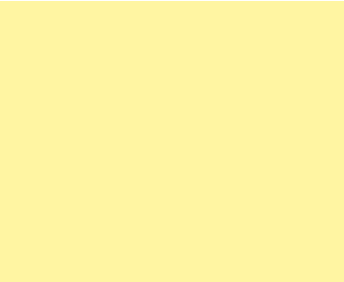
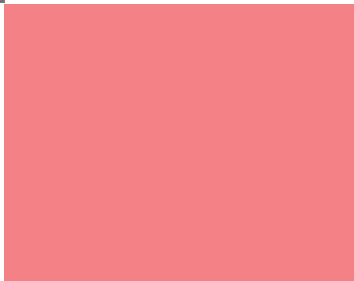


BILAGA 3
Jämställdhets- och mångfaldsplan
2010 - 2012





Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010 - 2012

Riktlinjer och rutiner för att motverka kränkande
behandling och trakasserier i olika former

Inledning

Stockholm stad ska arbeta mot diskriminering samt för jämställdhet och mångfald. Detta ska integreras i stadens styrning och omfatta stadens alla verksamheter. Detta kräver bland annat ökade kunskaper om hur diskriminering kan motverkas, vad jämställdhet och mångfald innebär samt vilka juridiska ramar som finns. Att efterleva de politiska intentionerna i staden och diskrimineringslagstiftningen är viktig ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivar- och serviceperspektiv.

Diskrimineringslagen utgör den rättsliga grunden för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett **kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder**. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen följs.

Utgångspunkter och ansvar

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Det är viktigt att jämställdhets- och mångfaldsfrågor inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Jämställdhet och mångfald är angeläget för alla oavsett var i organisationen man befinner sig. Det gäller för alla arbetsplatser och på alla nivåer i organisationen. Chefer och medarbetares värderingar och förhållningssätt är betydelsefulla. Alla chefer har ett operativt ansvar för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamheten. Dessutom har alla medarbetare ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet vilket innebär att beakta jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten.

Ansvar för att målen i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan uppfylls åligger stadsdelsdirektören, avdelnings- och enhetschefer. I ansvaret ligger också att integrera jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i allt beslutsfattande.

Värdegrund

Förvaltningens grundsyn är att varje människa är unik och genom människors olika kunskaper och erfarenheter skapas dynamik och utvecklingsmöjligheter. Det är av betydelse för förvaltningen att det finns medarbetare med till exempel språkkunskaper och erfarenheter från olika nationella och kulturella områden. En organisation präglad av jämställdhet och mångfald bidrar till trygghet, respekt, integritet och tillgänglighet.

Förvaltningen ska vara en jämlik arbetsplats som aktivt verkar för jämställdhet och ökad mångfald. Oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska alla behandlas lika i fråga om arbete och anställningsvillkor.

Arbetsklimatet i förvaltningens

verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter hos människor och kulturer.

Definitioner

Jämställdhet betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla 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, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Mångfald bygger på grundsynen att varje människa är unik och har lika värde, vilket betyder att var och en ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar. Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet.

Diskriminering omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera samt strukturell diskriminering.

1. Direkt diskriminering är när 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 någon av diskrimineringsgrunderna

- *Kön* avser att någon är man eller kvinna.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck* avser 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.
- *Etnisk tillhörighet* avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Religion eller annan trosuppfattning*
- *Funktionshinder* avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan.
- *Sexuell läggning* avser homo-, bi- eller heterosexuell läggning.
- *Ålder* avser uppnådd levnadslängd.

2. Indirekt diskriminering är när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

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

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

5. Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i punkt 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

6. Strukturell diskriminering är diskriminering som praktiseras av samhällets institutioner. Det behöver inte innebära att personer i en organisation medvetet diskriminerar utan att arbetsorganisation och andra strukturer kan underbygga diskriminerade handlingar mot vissa grupper i samhället.

