



BILAGA 2.8 MILJÖFÖRVALTNINGENS JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR 2013-2015

Inledning

Stockholm ska vara en mångsidig storstad i världsklass. Staden vill därför tillvarata alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådningar som stadens invånare och anställda har. Att bejaka människors lika värde och mänskliga rättigheter är en förutsättning för att staden ska kunna följa de politiska intentionerna i staden och diskrimineringslagstiftningen ur såväl ett demokrati-, kvalitets-, arbetsgivar-, som servicegivarperspektiv.

Miljöförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete

Miljöförvaltningen övervakar den inre och yttre miljön i Stockholm och arbetar för att alla i Stockholm ska leva i en frisk och hälsosam miljö. Arbetsområdena är mycket varierande och rör sig om bl.a. frågor så som mathygien, inomhusmiljö, trafikbuller, vattenkvalité och kemikalier. Frågor som rör jämställdhet och mångfald ska ingå som en naturlig del av Miljöförvaltningens verksamhet. Miljöförvaltningen ser mångfald som en tillgång. Människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter ska gälla för alla på Miljöförvaltningen, i kontakten med varandra såväl som i kontakten med omvärlden. Arbetsklimatet ska kännetecknas av respekt för och kunskap om olikheter mellan människor och kulturer. Alla medarbetare ska bidra för att intentionerna i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete ska kunna förverkligas även om chefer har ett särskilt ansvar.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är en treårsplan som har upprättas i samverkan med de fackliga organisationerna och anställda. Varje år ska planen följas upp och utvärderas. Uppföljningen ska säkerställa att vi rör oss mot de mål vi satt upp, att våra arbetsmetoder är de rätta samt att vi identifierar orsaker till eventuella avvikelser. Syftet med jämställdhets- och mångfaldsplanen är att öka kunskaperna kring frågor som rör jämställdhet och mångfalds samt säkerställa att vi ständigt rör oss i riktning mot förvaltningens mål; Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Miljöförvaltningens viktigaste resurs är medarbetarna

Vi är omkring 200 medarbetare, fördelade på flera avdelningar och enheter. Medarbetarnas kompetens och engagemang är en förutsättning för att vi ska nå vårt övergripande mål, att alla i Stockholm ska leva i en frisk och hälsosam miljö. Vi betraktar alla medarbetares enskilda bidrag som lika viktiga för att nå ett Stockholm i världsklass.

Lagstiftning och styrdokument

Arbetet med jämställdhet och mångfald styrs av gällande lagstiftning och stadens interna styrdokument. Diskrimineringslagens ändamål är 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. Lagen ställer krav på att arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Stockholms stads personalpolicy och riktlinjer för arbetet med jämställdhet och mångfald är styrande för förvaltningarnas arbete.

Kränkande behandling och trakasserier

I stadens personalpolicy framgår att 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. Miljöförvaltningen följer stadens rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. Rutinerna bifogas, se bilaga 1.

Mål för Miljöförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete 2013-2015

1. Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.
2. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd och förankrad i organisationen och kunskap om värdet av mångfald ska finnas hos alla chefer och medarbetare.
3. Miljöförvaltningen ska sträva efter en jämn könsfördelning och en ökad mångfald bland medarbetarna.
4. Det ska vara möjligt för både kvinnor och män att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

5. Arbetsmiljö- och mångfaldsarbetet ska diskuteras och följas upp av ledningsgruppen i samband med tertialrapporter och årsredovisning.

Delmål

- Andelen män ska vara minst 40 procent vid utgången av 2013.
- På frågan om det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen ska minst 85 procent svara nej i 2013 års medarbetarenkät.
- Medelvärdet på frågan om man känner sig respekterad av sina kollegor på sin arbetsplats, ska vara minst 9,0 i 2013 års medarbetarenkät, på en skala från 1 – 10.

Aktiva åtgärder 2013-2015

Aktiva åtgärder ska vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Åtgärderna ska vara kopplade till både mål och delmål, fungera pådrivande, för att motverka alla former av diskriminering.

