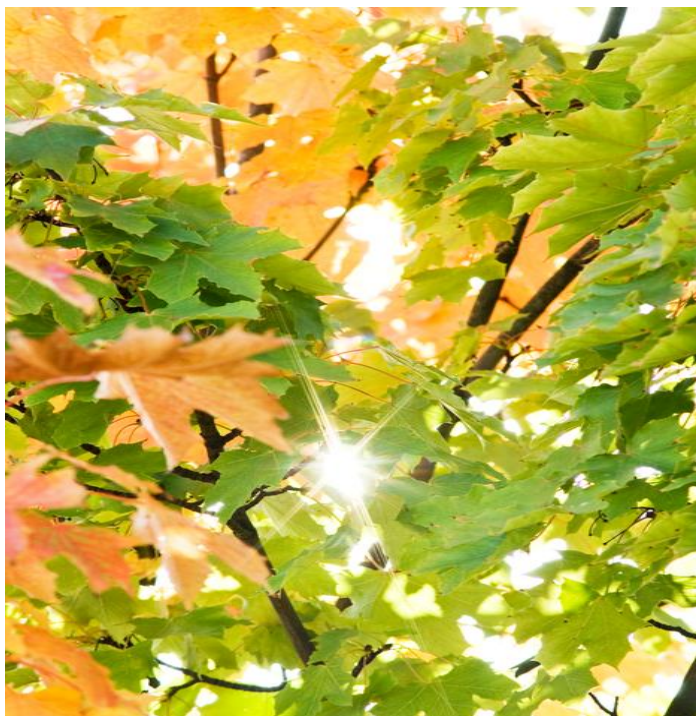


Jämställdhets- och mångfaldsplan och rutin mot kränkande behandling och trakasserier 2013-2015





Innehållsförteckning

INLEDNING	3
ARBETSMETOD OCH FACKLIG SAMVERKAN	4
JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR 2013-2015	4
ARBETSFÖRHÅLLANDEN	4
Diskrimineringslag 3 kap, 3 §	4
Diskrimineringslag 3 kap, 4§	4
Diskrimineringslagen 3 kap, 5§	6
Diskrimineringslagen 3 kap, 6§	7
REKRYTERING	8
Diskrimineringslagen 3 kap, 7-9 §§	8
LÖNEFRÅGOR	10
Diskrimineringslagen 3 kap, 10§:	10
UPPFÖLJNING JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2010-2012	12
BILAGOR	19
LAGAR OCH STYRDOKUMENT	19
DEFINITIONER AV VIKTIGA BEGREPP	20
LÖNEKARTLÄGGNING STOCKHOLMS STAD	22
JÄMIX	23
RUTIN FÖREBYGGA OCH HANTERA KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER	27

INLEDNING

Ur Personalpolicy för Stockholms stad;

Vi som arbetar inom Stockholms stad bidrar till att forma ett Stockholm i världsklass. Det är genom våra insatser som stockholmarna tillförsäkras den service som lägger grunden för en attraktiv stad som utmärks av trygghet, mångfald och konkurrenskraft

I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om anställningsförhållanden och anställningsvillkor.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara oavsett roll i organisationen.

Som chef i Stockholms stad ska du:

- Säkerställa att jämställdhet och mångfald blir en naturlig del av verksamheten

Som medarbetare i Stockholms stad:

- Respekterar du alla människors lika värde och erfarenheter

Norrmalms stadsdelsförvaltnings jämställdhets- och mångfaldsarbete drivs utifrån lagstiftning, kommunfullmäktiges mål och Stockholms stads personalpolicy.

För år 2013-2015 ska vi på Norrmalms stadsdelsförvaltning särskilt prioritera:

- 1. Öka andelen män i medarbetar- och chefsgrupperna för att uppnå en mer jämställd arbetsplats***
- 2. Alla medarbetare ska uppleva att de respekteras***
- 3. Alla medarbetare ska känna till arbetsplatsens lönekriterier***



Christina Rapp Lundahl
Stadsdelsdirektör Norrmalms stadsdelsförvaltning

ARBETSMETOD OCH FACKLIG SAMVERKAN

Norrmalms stadsdelsförvaltnings *Jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2013-2015* samt rutin *Förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier* har behandlats i förvaltningsgruppen i enlighet med förvaltningens samverkansöverenskommelse. Vart tredje år görs lönekartläggning centralt i Stockholms stad som behandlas i förvaltningsgruppen. Vid behov görs fördjupad lönekartlägningsanalys på Norrmalms stadsdelsförvaltning.

Jämställdhets- och mångfaldsplan samt rutin *Förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier* ingår som bilaga i Verksamhetsplan 2013. I verksamhetsberättelsen redovisas den årliga uppföljningen av resultat av arbetet med åtgärder enligt Jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet för staden och medborgarna integreras i enheternas verksamhetsplaner och följs upp årligen i enheternas verksamhetsberättelser.

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR 2013-2015

För Norrmalms stadsdelsförvaltning gäller följande Jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2013-2015.