Aktiva åtgärder är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Enligt diskrimineringslagen får inte arbetsgivaren diskriminera den som hos arbetsgivaren

- är arbetstagare
- gör en förfrågan om eller söker arbete
- söker eller fullgör praktik eller
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009, analys och utvärdering

Uppföljning av 2009 års mål och effekter av de fastställda målen kommer att ske i samband med årsredovisningen. Ett av förvaltningens strategiska arbete har varit att informera alla chefer om innebörden av förvaltningens jämställdhetsindexvärde. Jämställdhetsindex som består av nio nyckeltal gör frågorna tydliga och konkreta. Det kan dock konstateras att det inte bedrivits ett tillräckligt aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete. En förutsättning för att utveckla jämställdhets- och mångfaldsfrågorna är att planen är känd för chefer och medarbetare. Målen ska vara tydliga och uppföljningsbara. Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska ingå som en naturlig del i all verksamhet och inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Resultaten från stadens medarbetarenkät 2009 kommer bidra till analys i jämställdhets- och mångfaldsfrågorna och ligga till grund för fortsatt arbete under 2010.

Uppföljning/utvärdering av jämfällhets- och mångfaldsplanen 2010-01-01 - 2012-12-31

Årlig uppföljning och utvärdering av planen kommer att ske inom samverkansorganisationen och redovisas i samband med årsredovisningen.

I den årliga uppföljningen ingår att

- se om förvaltningen rör sig mot målen tillräckligt snabbt
- se om arbetsmetoderna / åtgärderna är relevanta
- redovisa avvikelser och orsakerna till avvikelserna

Under planperiodens första år är det viktigt att

- tydliggöra ansvarsfördelning på alla nivåer
- skapa medvetenhet och uppmärksamhet, dialog och information
- kartlägga eventuella utbildningsbehov

Samverkan

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder. Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska ske enligt gällande samverkansavtal och integreras inom ramen för förvaltningens samverkansorganisation, det vill säga vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och i förvaltningsgrupp.

En arbetsgrupp bestående av representanter från både arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kommer att tillsättas under året för att bidra till ett aktivt jämfällhets- och mångfaldsarbete i förvaltningens verksamheter.

Målinriktat arbete

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren 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.

Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen kompletterar varandra i många delar.

Jämställdhet och mångfald är en viktig del i en god arbetsmiljö. Det innebär:

- En fysisk- och psykisk arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- Arbetet organiseras så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och familjeliv
- Lika möjligheter till utbildning, kompetens- och karriärutveckling
- Lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Stockholm stad som servicelämnare ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, vilket ytterst innebär en fråga om rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män. Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet är av stor vikt nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare. I EU:s handlingsprogram för jämställdhet mellan könen slås fast att det är viktigt att främja jämställdhet i alla insatser. Jämställdheten ska integreras i all verksamhet. Detta kallas mainstreaming och kan med ett nytt svenskt ord benämnas ”jämtegrering”.

Det innebär:

- En rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, för exempelvis fritid, idrott, kultur, barnomsorg, skola, äldreomsorg, samhällsplanering och ny teknik
- Att staden aktivt verkar för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden
- Att förändringsförslag analyseras ur ett genusperspektiv

Ett gott exempel från ett av stadsdelsnämndens verksamhetsområden är förskolans medvetna arbete med genusperspektivet och därmed sitt förhållningssätt till flickor och pojkar.

Nedan följer nämndens mål under perioden 2010-01-01 - 2012-12-31 för att öka jämställdheten och mångfalden inom förvaltningen:

Övergripande mål

- Alla anställda inom förvaltningen ska ha kunskaper om jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive rutiner för att motverka kränkande behandling och trakasserier i olika former

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Alla chefer ska gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier i olika former vid en arbetsplatsträff och föra ett samtal om vad planen innebär.	Uppföljning sker i samband med tertial rapporterna 1 och 2 och vid årsredovisningen.	Alla chefer är ansvariga för genomförandet inom sitt ansvarsområde. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.

- Jämställdhetsindex ska öka

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Ett mer aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete ska bedrivas. Bland annat ska en arbetsgrupp bestående av representanter från både arbetsgivaren och de fackliga organisationerna tillsättas.	Pågående under planperioden. Uppföljning sker årligen i samband med årsredovisningen.	Personal- och kanslichef. PA-konsult

Arbetsförhållanden / arbetsmiljön

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett *kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

Mål

- Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska vara god för alla medarbetare

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Cheferna ska fortlöpande undersöka och följa upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare så långt det är möjligt. Metoder för att undersöka arbetsmiljön är tex skyddsronder, enkäter, arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal.	Enligt respektive enhets fastställda arbetsmiljöårshjul.	Respektive chef. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.

