

2021

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

Prioriterat under året har varit att 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 förebyggande är en viktig del

i att säkerställa måluppfyllelse 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.

1:3 Uppföljning och utvärdering av föregående års aktiva åtgärder

Vårdnadshavarna har bedömt vårt arbete på området genom stadens årliga förskoleundersökning. Resultatet för 2020 visar att 94 procent av vårdnadshavarna upplever att deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning.

Varje förskola följer upp sin Plan mot kränkande behandling och diskriminering enligt årsplan. Årets uppföljningar visar att förskolornas aktiva åtgärder inom planen givit störst effekt gällande att motverka kränkande behandling. En bidragande faktor till detta kan vara att kartläggningarna oftare visar på risker för kränkningar och mer sällan risker utifrån diskrimineringsgrunderna. I det främjande arbetet visar uppföljningen också att en diskrimineringsgrund är svårare än andra att hitta arbetssätt kring – Religion och trosuppfattning.

Enligt läroplanen ska förskolan överföra och utveckla ett kulturarv som handlar om värden, traditioner, historia, språk och kunskap. I traditionerna ingår även religion. Läroplanen ger dock ingen vägledning om vad som ska förmedlas när det gäller traditioner och religion. Här behöver förskolan i allmänhet bearbeta hur frågor om religion och trosuppfattning ur barnens perspektiv kan hanteras såväl respektfullt som fördomsfritt.

Alla anmälningar om kränkande behandling av barn anmäls till huvudman och utreds av rektor enligt planen. Under året har elva anmälningar om kränkande behandling av barn anmälts och utretts. Två av anmälningarna har gällt kränkningar mellan barn och de övriga har gällt vuxens kränkning av barn. Av de nio övriga anmälningarna har sex berört en och

samma vuxen. Av de totalt elva anmälningarna har det i två fall inte kunnat konstateras någon kränkning. Samtliga konstaterade kränkningar har resulterat i handlingsplaner som följs upp.

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. I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021 svarar nästan alla chefer och skyddsombud att den förvaltningsövergripande rutinen är kommunicerad samt används i verksamheten. I medarbetarenkäten 2021 svarade 87 procent av förvaltningens medarbetare positivt på frågan om de känner till var de ska vända sig om de upplever sig utsatta för trakasserier, 2020 var siffran 85 procent. Förvaltningen ser att det fortsatta fokus som lagts på implementering av rutiner och processer under 2021 har gett resultat då fler medarbetare än tidigare känner till var de ska vända sig. Arbetet kommer fortsätta under 2022 i syfte att arbeta för att alla medarbetare ska veta var de vänder sig.

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.

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

Enligt Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) är andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40-60 procent för år 2020 inom förvaltningen 17 procent. Siffrorna för 2021 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 andel män som är chefer behöva öka med 4. Representanter i högsta ledningsgrupp utgör kvinnor 57 procent, 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 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 §§

Personalstrategiska avdelningen, stadsledningskontoret genomför lönekartläggning utifrån de lagkrav som ställs enligt Diskrimineringslagen. Lönekartläggningen och analys visar att inga osakliga löneskillnader finns mellan män och kvinnor med lika arbete. De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män med lika arbete kan förklaras. Stockholms stad kan även konstatera att det inte finns några osakliga löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten jämfört med de högre avlönade arbetena som inte är kvinnodominerat.

Östermalms stadsdelsförvaltning genomför varje år en löneanalys inför löneöversynen, som är baserad på löner i september. Medianlönen uppdelad på kön där det är färre än tre män eller kvinnor inom en befattning kan förklaras med individuell och differentiera lönesättning.

Löneanalysen inför 2022 års löneöversyn visar att inom befattningen vårdare skiljer medianlönen sig 1 200 kr till männens fördel. Könsfördelningen är jämn mellan könen och medellåden likaså. Medellönen skiljer sig knappt mellan könen, med en skillnad på 128 kr vilket visar att männen har en lägre lönespridning än kvinnorna vilket påverkar medianlönen. Vid en fördjupad analys kan löneskillnaden förklaras med att lönen är individuella och differentierad och därför påverkar medarbetarens prestation och arbetsresultat medianlönen.

Förvaltningens löneanalys visa vidare att manliga boendestödjare har en medianlön 1 635 kr högre än kvinnor. Det finns endast nio boendestödjare varav tre är män och männens medelålder är högre än kvinnornas vilket förklarar löneskillnaden.

Största löneskillnaden till kvinnornas fördel är fritidsledare där kvinnor ligger 5 670 kr över männens medianlön. Av fritidsledarna är tre kvinnor och sju män. Två av kvinnorna har varit anställda längre tid än männen och kvinnornas medelålder är högre än männens. Fritidsledare finns både inom avdelningarna socialtjänst och förskola-parklek samt arbetsuppgifter och ansvar skiljer sig inom befattningen vilket förklarar löneskillnaden.

I gruppen barnskötare har kvinnor en medianlön 3 675 kr över männen vilket speglar ålder och anställningstid utifrån en grupp som består av 18 män och 282 kvinnor.

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 upptäcktes inga osakliga löneskillnader jämfört med likvärdiga befattningar samt mellan kvinnor och män. Förvaltningens löneanalys visar att inga osakliga löneskillnader mellan man och kvinna förekommer.

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

Utifrån analys av föregående års lönekartläggningen 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 arbetstagare samverka.

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder samverkas på samma sätt som övriga arbetsmiljöfrågor både lokal-, avdelnings- och förvaltningsamverkan som består av representanter från både arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. 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 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 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.