



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-12-19

Vår referens

Moa Elfström

HR-konsult

moa.elfstrom@malmo.se

Funktionsstödsförvaltningens arbete med aktiva åtgärder 2025

FSN-2025-5519

Sammanfattning

Malmö stad vill vara en bra arbetsgivare fri från diskriminering och därför ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald, respekt för varje individ och en insikt om alla människors lika värde skapar ett bra arbetsklimat. Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren ett ansvar att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Detta arbete kallas ”Aktiva åtgärder.”

Vid ärendet mottar nämnden en redogörelse för funktionsstödsförvaltningens arbete med aktiva åtgärder under 2025. Aktiva åtgärder avser riskbedömning, åtgärder samt dokumentgranskning inom ramen för diskrimineringslagstiftningen.

Förslag till beslut

1. Funktionsstödsnämnden godkänner redovisningen av förvaltningens arbete med aktiva åtgärder 2025.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse FSN 260126 - Funktionsstödsförvaltningens arbete med aktiva åtgärder 2025
- Rapport Aktiva åtgärder 2025

Beslutsplanering

Funktionsstödsnämndens arbetsutskott 2026-01-15

Funktionsstödsnämnden 2026-01-26

Ärendet

Malmö stad vill vara en bra arbetsgivare som är fri från diskriminering. Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren ett ansvar att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Detta arbete kallas



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
- Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Förvaltningen arbetar utifrån ett stadsövergripande ramverk som innebär att alla ledningsgrupper årligen genomför en workshop där verksamheten analyseras utifrån de fem nämnda områdena ovan. Granskningen och eventuella åtgärder sammanställs i en handlingsplan som sedan samverkas. Respektive verksamhet ansvarar för sina egna handlingsplaner och åtgärder. Sedan 2024 har workshops genomförts på arbetsplatsnivå i alla verksamheter i förvaltningen enligt förvaltningsledningens beslut.

Förutom nämnda workshoppar ingår en granskning av förvaltningsövergripande styrdokument och riktlinjer så att de är fria från diskriminering, i enlighet med vad som nämnts i föregående års rapporter. Detta arbete har under 2025 fortsatt och alla förvaltningsspecifika förvaltningsövergripande styrdokument och rutiner, som beslutas av nämnden såväl som förvaltningsdirektör och förvaltningsledning har setts över.

Ansvariga

Charlotte Widén Odder Förvaltningschef