Mål

- Minska sjukfrånvaron

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Analysera korttids- och långtidssjukfrånvaro utifrån ett jämställdhetsperspektiv	2010-06-30 och 2010-12-31 2011-06-30 och 2011-12-31 2012-06-30 och 2012-12-31	PA-konsult

Mål

- Nöjd medarbetarindex ska öka

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Analysera nöjdmedarbetarindex utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	Årligen i samband med att resultaten från medarbetarenkäten redovisas. Redovisning sker i samband med årsredovisningen.	PA-konsult

Förvärvsarbete och föräldraskap

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål

- Arbetet inom förvaltningen ska vara organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Alla chefer ansvarar för att planera interna möten och utbildningar så att dessa förläggs på tid och plats som också passar småbarnsföräldrar i möjligaste mån.	Uppföljning sker i utvecklingssamtalet och redovisas i samband med årsredovisningen.	Respektive chef. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.

Trakasserier och kränkande behandling

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren 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.

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 eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna.

Mål

- Förvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande behandling.

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Alla chefer ska gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive rutiner för att motverka kränkande behandling och trakasserier i olika former vid en arbetsplatsträff och föra ett samtal om vad planen innebär.	Uppföljning sker i samband med tertial rapporterna 1 och 2 och vid årsredovisningen.	Respektive chef. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.
Förvaltningen ska se över policys och blanketter utifrån diskrimineringsperspektiv.	Genomförs under 2010. Följs upp i samband med årsredovisningen.	Avdelningschefer och enhetschefer. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.
Sammanställning av arbetsskadeanmälningar pga kränkande behandling och trakasserier.	Inom respektive samverkansgrupp samt årligen i samband med årsredovisningen.	Avdelningschefer. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.

Mål

- Andel medarbetare som känner sig respekterade på sin arbetsplats ska öka
- Andel medarbetare som inte är utsatta för diskriminering eller kränkande behandling på arbetet ska öka

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Resultatet av stadens medarbetarenkät gällande frågorna ” Jag känner mig respekterad på min arbetsplats” och ”Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande behandling på arbetet” ska analyseras och följas upp årligen. Analysen görs både utifrån ett jämställdhetsperspektiv och utifrån övriga diskrimineringsgrunder.	Analysen görs i samband med att förvaltningen får resultatet av frågorna i medarbetarenkäten. Redovisning sker i årsredovisningen.	PA-konsult

Rekrytering

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

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 av arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Mål

- Öka andelen tillsvidareanställda med underrepresenterat kön

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde	Pågående under året. Uppföljning och redovisning sker i samband med årsredovisningen.	Respektive chef. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.
Platsannonser ska uppmuntra underrepresenterat kön att söka de lediga tjänsterna	Pågående under året. Uppföljning och redovisning sker i samband med årsredovisningen.	Respektive chef. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.

Mål

- Andelen utrikesfödda chefer ska öka

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Vid lika kvalifikationer ska utrikesfödda personer ha företräde.	Pågående under året. Uppföljning och redovisning sker i samband med årsredovisningen.	Stadsdelsdirektör och respektive avdelningschef. PA-konsult svarar för övergripande uppföljning.

Jämställda löner

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren var **tredje år** i kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Lönekartläggningen ska göras i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

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
- 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.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren var **tredje år** upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Resultatet av lönekartläggningen och analysen ska redovisas i handlingsplanen.

Mål

- Förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män

Åtgärd	Genomförande/uppföljning	Ansvarig
Genomföra lönekartläggning inklusive analys	Lönekartläggningen ska vara genomförd senast tre månader efter att samtliga löneförhandlingar är slutförda.	PA-konsult
Utarbeta en handlingsplan utifrån resultaten från lönekartläggningen.	Handlingsplanen ska vara fastställd senast fyra månader efter att samtliga löneförhandlingar är slutförda.	Ledningsgrupp PA-konsult svarar för att sammanställa handlingsplanen.

Förvaltningen har genomfört lönekartläggning för 2009. Lönekartläggningen är gjord utifrån fem olika områden; kön, basvärdering, medianlöner, lönespann och ålder. Kartläggningen innehåller även en analys av underlaget.

