



**Jämställdhets-
och
mångfaldsplan år
2009 för
socialtjänst- och
arbetsmarknads-
förvaltningen**

Innehåll

Planen är disponerad på följande sätt:

1. Socialtjänstförvaltningens plan för jämställdhet och mångfald, **sid 1-14**.
2. Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling, **sid 15-22**.
3. Stadens riktlinjer – Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter, **sid 23-26**.

Inledning

Inom socialtjänstförvaltningen finns 949 tillsvidareanställda personer. Av dessa är 638 (67 %) kvinnor och 311 (33 %) män. Förvaltningsledningen består av 8 personer, 5 kvinnor (63 %) och 3 män (37 %).

19 % av de personer som arbetar inom socialtjänstförvaltningen är födda utomlands.

Ambitionerna vad gäller jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen är höga och det råder en nolltolerans mot alla former av kränkande behandling. Ärenden gällande kränkande behandling förekommer i mycket liten utsträckning. Det kan dock inte uteslutas att kränkande behandling förekommer indirekt och omedvetet i form av till exempel osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information och dylikt. Det är därför viktigt att denna fråga ständigt hålls levande. Att alla såväl chefer som medarbetare är väl insatta i förvaltningens riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling och att attityder och värderingar såväl i arbetsgruppen som i förhållande till brukarna kontinuerligt diskuteras. För att synliggöra och skapa insikt om frågorna krävs kunskap. Därför kommer förvaltningen inom ramen för de kompetensutvecklingsinsatser som genomförs belysa dessa frågor. De kompetensutvecklingsinsatser som avses är bland andra utbildning kring nya diskrimineringslagen, chefsutvecklingsprogram, utbildning kring det nya samverkansavtalet, utbildning kring dialogmodellen samt fortbildning vad gäller rekrytering i form av intervjuutbildning.

Arbetet med jämställdhet och mångfald ska kännas roligt och meningsfullt, inte vara krångligt och betungande utan ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Gällande lagstiftning anger och stadens riktlinjer framhåller att varken jämställdhets- eller mångfaldsfrågorna är "egna frågor" utan ska integreras i övrig verksamhet, systematiseras och följas upp. Frågorna har således en central plats och kommer att integreras i samtliga de aktiviteter som angivits i verksamhetsplanen för 2008 under målet "Socialtjänstnämnden ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare". Då avses såväl det förstärkta arbetet med sjukfrånvaro, hälsa och friskvård som kompetensutveckling och arbetsmiljö.

Den systematik och uppföljning som krävs för ett framgångsrikt arbete kräver en god dokumentation. Utifrån genomförd enkät till cheferna inom förvaltningen kan det konstateras att det föreligger förbättringsområden vad gäller att i

verksamheterna dokumentera det arbete som bedrivs kring jämställdhet och mångfald. Vissa verksamheter har kommit långt i arbetet med till exempel värdegrunder, andra dokumenterar delar av sitt arbete i planen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. En förvaltningsgemensam struktur kommer att arbetas fram under år 2009. Förvaltningen överväger också någon form av utmärkelse till den som bedriver ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete. Ett sådant skulle sannolikt vara till inspiration i arbetet.

Från och med 2009-01-01 träder ny diskrimineringslag i kraft. I korthet innebär den nya diskrimineringslagen att:

1. Jämställdhetslagen,
2. Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
3. Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.
4. Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

ersätts av en ny samlad lag, Diskrimineringslagen.

Kvartår oförändrad gör

1. Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Idag finns en ombudsman för varje område men i och med den nya lagens ikraftträdande blir det en ombudsman för samtliga områden. Syftet med en ny samlad diskrimineringslagstiftning har varit att förenkla.

Den nya diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, *könsöverskridande identitet eller uttryck*, etnisk tillhörighet (ras tas bort), religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller *ålder*.

Jämfört med tidigare lagstiftning innebär diskrimineringslagen att:

- Antalet diskrimineringsgrunder utökas (de nya diskrimineringsgrunderna är i kursiv stil ovan),
- lagstiftningen omfattar fler områden,
- skadeståndet (som byter namn till diskrimineringsersättning) är högre än tidigare,
- talerätt för intresseorganisationer införs.

När det gäller diskrimineringsgrunden *ålder* tar denna sikte på fysisk persons levnadsålder, räknad från hans eller hennes födelse. Därmed omfattas både barn, ungdom och äldre utan att det finns vare sig en nedre eller övre åldersgräns. Diskrimineringsgrunden gäller för arbetslivet i vid mening och området utbildning. Med *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas att någon inte

identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Staden centralt har ännu inte anpassat sina anvisningar till den nya lagen, utan alltså gäller tidigare riktlinjer och checklista. Checklistan innehåller 10 punkter, enligt nedan, för vilka områden förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner ska omfatta. Det staden anger är i kursiv stil. Därefter redogörs för socialtjänstförvaltningens arbete inom de olika områdena.

1. Planens datering

Den första punkten anger att planen ska upprättas årligen och vara aktuell.

2. Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2008

Föregående års plan ska utvärderas och redovisas i den nya planen.

Varje verksamhet inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen ska i samband med de fysiska arbetsmiljöundersökningarna, de psykosociala arbetsmiljöenkäterna, andra medarbetarenkäter, arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal med mera identifiera behov av åtgärder för att arbetsförhållanden ska lämpa sig både för kvinnor och män och därefter upprätta planer för åtgärder. Detta dokumenteras bland annat i planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

När det gäller kränkande behandling kommunicerar förvaltningsledning och chefer på samtliga övriga nivåer den nolltolerans som föreligger. Värdegrundsdokument har bland annat upprättats i förhållande till medarbetare och brukare.

Ett omfattande arbete har dessutom genomförts med införande av en förvaltningsgemensam kvalitetssäkrad samt kompetensbaserad rekryteringsmodell. Ett handledningsmaterial har utarbetats och samtliga chefer och medarbetare som deltar i rekryteringsprocessen har erbjudits utbildning. I dessa sammanhang har frågor om åtgärder vid annonsering och urvalskriterier beaktats. Den kompetensbaserade rekryteringsmetoden sätter fokus på relevanta objektiva faktorer och styr bort irrelevanta subjektiva faktorer.

Lönekartläggning har genomförts. Denna visar att inga osakliga löneskillnader föreligger mellan kvinnor och män. Förvaltningen har också arbetat och arbetar alltså med stöd till cheferna för utarbetande av verksamhetsbaserade lönekriterier. Sådana kriterier leder till ökad objektivitet i lönesättningen.

Vidare har seminarium genomförts på temat ”Mångfald eller Enfald samt om härskartekniker” i samarbete med Pocketteatern. Detta i syfte att öka medvetenheten kring frågorna. Vidare har utbildningsmaterial köpts in för utlåning till chefer när det arbetar med frågorna kring jämställdhet och mångfald i arbetsgrupperna på till exempel arbetsplatsträffar. Arbetet pågår dessutom med

lokal överenskommelse gällande samverkansavtalet som bland annat syftar till att förbättra arbetsplatsträffarna. Väl fungerande arbetsplatsträffar är av central betydelse för arbetsmiljön och därmed den närbesläktade frågan om jämställdhet och mångfald.

I enlighet med samverkansavtalet har uppföljning ägt rum i samverkans- respektive förvaltningsgrupp. Därutöver sker uppföljning varje tertiäl i samband med avstämning av de så kallade interna kontrakten som avdelningschefer tecknat med enhetschefer för planering, styrning och uppföljning av verksamheterna.

I syfte att framgent kunna bedriva ett än mer strategiskt, systematiskt och målinriktat arbete kring jämställdhet och mångfald har förvaltningen under år 2008 på en förvaltningsövergripande nivå inventerat och följt upp det arbete som bedrivs kring jämställdhet och mångfald i de olika verksamheterna. Detta har skett dels genom enkät till samtliga chefer med personal- och budgetansvar, dels genom att stadens medarbetarenkät brutits ner på kön och etnicitet. Utfallet av enkäterna redovisas i korthet under respektive mål nedan samt i dess helhet i **bilaga 2 och 3**.

3.Samverkan

3 kap. 1§ diskrimineringslagen (DL). Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för år 2009 har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

4. Målinriktat arbete

3 kap. 3 § DL

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5. Aktiva åtgärder och mätbara mål

3 kap. §§ 4-9 DL

§ 4 DL

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Socialtjänstförvaltningens mål för år 2008

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare, oavsett kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Aktiviteter år 2008

Aktiva åtgärder ska vidtas vid eventuella missförhållanden. Arbetsmiljöutbildning ska anordnas.

Uppföljning år 2008

Årliga arbetsmiljöronder (fysiska och psykosociala), medarbetarsamtal samt medarbetarenkäter.

Ansvariga år 2008

Respektive chef är ansvarig för att inventera, åtgärda och följa upp de eventuella brister som föreligger. Cheferna redovisar sitt arbete i planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Planerna lämnas till respektive samverkansgrupp. Personalavdelningen har en stödfunktion till cheferna. Enheten följer också på en förvaltningsövergripande nivå upp det arbete som bedrivs och föreslår vid behov strukturella åtgärder. Personalavdelningen svarar även för genomförande av arbetsmiljöutbildning.

Uppföljning av 2008 års arbete

Förvaltningens enkät

92 % har genomfört fysisk arbetsmiljörund, 89 % har genomfört psykosocial arbetsmiljörund. I 43 % av verksamheterna har det genom olika former av undersökningar/inventeringar framkommit förhållanden som föranlett aktiva åtgärder. 85 % har upprättat plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende år 2008. 41 % har dokumenterat de aktiva åtgärderna i planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet. 96 % har genomgått arbetsmiljöutbildning.

Stadens medarbetarenkät

Delområden	Män	Kvinnor	Utrikes födda	Födda i Sverige	Socialtjänst-förvaltningen	Hela staden
Organisation	70	68	64	69	68	68
Ledarskap och chefer	72	63	68	66	66	66
Delaktighet	73	72	72	72	72	70
Medarbetarskap	75	77	78	76	76	74
Utveckling och kompetens	71	69	70	70	70	69
Trivsel	74	70	74	72	72	71
Arbetsklimat	75	73	73	73	73	73
Arbetsbelastning	76	70	75	71	72	61
Hälsa	65	62	64	62	63	62
Samlat resultat	64	60	64	61	61	59

Kommentarer:

Män och kvinnor liksom medarbetare födda i Sverige och utrikes födda ger ett klart godkänt betyg för arbetsförhållandena. Männerna ger dock ett något högre betyg än kvinnorna på arbetsförhållandena, NMI (nöjd medarbetarindex) 64

jämfört med 60 för kvinnorna. Utrikes födda medarbetare är nöjdare än dem som är födda i Sverige, NMI 64 jämfört med 61.

NMI för männen på socialtjänstförvaltningen ligger över genomsnittet för staden medan kvinnorna har ett genomsnittligt NMI. NMI för utrikes födda medarbetare är högre på socialtjänstförvaltningen än i staden.

2009 års arbete

Mål, aktiviteter, uppföljning och ansvariga kvarstår oförändrat men graden av måluppfyllelse ska öka. 100 % ska årligen genomföra arbetsmiljöronder, medarbetarsamtal och medarbetarenkäter. En gemensam struktur för var de aktiva åtgärderna ska dokumenteras ska utarbetas. Samtliga verksamheter måste också bedriva ett aktivt arbete för att kvinnorna ska uppnå samma nöjdhet vad gäller arbetsförhållandena som männen.

§ 5 DL

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Medelåldern i förvaltningen är relativt hög (50 år). Medelåldern förväntas emellertid sjunka under de kommande åren, vilket sannolikt medför ett högre antal föräldralediga. Inte minst för att förvaltningen ska klara den förestående generationsväxlingen och uppnå målet om en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare är det av central betydelse att arbete och föräldraskap går att förena på ett bra sätt.

Socialtjänstförvaltningens mål år 2008

Alla föräldralediga ska uppleva att de under föräldraledigheten fått den kontakt med arbetsplatsen som de önskat och bra förutsättningar vid återgång.

Arbets- och mötestider ska i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt anpassas och förläggas så att det kan förenas med föräldraskap.

Aktiviteter år 2008

Respektive chef ska genom samtal inför föräldraledighet informera sig om i vilken omfattning och på vilket sätt arbetstagaren önskar hålla kontakt med arbetsplatsen och delta i olika aktiviteter. Återgången ska planeras så att de säkerställs att medarbetaren får bra förutsättningar vid återgång. Det handlar om att medarbetaren måste få information om vad som förevarit i verksamheten under föräldraledigheten. Det kan också handla om förändringar på arbetsplatsen som kräver kompetensutvecklingsinsatser. I planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska det framgå hur planering inför och efter föräldraledighet genomförs. Det ska också framgå att föräldraskap, om det är möjligt ur verksamhetssynpunkt, beaktas vid förläggning av arbets- och mötestider.

Uppföljning år 2008

Aktiviteterna ska följas upp genom granskning av planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Målen ska följas upp genom medarbetarenkät.

Ansvariga år 2008

Chefer är ansvariga för sina respektive verksamheter vad gäller aktiviteter och måluppfyllelse. Personalavdelningen är ansvarig för uppföljning på en förvaltningsövergripande nivå.

Uppföljning av 2008 års arbete

88 % har fört samtal om hur medarbetare önskar hålla kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten. 90 % har planlagt återgången. 68 % har diskuterat frågan om anpassning av arbets- och mötestider i syfte att underlätta föräldraskap. 12 % har dokumenterat frågeställningarna i planen för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller annat dokument.

2009 års arbete

Mål, aktiviteter, uppföljning och ansvariga kvarstår oförändrat men graden av måluppfyllelse ska öka. I samtliga verksamheter där föräldraledighet är aktuell ska samtal föras om hur kontakten med arbetsplatsen ska vara under föräldraledigheten och återgången planläggas. I samtliga verksamheter där det är aktuellt ska också frågan om anpassning av arbets- och mötestider för att underlätta föräldraskap diskuteras. Samtliga verksamheter där frågeställningarna är aktuella ska dokumentera detta. En gemensam struktur för var och hur dokumentation ska ske ska utarbetas.

§ 6 DL

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Socialtjänstförvaltningens mål år 2008

Ingen medarbetare ska utsättas för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Kunskapen och medvetenheten ska öka.

Aktiviteter år 2008

Ärenden av detta slag förekommer i mycket liten utsträckning. Det kan dock inte uteslutas att sådant förekommer på ett indirekt och omedvetet sätt. För att synliggöra och skapa insikt om detta krävs ökad kunskap och arbete med attityder och värderingar. För att höja nivån på och konkretisera arbetet med jämställdhet- och mångfald avser förvaltningen därför att under år 2008 genomföra seminarium kring detta. Förvaltningens introduktion av nyanställda ska också omfatta jämställdhets- och mångfaldsarbetet. I nämnda sammanhang ska den nolltolerans

som föreligger avseende trakasserier tydligt kommuniceras och hur man går tillväga om man blir utsatt för sådant.

Uppföljning år 2008

Arbetsmiljöronder, medarbetarsamtal, medarbetarenkät.

Ansvariga år 2008

Personalavdelningen svarar för den förvaltningsövergripande uppföljningen och genomförandet av seminarium. Personalavdelningen tillhandahåller också material som stöd till cheferna att arbeta med frågorna i sina arbetsgrupper. I övrigt är respektive chef ansvarig för att frågan hålls levande genom olika aktiviteter och att arbetet följs upp.

Uppföljning av 2008 års arbete

Enligt genomförd enkät har det inte i någon verksamhet förekommit trakasserier eller repressalier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. 54 % har diskuterat attityder, värderingar och förhållningssätt utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. För 41 % ingår genomgång av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan i introduktion av nyanställda i verksamheten. 41 % har redovisat andra konkreta förebyggande åtgärder för att förebygga trakasserier och repressalier.

2009 års arbete

Mål, aktiviteter, uppföljning och ansvariga kvarstår oförändrat men graden av måluppfyllelse ska öka. Under år 2009 ska samtliga chefer erbjudas utbildning i den nya diskrimineringslagen. Genom detta ska kunskapen och medvetenheten öka ytterligare om vikten av att aktivt arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågorna och inte minst kring attityder och värderingar. En gemensam struktur för var och hur dokumentation ska ske ska utarbetas. Förvaltningens introduktion av nyanställda medarbetare och chefer ska också förbättras. Frågorna kring jämställdhet och mångfald ska vara självklara vid introduktion av nya medarbetare och chefer.

§ 7 DL

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

§ 8 DL

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

§ 9 DL

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökanden av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen

inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt.

Socialtjänstförvaltningens mål för år 2008

Förvaltningen ska under året arbeta aktivt för att öka antalet medarbetare av det underrepresenterade könet i de olika verksamheterna. Förvaltningen ska också verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Aktiviteter år 2008

Den förvaltningsgemensamma kompetensbaserade rekryteringsmodellen som utvecklas under år 2008 ska användas vid samtliga rekryteringar.

Uppföljning år 2008

Hur uppföljning ska ske definieras i samband med att den förvaltningsgemensamma kompetensbaserade rekryteringsmodellen utvecklas.

Ansvariga år 2008

Cheferna har ansvaret för sina respektive verksamheter och personalavdelningen för stöd till cheferna och förvaltningsövergripande uppföljning.

Personalavdelningens åtaganden, stödåtgärder för cheferna i rekryteringsprocessen kommer närmare att definieras i det särskilda handledningsmaterial som ska utvecklas under år 2008.

Uppföljning av 2008 års arbete

76 % av de som rekryterats under år 2008 har använt sig av en strukturerad kompetensbaserad rekryteringsmodell som styr bort irrelevanta faktorer/förhindrar diskriminering. 74 % arbetar aktivt vid rekrytering för att successivt öka antalet medarbetare av det underrepresenterade könet. Den förvaltningsgemensamma kompetensbaserade rekryteringsmodellen som utarbetats medför aktiva åtgärder genom att fokus vid rekrytering ligger på kompetenser och ej person. I rekryteringshandledningen har personalavdelningens roll/åtagande vid rekrytering definierats. Stödåtgärder har ägt rum genom medverkande vid rekryteringar, utbildningsinsatser och framtagning av handledningsmaterial. Uppföljning har ägt rum genom enkät till chefer.

2009 års arbete

Mål, uppföljning och ansvariga kvarstår oförändrat men graden av måluppfyllelse ska öka. Samtliga som rekryteras ska använda sig av den gemensamma kompetensbaserade rekryteringsmodellen. Vidare ska uppföljning av tidigare genomförd utbildning kring kompetensbaserad rekrytering äga rum genom intervjuutvärdering. Genom utbildningen i den nya diskrimineringslagstiftningen ska också cheferna ges ökad kompetens om hur ett än mer aktivt rekryteringsarbete kan bedrivas för att öka jämställdheten och mångfalden på arbetsplatsen.

6-7.Verksamheten i förhållande till brukarna och/eller medborgarna

Här ska exempel ges på hur verksamheten planeras och följs upp för att motverka diskriminering utifrån diskrimineringslagstiftningen. Exempel från verksamheterna ska också ges.

Socialtjänstförvaltningens mål för år 2008

Att rutiner i den mån det inte redan finns skapas för verksamhetsplanering och uppföljning så att diskriminering motverkas.

Aktiviteter år 2008

Inventering av pågående aktiviteter och i den mån det inte redan finns skapa rutiner för planering och uppföljning. Utbildning i jämställdhets- och mångfaldsfrågor för chefer och medarbetare.

Uppföljning år 2008

Via och genom planerings- och utvecklingsgrupp med ett representativt urval av personer från förvaltningens verksamheter.

Ansvariga år 2008

Personalavdelningen är huvudansvarig för genomförandet av aktiviteterna och är sammankallande i arbetet. Att planering och uppföljning för att motverka diskriminering genomförs är respektive chef ansvarig för.

Uppföljning av 2008 års arbete

30 % av de verksamheter som besvarat enkäten har rutiner i samband med verksamhetsplanering och uppföljning för att motverka diskriminering i förhållande till brukarna/medborgarna. En närmare redovisning av dessa finns i **bilaga 1**.

2009 års arbete

Genomförd inventering visar att antalet verksamheter som har rutiner för att motverka diskriminering i förhållanden till brukarna/medborgarna långt ifrån är tillfredställande. Arbetet fortsätter år 2009 med att försöka få till stånd ett aktivt arbete kring jämställdhets- och mångfaldsfrågorna gentemot brukarna/medborgarna samt att skapa en gemensam struktur för dokumentation av arbetet. Personalavdelningen svarar för att arbeta fram en gemensam struktur för dokumentation samt för att informera och entusiasmera verksamheterna att komma igång med det konkreta arbetet och dokumentationen. Ansvar för ett aktivt arbete i förhållande till brukarna/medborgarna ligger alltså på respektive chef medan personalavdelningen har ett samordnings-, utbildnings- och uppföljningsansvar.

8.Åtgärder för att motverka *etniska trakasserier eller repressalier, diskriminering på grund av sexuell läggning eller funktionshinder, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i arbetslivet. Bifoga eller hänvisa till policyn mot sexuella trakasserier.*

Se vidare ”Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling”, sid 12-19. Denna omfattar även sexuella trakasserier enligt punkt 8.

Uppföljning av 2008 års arbete

77 % av verksamheterna uppger att de är väl insatta i förvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling. 53 % av cheferna uppger att de gått igenom förvaltningens riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling på någon arbetsplatsträff, planeringsdag eller liknande under år 2008 eller planerar att göra det under året.

Aktiviteter och mål för år 2009

Alla chefer och medarbetar inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen ska vara väl insatta i riktlinjerna om och handlingsplanen mot kränkande behandling. Personalavdelningen ska gå igenom dessa med förvaltningens chefer i samband med utbildning kring den nya diskrimineringslagstiftningen samt tydliggöra deras skyldighet att informera medarbetarna om sina och deras rättigheter samt skyldigheter. Uppföljning äger rum genom enkät eller i annan lämplig form under året.

9.Jämställda löner

Lönefrågor 3 kap. §§ 10-11.

§ 10 DL

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år (vart tredje år från och med 2009) kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

§ 11 DL

Arbetsgivaren ska varje år (vart tredje år från och med 2009) upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen

och analysen enligt 10§. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsberäkning utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförs ska tas med i efterföljande års handlingsplan.

Socialtjänstförvaltningens mål för år 2008

Könsneutrala löner i samtliga verksamheter.

Verksamhetsbaserade lönekriterier ska finnas i samtliga verksamheter.

Aktiviteter år 2008

Värderingar kommer att äga rum i samband med nyrekrytering och väsentligt förändrade arbetsuppgifter. Därutöver kommer helheten ånyo följas upp.

Seminarium kommer genomföras med chefer som har samma typer av befattningar för att säkerställa en likvärdig värdering av befattningar.

Stödinsatser genomförs också för chefer vad gäller verksamhetsbaserade lönekriterier.

Uppföljning år 2008

Fortsatt årlig kartläggning av att inga osakliga löneskillnader föreligger mellan män och kvinnor genom det så kallade BAS-värderingssystemet.

Tillse att alla verksamheter har verksamhetsbaserade lönekriterier.

Ansvariga år 2008

Chefer är ansvariga för könsneutral lönesättning i sina verksamheter och personalavdelningen för förvaltningsövergripande uppföljning samt stödinsatser för chefer vad gäller BAS-värdering och utformning av verksamhetsbaserade lönekriterier. Personalavdelningen är också ansvarig för uppföljning av att verksamhetsbaserade lönekriterier finna i alla verksamheter.

Uppföljning av 2008 års arbete

Alla aktiviteter ovan har genomförts. Lönekartläggningen och analysen av densamma har visat att inga osakliga löneskillnader föreligger mellan män och kvinnor.

2009 års arbete

Utbildning kring dialogmodellen kommer att äga rum för förvaltningens chefer i början av år 2009. I detta sammanhang samt vid utbildning om nya diskrimineringslagen ska ifrågavarande lönebestämmelser ånyo tas upp.

Personalavdelningen ska också samla in och granska samtliga verksamhetsbaserade lönekriterier inför 2009 års lönerörelse. I övrigt kommer förvaltningen följa den struktur som staden centralt anger i nya riktlinjer. Sådana är under utarbetande till följd av den nya diskrimineringslagen och ändring av lagens krav, såtillvida att lönekartläggning och analys framgent ska äga rum var tredje år istället för som idag varje år.

10.Kostnader

Här ska redovisas antal diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader.

Under år 2008 har inget diskrimineringsärende förekommit.

Riktlinjer om och handlings- plan mot kränkande behandling

Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling

Inledning

Ingen form av kränkande behandling accepteras inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen. Sådana beteenden är ett allvarigt hot mot en god arbetsmiljö och helt i strid med det grundläggande synsättet om allas lika rätt och värde.

Förvaltningsledningen har det yttersta ansvaret för att ingen skadas eller far illa på arbetsplatsen, ansvaret har delegerats till enhetscheferna.

Alla medarbetare förutsätts ta eget ansvar och ska aktivt främja aktning för andra medarbetares egenvärde och integritet. Var och en har rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras. Varje individ ska behandlas lika och med respekt.

Alla medarbetare inom socialtjänstförvaltningen har ansvar för att problem och missförhållanden uppmärksammas.

Riktlinjerna om och handlingsplanen mot kränkande behandling ska vara kända för alla medarbetare, vilket cheferna ansvarar för. Nyanställda ska vid introduktion informeras om det. Dokumentet återspeglar det förhållningssätt förvaltningen förväntar sig av alla medarbetare i arbetet såväl internt som gentemot stadens invånare.

Vad är kränkande behandling

Kränkande behandling avser återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att man ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

(Se även arbetsmiljöverket AFS1993:17.)

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning, sexuella trakasserier, etnisk diskriminering och etniska trakasserier, diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning och diskriminering eller trakasserier av personer med funktionshinder av olika slag mot vilken det finns särskild lagstiftning. Förhållningssättet i kränkande beteenden eller handlingar präglas av grov respektlöshet.

För att kalla en situation eller händelse kränkande eller mobbing ska följande kriterier vara uppfyllda:

- Handlingarna ska vara av stötande eller negativt präglad natur.
- Ske vid upprepade tillfällen eller vid enstaka särskilt anmärkningsvärda fall.
- Personen som utsätts upplever situationen som kränkande.

Det räknas inte som kränkande behandling om två personer har en konflikt eller meningssmotsättning.

Exempel på kränkande behandling:

- Förtal eller nedsvärning av en arbetstagare/ arbetsledare/chef eller dennes familj.
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterande information eller lämnande av felaktig sådan.
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagare.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar.
- Medvetna förolämpningar, överkritiska eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.).
- Kränkande s.k. administrativa straffsanktioner som riktas mot enskild medarbetare utan sakliga skäl och förklaring. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav m.m.

Trakasserier, oavsett typ är helt oacceptabla och innebär ett allvarligt hot mot arbetsmiljön och förvaltningens syn på människors lika rättigheter och möjligheter.

Sexuella trakasserier och könsdiskriminering

”Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.”

(Jämställdhetslagen § 16 a.)

Det centrala är hur den utsatte uppfattar uppträdandet hos den som trakasserar och inte dennes motiv för beteendet.

Sexuella trakasserier kan vara ett uttryck för maktbehov eller fientlighet gentemot en annan person. Det kan också handla om bristfälliga sociala färdigheter hos den som trakasserar. Oavsett skälen ska beteendet aldrig tolereras och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Definitionen av sexuella trakasserier omfattar två olika typer av kränkningar:

- Sexuella trakasserier.
- Trakasserier grundade på kön (könsdiskriminering).

Exempel på sexuella trakasserier:

- Tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuell karaktär.
- Nedsättande eller förlöjligande sexuellt präglade skämt eller tilltalsord.

- Sexuell utpressning.
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord.
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv.
- Könsord och pornografiska bilder eller föremål.

Exempel på könsdiskriminering:

- Förlöjligande eller nedsättande generaliserande kommentarer grundade på könstillhörighet.
- Om en arbetsgivare ställer krav som framstår som neutrala men i praktiken ställer en person med viss könstillhörighet i ett sämre läge.
- Om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor eller leder och fördelar arbete på ett sätt som ställer en person av visst kön i ett sämre läge.

Etnisk diskriminering och etniska trakasserier

Alla former av diskriminering och trakasserier relaterade till etniskt ursprung omfattas av regler som förbjuder diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Etnisk diskriminering är enligt diskrimineringsombudsmannens definition ”olika behandling av lika fall”. Typexempel på etnisk diskriminering är då en arbetsgivare som ska nyanställa inte kallar en sökande till intervju för att han eller hon har ett namn som inte klingar svenskt.

Andra exempel på etnisk diskriminering

- Om en arbetsgivare ställer krav som framstår som neutrala men i praktiken ställer en person med en viss etnisk tillhörighet eller religion i ett sämre läge.
- Om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor, eller leder och fördelar arbetet på ett sätt som ställer en person med viss etnisk tillhörighet eller religion i ett sämre läge.

Etniska trakasserier är en typ av diskriminering som förvaltningen jämför med annan kränkande behandling. Etniska trakasserier ska utredas och hanteras så fort de kommer till arbetsgivarens kännedom och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Etniska trakasserier kan definieras på följande sätt:

”uppträdande av etnisk diskriminerande natur grundat på nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, som påverkar människors värdighet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera fysiskt, verbalt och ickeverbalt uppträdande.”

(Se även Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.)

Exempel på etniska trakasserier:

- Förlöjligande eller nedsättande kommentarer eller skämt om någons etniska ursprung, religion eller trosuppfattning.
- Förlöjligande, nedsättande eller negativt klingande generaliserande av människor med annat etniskt ursprung, religion eller trosuppfattning.
- Förlöjligande av etnisk karaktäristisk klädedräkt, symbol eller företeelse.

Diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning

Alla former av diskriminering och trakasserier relaterade till sexuell läggning omfattas av regler som förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning. Med sexuell läggning enligt lagen avses "homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning".

Diskriminering på grund av sexuell läggning är enligt ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) "en orättvis eller kränkande behandling som har samband med homo-, bi- eller heterosexuellitet". Det betyder att lagen skyddar alla arbetstagare. Typexempel på diskriminering är då en arbetsgivare missgynnar en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss sexuell läggning.

