



APT – Aktiva åtgärder

Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.

Det gäller vid rekrytering så väl som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter och andra anställningsvillkor.

Alla medarbetare och chefer ska ha möjligheter att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

Det är ett krav att arbetsgivaren har ett förebyggande och främjande arbete mot diskriminering som har samband med alla diskrimineringsgrunder.

Vad är aktiva åtgärder?

Begreppet "**aktiva åtgärder**" kommer från **diskrimineringslagen** och omfattar till exempel arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier.

Aktiva åtgärder

- Undersök om det finns risker för diskriminering i verksamheten
- Analysera orsakerna till de risker och hinder som upptäckts
- Genomför åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter

De åtgärder som inte kan hanteras direkt dokumenteras i handlingsplan för aktiva åtgärder i Stratsys.



Områden aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska alla verksamheter arbeta med aktiva åtgärder inom områdena:

Arbetsförhållande



Möjlighet att förena arbete och föräldraskap



Löner och anställningsvillkor

Utbildning och kompetensutveckling

Rekrytering och befordran

Vad är diskriminering?

[Vad är diskriminering?](#)

Film från Diskrimineringsombudsmannen (DO)



Vilka är diskrimineringsgrunderna?

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud:

1. Kön

2. Könsidentitet eller könsuttryck

3. Etnisk tillhörighet

4. Religion eller annan trosuppfattning

5. Funktionsnedsättning

6. Sexuell läggning

7. Ålder

Diskrimineringsgrunderna

1. **Kön:** Det är förbjudet att diskriminera någon baserat på deras kön; kvinna, man eller personer som har eller avser att ändra juridiskt kön (det finns kvinnor som vill vara män och det finns män som vill vara kvinnor).
2. **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Innebär att någon inte definierar sig som eller uttrycker sig som sitt tilldelade och juridisk kön, alltid eller tidvis. Det finns kvinnor som känner sig som män och det finns män som känner sig som kvinnor. Det finns också personer som varken känner sig som kvinnor eller män. Ingen får bli diskriminerad.
3. **Etnisk tillhörighet:** En individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande får inte diskrimineras. Vi kommer från olika kulturer, vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kan kallas att vi har olika etniska bakgrunder. Här ingår också de nationella minoriteterna. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter.
4. **Religion eller annan trosuppfattning:** Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro. Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon gud alls.

Diskrimineringsgrunderna fortsättning

5. **Funktionsnedsättning:** Funktionsnedsättning innebär varaktig begränsning av en persons funktionsförmåga, en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är något som en person har och inte något som en person är, exempelvis nedsatt syn eller nedsatt hörsel. Det går inte att se alla funktionsnedsättningar, några är osynliga.
6. **Sexuell läggning:** En människa kan bli kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor. Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.
7. **Ålder:** Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hens ålder.

Dialogfrågor Aktiva åtgärder

Arbetsförhållanden

- Hur är jargongen och bemötandet på din arbetsplats?
- Hur upplever du möjligheten att säga till om du som medarbetare tycker att någon har betett sig opassande, när skämt blivit för grova eller om arbetsplatsen upplevs exkluderande?
- Hur är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska/digitala hjälpmedel? Är dessa anpassade efter olika behov?

Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

- Hur får föräldralediga information om vad som händer på arbetsplatsen?
- Bjuder arbetsplatsen in föräldralediga på utbildning, aktiviteter och sociala arrangemang?
- Hur underlättar arbetsgivaren för föräldraledig att komma tillbaka till arbetet?
- När förläggs möten, konferenser eller andra arbetsplatsträffar? Kan alla delta efter våra förutsättningar i verksamheten?

**Tillsammans bidrar vi till
en bättre arbetsmiljö!**