Lönekartläggningen finns att hämta på intranätet.

RIKTLINJER OCH RUTINER FÖR ATT MOTVERKA KRÄNKANDE BEHANDLING OCH TRAKASSERIER I OLIKA FORMER

”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”

Ur Personalpolicy för Stockholms stad 2009

Rätten att inte bli diskriminerad är en grundläggande mänsklig rättighet som funnits under lång tid och tagit sig uttryck i internationella deklARATIONER och konventioner.

Förvaltningens riktlinjer och rutiner syftar till att motarbeta alla former av kränkande beteende för att skapa en organisationskultur präglad av respekt. Riktlinjer och rutiner ska vara kända av samtliga medarbetare i förvaltningen. Respektive chef ansvarar för att sprida informationen till *alla* anställda, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

- Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse.
- Kränkande beteenden är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden ska aldrig accepteras inom Södermalms stadsdelsförvaltning.
- Kränkande behandling och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

Om trakasserier får pågå under en längre tid kan det leda till negativa konsekvenser både för den enskilde medarbetaren och för övriga på arbetsplatsen.

Exempel på konsekvenser för den enskilde:

- Fysisk och psykisk ohälsa
- Minskad självkänsla
- Social isolering
- Lägre prestation
- Depression

Exempel på konsekvenser för arbetsgruppen:

- Minskad effektivitet
- Låg tolerans mot påfrestningar
- Personalomsättning
- Sjukfrånvaro
- Sökande efter nya syndbockar

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, socialutstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

En situation eller händelse är att betrakta som kränkande behandling enligt följande

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

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

Exempel på kränkande behandling enligt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17

- Förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj.
- Förringande, förödmjukande eller förnedrande agerande gentemot en arbetstagare/chef eller dennes familj.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt, exempelvis hån och ovänlighet.
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap med skadande syfte.
- Kränkande så kallade ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter och dylikt.

Insatser för att skapa goda arbetsförhållanden

Alla medarbetare har skyldighet att medverka till att det på förvaltningens arbetsplatser utvecklas ett gott arbetsklimat med en ärlig vilja till problemlösning. Alla människor är olika men med ett respektfullt beteende till varandra, skapar vi förutsättningar för att kränkande behandlingar och trakasserier inte ska uppstå.

Arbetsgivaren är skyldig att skapa en arbetsmiljö som alla medarbetare kan trivas i. Arbetsgivaren har också skyldighet att snabbt utreda och vidta åtgärder för att få slut på eventuell kränkande behandling. Det är viktigt att arbetsgivaren snabbt får reda på om någon upplever sig bli trakasserad eller kränkt. En arbetsgivare som inte skyndsamt utreder och vidtar åtgärder för att få stopp på kränkandebehandling kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

Förvaltningsledningens ansvar

Ledningen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att motverka trakasserier och kränkande behandling. Ledningen ansvarar för styrning och uppföljning samt att chefer och arbetsledare får den utbildning som behövs för att kunna driva ett aktivt arbetsmiljöarbete fritt från diskriminering och trakasserier.

Chefens ansvar

Chefer och arbetsledande personal är arbetsgivarens representanter och har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på arbetsplatserna.

Arbetsgivaren Stockholms stad ser särskilt allvarligt på kränkande behandling som riktas från arbetsgivarrepresentanter gentemot anställda då anställda står i ett beroendeförhållande till sina chefer.

Kom ihåg att chefen är en förebild för sina medarbetare!
--

Chefens ansvar är att

- skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen
- uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö
- vid kännedom om kränkande behandling omedelbart vidta åtgärder enligt förvaltningens riktlinjer och rutiner
- göra riktlinjer och rutiner mot kränkande behandling kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen

Kom ihåg att lagarna omfattar även personer som, utan att vara anställda, utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft eller utför yrkespraktik och för personer som gör en förfrågan om eller söker arbete.

