov funnits.

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.
- Vid utvalda tjänster, bl a alla chefsrekryteringar, kompletteras urvalsprocessen med validerade testverktyg.
- Inför varje rekryteringsprocess förs en dialog om eventuella språkkrav.

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 flextidsöverenskommelsen.
- 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
- Distansavtal för förvaltningen möjliggör upp till två dagars arbete från annan plats, vilket underlättar för många föräldrar.

Handlingsplan aktiva åtgärder mot diskriminering - 2024

Risk	Konsekvens	Åtgärd	Ansvarig	Klart
Negativt och icke öppet arbetsklimat	Medarbetare kan känna att man inte trivs vilket i sin tur kan leda till samarbetsproblem och arbetsmiljöproblem	Dialog om jargong och bemötande via stadens utbildning om mångfald, inkludering och normer.	Chefer och HR	31/12 2024
För hög nivå på språkkunskaper i annonser (risk för indirekt diskriminering om språkraven är för höga i förhållande till vad som krävs för tjänsten)	Potentiella kandidater söker inte våra utannonserade tjänster.	Värdera språkrav löpande vid upprättande av kravprofiler i samband med rekrytering.	HR och rekryterande chef	31/12 2024
Förväntan att arbeta trots VAB	Det kan upplevas som att organisationen riggas för att föräldrar förväntas arbeta hemifrån vid VAB.	Närvarande ledarskap och öppen dialog. Stärka cheferna genom förvaltningens chefs- och ledarutvecklingsplan	Chefer	31/12 2024

Uppföljning handlingsplan 2024

Risk 1 - Negativt och icke öppet arbetsklimat

Workshopsmaterial ska ha genomförts under vår 2024 i alla arbetsgrupper på förvaltningen. Cheferna har fått information och instruktion via förvaltningens årshjul. Återkoppling vi fått från chefernas ledningsgrupper är att dialogerna varit givande och fungerat mycket bra som utgångspunkt. Dock ser vi att vi är relativt homogena vilket medför att inte alla aspekter kommer upp i diskussionerna.

Förvaltningen arbetar månadsvis, sedan 2020, med pulsmätning kring arbetsmiljö. Detta tas löpande upp för dialog både på APT och i samverkan. Genom arbetssättet minskar vi risken för negativt och icke öppet arbetsklimat.

Risk 2 - För hög nivå på språkkunskaper i annonser (risk för indirekt diskriminering om språkraven är för höga i förhållande till vad som krävs för tjänsten)

Språkrav värderas löpande vid upprättande av kravprofiler i samband med rekrytering.

Risk 3 - Förväntan att arbeta trots VAB

Närvarande ledarskap och öppen dialog. Stärka cheferna genom förvaltningens chefs- och ledarutvecklingsplan. Vi har haft uppföljning i chefsgrupp och dialogen rörde hur viktigt det är med en tät dialog och att vara tydlig med sina förväntningar. Alla chefer tar upp att de inte förväntar sig att medarbetarna ska arbeta när de vabbar, och att det är medarbetaren själv som styr sitt arbete och när.