Arbetsförhållanden

Diskrimineringslag 3 kap, 3 §

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

Diskrimineringslag 3 kap, 4§

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 arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Mål 2013-2015 Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare			
<i>Aktivitet/Åtgärd</i>	<i>Ansvarig för aktivitet/åtgärd</i>	<i>Metod och uppföljning ska göras genom</i>	<i>Ansvarig för uppföljning årligen i verksamhetsberättelse</i>
Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter	Samtliga chefer	Medarbetarsamtal Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer Administrativ chef
Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor. Arbetsplatsen ska i möjligaste mån, utifrån verksamhetens krav och vad som är rimligt ur kostnadssynpunkt, anpassas för individuella behov	Samtliga chefer	Arbetsmiljöromd och/eller anlitan- de av ergonomi kompetens el motsvarande Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer Administrativ chef
Eftersträva att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl	Samtliga chefer	Medarbetarsamtal Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer Administrativ chef
Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag	Samtliga chefer	Uppföljningsenkät till chefer	Administrativ chef

Diskrimineringslagen 3 kap, 5§

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

Mål 2013-2015

Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

<i>Aktivitet/Åtgärd</i>	<i>Ansvarig aktivitet/åtgärd</i>	<i>Metod och uppföljning ska göras genom</i>	<i>Ansvarig för uppföljning årligen i verksamhetsberättelse</i>
Att organisera arbetet så att det går att kombinera arbete med föräldraskap	Samtliga chefer	Medarbetarenkäten	Chefer som har fler än 5 medarbetare Administrativ chef
Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter	Samtliga chefer	Medarbetarsamtal Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer Administrativ chef
Där så är möjligt erbjuda möjlighet till distansarbete	Samtliga chefer	Medarbetarsamtal Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer Administrativ chef
Vid inköp av datorer beakta att köpa in bärbara arbetsdatorer för att underlätta för distansarbete	Samtliga chefer	Uppföljningsenkät till chefer	Administrativ chef
Företrädesvis förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar	Samtliga chefer	Medarbetarsamtal Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer Administrativ chef
Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag	Samtliga chefer	Uppföljningsenkät till chefer	Administrativ chef
Hålla kontakt med föräldralediga genom inbjudningar till arbetsplatsträffar,	Samtliga chefer	Uppföljningsenkät till chefer	Administrativ chef

personalevenemang och internutbildningar som ordnas för samtliga medarbetare på arbetsplatsen			
---	--	--	--

Diskrimineringslagen 3 kap, 6§

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

Mål 2013-2015

Nolltolerans för trakasserier och repressalier som har samband med kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Alla medarbetare ska känna till förvaltningens checklistor gällande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och hot och våld.

<i>Aktivitet/Åtgärd</i>	<i>Ansvarig för aktivitet/åtgärd</i>	<i>Metod och uppföljning ska göras genom</i>	<i>Ansvarig för uppföljning årligen i verksamhetsberättelse</i>
Andel medarbetare som anser att det förekommer diskriminering el. kränkande särbehandling på sin arbetsplats ska sjunka från 11 % (2012) till 0 % 2015	Samtliga chefer	Medarbetarenkät	Administrativ chef samt chefer som har fler än 5 medarbetare
Säkerställa att arbetsklimatet tillåter att alla medarbetare kan vara öppna med sin religion, sexuell läggning, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning	Samtliga chefer	Medarbetarenkäten	Administrativ chef samt chefer som har fler än 5 medarbetare
Tydligt ställningstagande i ord och handling mot trakasserier på arbetsplatserna	Samtliga chefer	Medarbetarenkäten	Administrativ chef samt chefer på enheter som har fler än 5 medarbetare.
Checklistorna ska tas upp kontinuerligt, minst	Samtliga chefer		Samtliga chefer

en gång per år på arbetsplatsträffar			
Medarbetarna ska veta var de kan ta del av information om förvaltningens policys (ex. jämställdhet och mångfald, krisarbete, hot och våld)	Samtliga chefer	Medarbetarenkät	Administrativ chef samt chefer på enheter som har fler än 5 medarbetare

Rekrytering

Diskrimineringslagen 3 kap, 7-9 §§

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

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

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 nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Mål 2013-2015 Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.			
Aktivitet/Åtgärd	Ansvarig för aktivitet/åtgärd	Metod och uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning årligen i verksamhetsberättelse
Vid rekryteringsbehov ska följande eller motsvarande formulering användas i jobbannonsen: "Vi vill uppmuntra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten"	Samtliga chefer	Personalförteckning visar andelen kvinnor och män för befattningar inom enheten Granskning av publicerade jobbannonser	Samtliga chefer Administrativ chef
Vid rekrytering kalla sökanden med	Samtliga chefer	Enheternas verksamhetsberättelser	Administrativ chef

erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.			
Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet	Samtliga chefer		Administrativ chef

Mål 2013-2015

Alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling. Kunskap om värdet av mångfald för förvaltningens utveckling ska öka hos chefer och medarbetare. Planen för Jämställdhet och mångfald ska vara känd och förankrad på alla arbetsplatser.

Aktivitet/Åtgärd	Ansvarig aktivitet /åtgärd	Metod och uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning årligen i verksamhetsberättelse
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling i arbetet	Samtliga chefer	Medarbetarsamtal Medarbetarenkät	Chefer som har fler än 5 medarbetare Personalchef
Vid introduktion av nyanställda medarbetare gå igenom rutin Förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier	Samtliga chefer	Medarbetarenkät	Samtliga chefer

Lönefrågor

Diskrimineringslagen 3 kap, 10§:

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis 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 brukas anses vara kvinnodominerat.

