



Lika rättigheter och möjligheter på jobbet

Handlingsplan för arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering
Skarpnäcks stadsdelsförvaltning 2023-2024



Från och med 1 januari 2017 finns ett krav för arbetsgivare att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Detta är Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings handlingsplan för hur vi ska bedriva det arbetet 2023-2024.

Dokumentet är ett styrdokument, dvs det tar upp de processer som Stockholms stad följer inom vissa områden och i och med detta minskas risken för diskriminering. Dokumentet berör samtliga anställda, men framförallt högsta ledningen, HR och chefer.

Först några definitioner.

Vad är diskriminering?

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 diskriminering, indirekt, diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier/sexuella trakasserier samt instruktion att diskriminera. Mer information om vad diskriminering är och vad de olika sätten att diskriminera innebär finns på vårt intranät:

<https://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/3/Likabehandling---staden/>

Vad är aktiva åtgärder?

Stockholms stads arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Aktiva åtgärder med förebyggande och främjande insatser motverkar diskriminering och ger lika rättigheter och möjligheter för alla. För oss som arbetsgivare handlar det om att skapa förutsättningar för lika rättigheter och möjligheter för alla våra anställda, arbetssökande, praktikanter och de som söker praktik samt konsulter eller annan inhyrd eller inlånad personal, utifrån de lagstadgade diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsidentitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

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. Skarpnäcks stadsdelsförvaltning är som arbetsgivare är skyldiga att:

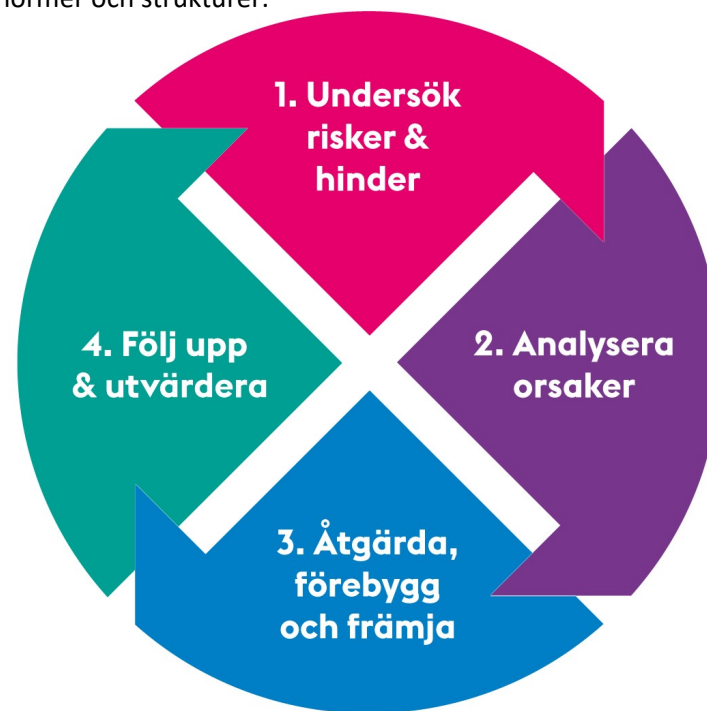
1. **Undersöka** våra enheter och strukturer på arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för allas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både handla om reella hinder eller hinder i form av attityder, normer och strukturer.

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.

Alla områden ska undersökas, analyseras, åtgärdas och följas upp, utifrån samtliga diskrimineringsgrunder!



Diskrimineringslagen reglerar arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. I det arbetet styrs vi också av andra lagar och regelverk som till exempel arbetsmiljölagen, föräldraledighetslagen och arbetstidslagen. Vi grundar oss också i Stockholm stads personalpolicy. I avsnittet om Lika rättigheter och möjligheter står det:

”Stadens verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värden. Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.”

Skarpnäck arbetar aktivt med åtgärder för att främja likabehandling och förebygga diskriminering

Skarpnäcks verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. En viktig del av arbetet mot diskriminering är att granska våra egna värderingar och arbeta med våra attityder.

Att medvetandegöra normkritiskt förhållningssätt som metod för att förebygga diskriminering blir förutsättningen, såväl i denna handlingsplan som i det dagliga arbetet, för att synliggöra och förhindra diskriminering. Metoden är att genom tydliga processer, strukturer och arbetssätt skapa en miljö som främjar hälsa, likabehandling och goda förhållanden för varje medarbetare.

Arbetsförhållanden

I medarbetarenkäten 2023 nådde vi upp till 74 på påståendet *På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat*. (Vår tidigare parameter *Jag har en bra arbetssituation* finns inte längre kvar i Medarbetarenkäten och då vi valt att i ILS ersätta den med *På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat*, gör vi samma i denna handlingsplan.) Området *Hälsa och arbetsmiljö* ligger kvar på 75 sedan förr året och området *Lika rättigheter och möjligheter* ökat med två enheter till 78 sedan 2022. Vi ser att vår förvaltning har en god grund att bygga på.

Vi arbetar utifrån det årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete som tagits fram partsgemensamt i förvaltningen och som också omfattar ett årshjul för arbetsplatsträff (APT). För det fortsatta arbetet framåt med att skapa en arbetsmiljö fri från trakasserier och kränkningar har förvaltningen identifierat att arbetet med närvarande ledarskap och aktivt medarbetarskap bör fortsätta vara fokusområden.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Implementera ett APT-material med fokus på dialog kring lika rättigheter och möjligheter.	HR	September 2023
Implementera ett APT-material med fokus på dialog kring arbetsmiljö utifrån medarbetarskapet.	HR	Oktober 2023

Samverkan och dokumentation

Arbetet med aktivt medarbetarskap sker på arbetsplatsträffar, vilket säkerställer god partsgemensam samverkan samt dokumentation i form av minnesanteckningar.

Löner och andra anställningsvillkor

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning följer stadens process för löneöversynsarbete, samt gör årligen en löneanalys utifrån stadens lönekartläggning. Genom att följa samma process för alla medarbetare säkerställer vi att lönesättningen sker utifrån kompetens, erfarenhet och prestation. Vår genomgång av material och processer för förvaltningen visar att vi behöver arbeta med kedjan medarbetarsamtal-resultatsamtal-lönesamtal. Tydlighet och struktur ökar förutsättningarna för likvärdig hantering och skapar minskad risk för diskriminering.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Analys inför löneöversyn – lokal lönekartläggning	HR	November 2023
Implementering av särskilda lönekriterier för chefer, utifrån stadens chefsprofil	HR	Löneöversyn 2023
Implementering av förvaltningens lönekriterier även inom förskolan	Arbetsgrupp från förskolan + HR	Löneöversyn 2023
Genomgång för chefer av löneprocessen med fokus på kedjan medarbetarsamtal – resultatsamtal – löne- (sättande) samtal	HR	September – Oktober 2023

Samverkan och dokumentation

Process och material kommer att behandlas i samverkansgrupp på aktuell nivå. Dokumentation sker i protokollet.

Rekrytering och befordran

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare. Vi följer stadens modell för kompetensbaserad rekrytering för att förebygga diskriminering i rekryteringsprocessen. Förvaltningen arbetar också strukturerat med kompetensförsörjningsplaner för att säkerställa att kompetens och behov är vår utgångspunkt i alla tillsättningar, såväl interna som externa. Ett identifierat utvecklingsområde är utformningen av rekryteringsannonser. Översyn för en bättre likvärdighet inom förvaltningen i syfte att stärka den kompetensbaserade rekryteringsgrunden och nå en tydligare koppling kompetensbehov-befattningsbeskrivning-annons.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Skapa annonsmallar för befattningar med störst rekryteringsbehov.	HR (+ Kommunikation)	Under 2023
Inför personalförändring/rekrytering se över möjligheten att ge ofrivilligt deltidsanställda utökad sysselsättningsgrad.	Chefer	Löpande
Lyfta goda exempel på möjlighet att utvecklas inom förvaltningen. Medarbetarfilmer till digital introduktion.	HR + Kommunikation	Oktober 2023

Samverkan och dokumentation

Process och material presenteras i samverkansgrupp. Dokumentation sker i protokollet.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

I förvaltningen arbetar vi utifrån stadens modell för kompetensförsörjning för att kartlägga kommande behov. Den löper sedan som en röd tråd genom utbildningsinsatser, rekryteringar och ända ner till den individuella kompetensplanen. Alla chefer i förvaltningen arbetar med kompetensförsörjningsplaner i en etablerad process utifrån såväl kort som långt perspektiv. På så sätt säkerställs verksamhetens kompetensbehov och att alla medarbetare ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling utifrån egna och verksamhetens behov.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Satsning på förstärkt kompetens inom Reggio Emilia-pedagogiken för samtliga förskollärare och barnskötare inom förvaltningen.	Avdelningschef förskola	Löpande under 2023

Silviacertifiering för undersköterskor, sjuksköterskor och vårdbiträden och övrig vårdpersonal på förvaltningens vård- och omsorgsboende Hemmet för gamla.	Avdelningschef för äldreomsorg	Löpande under 2023
Utbildning iRisk för samtliga socialsekreterare inom Familjeenhetens barnutredningsgrupp.	Avdelningschef Individ- och familjestöd	Löpande under 2023

Samverkan och dokumentation

Process och material presenteras genom samverkanssystemet. Dokumentation sker i protokollet.

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning vill vara en arbetsplats där det går bra att vara yrkesarbetande **och** förälder. Vi är en arbetsgivare där det är möjligt att förena förvärvsarbete med föräldraskap på ett balanserat sätt.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Aktiv dialog om hur olika mötesformer kan öka möjligheten till deltagande. (Digitalt, hybrid, telefon)	Chefer med stöd av HR	Löpande under året.

Samverkan och dokumentation

Samverkan och dokumentation sker i förvaltningens samverkansgrupp när den här handlingsplanen lyfts.