Andra exempel på diskriminering på grund av sexuell läggning:

- Om en arbetsgivare ställer krav som framstår som neutrala men i praktiken ställer en person med viss sexuell läggning i ett sämre läge.
- Om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor, eller leder och fördelar arbetet på ett sätt som ställer en person med viss sexuell läggning i ett sämre läge.

Trakasserier på grund av sexuell läggning är en typ av diskriminering som förvaltningen jämför med annan kränkande behandling. Trakasserier på grund av sexuell läggning ska utredas och hanteras så fort de kommer till arbetsgivarens kännedom och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Trakasserier på grund av sexuell läggning definieras enligt lagen som "Ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller en arbetstagares värdighet och som har samband med sexuell läggning".

Exempel på trakasserier på grund av sexuell läggning:

- Förlöjligande, nedsättande eller stötande kommentarer om någons sexuella läggning.
- Negativa anspelningar och utfrysning.

Diskriminering eller trakasserier av personer med funktionshinder

Alla former av diskriminering och trakasserier relaterade till funktionshinder omfattas av regler som förbjuder diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Lagen omfattar även nära anhöriga till personer med funktionshinder. Med funktionshinder enligt lagen avses ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga”.

Diskriminering av personer med funktionshinder är enligt handikappombudsmannen (HO) ”när du på grund av ditt funktionshinder har blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation”.

Exempel på diskriminering av personer med funktionshinder:

- Du blir behandlad sämre på grund av funktionshinder jämfört med en annan person i jämförbar situation.
- Du missgynnas genom bestämmelser eller villkor som verkar neutrala men som i praktiken innebär att du behandlas sämre på grund av funktionshinder.
- Inte får de skäliga stöd- och anpassningsåtgärder som du behöver.

Trakasserier av personer med funktionshinder är en typ av diskriminering som förvaltningen jämställer med annan kränkande behandling. Trakasserier av personer med funktionshinder ska utredas och hanteras så fort de kommer till arbetsgivarens kännedom och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Trakasserier av personer med funktionshinder definieras enligt lagen som ”Ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller en arbetstagares värdighet och som har samband med funktionshinder”.

Exempel på trakasserier av personer med funktionshinder:

- Du utsätts för trakasserier, stötande eller förlöjligande kommentarer som kan kopplas till funktionshinder.

Chefens ansvar

Cheferna vid socialtjänstförvaltningen har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel när det gäller att skapa ett gott arbetsklimat. Chefen ska:

- Aktivt motverka alla typer av kränkande behandling på arbetsplatsen.
- I samband med introduktionen av nyanställda informera om förvaltningens riktlinjer och handlingsplan.
- Uppmärksamma missförhållanden i samarbetet och vara vaksam för hur medarbetarna bemöter varandra och inta ett objektiva förhållningssätt. Det är viktigt att inget sker ”över huvudet” på den det gäller.
- Ansvara för att en psykosocial skydds rond genomförs årligen.
- Omgående vidta åtgärder i enlighet med förvaltningens gällande rutiner vid kännedom/anmälan om kränkande behandling och trakasserier.

Medarbetarnas ansvar

Alla medarbetare har:

- Eget ansvar för sitt beteende, där var och en har rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras.
- Skyldighet att efter bästa förmåga bidra till ett bra arbetsklimat.
- Ansvar för att problem och missförhållanden uppmärksammas.
- Ansvar för att aktivt delta i de åtgärder som vidtas för att lösa eventuella problem.

Vad ska den som anser sig kränkt eller trakasserad göra?

Det är viktigt att den som drabbas gör klart för den person som kränker eller trakasserar att dennes beteende uppfattas som kränkande och inte tolereras. Kontakt ska av chefen omedelbart tas med personalchef, därefter ska utredning inledas och åtgärder vidtas. Om det är fråga om chef som kränker/trakasserar medarbetare lyfts frågan till överordnad chef. Kontakt i dessa ärenden kan också tas med arbetsplatsombud/skyddsombud. En rekommendation är att den kränkte dokumenterar sina upplevelser.

Rutiner

En anmälan som kommer till socialtjänstförvaltningens kännedom ska behandlas enligt följande:

- Anmälan behandlas seriöst och skyndsamt.
- Chefen ansvarar för att anmälaren skyddas mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan har gjorts samt att vid behov erbjuda professionellt externt stöd.
- Anmälan ska bekräftas inom fem arbetsdagar.
- Samtal med inblandade parter i vilket personalavdelningen har en stödfunktion.
- Utredning ska påbörjas omedelbart, dock senast inom tio arbetsdagar efter samtalet.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv.

- Inom 45 arbetsdagar ska en fullständig utredning vara klar och uppföljningssamtal bestämmas.

Vad gäller sexuella trakasserier, trakasserier på grund av funktionshinder eller sexuell läggning samt trakasserier av etnisk karaktär har arbetsgivaren alltid en skyldighet att utreda, även om den drabbade inte vill att en utredning görs. Anmälan görs till personalchefen.

Sanktioner som kan bli aktuella mot anställd

- Disciplinpåföljd i form av varning.
- Avstängning.
- Omplacering eller uppsägning.
- Avsked.
- Om kränkningen är grov kan polisanmälan ske.