Mål 2013-2015			
Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor.			
Aktivitet/Åtgärd	Ansvarig aktivitet/åtgärd	Metod och uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning årligen i verksamhetsberättelse
I samband med lönesättning, både vid rekrytering och lönerrevision, ska lön sättas oberoende av kön	Lönesättande chef	Medarbetarsamtal	Samtliga chefer
Information/utbildning i lönesättning	Administrativ chef		
Vart 3e år genomföra lönekartläggning	Administrativ chef	Stadens centrala lönekartläggning och vid behov förvaltningslokal analys	Administrativ chef
Könsuppdelad lönestatistik tas fram	Administrativ chef	Inför lönerrevision	Administrativ chef
Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader	Samtliga chefer	Lönerrevision	Samtliga chefer
Säkerställa att föräldralediga medarbetare inte får	Samtliga chefer Administrativ chef	Lönerrevision Analys av löneutfall för	Årligen

sämre löneutveckling än andra medarbetare		föräldralediga	
--	--	----------------	--

Mål 2013-2015 Stadens och förvaltningens lönepolitik ska vara känd av alla medarbetare.			
Årligen diskutera lönekriterier på APT	Samtliga chefer	APT	Samtliga chefer
Mål 2015 att 85 % av medarbetarna känner till arbetsplatsens lönekriterier (jämfört med 75 % 2012)	Samtliga chefer	APT Medarbetarsamtal Medarbetarenkät	Samtliga chefer Administrativ chef
Att medarbetarna har haft samtal med närmaste chef för att diskutera lön under de senaste 12 månaderna	Samtliga chefer	Medarbetarenkät	Samtliga chefer Administrativ chef

UPPFÖLJNING JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2010-2012

Norrmalms stadsdelsförvaltnings plan för *Jämställdhet och mångfald 2010-2012* innehåller:

- Mål
- Aktiviteter
- Ansvarig för aktiviteter
- Hur uppföljning ska göras
- Vem som är ansvarig för uppföljningen

De uppsatta målen utgår från diskrimineringslagens krav på arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor.

Mål 2010-2012

Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare.

Andelen medarbetare som upplever detta ska öka med 10 % mellan 2010 och 2012. Måloppfyllelsen skulle mätas genom fråga till medarbetarna i medarbetarenkäten, men då medarbetarenkäten inte innehållit denna fråga så är det svårt att följa upp detta mål.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter.

Resultat

Ett avtal om flextid finns för de administrativa tjänsterna på Norrmalms stadsdelsförvaltning på Tulegatan. Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att cheferna vid Norrmalms stadsdelsförvaltning anser att medarbetare till största del erbjuds flexibel arbetstidsförläggning där verksamheten så tillåter.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar cheferna anser att arbetsredskapen är lämpliga för både män och kvinnor.

Uppsatta mål/aktivitet/åtgärd

Eftersträva att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar cheferna eftersträvar att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl.

Mål 2010-2012

Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Att organisera arbetet så att medarbetarna upplever att det går att kombinera arbete med föräldraskap.

Resultat

Medarbetarenkäten 2012 visar att 96 % av medarbetarna anser att det går att förena arbete med föräldraskap (21 % har svarat mellan 5-7 och 88 % har svarat 8-10 på 10 gradig skala). Mycket god måluppfyllelse av uppsatt mål.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Där så är möjligt erbjuda möjlighet till distansarbete.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att de chefer som anser att distansarbete är möjligt erbjuder medarbetare möjlighet till distansarbete.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att möten och internutbildningar till viss del förläggs med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar. Detta skulle kunna vara ett förbättringsområde, att i större utsträckning förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar. Det kan i praktiken vara svårt att i alla arbetsgrupper uppnå förläggning som passar samtliga medarbetare, då även deltidsarbetande och småbarnsföräldrar kan ha olika önskemål om tider.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Sthlm stads policy ska ges vid introduktion.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att hälften av cheferna ger information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Sthlm stads policy vid introduktion.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Hålla kontakt med föräldralediga genom inbjudningar till t.ex. arbetsplatsträffar samt skicka minnesanteckningar från dessa.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att 79 % av cheferna håller kontakt med föräldralediga genom ex. inbjudningar till APT.

Mål 2010-2012

Nolltolerans för trakasserier och repressalier som har samband med kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Alla medarbetare ska känna till förvaltningens checklistor gällande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och hot och våld.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Antal medarbetare som känner sig respekterade ska öka med 5 % mellan 2010 och 2012.

Resultat

Ökade inte 5 % mellan 2010 och 2011, därefter har enkätfrågan ändrats.

Andel medarbetare som anser att det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på sin arbetsplats enligt Medarbetarenkät

2012: 11 % har svarat Ja, 63 % har svarat Nej, 27 % har svarat Vet ej

Andel medarbetare som anser att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt enligt Medarbetarenkät

2012: 91 % anser att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt (har svarat mellan 5-7 eller högt 8-10 på 10 gradig skala).

9 % anser att inte alla på arbetsplatsen behandlas med respekt. (svarat lågt 1-4).

Medarbetare som anser att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt enligt Medarbetarenkät

2012: 96 % anser att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt (svar mellan 5-7 eller högt 8-10 på 10 gradig skala).

4 % anser inte att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt.

2011: 93 % anser att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt. 7 % ansåg inte att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt.

2010: 92 % ansåg att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt. 8 % ansåg inte att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt.

Medarbetare som känner sig respekterad av sina kollegor enligt Medarbetarenkät

2012: 97 % känner sig respekterad av sina kollegor (svar mellan 5-7 och 8-10 på 10 gradig skala). 3 % känner sig inte respekterad av sina kollegor.

”Jag känner mig respekterad på min arbetsplats”, enligt Medarbetarenkät

2011: 96 % känner sig respekterad på sin arbetsplats (svar mellan 5-7 och 8-10 på 1+ gradig skala). 4 % känner sig inte respekterad på sin arbetsplats.

2010: 96 % känner sig respekterad på sin arbetsplats (svar mellan 5-7 och 8-10 på 1+ gradig skala). 4 % känner sig inte respekterad på sin arbetsplats.

91 % anser (2012) att alla på arbetsplatsen bemöts med respekt, men 9 % anser inte detta vilket inte är positivt. Frågan är om de 9 % delvis handlar om bemötande kollegor emellan och/eller bemötande av chef gentemot andra medarbetare? För hög andel (11 %) medarbetare anser att det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på

sin arbetsplats. Positivt är att medarbetarens upplevelse av om chef bemöter dig som medarbetare med respekt har ökat från 92 % (2010) till 96 % 2012.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Alla medarbetare ska känna till förvaltningens checklistor gällande Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och hot och våld.

Resultat

Medarbetarenkät 2012 visar att 93 % av medarbetarna vet var de kan ta del av information om förvaltningens policys (ex jämställdhet och mångfald, krisarbete, hot och våld). 7 % vet inte var de kan ta del av förvaltningens policy.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Checklistor ska tas upp kontinuerligt, minst en gång per år på arbetsplatsträffar.

Resultat

7 % av medarbetarna 2012 vet inte var de kan ta del av information om förvaltningens policys vilket indikerar att fortsatt arbete behövs med att ta upp checklistor kontinuerligt på arbetsplatsträffar.

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att 79 % av cheferna årligen på arbetsplatsträffar tar upp checklistorna gällande kränkande särbehandling och trakasserier och hot och våld.

Mål 2010-2012

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

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekter vid utformandet av våra platsannonser.

Resultat

Under 2012 har Norrmalms stadsdelsförvaltning publicerat 40 jobbannonser varav 4 internannonser i Jobb i stan. I samtliga jobbannonser på Norrmalms stadsdelsförvaltning ingår formulering ”Stockholms stad erbjuder spännande och utmanande arbeten med öppet arbetsklimat som präglas av respekt för allas lika värde”. Utöver denna formulering lyfte tre annonser fram att goda förutsättningar finns att kombinera privatliv och arbetsliv. En jobbanons lyfte fram som kvalifikationskrav att man ska se olikhet som en tillgång. särskilt beaktat jämställdhets- och mångfalds aspekter i jobbanonsens text.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Vid rekrytering kalla sökanden med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.

Resultat

Redovisas av cheferna i enheternas verksamhetsberättelser.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att samtliga chefer eftersträvar vid nyanställning, där arbetssökande har lika meriter och lämplighet, att

anställa sökande av det underrepresenterade könet.

Mål 2010-2012

Alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling. Kunskap om värdet av mångfald för förvaltningens utveckling ska öka hos chefer och medarbetare. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd och förankrad på alla arbetsplatser.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling i arbetet.

Resultat

Medarbetarenkät 2012 visar att 98 % av medarbetarna anser att kvinnor och män har samma möjligheter till utveckling på arbetsplatsen (10 % svarat mellan 5-7 och 88 % svarat högt 8-10). Resultat av Jämställdhetsindex, JÄMIX, för Norrmalms stadsdelsförvaltning visar att andel kvinnor i högsta ledningsgruppen är 88 %. Män som har deltidsanställning inom Norrmalms stadsdelsförvaltning är något högre än andelen kvinnor med deltidsanställning. God måluppfyllelse enligt medarbetarenkätresultat. Däremot så bör arbetsgivaren arbeta för att öka andelen män både på medarbetar- och chefsnivå.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Introducera och förankra innebörden av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan vid introduktionen av nya chefer.

Resultat

HR har uppdrag av personalchef arrangerat årlig introduktionsutbildning för nyanställda.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Genomgång av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på APT.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att 58 % av cheferna har på arbetsplatsträff haft genomgång av förvaltningens Jämställdhets- och mångfaldsplan. Då medarbetarenkät 2012 visar att 7 % av medarbetarna inte vet var de kan ta del av information om förvaltningens policys bör arbetet med genomgång på arbetsplatsträff fortsätta.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Introducera och informera om aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor på förvaltningens chefsmöten.

Resultat

Årlig genomgång av medarbetarenkätens resultat där jämställdhets- och mångfaldsfrågor ingår. Årlig genomgång av Norrmalms stadsdelsförvaltnings Jämställdhetsindex JÄMIX. Genomgång av stadens lönekartläggning 2011. Arbete med cheferna för att minska andelen ofrivilligt deltidsanställda. Arbete på chefsmöten för att diskutera hur sjukfrånvaro ska minska. God måluppfyllelse av uppsatt mål. Dock bör frågan om hur andelen män ska öka på medarbetar- och chefsnivå fortsätta.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Upprätta skriftliga individuella kompetensutvecklingsplaner för samtliga medarbetare.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att cheferna anser att varje medarbetare har en skriftlig individuell kompetensutvecklingsplan. I medarbetarenkäten anger 81 % av medarbetarna att de under de 12 senaste månaderna haft medarbetarsamtal med närmaste chef. I medarbetarsamtalet ingår kompetensutvecklingsplan på individnivå. Vid löneöversynsprocess görs handlingsplan för medarbetare som har svag eller utebliven löneutveckling. I staden pågår ett arbete med utbildningsinsatser för chefer och HR samt krav på kompetensförsörjningsplan per enhet för att öka organisationens kunskap och framförhållning inom området bemannings- och kompetensförsörjningsplanering.

Mål 2010-2012

Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

I samband med lönesättning, både vid rekrytering och lönerevision, ska lön sättas oberoende av kön.

Resultat

På medarbetarenkätens fråga "På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna" svarar medarbetarna

2011: 95 % svarar att arbetsinsatserna värderas lika oavsett kön (10 % svarade mellan 5-7 och 85 % svarade högt 8-10 på tio gradig skala).

2010: 96 % svarade att arbetsinsatserna värderas lika oavsett kön (9 % svarade mellan 5-7 och 87 % svarade högt 8-10 på tio gradig skala).

Resultat av Jämställdhetsindex 2011, JÄMIX, för Norrmalms stadsdelsförvaltning visar att kvinnornas löner är ca 3 % högre än männens, en skillnad som minskat något mellan åren 2010-2011. Bidragande orsak till detta är att Norrmalms stadsdelsförvaltning har stor andel kvinnliga medarbetare och stor andel kvinnliga chefer. Ingen skillnad mellan andelen högskoleutbildade män och kvinnor inom Norrmalms stadsdelsförvaltning. Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att cheferna anser att de särskilt uppmärksammar att lön ska sättas oberoende av kön vid nyrekrytering och lönerevision.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Information/utbildning i lönesättning.

Resultat

HR har på uppdrag av personalchef arrangerat utbildning i lönesättande samtal för chefer och medarbetare.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Genomföra lönekartläggning.

Resultat

Stadens centrala lönekartläggning 2011 visar att inga osakliga löneskillnader finns mellan kvinnor och män i Stockholms stad. Vid behov förvaltningslokal analys. Vid Norrmalms stadsdelsförvaltning finns per september 2012 ingen yrkesbefattning där kvinnornas medianlön i % av männens medianlön ligger under 90 % eller över 110 %.

Yrkesbefattningar som har mer än 10 anställda ingår i undersökningen.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Könsuppdelad lönestatistik ska tas fram.

Resultat

Könsuppdelad lönestatistik har tagits fram årligen exempelvis i samband med lönerrevision.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader.

Resultat

Årligen i samband med lönerrevision har cheferna instruktioner om att föräldralediga ska lönesättas som om de vore i tjänst.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Säkerställa att föräldralediga medarbetare inte får sämre löneutveckling än andra medarbetare.

Resultat

Årligen görs analys av löneutfall för föräldralediga.

Mål 2010-2012

Stadens och förvaltningens lönepolitik ska vara känd av alla medarbetare.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Att medarbetarna känner till arbetsplatsens lönekriterier.

Resultat

Andel medarbetare som vet vilka arbetsplatsens lönekriterier är enligt Medarbetarenkät:

2012: 75 % JA, 25 % NEJ

2011: 78 % JA, 22 % NEJ

2010: 77 % JA, 23 % NEJ

Då andelen medarbetare som känner till arbetsplatsens lönekriterier minskat något mellan 2011 och 2012 bör arbetet med att tydliggöra lönekriterier intensifieras.

BILAGOR

Lagar och styrdokument

Följande lagar och styrdokument ligger till grund för arbetet med Jämställdhets- och mångfaldsplan:

- FN konvention om mänskliga rättigheter
- Europakonventionen om mänskliga rättigheter
- Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå
- Regeringsformen 1:2 Alla människors lika värde. Innehåller bestämmelser om människors grundläggande fri- och rättigheter
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Anställningsskyddslagen (1982:80)
- Föräldraledighetslagen (1995:584), förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet
- Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293)
- Arbetsmiljölagen (1997:1160)
- AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
- AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
- AFS 2001:1/ändring 2003:04 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Personalpolicy för Stockholms stad
- Samverkansavtalet FAS 05
- Riktlinjer för nämnder och styrelsernas jämställdhets- och mångfaldsarbete inkl. checklista för Jämställdhets- och mångfaldsplan och rutiner för att mot kränkande behandling och trakasserier
- Lönekartläggning 2011 i Stockholms stad
- Nyckeltalsinstitutets Jämställdhetsindex, JÄMIX, för Stockholms stad och för Norrmalms stadsdelsförvaltning
- Medarbetarenkät 2010-2012

Definitioner av viktiga begrepp

Följande begrepp är bra att känna till vid arbete med jämställdhet och mångfald:

Jämställdhet

Betyder att *kvinnor och män* ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.

Jämlikhet

Betyder att *individer* ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, eller ålder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Mångfald

Förekomsten av mångfald i en verksamhet betraktas som en demokrati- och jämlikhetsfråga. Mångfald utgår från *alla människors* lika värde.

Diskriminering

Diskriminering kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier. Enligt diskrimineringslagen är **direkt diskriminering** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller kön.

Indirekt diskriminering är att någon missgynnas genom en tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Diskrimineringsgrunder

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Funktionshinder

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Begränsningen kan ha funnits vid födseln, uppstå senare eller förväntas uppstå.

Kön

Att någon är man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

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.

Religion och annan trosuppfattning

"Annan trosuppfattning" innebär något annat än "religion" men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Avser uppnådd ålder. Omfattar både barn, ungdom och äldre utan att det finns vare sig en nedre eller övre åldersgräns.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Lönekartläggning Stockholms stad

Vart tredje år gör Stockholmsstad en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.
[Stockholms stads lönekartläggning 2011](#)

De medianlöneskillnader mellan kvinnors och mäns löner som förekommer i Stockholms stad kan i huvudsak förklaras med hjälp av individuella kvalifikationer, stor snedfördelning andelsmässigt samt marknadslönekrafter. Inga löneskillnader som beror på kön har framkommit vid medianlönejämförelser i 2011 års lönekartläggning.

Samtliga förvaltningar har i uppdrag att analysera de befattningar där kvinnors lön i % av männens ligger under 90 % eller över 110 %.

Enligt Norrmalms resultat i 2011 års jämställdhetsindex så har totala gruppen kvinnor vid Norrmalms stadsdelsförvaltning i genomsnitt 3 % högre lön än totala gruppen män.

2012-09-30:

Antal månadsanställda vid Norrmalms stadsdelsförvaltning: 919

Varav antal kvinnor: 789

Varav antal män: 130

Medellön: 24334 kr för kvinnor och 23751 kr för män

Medianlön: 23000 kr för kvinnor och 22228kr

Vid Norrmalms stadsdelsförvaltning finns per september 2012 ingen yrkesbefattning där kvinnornas medianlön i % av männens medianlön ligger under 90 % eller över 110 %. Yrkesbefattningar som har mer än 10 anställda ingår i undersökningen.

JÄMIX

Sedan 2007 deltar Stockholms stad i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex, JÄMIX. De nio mätbara nyckeltal som avläses utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdhet i en organisation. Varje nyckeltal kan som lägst ge 1 poäng och som högst 20 poäng. Maximal total poäng för de nio nyckeltalen är 180. Ju högre poäng desto bättre kan jämställdheten sägas vara i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex – ett mått på hur långt jämställdheten har uppnått.

År	Jämställdhetsindex Norrmalms stadsdelsförvaltning
2011	90 poäng
2010	83 poäng
2009	105 poäng

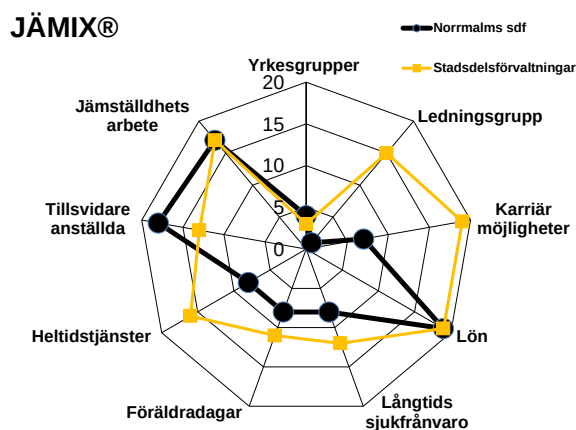
En ökning av jämställdheten mellan kvinnor och män har skett från 2010 till 2011. Dock var jämställdhetsindex för år 2009 högre än för både 2010 och 2011. Elva stadsdelsförvaltningar och sju fackförvaltningar deltar i JÄMIX och Norrmalm ligger lägre än samtliga förvaltningar. Medianen för de deltagande förvaltningarna är 122.

Att tolka spindeldiagramsbilderna nedan:

Spindeldiagrammen nedan visar resultatet för de nio nyckeltal som ingår i JÄMIX. Det mest önskvärda att befinna sig långt ut på spindeldiagrammet. Ex. maxpoäng för nyckeltalet Lön ger position längst ut på Lön i spindeldiagrammet, det betyder inte att lönen i organisationen är hög, utan att lönerna är lika fördelade mellan män och kvinnor vilket ger ett bra JÄMIX.

På bilden nedan visas Norrmalms stadsdelsförvaltningsresultat och jämfört med de andra stadsdelsförvaltningarna.

JÄMIX® i jämförelse med bransch



De nio jämställdhetsindikatorerna samt resultat 2011:

1. Yrken – Andel yrkesgrupper där könsfördelningen är 40 – 60 %

Norrmalms stadsdelsförvaltning har 15 kvinnodominerade yrkesgrupper och 2 jämställda yrkesgrupper där könsfördelningen är 40-60 %. Antalet kvinnodominerade yrkesgrupper är högre än för övriga stadsdelsförvaltningar i staden.

2. Ledning – Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen 40 – 60 %

88 % av högsta ledningsgruppen vid Norrmalms stadsdelsförvaltning är kvinnor (7 kvinnor och 1 man). När vakans uppstår i högsta ledningsgruppen så kan arbetsgivaren särskilt beakta kön vid likvärdig kompetens och lämplighet hos sökande. Även i politiska styrelsen vid Norrmalms stadsdelsförvaltning i jämförelse med övriga stadsdelsförvaltningar så är andelen kvinnor (9) högre än andelen män (4).

3. Karriärmöjlighet (Lika möjlighet bli chef?) – Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor 2011 hade Norrmalms stadsdelsförvaltning 43 chefer varav 41 var kvinnor och 2 var män. Jämställdhetsindikator karriärmöjlighet visar för Norrmalms stadsdelsförvaltning att 95 % av cheferna är kvinnor och 86 % av det totala antalet medarbetare är kvinnor vilket är en högre andel kvinnliga chefer jämfört med andelen kvinnliga medarbetare.