Bevisbördan

Den gemensamma bevisbörderegeln som finns i diskrimineringslagarna kommer från EG-rätten. Parterna har en ”delad bevisbörda” vilket innebär att arbetstagaren/arbets sökanden har bevisbördan för de av honom eller henne påstådda faktiska omständigheterna. Om det genom styrkt fakta finns anledning anta att diskriminering eller repressalier förekommit, övergår bevisbördan till arbetsgivaren som då har att visa att missgynnandet inte har samband med diskrimineringsgrunden. Arbetsgivaren måste på ett övertygande sätt visa att det är de av honom åberopade skälen som faktiskt varit styrande.

Vad gör chefen om det ändå händer?

När en anmälan om kränkande behandling gjorts eller så snart chefen på annat sätt får kännedom om det inträffade ska ärendet behandlas **seriöst, skyndsamt och konfidentiellt**.

Allmänna principer för en utredning

- Chefens ska utan dröjsmål inleda en utredning för att ta reda på vad som hänt genom att ha inledande samtal, med den drabbade respektive den/de utpekade. En PA-konsult från personalavdelningen kan också delta. På önskemål av den drabbade och den/de berörda är det viktigt att de fackliga företrädarna är tillfrågade att närvara.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av en PA-konsult eller av företrädare från företagshälsovården.
- I samtalet med den som sägs ligga bakom trakasserier är det viktigt att chefen är observant på om personen förstår att hans/hennes handlingar kan uppfattas som kränkande.
- Snabbt se till att den kränkande behandlingen upphör.
- Chefens ansvarar för skydd mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan gjorts.
- Vid behov erbjuda professionellt stöd.
- Dokumentera handläggningen av utredningsprocessen genom skriftliga anteckningar. Sådana anteckningar kan vara avgörande vid en eventuell rättslig tvist.
- Följ upp den fortsatta utvecklingen samt de eventuella åtgärder som vidtagits.

Chefer kan få stöd av sin närmaste chef och PA-konsult
--

Medarbetarnas ansvar

Alla medarbetare har ett eget ansvar för sitt beteende med rätt till sin egen åsikt men samtidigt skyldighet att respektera andras.

Alla medarbetare ansvarar för att

- bidra till ett bra arbetsklimat genom att tänka på uppträdande och ordval
- uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden
- aktivt delta för att lösa problem på arbetsplatsen.

Kom ihåg att alla medarbetare är en viktig förebild för arbetskamrater, praktikanter och elever.

Så här kan den enskilde få stöd

Om någon känner sig kränkt eller trakasserad är det viktigt att personen

- tydligt talar om att ett sådant beteende inte tolereras.
- skriver ner sina upplevelser. Det kan vara ett bra stöd om personen behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren.
- i första hand ska personen kontakta sin närmaste chef. Vid behov kan den enskilde även kontakta skyddsombud eller facklig företrädare och PA-konsult.

Diskrimineringsombudsmannen är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och skyldigheter. Den som upplever sig vara utsatt för diskriminering och trakasserier kan alltid kontakta Diskrimineringsombudsmannen för rådgivning.

Telefonnummer till Diskrimineringsombudsmannen : 08 – 120 20 700

Sanktioner

Arbetsgivaren kan vidta sanktioner mot en anställd som kränker eller trakasserar andra genom

- att ge en disciplinpåföljd i form av skriftlig varning
- avstängning
- omplacering eller uppsägning
- avsked
- en polisanmälan om kränkningen är grov

Regelverk

Diskriminering är förbjudet enligt ett flertal av FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

EU bygger på principen om respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande

friheterna. Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna är svensk lag sedan 1995.

Alla människors lika värde slås fast i grundlagen, Regeringsformen 1:2 RF.

Regeringsformen innehåller bestämmelser om grundläggande fri- och rättigheter.

Från deklARATIONER och konventioner i internationell rätt och EG-rätt samt Regeringsformen har diskrimineringsförbuden i svensk rätt konkretiserats i diskrimineringslagen *Ett starkare skydd mot diskriminering (jan 2009)*

Övriga arbetsrättsliga bestämmelser:

- Lagen om anställningsskydd (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 SFS 2002:293
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet:
AFS 1980:14 – Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
AFS 1993:17 – Kränkande särbehandling i arbetslivet
AFS 2001:1/ ändring 2003:04 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Straffrättsliga bestämmelser

Inom straffrätten finns en bestämmelse som direkt tar sikte på diskriminering. Det gäller Brottsbalkens bestämmelse om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp.