

2022

**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 2022 visar att 96 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 liksom föregående år att förskolornas aktiva åtgärder inom planerna givit störst effekt gällande att motverka kränkande behandling. Arbetet kring barns integritet, som är ett läroplansuppdrag, har till stor del baserats på Rädsla barnens material ”Stopp-min-kropp”. Uppföljningarna visar att många barn värnar sin integritet i högre utsträckning än tidigare och på ett tydligt sätt visar eller säger hur de vill ha det, eller inte ha det. Bildstöd som tydliggörande pedagogik används i stor utsträckning i de flesta grupper. Det har lett till att barn-barn och barn-vuxna förstår varandra ännu bättre, missförstånd minskar och diskriminering och kränkningar undviks.

I det främjande arbetet visar uppföljningen att åldersblandade grupper möjliggör mer spontana aktiviteter och lekar mellan åldrar. Detta har medfört att det blivit påtagligt färre förminskande kommentarer om barns åldrar, såväl mellan barn-barn som mellan barn-vuxna och vuxna-vuxna.

Istället för att betona hinder beroende på barnens ålder lyfts barnens olika kompetenser, vilket motverkar åldersdiskriminering.

Alla anmälningar om kränkande behandling av barn anmäls till huvudman och utreds av rektor enligt planen. Under året har åtta anmälningar om kränkande behandling av barn anmälts och utretts. I fyra av anmälningarna har kränkning konstaterats. 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 2022 svarar cirka 90 procent av alla chefer och skyddsombud att den förvaltningsövergripande rutinen är kommunicerad samt används i verksamheten.

I medarbetarenkäten 2022 svarade 89 procent av förvaltningens medarbetare positivt på frågan om de känner till var de ska vända sig om de upplever sig utsatta för trakasserier, 2021 var siffran 87 procent. Förvaltningen ser att det fortsatta fokus som lagts på implementering av rutiner och processer under 2022 har gett resultat då fler medarbetare än tidigare känner till var de ska vända sig. Arbetet kommer fortsätta under 2023 i syfte att arbeta för att alla medarbetare känner till rutinerna.

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.

2022 var könsfördelningen bland medarbetare på Östermalms stadsdelsförvaltning 86 procent kvinnor och 14 procent män, vilket är en detsamma som 2021.

Enligt Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) är andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40-60 procent för år 2021 inom förvaltningen 14 procent, vilket är något lägre än medianen för andra stadsdelar. Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda kvinnor är 1,09, 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 för berättigade 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 fem män eller kvinnor inom en befattning redovisas inte.

Löneanalysen inför 2023 års löneöversyn visar att den största skillnaden mellan kvinnor och mäns medianlön finns bland barnskötare. Skillnaden i medianlön är 4156 kr till kvinnornas fördel. Barnskötare är Östermalm största yrkesgrupp med 315 månadsanställda varav 294 är kvinnor och 21 män. En stor del av barnskötarna är utbildade och lägre lönesatta än utbildade. Löneskillnaden kan därmed förklaras av att flertalet män i förskolan är utbildade, har kortare erfarenhet och är yngre.

Gällande befattningen vårdbiträde är skillnaden 905 kr till kvinnornas fördel. Förvaltningen har 96 vårdbiträden och av dessa är 74 kvinnor och 22 män. Orsak till löneskillnaden är att kvinnorna har längre tid i yrket.

Inom befattningen socialsekreterare är 61 kvinnor och 10 män. Medianlönen skiljer sig med 1 150 kr till männens fördel. I aktuell statistik för vårdare är medianlönen 300 kr till männens fördel och har minskat jämfört med september 2021 då det skiljde sig 1 200 kr till männens fördel. Förvaltningens vårdare är 32 till antal varav 17 kvinnor och 15 män. Kockars medianlön skiljer sig med 698 kr till männens fördel. Totalt har Östermalm 27 kockar anställda varav 21 kvinnor och sex män. Löneskillnaden gällande socialsekreterare, vårdare och kockar kan förklaras med att lönen är individuella och differentierad och därför påverkar medarbetarens prestation och arbetsresultat 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 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 förvaltnings-samverkan som består av representanter från både arbetsgivarsidan och arbetstagsidans. 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 arbets sätt på enhetsnivå följs även upp under den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkansavtalet och arbetet med aktiva åtgärder.