Vid Norrmalms stadsdelsförvaltning finns ingen skillnad i andel högskoleutbildade män och kvinnor. Under 2010-2011 internrekryterades 5 chefer varav 4 var kvinnor och 1 var man. Under samma period externrekryterades 3 chefer varav samtliga var kvinnor.

4. Lön – Skillnad mellan kvinnors och mäns löner

Vid Norrmalms stadsdelsförvaltning har gruppen kvinnliga medarbetare 3 % högre lön än gruppen män. Kvinnornas genomsnittslön är 24300 kr och männens genomsnittslön är 23500 kr.

5. Långtidssjukfrånvaro – Skillnad mellan långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män?

Vid Norrmalms stadsdelsförvaltning har gruppen kvinnor en långtidssjukfrånvaro på 3,6 % vilket är högre än gruppen män som har en långtidssjukfrånvaro på 1,6 %. Att kvinnor har en högre sjukfrånvaro är ett välkänt mönster på arbetsmarknaden, men vad kvinnors högre sjukfrånvaro beror på och effektiva åtgärder för att minska kvinnors sjukfrånvaro finns det i nuläget inga entydiga svar på. Att minska sjukfrånvaron är under diskussion inom Stockholms stad och förvaltningarna har att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron för kvinnor och män.

6. Föräldraskap – Männens föräldraledighet, genomsnittligt uttag av föräldradagar av män.

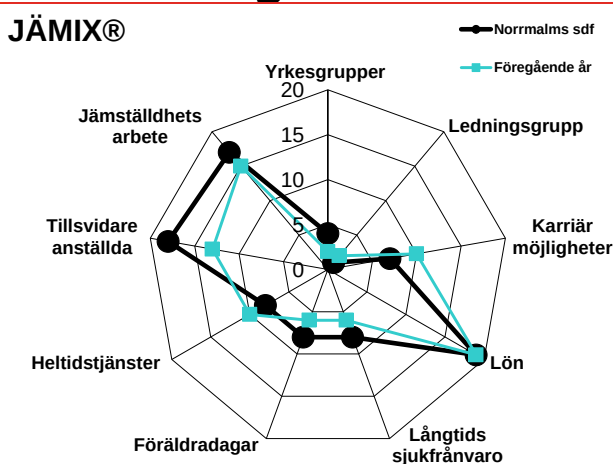
Vid Norrmalms stadsdelsförvaltning har männen tagit ut färre antal föräldradagar än kvinnorna jämfört med övriga stadsdelsförvaltningar.

7. Arbetstid – Lika stor andel med heltid? Skillnad i sysselsättningsgrad (andel heltid, kvinnor - män) samt skillnaden i andelen med reducerad arbetstid.
Kvinnorna vid Norrmalms stadsdelsförvaltning har i högre utsträckning heltidstjänst än gruppen män, även i jämförelse med andra stadsdelsförvaltningar. Samtliga stadsdelsförvaltningar har av kommunfullmäktige i uppdrag att för de medarbetare som idag har ofrivillig deltid och vill arbeta mer erbjuda heltid.

8. Trygghet – Andelen med fast anställning lika? Skillnad i andel tillsvidareanställda (kvinnor - män)
Männen vid Norrmalms stadsdelsförvaltning har i något högre utsträckning tillsvidareanställning än kvinnorna, 88 % för män respektive 87 % för kvinnor .

9. Jämställdhetsplan – Aktivt arbete nedlagt? Antal ja av 17 frågor + 3 p för tilläggsfråga
Norrmalms stadsdelsförvaltning har, i likhet med övriga stadsdelsförvaltningar, bra resultat.

JÄMIX® i jämförelse med föregående år



JÄMIX® - 2011

10

Nyckeltals
Institutet

Ovan visar spindeldiagrammet Norrmalms stadsdelsförvaltnings JÄMIX resultat för år 2011 respektive 2010. Något lägre jämställdhetspoäng från 2010 till 2011 visas på indikatorerna karriärmöjligheter och heltidstjänster. Förbättrad jämställdhetspoäng från 2012 till 2011 visas på indikatorerna yrkesgrupper, långtidssjukfrånvaro, föräldradagar, tillsvidareanställda och jämställdhetsarbete.



Jämlik mål för Norrmalms stadsdelsförvaltning

För år 2011 hade Norrmalms stadsdelsförvaltning ett Jämställdhetsindex på 90. Median för alla förvaltningar i Stockholms stad var 117. Målet för Norrmalms stadsdelsförvaltning bör vara att öka Jämställdhetsindex så att det på sikt uppnår övriga stadsdelarnas nivå. Det är ett långsiktigt arbete med att exempelvis påverka arbetsgruppernas sammansättning av andel kvinnor och män, öka antalet manliga chefer och antalet män i högsta ledningsgruppen. Inriktningen bör vara att i rekryteringsprocesser särskilt beakta kön vid likvärdig kompetens och personlig lämplighet. Ett sätt att få fler män att söka vakanta tjänster kan vara att fundera över jobbannonsernas utformning så att dessa i större utsträckning attraherar män.

Rutin förebygga och hantera Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Detta dokument är indelat i tre delar

1. Kort information
2. Vad vi kan göra i förebyggande syfte
3. När något händer

Kort information

Norrmalms stadsdelsförvaltning tar tydlig ställning mot alla former av kränkande särbehandling som aldrig kan accepteras i vår verksamhet, oavsett vem eller vilka det gäller (förvaltningens arbetsmiljöpolicy).