Regelverk

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

- 93:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
- 01:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- 80:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

Jämställdhetslagen

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

Brottsbalken, 16 kap 8 § samt 5 kap 3 §.

**Stadens
riktlinjer –
Lika
rättigheter,
skyldigheter
och
möjligheter**

Stadens riktlinjer för nämnders och styrelser jämfälldhets- och mångfaldsplan - Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter

Allmänt

Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare och anställda.

Staden vill ta vara på alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådning som stadens medborgare och anställda har.

Att bejaka människors lika värde och mänskliga rättigheter är en förutsättning för att staden ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftning och internationella konventioner som gäller allas rätt demokrati och trygghet.

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet med jämfälldhet och mångfald och antidiskriminering, ska integreras i Stockholms stads alla verksamheter och att staden ska utveckla metoder för att synliggöra och motverka diskriminerande strukturer.

Detta kräver bland annat ökade kunskaper om vad jämfälldhet och mångfald innebär samt vilka juridiska ramar som finns. Det är viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivare- och serviceperspektiv att efterleva de politiska intentionerna och de lagkrav som den omfattande diskrimineringslagstiftningen föreskriver.

För att Stockholms stad ska utvecklas som organisation krävs att staden på alla nivåer blir inkluderande och icke diskriminerande, vilket bidrar till ett stabilt samhälle med en stark tillväxtpotential. För att säkerställa att inte olika grupper eller individer stängs ute från arbetsmarknad och samhällsliv, ska staden aktivt stärka arbetet mot diskriminering. Förekomsten av strukturell diskriminering utgör ett allvarligt hinder för många grupper och individer på arbetsmarknaden och i samhället. Strukturell diskriminering är inte alltid medveten. Snarare handlar det om diskriminerande tankesätt och hinder som vävts in i samhällets eller organisationens värderingar och sätt att fungera.

Ansvar

Jämfälldhets- och mångfaldsfrågorna ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämfälldhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i Stockholms stads kvalitetsarbete. Riktlinjerna för jämfälldhet och mångfald ska kopplas till samtliga enheters beskrivning av åtaganden, kvalitetsgarantier och arbetssätt.

Samtliga nämnder och styrelser ska upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och nästföljande år följas upp i verksamhetsberättelsen. I verksamhetsberättelsen ska även finnas en redovisning av eventuella diskrimineringsärenden och eventuella kostnader.

Ansvar för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsmålen ligger på respektive nämnd och styrelse. Förvaltningschefer och bolagsdirektörer har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär ansvar för att:

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning.
- Upprätta planer i samband med verksamhetsprogrammet.
- Utvärdera och redovisa resultatet i verksamhetsberättelsen.

Stadens definition av jämställdhet och mångfald

Jämställdhet betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.

Jämlikhet betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuellt läggning eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings, oavsett ålder etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Tillämpning

Stadens förvaltningar och bolag har en nyckelroll i förverkligandet av stadens integrations- och jämställdhetspolicy. Riktlinjerna anger de områden som ska ingå i jämställdhets- och mångfaldsplanerna. Det gäller efterlevnaden av de skyldigheter som åligger staden enligt gällande lagstiftning och även i ett utvecklingsperspektiv så att staden som helhet kan bli en ännu mer attraktiv arbetsgivare.

Kommunen som servicegivare ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, vilket innebär en rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män, flickor och pojkar. En ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare och brukare. Varje nämnd ska redovisa sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete ur två perspektiv, som arbetsgivare och som servicegivare. Det innebär att samtliga

verksamheter ska bedriva både ett internt jämställdhets- och mångfaldsarbete och ett externt sådant i förhållande till medborgarna. Som servicegivare ska stadens förhållningssätt vara att bejaka mångfalden och att motverka all diskriminering. Arbetet ska bedrivas systematiskt och planmässigt.

Nämnder och styrelser ska i samband med verksamhetsplanen beskriva vilka metoder man använder samt i verksamhetsberättelsen följa upp och redovisa hur detta arbete har utfallit. I samband med verksamhetsberättelsen redovisas eventuella diskrimineringsärenden (antal) med eventuella kostnader (tvister, förlikningar, anmälningar etc.)

Staden och medarbetarna - Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter:

- Bedriva ett aktivt och planmässigt arbete såväl i det personalpolitiska arbetet som i planering och genomförande. Verksamhetens mål ska vara möjliga att följa upp och utvärdera.
- Verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder sexuell läggning, funktionshinder ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar individer och/eller diskriminerar grupper eller individer.
- Genomföra åtgärder så att arbetsförhållanden lämpar sig för alla arbetstagare, exempelvis underlätta för anställda att kombinera arbetsliv och ledigheter och möjligheten att förena familjeliv och förvärsarbete.
- Förebygga och förhindra trakasserier/repressalier eller diskriminering.
- Bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik.

Staden och medborgarna - I relation till medborgarna ska samtliga verksamheter:

- Utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig omprövning.
- Rättvist fördela resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, exempelvis inom fritidsverksamhet, idrott, kultur, förskola/skola, äldreomsorg eller samhällsplanering.
- Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.