

2019

**Dokumentation av arbetet
med aktiva åtgärder enligt
Diskrimineringslagen**

Östermalm stadsdelsförvaltning

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Östermalm stadsdelsförvaltnings arbetsplatser ska karakteriseras av en god arbetsmiljö fri från trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och diskriminering. Förvaltningen erbjuder kontinuerligt utbildningsinsatser, stödmaterial och operativt stöd till verksamheterna i syfte att säkerställa att arbetsplatserna har den medvetenhet och kunskap som krävs för att kunna vidta aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagens bestämmelser.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet genomförs i fyra steg: undersökning, analys, åtgärder och uppföljning.

En förutsättning för ett framgångsrikt arbete med aktiva åtgärder är därför att kontinuerligt undersöka och åtgärda identifierade risker för diskriminering i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Trygghet i arbetsmiljön skapas när det finns kända rutiner i verksamheten för hur trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska hanteras samt förebyggas.

Utifrån Diskrimineringslagens bestämmelser i kapitel 3 ska arbetet med aktiva åtgärder dokumenteras enligt nedan:

1. *Redogörelse för arbetet med aktiva åtgärder enligt 3 Kap. 2,3,5 och 16 §§ Diskrimineringslag (2008:567).*
2. *Vilka åtgärder vidtas och planeras för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?*
3. *Vilka åtgärder vidtas och planeras för att främja en jämn könsfördelning?*
4. *Redogörelse av arbetet med lönekartläggningen.*
5. *Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.*

1. Redogörelse för arbetet med aktiva åtgärder enligt Kap 3. 2,3,5 och 16§ Diskrimineringslag (2008:567)

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

- 1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,*
- 2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,*
- 3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och*
- 4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.*

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska planeras och genomföras så snart som möjligt.

Östermalm stadsdelsförvaltning ska vidta aktiva åtgärder mot diskriminering både i rollen som arbetsgivare och som utbildningsanordnare inom förskolan. Dokumentationen av vidtagna aktiva åtgärder presenteras därför nedan i två olika stycken beroende på vilket perspektiv som avses. I syfte att säkerställa effekten av vidtagna åtgärder följs föregående års åtgärder upp i nästkommande års dokumentation av aktiva åtgärder.

1:1 Aktiva åtgärder ur ett arbetsgivarperspektiv

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

- 1. arbetsförhållanden,*
- 2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,*
- 3. rekrytering och befordran,*
- 4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och*
- 5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.*

Ur ett medarbetarperspektiv ska aktiva åtgärder genomföras utifrån ovanstående fem områden. Förvaltningen strävar efter att arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter ska vara integrerat som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. Detta både på enhets- och förvaltningsnivå. Samtliga dagordningsmallar inom samverkan har därför reviderats så att punkten ”Arbetsmiljö och lika rättigheter och möjligheter” alltid finns med.

Att erbjuda stödmaterial och utbildning till chefer inom arbetsmiljöarbetet som även omfattar Diskrimineringslagens bestämmelser har därför varit prioriterat under året och en viktig del för att säkerställa måluppfyllelse på enhetsnivå. Ett exempel är de riskbedömningsmallar för arbetsmiljö som tagits fram som även omfattar risker för diskriminering samt lika

rättigheter och möjligheter och ett nytt kalendarium för arbetsplatsträff där dessa riskbedömningar är en obligatorisk aktivitet.

Ett annat exempel är det stödmaterial som tagits fram utifrån frågan ”På min arbetsplats behandlas alla med respekt” i årets medarbetarenkät, vilket 70 procent av förvaltningens medarbetare svarade positivt på. En del i att öka andel positiva svar till nästa år kan vara att skapa dialog kring bemötande och respekt på arbetsplatsträffar. Under året har därför ett stödmaterial till chefer för arbetsplatsträff tagits fram partsgemensamt med delar från Sunt arbetslivs utbildningsmaterial och Stockholm stads personalpolicy. Syftet med materialet är bland annat att möjliggöra för dialog i arbetet med aktiva åtgärder mellan medarbetare och chef samt vara ett praktiskt stöd i det förbyggande arbetet mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Verksamheternas arbete med att kontinuerligt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering samt hinder för lika möjligheter kommer från år 2020 att följas upp ytterligare av förvaltningen. I medarbetarenkäten 2019 svarade 71 procent positivt på frågan ”På vår arbetsplats arbetar vi aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter”. Förvaltningen ser denna siffra som en risk och vill ännu tydligare följa upp hur verksamheterna arbetar med frågan på enhetsnivå. En uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen har därför tagits fram och kommer att genomföras från 2020.

I enkäten ingår frågan om risker för diskriminering undersöks och åtgärdas systematiskt när det gäller: fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö samt om rutinen om trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten. Uppföljningen kommer att behandlas i lokal samverkansgrupp och resultatet kommer att följas upp av förvaltningen i både avdelnings- och förvaltningssamverkan.

1:2 Aktiva åtgärder ur ett utbildningsanordnarperspektiv

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

Östermalms kommunala förskolors utbildning ska präglas av en människosyn där alla barn har lika värde och där olikheter ses som kompetenser och tillgångar. Inget barn ska bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. För att uppnå detta arbetar varje förskola förebyggande och utifrån lokala likabehandlingsplaner. Barnen är delaktiga i planernas framtagande genom dagliga observationer av, och samtal med, pedagogerna.

För att uppfylla uppdraget enligt värdegrunden i förskolans läroplan, Lpfö18, arbetar förskolorna dagligen förbyggande med fokus på

arbetsätt, förhållningssätt och uppmärksamhet. Ett av de viktigaste verktygen i arbetet är närvarande och delaktig personal bland barnen.

Vårdnadshavarna har bedömt vårt arbete på området genom stadens årliga förskoleundersökning. Resultatet för 2019 visar att 95 procent av vårdnadshavarna upplever att deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning.

En övergripande inventering av årets arbete med risker och hinder samt analys av dessa sker under december 2019. Analysen ligger sedan till grund för ett gemensamt utvecklingsarbete kring hur införandet av arbetet med *Aktiva åtgärder* ska ske, i relation till de likabehandlingsplaner som idag finns.

1:3 Uppföljning och utvärdering av föregående års aktiva åtgärder

Under 2018 implementerades en förvaltningsövergripande rutin för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier, vilket har reviderats ytterligare under 2019 (se avsnitt 2).

2. Vilka åtgärder vidtas och planeras för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?

2:1 Arbetsgivare

6§ Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns.

Östermalms stadsdelsförvaltnings arbetsplatser ska vara fria från trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier. En förvaltningsövergripande rutin är framtagen som alla chefer och medarbetare ska ha kännedom om.

I medarbetarenkäten 2019 svarade 79 procent av förvaltningens medarbetare positivt på frågan om de känner till var de ska vända sig om de upplever sig utsatta, 2018 var siffran 87 procent. Förvaltningen ser detta som en risk och har därför under året partsgemensamt reviderat rutinen om trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier partsammansatt ytterligare i syfte att öka användbarheten för verksamheterna. En processkarta för utredning har även tagits fram, i syfte att säkerställa en tydlig och enhetlig hantering inom förvaltningen.

Förvaltningen har även genomfört informationsinsatser för att öka kunskapen bland medarbetare om den rutin som finns. Chefer har även fått tillgång till ett APT-material där rutinen tas upp samt filmer som bjuder in till diskussion kring frågan, vilket kan öka kännedomen bland medarbetarna.

Förvaltningen kommer fortsatt erbjuda utbildningsinsatser, stödmaterial samt ta fram ytterligare material till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förbygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Vidare har verksamhetsnära stöd till enheter där risk för diskriminering, trakasserier och repressalier har identifierats erbjudits kontinuerligt av förvaltningen, vilket kommer fortsätta framöver.

3. Vilka åtgärder vidtas och planeras för att främja en jämn könsfördelning?

7§ Arbetsgivare ska, genom utbildning, annan kompetensutveckling eller andra lämpliga åtgärder, främja en jämn könsfördelning i olika typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. I september 2019 var könsfördelningen bland medarbetare på Östermalms stadsdelsförvaltning 87 procent kvinnor och 13 procent män. I jämförelse med samma period 2018 då fördelningen var 86 procent kvinnor och 14 procent män.

Enligt Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) är andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40-60 procent för år 2018 inom förvaltningen 10 procent. Siffrorna för 2019 är ännu inte tillgängliga. Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda kvinnor är 1,04, vilket innebär att karriärmöjligheterna är goda inom förvaltningen. Representanter i högsta ledningsgrupp utgör kvinnor 57 procent, vilket inte speglar den könsfördelningen som finns inom förvaltningen totalt sett.

För att möjliggöra för ökad mångfald bland förvaltningens medarbetare erbjuds chefer kontinuerlig utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Syftet med utbildningen är att säkerställa alla ska få samma möjlighet till en rättvis bedömning vid rekrytering samt öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering som metod. Förvaltningen har även haft introduktion med samtliga nya chefer där kompetensbaserad rekrytering ingår som en del.