Grunden vi står på

Arbetsmiljölagen:

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön, men alla anställda har en skyldighet att värna om den gemensamma arbetsmiljön. (2, 4 kap 3 AML). Det är viktigt att du som medarbetare värnar om den gemensamma arbetsmiljön och rapporterar om risker och brister i arbetsmiljön till din närmaste chef.

Diskrimineringslagen:

I Diskrimineringslagen finns reglerat om arbetsgivares skyldighet för att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier:

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft (Diskrimineringslagen § 3).

Med kränkande särbehandling menas

Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar, som kan riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 1993:17).

”Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.”

”Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.” (Arbetsmiljölagen)

Med sexuella trakasserier (som är en form av kränkande särbehandling) menas

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (Diskrimineringslagen § 4). Det kan exempelvis handla om tafsande eller annan medveten beröring av sexuellt slag, blickar, gester eller tilltalsord.

Vad vi kan göra i förebyggande syfte

Alla medarbetare:

- Se till att ingen i arbetsgruppen far illa
- Vara uppmärksam på att inte någon av arbetskamraterna ställs utanför gemenskapen
- Tala till varandra och inte om varandra
- Kontinuerligt föra diskussioner i arbetsgruppen om förhållningssätt och värdegrund.
- Uppmärksamma hur arbetsklimatet är i arbetsgruppen
- Vara uppmärksam på de eventuella problem som finns på arbetsplatsen och försöka åtgärda dessa, istället för att peka ut syndabockar.
- Ta ställning till vad du tycker i olika frågor
- Sopa inte konflikter under mattan
- Tänk på att alla individer är olika
- Kom överens i arbetsgruppen om vilka "umgängesregler", som ska gälla på arbetsplatsen.

Chef:

- Genomföra medarbetarsamtal i enlighet med de rutiner som gäller.
- Ge god introduktion, som ger arbetstagaren möjligheter att på ett bra sätt finna sig tillrätta i arbetsgruppen. Det är viktigt att klargöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen.
- Tänk på att visa att var och en är välkommen på arbetsplatsen.
- Viktigt att ledningen finns tillgänglig på arbetsplatsen, när den anställda behöver prata.
- Om problem uppstår - åtgärda omedelbart. Skjut inte upp de svåra samtalen.
- Gör klart att alla har ansvar och skyldighet att skapa ett bra samarbetsklimat. Ta vara på arbetsglädjen. Klargör regler och rutiner.
- Visa en fast och bestämd hållning gentemot förtal och skvaller m.m. Om det är uppenbart att någon sprider en dålig stämning, vänta inte med åtgärder.
- Vid förändringar ska de anställda ges möjlighet att komma med synpunkter för att kunna förbättra arbetssituationen.
- Ge varje anställd möjlighet till egenkontroll och vidareutveckling i arbetet.

När något händer

Råd till dig som känner dig utsatt för kränkande särbehandling:

- Tala med din chef så snart som möjligt om din situation och gör en arbetsskadeanmälan.
- Kontakta skyddsombudet för att få hjälp.
- Om du behöver tala med någon utanför arbetsplatsen; kontakta facklig organisation eller HR-konsult.

- Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, om någon har sett eller hört något, vad trakasseraren gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd när händelserna anmäls till arbetsgivaren.
- Det är viktigt att få mycket stöd i denna situation, ta upp frågan med en vän eller närstående, som du har förtroende för.
- Företagshälsovården kan ställa upp med professionell samtalshjälp.
- Tänk igenom: Vill du vara kvar på samma arbetsplats?
Ditt beslut att stanna kvar eller inte är avgörande för hur du kan ta itu med situationen. Om du väljer att inte vara kvar är det viktigt att förbereda sig mentalt på en ny framtida omplacering, söka utbildning, söka annat arbete etc.

Vad behöver chefen göra:

- Utred omständigheterna kring händelsen **så snabbt som möjligt**:
 - Samtal med de inblandade. Informera medarbetaren om att han/hon kan ta med en facklig representant som stöd vid samtalet om medarbetaren så önskar.
 - Undersökningen kan också innefatta en genomgång av minnesanteckningar, den drabbades dagboksanteckningar, brev m.m.
 - Kontakta Administrativa avdelningen (HR) för stöd.
- Åtgärda
 - Genomför lämpliga åtgärder för situationen.
- Följ upp
 - Kontinuerlig uppföljning med inblandade parter.

Att tänka på under utredning:

- Viktigt att chefen förhåller sig neutral och objektiv till de inblandade parterna
- Vidta inga åtgärder över huvudet på den som drabbas.
- Samla inte gruppen i första skedet, samtalet kan lätt gå över i diskussioner om enstaka personers skuld.
- För enskilda samtal med berörda. Tänk på att vara objektiv och ta upp frågor som; eventuella brister i organisationen, hög arbetsbelastning, stress eller idéer om konkreta förbättringar på arbetet.
- Om en drabbad person är sjukskriven är det viktigt att arbetsledaren håller kontakten och visar en vilja att lösa problemen. Ett hembesök kan också erbjudas för att kunna föra ett samtal på den anställdes villkor.
- Snabba rehabiliteringsåtgärder är viktiga om sådana behöver göras
- Om den kränkande särbehandlingen pågått länge, kan det vara svårt att hitta konstruktiva åtgärder på arbetsplatsen. Det gäller att finna ett öppet diskussionsklimat och i samförstånd komma fram till lösningar.