

**2020**

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

**Östermalms stadsdelsförvaltning**

## **Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen**

Östermalms 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.*

Östermalms 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. En viktig del är att arbetet ska ske inom ramen för samverkan, i syfte att skapa delaktighet.

Prioriterat under året har därför varit att implementera framtaget stödmaterial och erbjuda chefer samt skyddsombud utbildning inom arbetsmiljö som även omfattar diskrimineringslagens bestämmelser. Att säkerställa att chefer och skyddsombud känner till vad aktiva åtgärder

innebär och hur de kan arbeta förbyggande är en viktig del i att säkerställa måloppfyllelse på enhetsnivå. Under året har förvaltningen även erbjudit verksamhetsnära stöd till enheter där risker för diskriminering har identifierats.

### **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 §§.*

För att uppfylla uppdraget enligt värdegrunden i förskolans läroplan, Lpfö18, arbetar förskolorna dagligen förebyggande med fokus på arbetssätt, förhållningssätt och uppmärksamhet. Ett av de viktigaste verktygen i detta arbete är närvarande och delaktig personal bland barnen. Utbildningen 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 utifrån sin Plan mot kränkande behandling och diskriminering. Barnen görs delaktiga i planernas framtagande genom olika kartläggningar.

Vårdnadshavarna har bedömt arbetet på området genom stadens årliga förskoleundersökning. Resultatet för 2020 visar att 96 procent av vårdnadshavarna upplever att deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning.

### **1:3 Uppföljning och utvärdering av föregående års aktiva åtgärder**

Se avsnitt 1, 2 och 3.

## **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 2020 svarade 85 procent av förvaltningens medarbetare positivt på frågan om de känner till var de ska vända sig om de upplever sig utsatta, 2019 var siffran 79 procent. Förvaltningen ser att det fokus som lagts på implementering av rutiner och processer under 2019 har gett resultat då fler medarbetare än tidigare känner till var de ska

vända sig. Arbetet kommer fortsätta under 2021 i syfte att få en högre andel att besvara frågan positivt.

Förvaltningen har även genomfört informationsinsatser för att öka kunskapen bland medarbetare om den rutin som finns via intranätet samt som en återkommande punkt på arbetsplatsträff.

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 2020 var könsfördelningen bland medarbetare på Östermalms stadsdelsförvaltning 87 procent kvinnor och 13 procent män, vilket är samma siffror som september 2019.

Enligt Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex, JÄMIX, var andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40 till 60 procent inom förvaltningen 10 procent 2019. Siffrorna för 2020 är ännu inte tillgängliga. Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda kvinnor är 1,08, för att förvaltningen ska vara en helt jämställd organisation skulle antalet män som är chefer behöva öka med 3. Förvaltningsledningen består av 57 procent kvinnor, vilket innebär att förvaltningen har en jämställd struktur i högsta ledningsgruppen.

För att möjliggöra för ökad mångfald bland förvaltningens medarbetare erbjuds chefer kontinuerlig utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Syftet med utbildningen är att säkerställa att 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 på stadsledningskontoret, PAS, genomför lönekartläggning enligt reglerna i Diskrimineringslagen. Det stadsövergripande resultatet av 2019 års lönekartläggning, som baserats på medianlöner i september 2019, visade att det inte finns några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män med lika arbete. De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män med lika arbete kan förklaras. Det finns heller inte några osakliga löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten jämfört med de högre avlönade arbetena som inte är kvinnodominerade.

Östermalms stadsdelsförvaltning genomför varje år en löneanalys som är baserad på medianlöner i septemberstatistiken som staden tar fram. I september 2020 var löneöversynen enbart klar för befattningar som omfattades av AkademikerAlliansen, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Vårdförbundets avtalsområde samt några oorganiserade.

Lönestatistik 2020 och Östermalms stadsdelsförvaltnings analys utifrån löneskillnader mellan kön i befattningar visar att löneskillnaden till männens fördel inom befattningarna är som störst i grupperna samordnare, handläggare och biståndshandläggare. Det finns endast tio samordnare där två är män och nio handläggare varav en är man. Löneskillnaden påverkas av att innehållet i dessa befattningar skiljer sig gällande arbetsuppgifter, ansvarsnivå och kunskapskrav. Även inom befattningen biståndshandläggare är männen få, endast fyra, vilket gör att den individuella och differentierade lönesättningen påverkar. 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 nio boendestödjare varav tre är män och även här kan skillnaden i medianlön mellan kön förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen.

Den största löneskillnaden på Östermalms stadsdelsförvaltning utifrån lönestatik 2020 mellan kön, där kvinnor har en högre medianlön, finns inom befattningen fritidsledare. Fritidsledarna är ganska jämnt fördelade mellan könen men få till antalet, där fler män är yngre och har kortare anställningstid än kvinnorna. Löneskillnaden kan därmed förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen. Kvinnornas medianlön ligger över männens inom befattningen barnskötare. Barnskötare är den

största medarbetargruppen med 287 månadsavlönade varav 15 är män. Flertalet män är yngre och har kortare anställningstid. Löneskillnaden kan förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen.

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 den stadsövergripande lönekartläggningen 2019 och vidare lönestatistik för 2020 samt förvaltningens analys, upptäcktes inga osakliga löneskillnader jämfört med likvärdiga befattningar samt mellan kvinnor och män. Inga åtgärder vidtas därför gällande detta års översyn.

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

Utifrån analys av den stadsövergripande lönekartläggningen 2018 och vidare förvaltningens löneanalys upptäcktes inga osakliga löneskillnader på Östermalms stadsdelsförvaltning, jämfört med likvärdiga befattningar samt mellan kvinnor och män. Inga åtgärder vidtogs därför gällande föregående års översyn.

## **5. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts**

### **5:1 Arbetsgivare**

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

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder samverkas på samma sätt som övriga arbetsmiljöfrågor i både lokal-, avdelnings- och förvaltningssamverkan som består av representanter från både arbetsgivar- och arbetstagersidan. För att tydliggöra att arbetet med aktiva åtgärder sker inom ramen för samverkan finns punkten ”arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen” i mallen för dagordningen för samverkansgrupp och arbetsplatsträff. 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 också inom ramen för samverkanssystemet. För medarbetare sker det genom arbetsplatsträff och för fackliga representanter sker det genom lokal samverkansgrupp. Särskilda riskbedömningsmallar som ska behandlas i lokal

samverkansgrupp finns 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.