



Lika rättigheter och möjligheter på jobbet

Handlingsplan för arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering

Järva stadsdelsförvaltning hösten 2023

(sammansättning av fd Rinkey-Kista och Spånga-Tenstas handlingsplaner för aktiva åtgärder mot diskriminering)



Stockholms stad ska vara en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor för alla. Det förutsätter ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering. Alla medarbetare i staden ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, **religion**, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Här hittar du information om vad som gäller dig som medarbetare eller chef och vilket ansvar Stockholms stad som arbetsgivare har.

Diskriminering och trakasserier är ett allvarligt hinder mot att uppnå en god arbetsmiljö och motverkar förvaltningens arbete för likabehandling och påverkar medarbetarnas arbetsglädje, möjligheter till utveckling och god hälsa negativt

Diskrimineringslagen talar om att det är förbjudet för arbetsgivare att diskriminera arbetstagare, arbetssökande, praktikanter och inhyrd personal. Diskriminering är att någon blir sämre behandlad än någon annan och det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: **kön, könsidentitet- och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning sexuell läggning eller ålder**. Lagen innehåller också regler för hur arbetsgivare ska arbeta aktivt mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter.

Vi har som arbetsgivare, kollega och facklig företrädare ett gemensamt ansvar att engagera oss för att så långt som möjligt förebygga diskriminering och trakasserier. Ju snabbare åtgärder sätts in, desto större är förutsättningarna för ett positivt resultat.

Detta är Järva stadsdelsförvaltnings handlingsplan för arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Definitioner

Vad är diskriminering?	Vad är aktiva åtgärder?
<p>Begreppet diskriminering kan i bred bemärkelse omfatta händelser eller kedjor av händelser som någon upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad personer kan uppleva som diskriminerande. För att en händelse eller händelsekedja ska vara diskriminerande och inte enbart kränkande, krävs att kränkningen kan kopplas till någon av de juridiska diskrimineringsgrunderna enligt nedan. Diskriminering kan uttryckas som direkt eller indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier/sexuella trakasserier samt instruktion att diskriminera.</p> <p>Mer information om begreppet diskriminering finns på intranätet:</p>	<p>Aktiva åtgärder är det arbete med förebyggande och främjande insatser som motverkar diskriminering och ger lika rättigheter och möjligheter för alla människor. För oss som arbetsgivare handlar det om att skapa samma rättigheter och möjligheter för alla våra anställda, arbetsökande, praktikanter och de som söker praktik samt konsulter eller annan inhyrd eller inlånad personal, utifrån de lagstadgade diskrimineringsgrunderna:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Kön○ Könsidentitet eller uttryck○ Etnisk tillhörighet○ Religion eller annan trosuppfattning○ Funktionsnedsättning○ Sexuell läggning○ Ålder <p>Ett förtydligande I Diskrimineringslagen definieras inte diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning. Anledningen till att "religion och annan trosuppfattning" inte är med i listan är att lagstiftaren har gjort bedömningen att detta inte bör definieras i diskrimineringslagen.</p>

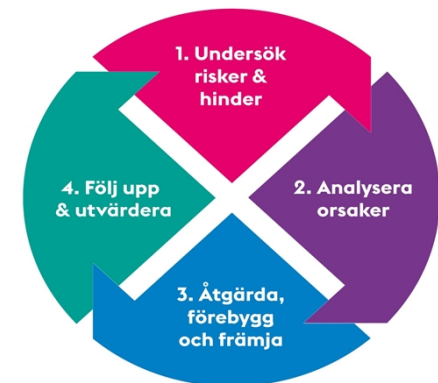
Arbetet med aktiva åtgärder ska planeras och genomföras fortlöpande

I enlighet med 3 kap. 5 § diskrimineringslagen ska aktiva åtgärder omfatta följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas systematiskt i fyra steg, där arbetsgivaren är skyldig att:

1. **Undersöka** arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för allas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både handla om reella hinder eller hinder i form av attityder, normer och strukturer.
2. **Analysera** orsaker till upptäckta risker och hinder.
3. **Åtgärda**, förebygga och främja. Åtgärder ska vidtas för att undanröja risker och hinder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
4. **Följa upp** och utvärdera arbetet i steg 1-3 som ska användas som underlag för nästa cykel av arbetsgången.