Mål 1-2	
Aktivitet/aktiva åtgärder	Ansvarig
Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska varje år göras känd och tas upp på: -introduktionsutbildningar för nya medarbetare (2ggr/år). -arbetsplatsträffar samt i chefsgruppen (minst 1 gång/år)	Ansvarig: HR-funktionen Ansvarig: Alla chefer
-En arbetsplatsträff varje år ska ha jämställdhet och mångfald som tema.	Ansvarig: Alla chefer
-Resultatet av medarbetarenkät och avgångsenkät ska analyseras ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och används i planering av fortsatt arbete för att förbättra arbetsförhållandena (1 gång/år).	Ansvarig: HR-funktionen
-Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska integreras och följas upp i internkontrollen samt i det systematiska arbetsmiljöarbetet (1 gång/år, sker	Ansvarig: Chefer och HR-funktionen

under hösten).	
Mål 1-2	
Aktivitet/aktiv åtgärd	Ansvarig
-En lönekartläggning genomförs inför löneöversyn (1 gång/år)	Ansvarig: HR-funktionen
-Inför den årliga löneöversynen ska uppmärksammas att lönesättning inte får vara diskriminerande (1 gång/år).	Ansvarig: HR-funktionen

Mål 3	
Aktiviteter/aktiva åtgärder	Ansvarig
-Nyanställda chefer ska informeras om rekrytering ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv (sker löpande under året)	Ansvarig: HR-funktionen
-Om möjligt ska både män och kvinnor delta i rekryteringsarbetet (löpande aktivitet)	Ansvarig: Rekryterande chef
-Miljöförvaltningen ska arbeta aktivt för en jämn könsfördelning i arbets- och projektgrupper (löpande aktivitet).	Ansvarig: Alla chefer

Mål 4	
Aktiviteter/aktiva åtgärder	Ansvarig
-Flexibla arbetstider ska underlätta för medarbetarna att förena arbete med privatliv (löpande aktivitet).	Ansvarig: Alla chefer
-Hemarbete och distansarbete kan användas där så är möjligt och lämpligt (löpande aktivitet).	Ansvarig: Alla chefer
-Obligatoriska utbildningar och möten ska läggas på tider så även deltidsarbetande kan delta (löpande	Ansvarig: Alla chefer

aktivitet).	
-------------	--

Mål 4	
Aktiviteter/aktiva åtgärder	
-Inför längre föräldraledighet ska chef och medarbetare ha ett samtal för att komma överens om hur kontakten under ledigheten ska se ut samt stämma av vilken information som medarbetaren önskar under ledigheten (löpande aktivitet).	Ansvarig: Alla chefer
-Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster (löpande aktivitet).	Ansvarig: Alla chefer
-Föräldralediga ska erbjudas en anpassad introduktion vid återgång i arbete (löpande aktivitet, sker i samråd med medarbetaren).	Ansvarig: Alla chefer
-Chefer bevakar att föräldralediga inte halkar efter i löneutvecklingen på grund av sin ledighet (1 gång/år, i samband med löneöversynen).	Ansvarig: Alla chefer

Ansvar

Ansvaret för att förverkliga målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen ligger på Miljö- och hälsoskyddsnämnden. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att arbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en plan upprättas i samband med verksamhetsprogrammet och att arbetet följs upp och utvärderas. Avdelningschefer och enhetschefer har ansvar för att aktiva åtgärder i planen genomförs. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska inte

behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Det ska vara en integrerad och given del i den dagliga verksamheten.

Uppföljning av 2012 års plan samt planperioden 2010-2012

Merparten av de aktiva åtgärderna har genomförts eller kommer att genomföras innan 2012 års slut. I planperioden 2010-2012 har Miljöförvaltningen formulerat ett antal mål för sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete. Nedan följer en uppföljning av målen samt de delmål som ställts upp i relation till dessa.

Det första målet som formulerats i planen är att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare. Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla trakasserier. I den årliga medarbetarenkäten ställs frågan om man känner sig respekterad på sin arbetsplats. Förvaltningens delmål var att medelvärdet på frågan skulle uppgå till minst 8,0 i 2012 års enkät på en skala från 1 till 10. Resultatet visar ett medelvärde på 8,9 vilket är 0,2 enheter högre än medelvärdet för staden.

Ett annat delmål kopplat till medarbetarenkäten är att medelvärdet på frågan om diskriminering och kränkande särbehandling ska vara minst 9,0 i 2012 års enkät. Under planperioden 2010-2012 har medelvärdet på frågan varje år ökat; 2010 var medelvärdet 9,2 och 2011 var medelvärdet 9,4. Då 2012 års medarbetarenkät skiljer från tidigare år vad gäller innehåll och frågekonstruktion finns i år inget medelvärde att ta del av vad gäller denna fråga. Tidigare år har frågan ställts som ett påstående; ”jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet”. I 2012 års medarbetarenkät formuleras frågan som följande; ”förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats?” Resultatet på frågan redovisas i procentenheter varav 59 procent svarat att det inte förekommer, 6 procent svarat ja och 35 procent vet inte om det förekommer. Att 35 procent av medarbetarna på Miljöförvaltningen i 2012 års medarbetarenkät svarat att de inte vet om det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling kan å ena sidan analyseras som att jämställdhets- och mångfaldsplanen inte är känd bland medarbetarna, trots de aktiva åtgärder som vidtagits under planperioden, men kan å andra sidan analyseras som att såväl frågekonstruktion som resultatredovisning skiljer sig från föregående år.

Ett annat mål för förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete är att jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd och förankrad i organisationen och kunskap om värdet av mångfald ska finnas hos alla chefer och medarbetare. I introduktionsprogrammet för nyanställda har förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan lyfts fram. Planen har även gjorts känd på avdelningarnas och

enheternas arbetsplatsträffar och i förvaltningens chefsgrupp. Under året har de haft jämställdhet och mångfald som tema vid en av sina träffar. Nyanställda chefer har löpande under året fått information om diskrimineringslagstiftningen.

En utbildning i kompetensbaserad rekrytering för chefer har genomförts. Vid utbildningstillfället behandlades särskilt diskrimineringslagen samt rekrytering ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Under 2012 har hittills 26 stycken tjänster på Miljöförvaltningen utannonserats och när det har varit möjligt har både män och kvinnor deltagit i rekryteringsarbetet.

Diskriminering har särskilt uppmärksammats vid löneöversynen och lönerna har kartlagts och analyserats för män och kvinnor. Medarbetarenkäten har analyserats ur ett köns- och ålderperspektiv. Resultatet för 2012 pekar på att männen på förvaltningen är något mer nöjda än kvinnorna, vilket är en skillnad från föregående års enkät då kvinnorna var mer nöjda än männen. Dock skiljer sig upplägget för årets medarbetarenkät från tidigare år. Därför är det svårt att ta ställning till om denna förändring beror på en faktisk förändring i nöjdhet eller om det är ett resultat av en annan typ av frågekonstruktion och ett nytt sätt att mäta nöjdhet. Analyserat ur ett åldersperspektiv är skillnaderna mellan åldersgrupperna marginella, den största skillnaden i nöjdhet återfinns under delindexet styrning där medarbetare i de övre ålderskategorierna tenderar att vara mer nöjda än medarbetare i de lägre ålderskategorierna.

Ett annat mål i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan under planperioden 2010-2012 har varit att göra det möjligt för både kvinnor och män att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Aktiva åtgärder som har vidtagits för att uppnå detta mål är att i möjligaste mån förlägga obligatoriska möten och utbildningar på tider så även deltidsarbetande kan närvara. En annan del av denna åtgärd är att undvika att förlägga möten till tidig förmiddag alternativt sen eftermiddag för att förenkla hämtning och lämning på förskola/skola. Förvaltningen utnyttjar även teknikens möjligheter till att förenkla arbetet såsom att i den mån avdelningens ekonomi tillåter, erbjuda medarbetarna s.k. smartphones och möjlighet att arbeta hemifrån eller på distans när arbetet tillåter.

Inför längre föräldraledigheter har chef och medarbetare haft ett samtal om hur kontakten ska ske och vilken typ av information som medarbetaren önskar att ta del av. Föräldralediga har fått den information de önskat och hållit kontakt med sin arbetsplats. De har även bjudits till internutbildningar, konferenser och andra sociala sammankomster som anordnas i förvaltningens regi.

Ett annat mål i Miljöförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan under planperioden 2010-2012 har varit att sträva efter en jämn könsfördelning och en ökad mångfald bland medarbetarna. Ett delmål har varit att andelen män ska vara minst 40 procent vid utgången av 2012. Könsfördelningen på förvaltningen har under planperioden 2010-2012 sett ungefär likadan ut. Andelen anställda kvinnor har under 2012 ökat något ytterligare och utgör 65,6 procent medan andelen män utgör 34,4 procent. Yrken inom miljöområdet tenderar att bli kvinnodominerade till följd av en övervägande del kvinnliga studenter vid landets högskolor.

Målet att arbetsmiljö- och mångfaldsarbetet ska diskuteras och följs upp av ledningen i samband med tertialrapporter och årsredovisning åtgärdas löpande i Förvaltningsgruppen och Ledningsgruppen. En del i detta är att jämställdhets- och mångfaldsplanen har integrerats i internkontrollen samt i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Miljöförvaltningen har under 2008-2010 deltagit i Nyckeltalsinstitutets JÄMIX-mätning. JÄMIX är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio nyckeltal: yrken, ledning, chefskap, ersättning, ohälsa, föräldraskap, arbetstid, trygghet och jämställdhetsplan. Dessa speglar centrala aspekter på jämställdheten i en organisation. De nio nyckeltalen som vägs samman till ett jämställdhetsindex – ett mått på hur långt jämställdheten har nått. Miljöförvaltningens JÄMIX ökade under varje år som vi deltog i mätningarna. År 2010 fick Miljöförvaltningen högst värde, 160, av alla deltagande organisationer och fick därmed ta emot pris för Sveriges mest jämställda arbetsplats. Median för samtliga deltagare i mätningen var 113. På grund av såväl personalförändringar som omprioriteringar inom HR-funktionen har förvaltningen inte deltagit i mätningarna efter år 2010.

Under 2012 har inga diskrimineringsärenden förekommit och därför redovisas inte några tillhörande kostnader.

Jämställda löner

En kartläggning görs inför varje års löneöversyn med arbetsvärdering som grund. Vid kartläggningen och analysen i årets löneöversyn framkom inga osakliga löneskillnader. Någon handlingsplan har därför inte tagits fram. Kartläggning och analys delges de fackliga organisationerna i samband med löneöversyn.

Verksamhet i förhållande till verksamhetsutövare och medborgare

Huvuddelen av förvaltningens arbete utgörs av myndighetsutövning. Genom ett korrekt myndighetsarbete tillförsäkras alla lika behandling oavsett bakgrund.

Jämställdhet och mångfald är här viktiga aspekter. Förvaltningen följer upp tillsynsbesök genom en enkät till verksamhetsutövarna. Enkäten tar bland annat upp frågor om bemötande.

En dialog förs fortlöpande inom avdelningarna för att kunna möta mångfalden hos de olika verksamhetsutövarna. Internutbildning inom juridik förstärker medarbetarnas kunskaper. Inom ramen för miljösamverkan i Stockholms län har en utbildning i ”Kommunikation och bemötande i tillsynen” tagits fram. Utbildning ges också i att skriva enkelt och tydligt. Under hösten 2012 kommer samtliga medarbetare få möjligheter att delta i en utbildning i ”klarspråk”.

I all vår externa information strävar vi efter ett enkelt och tydligt språk för att underlätta för alla att ta till sig och förstå informationen. På detta sätt tar vi hänsyn till den mångfald som finns bland invånarna i staden. Utvecklingen av e-tjänster innebär en ökad tillgänglighet till förvaltningens tjänster. E-tjänsterna ska vara enkla, tydliga och lätta att använda för alla. När förvaltningen anordnar större konferenser är ambitionen att jämställdhet och mångfald ska speglas i deltagande talare och moderatorer.

Samverkan och uppföljning

Planen är framtagen i samverkan i förvaltningsgruppen. Åtgärderna följs upp i medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar, i förvaltningsgruppen gemensamt med de fackliga organisationerna, i medarbetarenkät, i avgångssamtal och i avgångsenkät. HR-funktionen ansvarar för att följa upp planen på förvaltningsnivå vilket sker i samband med tertialrapport två och i årsberättelsen.

Kartläggning

avser oktober 2012

Anställda	
65,6 % kvinnor	34,4 % män
Avdelningschefer	
1 kvinna	3 män
Enhetschefer	
8 kvinnor	4 män
Ledningsgrupp	
4 kvinnor	4 män

Sökande till tillsvidareanställningar

66,3% kvinnor

33,7 % män

Sökande till tidsbegränsade anställningar

69,6% kvinnor

30,4% män

Bilaga 1

Rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande 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 2008

Rätten att inte bli diskriminerad är en grundläggande mänsklig rättighet som funnits under lång tid och tagit sig uttryck i internationella deklARATIONER och konventioner. Stadens 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 staden. 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 och bekämpas aktivt av stadens förvaltningar och bolag.
- Kränkande beteenden är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar stadens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden ska aldrig accepteras inom Stockholms stad.
- 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 trakasserierna får pågå under en längre tid leder det till negativa konsekvenser både för den enskilde medarbetaren och för övriga på arbetsplatsen.

Konsekvenser för den enskilde

Fysisk och psykisk ohälsa
Minskad självkänsla
Social isolering
Lägre prestation
Depression

Konsekvenser för arbetsgruppen

Minskad effektivitet
Låg tolerans mot påfrestningar
Personalomsättning
Sjukfrånvaro
Sökande efter nya syndabockar

KRÄNKANDE BEHANDLING

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bl.a. vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter ges vägledning för när en situation eller händelse ska betraktas som kränkande behandling:

- 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 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 (hån, ovänlighet etc.).
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap med skadande syfte.
- Kränkande s.k. ”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 frångående av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter och dylikt.

Diskriminering

Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Direkt diskriminering:

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, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder sexuell läggning och ålder.*

Indirekt diskriminering:

När någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier:

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier:

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

INSATSER FÖR ATT SKAPA GODA ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Alla har skyldighet att medverka till att det på våra arbetsplatser utvecklas ett gott arbetsklimat med en ärlig vilja till problemlösning. Som människor och arbetskamrater är vi alla olika men med ett respektfullt beteende mot 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 kränkande behandling kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

Förvaltnings/Bolagsledningens 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 du som chef är en förebild för dina medarbetare!

Som chef ansvarar du för 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 stadens

- 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.

- *Bevisbördan*
- Den gemensamma bevisbörderegeln som finns i diskrimineringslagarna kommer från EG-rätten. Parterna har en ”delad bevisbörda” vilket innebär att arbetstagaren/arbetssökanden har bevisbördan för de av honom eller henne påstådda faktiska omständigheterna. Om dessa styrkta fakta ger 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 du som chef om det ändå händer:*
- När en anmälan om kränkande behandling gjorts eller så snart arbetsgivaren på annat sätt får kännedom om det inträffade ska ärendet behandlas **seriöst, skyndsamt och konfidentiellt**.

Allmänna principer för en utredning:

- 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 representant från personalavdelningen, eller motsvarande, samt en facklig företrädare kan också bjudas in.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av personalavdelning eller motsvarande, företagshälsovård eller i samarbete mellan båda.
- I samtalet med den som sägs ligga bakom trakasserierna 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.

Chefen 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.

Som chef kan du få stöd av din närmaste chef samt av personalkonsult eller motsvarande funktion.

Medarbetarnas ansvar

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

Som medarbetare ansvarar du 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 du som medarbetare är en viktig förebild för arbetskamrater, praktikanter och elever.

Så här kan du få stöd

Om du känner dig kränkt eller trakasserad är det viktigt att du:

1. tydligt talar om att du inte tolererar ett sådant beteende
2. skriver ner dina upplevelser, det kan vara ett bra stöd om du behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren
3. I första hand ska du kontakta din närmaste chef men du kan också kontakta en personalkonsult, skyddsombud eller facklig företrädare.

Om du upplever dig vara utsatt för trakasserier kan du alltid kontakta Diskrimineringsombudsmannen

SANKTIONER

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

- Ge en disciplinpåföljd i form av varning
- Avstängning
- Omplacering eller uppsägning
- Avsked
- Om kränkningen är grov kan även en polisanmälan ske

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:

- 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 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

Bilaga 2 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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Mångfald förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha



möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

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

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.