



Handläggare: Barbara Ahlmark  
Telefon: 08-508 36 204

Till  
Äldrenämnden

## **Äldrenämndens jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2010**

### **GRUNDER**

Grunden för jämställdhets- och mångfaldsarbete är gällande lagstiftning. Den 1 januari 2009 trädde en ny Diskrimineringslag (2008:567) i kraft som ersatte bl.a. Jämställdhetslagen, Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, Lagen mot diskriminering inom andra områden än arbetsplatsen. Fyra olika funktioner diskrimineringsombudsmän slogs samman till en funktion, Diskrimineringsombudsmannen.

Den nya diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. En av de viktigaste förändringarna i den nya diskrimineringslagen gäller bevisbördan. Bevisbördan har enligt den nya diskrimineringslagen lagts på svaranden som ska bevisa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit och inte som det var tidigare på den som ansåg sig ha blivit diskriminerad eller utsatts för repressalier. Den nya diskrimineringslagen är tvingande. Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder särskilt gällande 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. Arbetsgivare ska bl.a. 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. Arbetsgivare ska underlätta för kvinnliga och manliga arbetstagare att förena arbetslivet och föräldraskap. Arbetsgivare ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön,



etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### **Jämställdhet och mångfald**

I beskrivning av mål för äldrepolitiken har riksdagen tagit fram att äldrepolitiken ska främja huvudmannens utveckling av god kvalitet i vård och omsorg om äldre kvinnor och män. I Stockholms stads äldreplan 2007-2011 understryks att mångfald är ett måste för att kunna bemöta framtida behov och önskemål.

I Stadens budget för år 2010 och inriktning för 2011-2012 bl.a. lyfts fram att Stockholm är en storstad där invånarnas varierande bakgrunder och erfarenheter är en värdefull tillgång. Möjligheten att delta socialt och ekonomiskt i samhället oavsett kön, funktionsnedsättning, etnicitet, religiös tillhörighet eller sexuell läggning ska vara en självklarhet. Jämställdheten mellan kvinnor och män ska förbättras.

Ett projekt vid äldreförvaltningen om en hållbar jämställdhetsintegrering i äldreomsorgen har startat och ska pågå under 2010. Projektet finansieras ur regeringens medel på 125 mnkr som Sveriges kommuner och landsting (SKL) omfördelar till deltagande kommuner. Äldreförvaltningen anser att arbetet med jämställdhetsintegrering är viktigt. Från staden har projektmedel ansökts förutom av äldreförvaltningen, av stadsdelsförvaltningarna Enskede-Årsta-Vantör, Farsta, Norrmalm och Spånga-Tensta.

Äldrenämndens jämställdhets- och mångfaldsplan omfattar äldrenämndens förvaltning. Grunden för jämställdhets- och mångfaldsarbetet utgår från lagstiftningens krav och respekt för varandra i arbetet. I stadens personalpolicy anges att jämställdhet och mångfald bygger på att varje människa är unik. Alla människors lika värde och möjligheter till utveckling utifrån sina egna förutsättningar, oavsett ålder, kön, sexuell läggning, etniskt ursprung, religion och fysiska eller psykiska funktionshinder. Förvaltningen eftersträvar en blandning av åldrar, etnisk och kulturell mångfald bland medarbetare och chefer. Olika bakgrunder och erfarenheter främjar utveckling och nytänkande. Ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller andra förödmjukande beteenden.

Alla chefer och medarbetare ansvarar för att lagstiftningen följs. För att uppnå en god arbetsplats måste jämställdhets- och mångfaldsarbetet införlivas i det vardagliga arbetet. Strävan är en mångkulturell personalsammansättning som stimulerar till nytänkande och kvalitetshöjning.



## **ARBETSFÖRHÅLLANDEN**

Förvaltningens fysiska och psykiska arbetsmiljö är lämpad för såväl kvinnor som män, som personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

- Respektive chef ansvarar för att frågor om arbetsförhållanden tas upp vid utvecklingssamtalen med medarbetarna och på arbetsplatsträffar.
- Respektive chef ansvarar för att hjälpmedel som behövs för olika former av funktionshinder köps in vid behov.

## **Föräldraskap**

Alla medarbetare ska ha möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Äldreförvaltningen har en positiv inställning till såväl kvinnors som mäns önskemål om föräldraledighet. Äldreförvaltningen ska eftersträva att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraskap: arbetssituation, arbetsuppgifter, karriärmöjligheter, löneutveckling eller annan utveckling i arbetet.

- Blivande pappor ska uppmuntras att planera in och ta ut sin föräldraledighet.
- Att sammanträden/möten hålls på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap.

## **Trakasserier**

Trakasserier handlar om olika typer av mobbningsbeteenden, som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

- De medarbetare som behöver stöd och råd ska främst vända sig till ansvarig chef eller till förvaltningschefen.
- Respektive chef ansvarar för att alla medarbetare, inklusive nyanställda, informeras om och känner till jämställdhets- och mångfaldsplanen.

## **Rekrytering**

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

För att åstadkomma en jämn könsfördelning är rekryteringsprocessen viktig. En inbjudande och öppen inställning vid annonsering och i samtal med arbetssökande



är avgörande. Vid annonsering betonas vikten av att det är kompetens och erfarenhet som är avgörande, inte kön eller ursprung.

- Mångfald vid rekrytering och urval ska öka.
- Vid rekrytering annonseras könsneutralt samt att sökande med funktionshinder välkomnas.
- Rekrytering av nya anställningar ska förankras bland medarbetarna.

## Löner och anställningsförmåner

Lönepolitiken utgår från stadens lönepolicy.

---

## **HANDLINGSPLAN FÖR ATT FÖREBYGGA OCH MOTVERKA SEXUELLA TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSEN**

Enligt 2 kap. 3 § den nya diskrimineringslagen (tidigare § 6 Jämställdhetslagen) om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbete ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivare 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.

Arbetsgivaren är skyldig att på begäran av diskrimineringsombudsmannen (DO):

- lämna uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen och uppgifter om meriter när DO biträder en begäran av en enskild.
- ge DO tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen: komma till överläggningar med DO.

Den som inte rättar sig efter den ovan nämnda begäran får av DO föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Det är det enda beslut av DO som arbetsgivare får överklaga till Nämnden mot diskriminering är vitesföreläggande. Alla andra DO beslut får inte överklagas.

Arbetsgivaren är skyldig att utreda anmälningar om sexuella trakasserier. Arbetsgivaren som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier



eller sexuella trakasserier ska betala diskrimineringsersättning till den som kränkts av överträdelsen för den kränkning som överträdelsen innebär.

### *Åtgärder vid tecken på sexuella trakasserier*

Den person som blir utsatt för sexuella trakasserier själv eller genom sin representant får tala om för den som trakasserar att beteendet inte är välkommet och därför inte tolereras.

---

## **HANDLINGSPLAN FÖR ATT FÖREBYGGA OCH ÅTGÄRDA REPRESSALIER/ tidigare KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING PÅ ARBETSPLATSEN**

Arbetsgivaren får inte enligt den nya diskrimineringslagen utsätta en arbetstagarare för repressalier på grund av att arbetstagararen:

- Anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- Medverkat i en utredning enligt lagen,
- Avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

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,
- uppenbart föreläpande utfrysning, åsidosättande behandling eller negligering av medarbetare,
- medvetna föreläpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt, t.ex. ovänlighet, hån, ryktesspridning,
- förföljelse och hot i olika former,
- oförrätter av olika slag samt
- kontroll av arbetstagararen utan dennes vetskap och med skadligt syfte.

För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör ses som normala företeelser. Kränkande särbehandling föreligger först när respekten för människors rätt till personlig



integritet övergår i oetiska handlingar som drabbar enskilda personer och arbetsgrupper.

### **Arbetsgivarens ansvar**

Varje chef ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras.

#### *Förebyggande åtgärder*

Chefen ska aktivt medverka till att förebygga kränkande särbehandling och verka för ett arbetsklimat som kännetecknas av en öppen dialog och samverkan. Viktigt verktyg i det förebyggande arbetet är utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar samt att kartlägga och analysera arbetsorganisationen, arbetsmängd och arbetsfördelning inklusive befogenheter, arbetsmetoder, m.m.

#### *Åtgärder vid tecken på kränkande särbehandling*

Vid tecken på kränkande särbehandling ska chefen genomföra individuella samtal med berörda parter. Samtalen ska ske med respekt och i en anda av öppenhet och ärlighet och med hänsyn till gällande sekretessbestämmelser. Om kränkande särbehandling konstateras bör en åtgärdsplan utarbetas. Vid behov anlitas personalfunktionen eller annan experthjälp, t.ex. företagshälsovården. Alla händelser och åtgärder i ett ärende som rör kränkande särbehandling bör dokumenteras. I sista hand kan det vara nödvändigt att vidta särskilda åtgärder, t.ex. varning och/eller omplacering.

### **Arbetstagarens ansvar**

#### *Förebyggande åtgärder*

Arbetstagaren ska aktivt medverka till att förebygga kränkande särbehandling.

---