Utgångspunkter för arbetet

Diskrimineringslagen reglerar arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, men som arbetsgivare styrs vi i det arbetet också av andra lagar och regelverk som till exempel arbetsmiljölagen, föräldraledighetslagen och arbetstidslagen. Vi grundar oss också i Stockholm stads personalpolicy som utgör värde- och styrgrund för verksamheterna. Personalpolicyn beskriver stadens förhållningssätt, förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. I personalpolicyn framgår också vad varje medarbetare kan förvänta sig av staden som arbetsgivare. I personalpolicyns avsnitt om Lika rättigheter och möjligheter står:

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.

I handlingsplanen beskrivs de förvaltningsövergripande åtgärderna för att motverka diskriminering. Åtgärderna utvärderas och följs upp årligen i samverkan.

Arbetsförhållanden

Förvaltningen reviderar årligen, i samverkan genom den partssammansatta arbetsgruppen, förvaltningens årshjul för arbetsmiljöarbetet. I revideringen ingår översyn av handledningar och stöddokument för arbetsplatsträffar för att möta verksamheternas aktuella behov och utmaningar i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Utvärdera årshjulet för arbetsmiljöarbetet för APT, SVG, FVG årligen inför nästkommande år. Chefer involveras och utvärdering/revidering sker i samverkan med fackliga organisationer.	HR	31 december
Erbjuda samtliga chefer och skyddsombud inom förvaltningen utbildning inom området Arbetsmiljö	HR	31 december
Utvärdering av rutiner för diskriminering och kränkande särbehandling.	HR	31 december

Löner och andra anställningsvillkor

Järva stadsdelsförvaltning följer stadens process för löneöversynsarbete samt gör årligen en löneanalys utifrån stadens lönekartläggning. Genom att följa samma process för alla medarbetare säkerställs att lönesättningen sker utifrån kompetens, erfarenhet och prestation. Arbetet fortsätter med att tydliggöra kopplingen mellan medarbetarsamtal, lönekriterier och resultatsamtal.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Halvdags utbildning för chefer i lönesättning, motivering av lön och att hålla lönesamtal.	HR	31 december
Framtagande av förvaltningsgemensamma lönekriterier och mall för medarbetarsamtal	HR	Oktober

Rekrytering och befordran

Järva stadsdelsförvaltning arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen följer stadens modell för kompetensbaserad rekrytering för att förebygga diskriminering i rekryteringsprocessen. Förvaltningen arbetar också strukturerat med kompetensförsörjningsplaner från enhetsnivå till förvaltningsövergripande nivå för att säkerställa att kompetens och verksamhetsbehov är utgångspunkten i alla tillsättningar, såväl interna som externa.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Kvalitetsgranskning av annonser, utifrån diskrimineringsperspektivet, sker innan publicering.	HR	Kontinuerligt
Alla chefer genomgår utbildning i kompetensbaserad rekrytering, inom 6 månader från anställning.	HR	Ges löpande 2 ggr/år.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Förvaltningen arbetar utifrån stadens process för kompetensförsörjning, där följande perspektiv omfattas; utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avveckla (UBARA). Kompetensförsörjningsplanen omfattar aktiviteter på individnivå så väl som strategiska förvaltningsövergripande beslut.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
I förvaltningens workshop för kompetensförsörjningsplan på 1 resp. 3 års sikt – beakta diskrimineringsgrunderna. I processen ingår enheternas arbete att formulera kompetensförsörjningsplan.	Chef. HR stödjer i processen för att perspektivet ska beaktas.	30 november??
Medarbetarnas kompetensutvecklingsplaner dokumenteras årligen utifrån varje medarbetares medarbetarsamtal.	Chef	31 mars varje år

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Järva stadsdelsförvaltning ska vara en arbetsplats där alla känner att det går att vara yrkesarbetande och förälder utan risk för diskriminering eller andra negativa konsekvenser.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Samtliga arbetsplatser ska se över möjligheter att lägga mötestider inom tidsspannet 9-15, där verksamheten tillåter, samt ha framförhållning gällande större aktiviteter för att öka möjligheten till allas deltagande.	Chef med stöd av HR.	31 december

Samverkan och dokumentation för samtliga områden enligt diskrimineringslagen

Arbetsprocessen behandlas inom ramen för samverkanssystemet, utifrån aktivitetens art och organisatoriska nivå. Dokumentation sker i APT mötesanteckningar samt samverkansprotokoll.