

BILAGA 6

TRAFIKKONTORETS JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN ÅR 2009

Bakgrund

Den första januari 1992 trädde nuvarande jämställdhetslag i kraft. Den riktar sig till arbetsgivaren och har som syfte att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Lagen har därefter skärpts genom ett förtydligande bl.a. om arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Ny diskrimineringslag – ett starkare skydd mot diskriminering – 1 januari 2009

Den 4 juni 2008 beslutade riksdagen om en ny sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Den nya lagen ersätter de nuvarande diskrimineringslagarna:

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan
- Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering
- Lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

Lagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter utifrån sju diskrimineringsgrunder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

Jämställdhet och mångfald på kontoret

Jämställdhet syftar i första hand på förhållandet mellan män och kvinnor medan mångfald avser ett mer vidgat perspektiv. Mångfald utgår från att alla människor har lika värde och ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

Vid kontoret eftersträvar vi denna blandning bland medarbetare och chefer där olika bakgrund och erfarenhet främjar utveckling och nytänkande.

Ansvar

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens jämställdhets- och mångfaldsmål, men det åvilar respektive nämnd att förverkliga målen.

Förvaltningschefen har huvudansvaret för;

- att jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt jämställdhets- och mångfaldspolicy, lag och kollektivavtal
- att jämställdhets- och mångfaldsplaner upprättas i samband med verksamhetsplaner
- att utvärdera och redovisa jämställdhets- och mångfaldsresultat i verksamhetsberättelsen.

Det är dock varje medarbetares och chefs ansvar att lagstiftningen i diskrimineringsfrågor följs.

Målsättningen med kontorets jämställdhets- och mångfaldsarbete

Arbetet med att skapa en arbetsplats med jämställdhet och mångfald handlar om kunskap och aktiva åtgärder, men framförallt om förändrade attityder och handlingssätt. Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska inte behandlas enskilt vid sidan av ordinarie verksamhet utan integreras i planering, genomförande och uppföljning. Ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete kräver att arbetsgivare och arbetstagare i samverkan försöker nå uppställda mål och där är arbetsplatsträffarna och medarbetarsamtalen ett bra forum för detta.

Åtgärdsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet har tagits fram avseende arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering, kompetensutveckling och lönesättning ur ett medarbetarperspektiv samt tillgänglighet ur medarbetar- och kundperspektiv. Statistik tas fram som visar på fördelning av män och kvinnor i ledningsgruppen, chef/arbetsledare, yrkesgrupper och ålder, tillsvidare anställda samt lönekartläggning. Ett index (Jämix) tas fram som mäter jämställdheten mellan män och kvinnor i arbetsvillkoren.

Definitioner

Jämställdhet innebär 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 avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från alla människors lika värde.

Mångfald kan likställas med begreppet Jämlikhet. Mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Förebyggande insatser för att förhindra kränkande särbehandling på arbetsplatsen

Kränkande särbehandling är ett sammanfattande begrepp som bl.a. inrymmer:

- Mobbning
- Social utstötning
- Sexuella trakasserier

Exempel på kränkande särbehandling är:

- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- Utfrysning, åsidosättande behandling eller negligering av medarbetare
- Förolämpningar, ovänlighet, hån, ryktesspridning
- Förföljelse och hot av olika slag

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem klassas dock inte normalt som kränkande särbehandling. Det är först när respekten för människors rätt till personlig integritet övergår i oetiska handlingar som drabbar enskilda personer och arbetsgrupper.

Sexuella Trakasserier

Enligt EU:s definition är sexuella trakasserier ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en främmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.

Sexuella trakasserier kännetecknas av att de är ovälkomna och det är varje individs sak att avgöra vilket uppträdande som är kränkande. Trafikkontorets policy är att bestämt ta avstånd från varje form av sexuella trakasserier. Med detta avses också spridning av könsdiskriminerande litteratur och/eller bilder.

Åtgärder

Chefen ska aktivt medverka till att förebygga kränkande särbehandling och verka för ett arbetsklimat som kännetecknas av en öppen dialog och samverkan. Bra forum för detta är arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Det är också respektive chefs ansvar att informera om att varje form av medvetet kränkande särbehandling på arbetsplatsen är absolut förbjuden.

Den person som känner sig utsatt för sexuella trakasserier, eller på annat sätt känt sig grovt kränkt, ska tala om för den som trakasserar att beteendet inte är välkommet och därför inte tolereras. Den utsatte ska också vända sig till sin närmaste chef. Känner den anställde sig kränkt av sin chef eller på annat sätt är tveksam till att anförtro sig åt denne, kan den anställde vända sig till förvaltningschefen eller till personalchefen.

Den som gör sig skyldig till medvetna trakasserier riskerar i första hand tillsägelser. Därefter kan det bli fråga om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning.