

Aktiva åtgärder - Diskrimineringslagen

hr

Aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering
och främja lika rättigheter och möjligheter på jobbet



Former av diskriminering

hr

- direkt diskriminering,
- indirekt diskriminering,
- bristande tillgänglighet
- instruktioner att diskriminera
- trakasserier
- sexuella trakasserier.

Missgynnandet måste ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringsgrunder

hr

Alla medarbetare i staden ska ha lika rättigheter och möjligheter på jobbet oavsett:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder



- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Aktiva åtgärder - arbetsmiljörond

hr

Exempel

- se över lokaler, möbler och arbetsredskap,
- tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning
- mötestider - småbarnsföräldrar
- gå igenom riktlinjer, rutiner och policydokument,
- undersöka om rådande attityder och normer kan upplevas som diskriminerande

Ska förut alla fem områden, omfatta:

- samtliga sju diskrimineringsgrunder
- alla former av diskriminering



Arbetsmiljörond - fysisk

hr

8. Är ljudnivåer från ventilation eller annat inomhus på en

godtagbar nivå?

18. Finns omklädningsrum, toalett och duschmöjligheter?

42. Är lokalerna utformade och tillgängliga för alla medarbetares olika förutsättningar?

43. Är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter medarbetares



- direkt diskriminering,
- indirekt diskriminering,
- bristande tillgänglighet
- instruktioner att diskriminera
- trakasserier
- sexuella trakasserier.

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Arbetsmiljörond - OSA

hr

5. Har medarbetarna förutsättningar och tillräcklig kompetens för att utföra arbetsuppgifterna?

11. Finns det rutiner/arbetssätt för att minimera risken att arbetstidens förläggning påverkar hälsan hos medarbetarna?

16. Finns det rutiner/arbetssätt att fånga upp och r för diskriminering, repressalier och andra hinder för möjligheter i arbetet på er arbetsplats? (tex vid för befordran och kompetensutveckling)



17. Strävar ni efter att förlägga möten och konferenser för att möjliggöra för medarbetare att förena arbete med föräldraskap på er arbetsplats?

Arbetsmiljörond – hot och våld



hr

3. Är arbetsplatsen utformad och utrustad så att det går att förebygga eller minska risken för hot och våldssituationer?

17. Känner alla medarbetare till de fastställda rutiner som finns för hur larmsituationer ska hanteras?

Krav

hr

Samverka med medarbetarna
Dokumentera arbetet

Lika rättigheter och möjligheter

Stadens verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

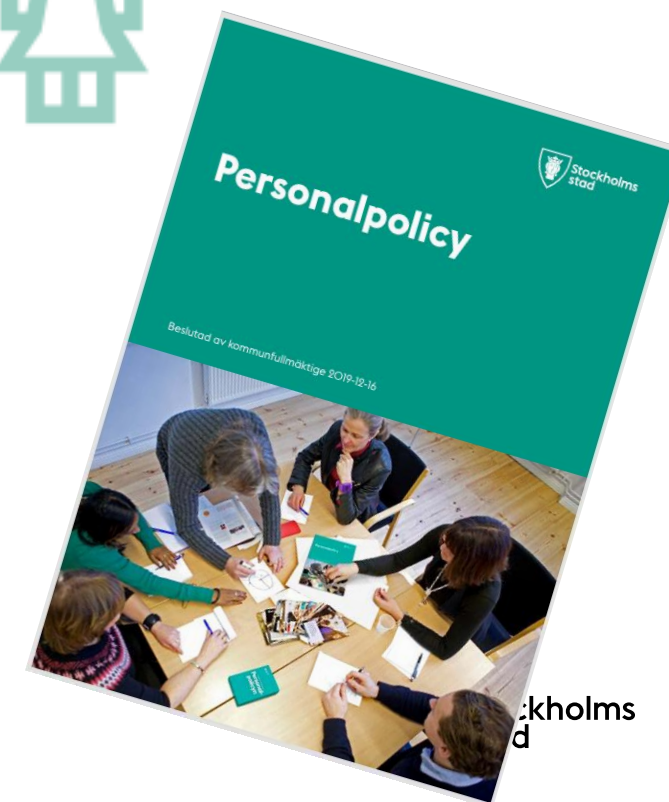
Som medarbetare i Stockholms stad

- respekterar du alla människors lika värde och erfarenheter.
- bemöter du brukare, medarbetare och samarbetspartners på ett respektfullt sätt.

Som chef i Stockholms stad ser du dessutom till att

- arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter på din arbetsplats.
- vid rekryteringar säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker.
- alla medarbetares erfarenheter och kunskaper tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

hr



Stockholms
d

Uppföljning och utveckling av stadens samverkan mellan arbetsgivare och fackliga förbund



Bakgrund

- Norra innerstaden utvärderade förra året den egna samverkan och har i VP 2026 satt som mål att utveckla och upprätthålla intentionerna i den lokala överenskommelsen om samverkan. Utvärderingen visade bland annat ett behov av att öka kompetensen och skapa en större samsyn kring samverkan.
- Samtidigt har stadens centrala samverkansgrupp, CESAM, som består av representanter från stadsledningskontoret och de fackliga organisationerna, följt upp stadens samverkanssystem.

CESAM konstaterar att:

- mycket fungerar bra,
- men att samverkan i staden, på alla nivåer, kan utvecklas ytterligare i linje med stadens samverkansavtal och förvaltningarnas lokala samverkansöverenskommelser.

Tre områden behöver fortsatt värnas och stärkas på alla samverkansnivåer;

- 1) förståelsen för samverkan
- 2) tillitsfull dialog
- 3) förutsättningar för att kunna bidra i samverkan

Förslag:

1. Gemensam grund- förståelsen för samverkan

HR-konsult går ut i respektive ledningsgrupp/lämpligt forum och håller en gemensam genomgång av samverkansavtalet. Målgrupp: chefer.

2. Dialog & lärande- hur fungerar samverkan hos oss?

Efter teoriavsnittet omsätter HR-konsult och chefer kunskapen till dialog och lärande genom dialogkort. Fokus: Vad fungerar väl? Vad behöver utvecklas och stärkas?

3. Gemensam dialog och utveckling i respektive samverkansforum

Samma frågeställningar i dialogkorten tas därefter med till **respektive samverkansforum**, där dialogen görs tillsammans med **fackligt ombud, skyddsombud och ansvarig chef**.

Dokumenteras i esMaker

4. Uppföljning och utveckling en ständig pågående process

HR sammanställer, analyserar och återkopplar resultaten från samverkanforumen genom esMaker. Se gemensamma utvecklingsområden, sprida goda exempel och ge stöd vid behov.