

Arbetsplatser fria från trakasserier

I målområdet finns följande effektmål formulerat:

“Alla medarbetare i Malmö stad ska känna till de regler, handlingsplaner och rutiner som finns på arbetsplatsen kring trakasserier och vad man ska göra om någon utsätts för det.”

Det gemensamma åtagandet kopplat till detta mål är att stadskontoret och förvaltningarna tillsammans ska ta fram förslag till gemensamma riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier. Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutade att anta gemensamma riktlinjer och rutiner som började gälla den 1 juli 2014. Förvaltningarna har i sin uppföljning beskrivit hur implementeringsarbetet har pågått under 2015. Stadskontoret har tagit fram stödmaterial som flera förvaltningar har använt vid arbetsplatsträffar och i ledningsgrupper.

Chefer från flera förvaltningar, däribland fritidsförvaltningen, serviceförvaltningen och stadsbyggnadskontoret har deltagit i den kommungemensamma utbildningen i Diskrimineringslagen. Serviceförvaltningen har utöver detta anordnat en särskild jämställdhetsutbildning för sina chefer under hösten 2015. Gatukontoret har under 2015 haft en heldagsutbildning för sina chefer En inkluderande arbetsplats och arbetsmiljö med stöd från MINE som är ett nätverk som arbetar för ökad mångfald och inkludering i arbetslivet.

Flera förvaltningar lyfter att insatser för att nå målet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempelvis beskriver Stadsområdesförvaltning Väster att förvaltningens chefer har fått utbildning i Rehabilitering i praktiken och psykosocial arbetsmiljö. Vid utbildningen har de uppmärksammats om vikten av jämställd handläggning för att säkerställa att kvinnor och män får en likvärdig rehabilitering.

Under 2015 genomfördes en utvärdering av Malmö stads Mångfaldsspel. Utvärderingen sammanfattades i en rapport med slutsatsen att Mångfaldsspelet inte uppfyllde önskad kvalitet. Stadskontoret gjorde också bedömningen att flertalet av frågorna i spelet fokuserade på det som avviker från normen, snarare att problematisera de normer som råder på arbetsplatsen. Därför beslutade stadskontoret att spelet inte längre skulle användas.

Sociala resursförvaltningen rapporterar att de kontinuerligt vid arbetsplatsträffar har använt sig av Månadens fråga som de beskriver som ett givande verktyg för att diskutera jämställdhets- och mångfaldsfrågor på arbetsplatsen. Gatukontoret har under året använt sig av Bemötandespelet som är ett dialogverktyg om gruppkommunikation och medarbetarskap.