Vidare godkänns alla rekryteringsannonser av HR innan publicering i syfte att säkerställa en enhetlighet i processen samt minska risken oberättigade krav som kan vara diskriminerande. I samtliga chefsrekryteringar är HR-konsulter eller Serviceförvaltningen involverade i urval, intervjuer och tillsättning.

4. Redogörelse av arbetet med lönekartläggningen

4:1 Resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8-10 §§ Östermalms stadsdelsförvaltning strävar efter att inga osakliga löneskillnader ska förekomma. Personalstrategiska avdelningen stadsledningskontoret (PAS) genomför vart tredje år lönekartläggning

enligt reglerna i Diskrimineringslagen. Det stadsövergripande resultatet av 2018 års lönekartläggning, som baserats på medianlöner i september 2018, visade bland annat att de mansdominerade yrkena IT tekniker samt tekniker, hade betydligt högre medianlön än det kvinnodominerade yrkena administratör och kock. Östermalm har inga anställda It-tekniker eller tekniker.

Östermalms stadsdelsförvaltning genomför varje år en löneanalys som är baserad på medianlöner i september. 2019 års löneanalys visar att administratörernas arbetsuppgifter och ansvar skiljer sig stort inom befattningen vilket även speglar medianlönen. Kockarna på Östermalm har en högre medianlön än staden totalt (2019) och löneskillnaden mellan könen är marginell jämfört med staden i stort där männens medianlön är 1 453 kronor högre än kvinnornas. Kockarna i stadens förvaltningar är verksamma inom olika verksamhetsområden där skillnad på ansvarsnivå, kunskapskrav och färdigheter förekommer. På Östermalm finns kockarna i kök på förskolorna. Lönen ska vara individuella och differentierad och därför påverkar individens prestation och arbetsresultat medianlönen.

I den 2018 års stadsövergripande lönekartläggning kan det även konstateras att de kvinnliga cheferna har en något lägre medianlön jämfört med de manliga cheferna. Det är svårt att analysera chefslöner då det är marknaden, bristyrke och erfarenhet som chef som styr lönesättningen. På Östermalms stadsdelsförvaltning är alla enhetschefer, biträdande enhetschefer, rektorer och biträdande rektorer kvinnor och medianlönen något högre än i staden totalt.

Östermalms stadsdelsförvaltnings löneanalys för 2019 visar att löneskillnaden till männens fördel inom befattningarna är som störst i gruppen biståndshandläggare. Männerna är få, endast fyra, vilket påverkar medianlönen. De män som är anställda som biståndshandläggare är äldre och har arbetat länge. Manliga boendestödjare har även en högre medianlön än kvinnor. Det finns endast åtta boendestödjare varav tre är män vilket påverkar medianlönen.

För övriga befattningar är löneskillnaderna marginella. Ingen osaklig löneskillnad har hittats.

4:2 Redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. En kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år, Utifrån analys av lönekartläggningen 2019 och vidare förvaltningens löneanalys upptäcktes inga osakliga löneskillnader jämfört med likvärdiga

befattningar samt mellan kvinnor och män, inga åtgärder vidtogs därför gällande detta års översyn.

4:3 Redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts

Utifrån analys av lönekartläggningen 2018 och vidare förvaltningens löneanalys upptäcktes inga osakliga löneskillnader jämfört med likvärdiga befattningar samt mellan kvinnor och män, inga åtgärder vidtogs därför gällande detta års översyn.

5. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts

5:1 Arbetsgivare

11§ I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagarare samverka.

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder samverkas på samma sätt som övriga arbetsmiljöfrågor både lokal-, avdelnings- och förvaltningssamverkan som består av representanter från både arbetsgivarsidan och arbetstagararsidan. För att tydliggöra att arbetet med aktiva åtgärder sker inom ramen för samverkan har den stående punkten ”Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen” lagts till på dagordningen. Syftet med detta är att tydliggöra att frågor om aktiva åtgärder ingår som en naturlig del i samverkansprocessen och att frågor rörande detta behandlas kontinuerligt.

Arbetet med aktiva åtgärder på enhetsnivå samverkas även det inom ramen för samverkanssystemet. För medarbetare sker det genom arbetsplatsträff och för fackliga representanter sker det genom samverkansgrupp. Särskilda riskbedömningsmallar som ska behandlas i samverkansgrupp är framtagna där aktiva åtgärder har integrerats i det redan befintliga arbetsmiljöarbetet på enheten. Enheterna gör då alla fyra stegen av aktiva åtgärder inom ramen för samverkanssystemet. Detta arbetssätt på enhetsnivå följs även upp under den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkansavtalet och arbetet med aktiva åtgärder.